



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

**El “compañero” silencioso: Los micromachismos hacia
el rol de la mujer en una empresa portuaria del Callao
durante el año 2023**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

AUTOR

Rosa Anghela NIEVES RIVEROS

ASESOR

Dr. Carlos Eduardo CÁCERES TORRES

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Nieves, R. (2025). *El “compañero” silencioso: Los micromachismos hacia el rol de la mujer en una empresa portuaria del Callao durante el año 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Rosa Anghela Nieves Riveros
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72726452
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-0121-0415
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Carlos Eduardo Cáceres Torres
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25783162
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5621-7028
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Lidia Elisa Sihuacollo Mamani
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10124216
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Jorge Rafael Ramírez Shupingahua
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46577333
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Lizeth Vergaray Arévalo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10206400
Datos de investigación	
Línea de investigación	Género, feminismo y poder

Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Callao Provincia: Callao Distrito: Callao
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023
URL de disciplinas OCDE	Temas Sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.05



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

VICEDECANATO ACADÉMICO DE PREGRADO

ACTA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

En Lima siendo el primer día del mes de septiembre del dos mil veinticinco, reunidos en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Sociales, bajo la presidencia del Mg. Lidia Elisa Sihuacollo Mamani y con la asistencia de los miembros del Jurado y del Vicedecano Académico de la Facultad, se inició la sustentación de la Tesis presentada por la Bachiller: ROSA ANGHELA NIEVES RIVEROS, para optar el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL, con la tesis titulada:

"El "compañero" silencioso: Los micromachismos hacia el rol de la mujer en una empresa portuaria del Callao durante el año 2023."

A continuación, se formularon las preguntas y observaciones por parte de los miembros del Jurado. Luego de absueltas, el Jurado procedió a calificar la exposición de la Tesis obteniendo la nota:

19 (Diecinueve)

El Jurado, de conformidad al Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar a las Bachilleres: ROSA ANGHELA NIEVES RIVEROS, el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:

Mg. Lidia Elisa Sihuacollo Mamani
Presidenta

Dr. Jorge Rafael Ramírez Shupingahua
Miembro

Mg. Lizeth Vergaray Arévalo
Miembro

Dr. Carlos Eduardo Cáceres Torres
Asesor



Firmado digitalmente por MELENDEZ
DE LA CRUZ Juan Felipe FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23.01.2026 17:08:15 -05:00

Dr. Juan Felipe Meléndez de la Cruz
Vicedecano Académico



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

Anexo 1

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **Carlos Eduardo Cáceres Torres** en mi condición de asesora acreditada con el DICTAMEN N° 036-2025-EPTS-FCCSS/UNMSM, de la Tesis cuyo título es **"El "compañero" silencioso: Los micromachismos hacia el rol de la mujer en una empresa portuaria del Callao durante el año 2023."** presentado por la bachiller **Rosa Anghela Nieves Riveros**, para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el **10 %** de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título profesional de Licenciada en Trabajo Social

Lima, 04 de diciembre del 2025

Firma del Asesor:

Nombres y Apellidos del asesor: **Carlos Eduardo Cáceres Torres**

DNI: 25783162

DEDICATORIA

A Dios, por darme fuerza y permitirme alcanzar mis metas.

A mi padres y hermano, por acompañarme, ser mi soporte y motivación diario, así como a toda mi familia por su apoyo y consejos que me permitieron seguir adelante.

A mi asesor, por su constante motivación y dedicación, lo que ha sido fundamental para hacer realidad esta investigación.

A mis amigas, por su incondicional motivación, por los momentos de desahogo y las sonrisas en los días difíciles.

A la empresa por haberme permitido realizar esta investigación y a todas las mujeres entrevistadas, por brindarme su tiempo y confianza.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que, de manera directa o indirecta, hicieron posible la realización de este trabajo. A mis padres, Elizabeth y Eduardo, gracias por su confianza, comprensión y apoyo incondicional en cada etapa de esta investigación, pues su presencia fue esencial para llevarla a cabo. A mi hermano, Juan Diego, quien día a día me inspira a ser un ejemplo a seguir.

A mis amigas, les extiendo mi gratitud por su constante ánimo, compañía y palabras de aliento, que fueron fundamentales para mantenerme motivada durante este proceso. A mi asesor, por su invaluable orientación y guía, que me permitieron superar los desafíos académicos de la investigación. Su orientación fue clave para alcanzar los resultados que hoy presento.

Finalmente, agradezco a la empresa objeto de estudio por la confianza y el apoyo brindado al permitirme realizar esta investigación en sus instalaciones. Y, especialmente, a todas las mujeres que participaron en las entrevistas, por compartir su tiempo y experiencias con generosidad y confianza.

INDICE

Resumen.....	6
Abstract.....	8
Introducción.....	10
CAPÍTULO I: Situación problemática.....	13
1.1. Definición y delimitación del problema.....	13
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.2.1. Problema General.....	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. Justificación.....	18
1.4. Objetivos.....	21
1.4.1. Objetivo General.....	21
1.4.2. Objetivos Específicos.....	21
CAPÍTULO II: Marco Teórico.....	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.1.1. Masculinidades y Feminidades.....	28
2.2. Bases Teóricas.....	31
2.2.1. Teoría de género.....	31
2.2.2. Teoría del rol social.....	36
2.2.3. Teoría del Tokenismo.....	39
2.3. Marco Conceptual.....	41
2.3.1. Micromachismos.....	41
2.3.2. Micromachismos en el entorno laboral.....	44
2.3.3. La violencia simbólica y los micromachismos.....	46
2.3.4. Estereotipos de género.....	48
2.3.5. Roles de género.....	50
2.3.6. Actitudes de Género.....	51
2.3.7. Desafíos de la mujer en el sector portuario.....	52
2.4. Marco Legal.....	56
2.4.1. Normativa Internacional.....	56
2.4.2. Normativa Nacional.....	57
CAPÍTULO III: Metodología.....	61
3.1. Diseño de Investigación.....	61
3.2. Población de estudio.....	62
3.3. Muestra.....	62
3.4. Unidad de análisis.....	63
3.5. Técnicas de investigación empleadas.....	63

3.6. Instrumentos.....	64
3.7. Variables de estudio.....	64
3.8. Técnicas para el procesamiento de la información.....	65
3.8. Aspectos Éticos.....	66
3.9. Recursos.....	67
3.9.1. Recursos humanos.....	67
3.9.2. Recursos materiales.....	67
CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de los resultados.....	69
4.1. Tipos de micromachismos percibidos por las trabajadoras portuarias.....	69
4.2. Estereotipos de género que refuerzan los micromachismos en el entorno laboral.....	78
4.3. Actitudes masculinas que manifiestan micromachismos hacia las trabajadoras portuarias.	81
4.4. Percepción de los micromachismos en el desempeño laboral femenino.....	87
4.4.1. Expectativas laborales: Visibilidad, presión y estereotipos.....	87
4.4.2. Desafíos laborales para enfrentar los micromachismos.....	90
4.4.3. Percepción social del rol de la mujer en sectores masculinizados.....	94
Conclusiones.....	99
Recomendaciones.....	103
Referencias bibliográficas de figuras.....	107
Referencias bibliográficas.....	108
Anexos.....	115

Resumen

A pesar de los avances culturales, sociales y políticos, el sector portuario continúa siendo un ámbito predominantemente masculinizado que limita las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres. Esta situación se manifiesta a través de estereotipos y actitudes que, de forma sutil, refuerzan la desigualdad de género. Dichas manifestaciones se expresan a través de los micromachismos.

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el impacto de los micromachismos que experimentan las trabajadoras del área operativa de una empresa portuaria del Callao. Para ello, se adaptó un enfoque cualitativo basado en entrevistas semiestructuradas, complementadas con la revisión bibliográfica que permitieron profundizar en el abordaje de esta problemática.

Los resultados evidencian que, aunque los micromachismos no se manifiestan de manera constante, si surgen en situaciones específicas, como bromas, comentarios y cuestionamientos sobre la capacidad física de las trabajadoras, lo que se conoce como micromachismos encubiertos. También se detectaron distintos estereotipos de género que deslegitiman a las mujeres, junto a la presencia de actitudes negativas y neutras de parte de los compañeros varones ante la incorporación de sus compañeras al equipo de trabajo. Además, existe una clara diferencia generacional donde los hombres jóvenes muestran mayor apertura, mientras que los mayores suelen resistirse a la inclusión femenina.

La influencia de los micromachismos en el desempeño de las mujeres generó altos niveles de estrés y presión por demostrar constantemente su capacidad y “representar” a su género. No obstante, las trabajadoras desarrollaron estrategias de resistencia como establecer límites,

denunciar formalmente, reforzar su autoestima, capacitarse y apoyarse en colegas y mentores, convirtiendo estas dificultades en oportunidades de empoderamiento.

Se concluye que los micromachismos constituyen un desafío significativo y complejo que impacta el rol de las mujeres en el entorno laboral. Estos no solo las someten a una constante presión por demostrar su desempeño ante sus compañeros varones, sino que también dificultan su integración plena y el reconocimiento de sus capacidades. No obstante, estas situaciones también impulsan formas de empoderamiento y resistencia.

Esto demuestra que la verdadera inclusión efectiva de las mujeres en el sector portuario no depende únicamente de las políticas y programas implementados, sino también de la superación de las barreras actitudinales presentes en el entorno laboral. Asimismo, se destaca la necesidad de que las empresas, en las que predomina un género específico, aborden esta problemática a través de sus programas de formación y políticas internas, con el objetivo de reducir actitudes micromachistas y promover entornos laborales más equitativos.

Palabras claves: micromachismos, sector portuario, inclusión de la mujer, mujeres en sectores masculinizados, estereotipos de género y actitudes de género.

Abstract

Even though there has been cultural, social, and political progress, the port sector is still mostly male-dominated, which limits the professional growth of women. This situation is reflected in stereotypes and attitudes that subtly perpetuate gender inequality, often manifested through gendered microaggressions.

The objective of this study was to examine the impact of gendered microaggressions experienced by female workers in the operations area of a port company in Callao. To this end, a qualitative methodology was employed, combining semi-structured interviews with a review of the relevant literature, which provided a deeper understanding of the situation.

Findings indicate that, although microaggressions do not manifest consistently, they do emerge in specific situations, such as jokes, comments, and questioning of the women's physical capabilities, what is known as covert microaggressions. Various gender stereotypes that delegitimize women were also identified, along with the presence of negative and neutral attitudes from male colleagues toward the inclusion of their female counterparts in the work team. Furthermore, a clear generational gap was observed: younger men tend to demonstrate greater openness and empathy, whereas older men are more resistant to female inclusion.

The influence of microaggressions on women's performance generated high levels of stress and pressure to constantly prove their competence and to "represent" their gender. Nevertheless, the women developed resistance strategies such as setting clear boundaries, formally reporting inappropriate behaviors, strengthening their self-esteem, pursuing further training, and seeking

support from colleagues and mentors, turning these challenges into opportunities for empowerment.

It is concluded that microaggressions are a significant and complex challenge that affects women's roles at work. They not only put women under constant pressure to prove themselves to their male coworkers but also make it harder for them to fully fit in and have their skills recognized. However, these situations can also lead to empowerment and resistance.

This demonstrates that truly effective inclusion of women in the port sector depends not only on implemented policies and programs but also on overcoming attitudinal barriers embedded in the workplace. Furthermore, the findings highlight the need for companies, particularly those dominated by a single gender, to address this issue through training programs and internal policies aimed at reducing microaggressive attitudes and fostering more equitable work environments.

Keywords: microaggressions, port sector, women's inclusion, women in male-dominated sectors, gender stereotypes, and gender attitudes.

Introducción

La violencia de género adopta múltiples formas, entre ellas las manifestaciones sutiles como los micromachismos, que consisten en prácticas cotidianas normalizadas, tales como burlas, comentarios sexistas, sobre vigilancia o exclusión simbólica, que reproducen la desigualdad entre hombres y mujeres. Estas formas no explícitas de violencia son difíciles de identificar y muchas veces permanecen invisibilizadas por las mismas mujeres, particularmente en sectores históricamente masculinizados, como el sector portuario. En ese sentido, la presente investigación se enfoca en las mujeres que desempeñan funciones operativas en un terminal portuario del Callao durante el año 2023, considerado un caso representativo dentro del sector.

El interés por este tema surge a partir de la experiencia profesional, lo que permitió un acercamiento directo a la realidad de las trabajadoras del área operativa. Este vínculo facilitó la identificación de diversas inquietudes, incomodidades y percepciones que las trabajadoras han manifestado en relación con ciertas actitudes y comportamientos de algunos compañeros varones. Aunque dichas conductas no siempre se expresan de forma explícita, reflejan formas sutiles de desvalorización o exclusión. Este contexto motivó la necesidad de abordar la problemática desde una mirada teórica y empírica, con el fin de visibilizar una forma de violencia de género frecuentemente silenciada y proponer acciones orientadas a construir entornos laborales más equitativos.

Es así como la presente investigación adquiere relevancia por su aporte teórico en el campo de estudios de género, al centrarse en el análisis de los micromachismos en el sector portuario desde la perspectiva de las mujeres que laboran en áreas operativas y dentro de uno de los sectores

altamente masculinizados, contribuyendo a la comprensión de una forma de violencia de género sutil e invisibilizada.

Asimismo, el estudio presenta un impacto práctico, al permitir identificar estereotipos y actitudes de género percibidas por las trabajadoras, lo cual servirá como base para orientar políticas y acciones preventivas. Desde el Trabajo Social, este enfoque resulta especialmente significativo, ya que aporta a la visibilización de manifestaciones no físicas de violencia contra la mujer, promoviendo el diseño de estrategias de intervención contextualizadas que reduzcan los efectos de la desigualdad de género en espacios laborales tradicionalmente masculinos.

Para abordar este estudio, se adopta una metodología cualitativa del tipo no experimental. La recolección de datos se realizará mediante entrevistas semiestructuradas complementada con revisión documental de políticas internas y literatura especializada. La investigación se circunscribe al año 2023 y a una sola empresa del sector portuario, por lo que no busca generalizar sus hallazgos, sino más bien aportar una base empírica relevante que pueda ser ampliada en estudios futuros e intervenciones dentro del sector.

La tesis se organiza en cuatro capítulos. El Capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, la pregunta de investigación, la justificación del estudio y los objetivos. El Capítulo II, describe el marco teórico, incluyendo los antecedentes, bases teóricas, marco conceptual y legal. En el Capítulo III se presenta la metodología de la investigación, describiendo el diseño, la población y la muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las variables consideradas, las consideraciones éticas y los recursos utilizados. Finalmente, el Capítulo IV presenta los resultados de la investigación, su discusión a la luz del marco teórico,

así como conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones de equidad de género en el contexto portuario.

En conjunto, esta investigación busca visibilizar las formas encubiertas de violencia de género en el ámbito portuario, reflexionar sobre sus efectos en el desarrollo profesional de las mujeres, y aportar insumos para generar espacios laborales más igualitarios, respetuosos y libres para ellas.

CAPÍTULO I: Situación problemática

1.1. Definición y delimitación del problema

El machismo es una de las principales causas de la violencia contra la mujer y tiene una gran influencia en la perpetuación de conductas reprochables (Ramírez et al, 2017). Entendido como un fenómeno social, puede manifestarse de muchas formas, siendo el feminicidio la expresión más trágica y extrema (Carranza y Mendoza, 2021). Sin embargo, más allá de estas formas evidentes, existen otras manifestaciones más sutiles y normalizadas en la vida cotidiana, conocidas como micromachismos. Estas constituyen expresiones de dominación masculina, que, al pasar desapercibidas, operan como formas de violencia simbólica. Su carácter cotidiano e invisible las convierte en la base cultural sobre la que se sustentan violencias de género más explícitas y graves (Bonino, 1996).

En los países de América Latina y el Caribe, la violencia contra las mujeres continúa siendo alarmante. Según los datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023), países como Honduras, República Dominicana y El Salvador presentan las tasas más altas de feminicidio. En el caso de Perú, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables reportó 170 feminicidios en 2023, de los cuales el 54,12 % fue perpetrado por la pareja de la víctima. Sin embargo, estas cifras, si bien preocupantes, no explican completamente cómo se configura la violencia de género, pues suelen dejar fuera los factores culturales que la sostienen.

Uno de estos factores es el micromachismo, un concepto introducido por el psicoterapeuta Luis Bonino (1996), quien lo define como una serie de acciones de dominación y control que, aunque suelen estar naturalizados, legitimados e invisibilizados, perpetúan la

desigualdad de género. Esto se debe a que se manifiestan a través de mensajes y acciones que transmiten y reproducen relaciones de desigualdad, discriminación, sobrevaloración y dominación hacia las mujeres. Además, son difíciles de identificar, ya que muchas veces pasan desapercibidos tanto para el agresor como para la víctima, precisamente porque suelen estar profundamente normalizados en la vida cotidiana. Estos comportamientos, aunque sutiles, constituyen la base sobre la cual se construyen formas de violencia de género más evidentes y explícitas.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), a través de Encuesta Demográfica y de Salud Familiar, el 49.3% de las mujeres en Perú ha sido víctimas de violencia psicológica o verbal por parte de su pareja, lo cual incluye acciones como humillaciones, ironías, desprecios y manipulación emocional, manifestaciones típicas de los micromachismos. Esto evidencia que estas formas de violencia simbólica están profundamente arraigadas y normalizadas.

La presencia de micromachismos se intensifica en sectores altamente masculinizados, como el sector portuario. De acuerdo con la Organización Marítima Internacional (OMI), los datos del 2022 muestran que las mujeres representan apenas el 1.2% de la fuerza laboral marítima global. Este dato refleja una profunda segregación horizontal de género, que tiene implicaciones no solo en la distribución de trabajo, sino también en la cultura organizacional y en el tipo de relaciones laborales que se desarrolla en estos espacios.

En el sector portuario, especialmente en áreas operativas donde la presencia masculina es mayoritaria, se observa una marcada resistencia a la inclusión de mujeres. Cuando logran acceder o destacarse en estos espacios, suelen emerger lo que Luis Bonino (1996) denomina

“micromachismos de crisis”. Estos se producen cuando los hombres perciben una pérdida de poder o control frente al avance de las mujeres en roles tradicionalmente masculinos. Se trata de una respuesta defensiva, muchas veces inconsciente para restaurar la jerarquía de género. Este tipo de micromachismos se manifiestan a través del cuestionamiento o desvalorización de las competencias de las mujeres, el distanciamiento social, la minimización de sus logros profesionales y la reproducción de estereotipos mediante bromas o comentarios sutiles.

En el contexto peruano, estudios como los de Díaz (2018) y Gutarra et al. (2024), evidencian que el sector portuario continúa siendo un espacio predominantemente masculino, donde persisten estereotipos de género, prejuicios y normas que dificultan la equidad. Esta realidad se refleja también en algunos terminales portuarios del país, donde la participación femenina sigue siendo baja.

En varios operadores portuarios, especialmente en áreas operativas, la proporción de mujeres sigue siendo significativamente menor en comparación con la de hombres. Aunque la presencia femenina ha mostrado un ligero crecimiento en los últimos años, su participación en labores estrictamente operativas continúa siendo mínima en relación con los puestos ocupados por los varones. Esta realidad confirma que los desafíos en materia de igualdad de género en el sector portuario aún son considerables y requieren intervenciones sostenidas para reducir las brechas.

Aunque no existen estadísticas oficiales sobre micromachismos en el sector portuario, la encuesta interna ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso), realizada en noviembre de 2023 en una organización portuaria, permitió identificar cómo estas conductas pueden estar presentes en el entorno laboral y, en algunos casos, evolucionar hacia formas más graves de violencia, como el

acoso sexual. Los resultados mostraron que un porcentaje significativo de mujeres (27 %) reportaron haber sido víctimas de acoso sexual laboral, en comparación con un 16 % de hombres. Entre las experiencias mencionadas se incluyen bromas o comentarios sexistas (66%), observaciones sobre la apariencia física (43%) y comentarios relacionados con la orientación sexual o identidad de género (29%). Estos comportamientos, son formas de micromachismos que, al pasar desapercibidos, refuerzan relaciones de poder desiguales.

Es así como, en los terminales portuarios del país donde los hombres constituyen la mayoría del personal, especialmente en áreas como Operaciones, la normalización de comentarios y bromas sexistas puede generar un ambiente propicio para la aparición de micromachismos. Estas conductas, aunque sutiles, refuerzan estereotipos sobre el rol de la mujer en el ámbito portuario, restringen su participación activa y, en algunos casos, pueden escalar hacia manifestaciones más graves de violencia.

La disparidad de género y la minimización de las prácticas sexistas, contribuye a que las mujeres en puestos operativos reporten con mayor frecuencia situaciones de humillación o doble evaluación de su desempeño, micromachismos en su gran mayoría. Esto confirma que los micromachismos son el eslabón invisible que sostiene la desigualdad de género en el ámbito laboral portuario.

1.2. Formulación del Problema

A pesar del crecimiento progresivo en la participación femenina dentro del sector portuario peruano, esta continúa siendo significativamente limitada, especialmente en áreas operativas históricamente masculinizadas. Esta baja representación no sólo responde a factores estructurales, sino también a dinámicas culturales sostenidas por prácticas cotidianas

que reproducen estereotipos de género. En particular, los micromachismos juegan un rol central en la reproducción de estas desigualdades, al reforzar ideas preconcebidas sobre las capacidades, funciones y roles que deben ocupar las mujeres en el espacio portuario.

En el caso del terminal portuario objeto de estudio, esta problemática se evidencia en la baja presencia femenina en cargos operativos y la posible existencia de conductas micromachistas, reflejando una tendencia común en entornos históricamente masculinizados. En contextos como este, la presencia de estas conductas, aunque sutiles, puede dificultar la construcción de espacios plenamente inclusivos, al condicionar el desempeño de las mujeres y limitar su visibilidad dentro de las dinámicas laborales existentes.

A fin de contribuir a la comprensión de los mecanismos simbólicos y culturales que sostienen y reproducen la desigualdad de género en este sector, la presente tesis busca investigar lo siguiente:

1.2.1. Problema General

¿Cómo impactan los micromachismos en el rol de la mujer dentro de una empresa portuaria del Callao durante el año 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

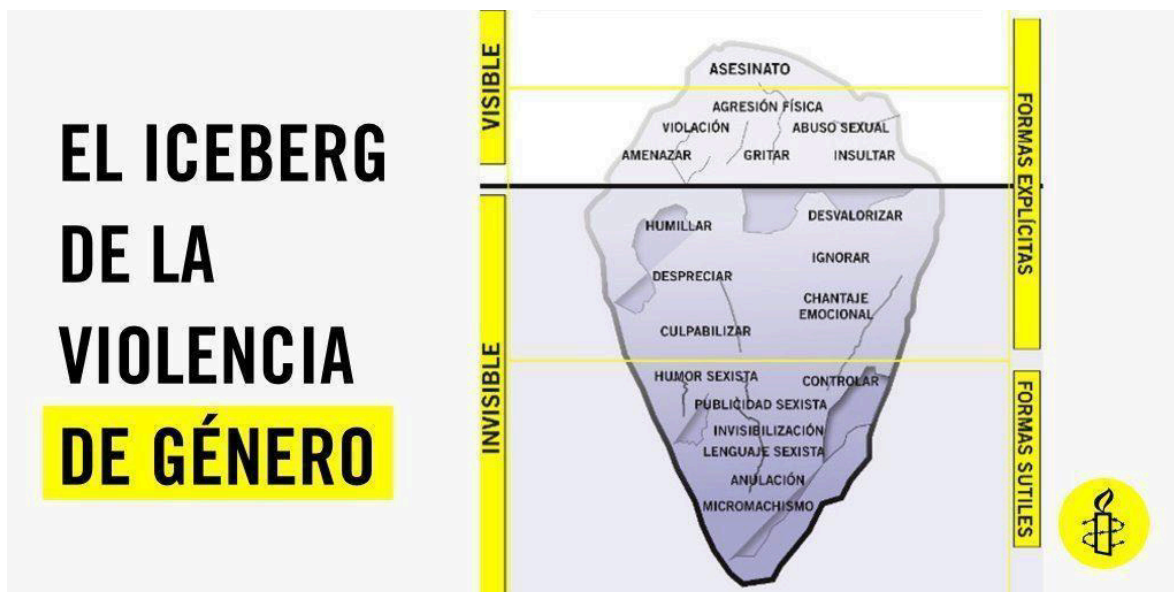
1. ¿Qué tipos de micromachismos perciben las trabajadoras?
2. ¿Qué estereotipos de género contribuyen a reforzar los micromachismos percibidos por las trabajadoras?
3. ¿Qué actitudes de los compañeros varones refuerzan los micromachismos hacia las trabajadoras?

4. ¿Cómo influyen los micromachismos en el desempeño laboral de las mujeres?

1.3. Justificación

La violencia de género contra las mujeres sigue siendo una de las violaciones de derechos humanos más extendidas en el mundo. En Perú, la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES, 2023) reportó que el 58 % de las mujeres entre 15 y 49 años ha experimentado algún tipo de violencia de pareja. Aunque las formas más visibles, como agresiones físicas y feminicidios acaparan la atención mediática, en cambio las expresiones sutiles como humillaciones, chistes y comentarios sexistas continúan normalizadas y son la base que permite que las otras manifestaciones de violencia escalen.

Amnistía Internacional Argentina (2021) ilustra esta problemática utilizando la metáfora de un iceberg de la violencia de género, el cual está representado en la Figura N°1. Esta metáfora ayuda a comprender que existen formas de violencia más difíciles de identificar (formas sutiles) y otras que son claramente visibles (formas explícitas). En la parte visible, en la punta del iceberg, se encuentran todos los eventos explícitos de la violencia contra la mujer, como los asesinatos, agresión física, abuso sexual, amenazas, gritos e insultos, que son ampliamente difundidos en los medios. Más abajo, en la parte sumergida, se encuentran las humillaciones, desvalorizaciones, desprecios, chantaje emocional, culpabilizantes. Sin embargo, en la parte totalmente invisibilizada del iceberg se encuentran las formas sutiles de la violencia de género, como el humor sexista, control, invisibilización, lenguaje sexista, anulación y los micromachismos. Estos últimos, entre otros, actúan como cimientos que sostienen otras formas de violencia.

Figura N°1*El iceberg de la violencia de género*

Nota. Tomado de García y López (2002). © 2002 por Amnistía Internacional.

Aunque los micromachismos no se vinculan directamente con actos de violencia tradicionales, comparten el mismo propósito: perpetuar la subordinación de la mujer ante el hombre, menospreciando su papel en la sociedad.

Mariela Belski, directora ejecutiva de Amnistía Internacional Argentina, enmarca la importancia de identificar los estereotipos de género que están profundamente arraigados en diversos aspectos de la vida cotidiana y dar visibilidad a las otras manifestaciones de la violencia de género que aún pasan desapercibidas. Es crucial trabajar en ello para crear conciencia y garantizar que las políticas públicas intervengan a tiempo para prevenir las manifestaciones más evidentes.

En este contexto, la investigación es trascendente, debido a que permite iniciar con futuras investigaciones acerca de factores que influyen en la violencia de género en su forma más sutil e imperceptible: los micromachismos. Además, la investigación se desarrolla bajo el marco

de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el ODS N°5, el cual se enfoca en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Este objetivo busca garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan los mismos derechos, oportunidades y acceso a recursos y servicios.

Asimismo, la presente investigación tendrá un impacto teórico, ya que contribuye en la mejora de conocimiento sobre un tema poco abordado y será la primera que evalúe los micromachismos en el sector portuario desde la perspectiva de las mujeres que se desempeñan en el área operativa, contribuyendo a entender mejor esta problemática. Cabe resaltar que el sector portuario ha sido poco estudiado en términos de género, por lo que este estudio también contribuirá a visibilizar los desafíos que enfrentan las mujeres y a fortalecer las prácticas impulsadas por diversas instituciones portuarias para promover la equidad.

Los resultados de la investigación tendrán un impacto práctico, debido a que brindarán información para identificar los estereotipos y actitudes que las trabajadoras mujeres han percibido respecto a sus compañeros varones, permitiendo orientar mejor las acciones y prácticas dirigidas a prevenir esta problemática.

Para el Trabajo Social, significa dar visibilización a las formas “no físicas” de violencia contra la mujer y catalogar estas conductas en la lista de maltratos psicológicos (Bonino, 2004). Además, permitirá observar cómo las mujeres del sector portuario se enfrentan a un entorno masculinizado. Esta influencia determinará sus relaciones con los demás y consigo mismas; por lo tanto, es indispensable tener en cuenta esta relación para elaborar estrategias de intervención que, basándose en los hallazgos, puedan reducir la prevalencia de estereotipos y actitudes machistas dentro de sectores masculinizados y, por ende, mitigar sus consecuencias.

En cuanto a la motivación personal para desarrollar la investigación, se origina en la experiencia profesional de la investigadora en el rubro portuario. Esta experiencia permitió conocer de cerca la dinámica interna en el área de Operaciones y acompañar el proceso de incorporación de mujeres en un espacio históricamente dominado por varones. A partir de esta cercanía con el entorno laboral y del vínculo construido con varias trabajadoras del sector, fue posible identificar, a través de sus relatos, diversas inquietudes y percepciones relacionadas con el trato recibido por parte de algunos compañeros varones.

Estas manifestaciones, aunque no explícitamente agresivas, evidencian formas sutiles de desigualdad, desvalorización y control, características propias de los micromachismos. Es así como esta experiencia profesional despertó el interés por profundizar teórica y empíricamente en estas formas invisibilizadas de violencia de género. Dicho interés dio lugar a la elaboración de un estudio que busca visibilizar una problemática que, en muchos casos, permanece silenciada, y, al mismo tiempo, proponer acciones transformadoras orientadas a la construcción de espacios laborales más equitativos y respetuosos para las mujeres.

1.4. Objetivos

Para efectos de la presente investigación, se ha planteado los siguientes objetivos:

1.4.1. Objetivo General

Analizar el impacto de los micromachismos en el rol de la mujer dentro de una empresa portuaria del Callao durante el año 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Identificar los tipos de micromachismos percibidos por las trabajadoras.

2. Identificar los estereotipos de género que contribuyen a reforzar los micromachismos percibidos por las trabajadoras.
3. Identificar las actitudes de los compañeros varones que refuerzan los micromachismos hacia las trabajadoras..
4. Identificar cómo los micromachismos influyen en el desempeño laboral de las trabajadoras.

CAPÍTULO II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Los estudios sobre los micromachismos dirigidos al rol de la mujer en el ámbito laboral representan una problemática vigente; sin embargo, aún no cuentan con la atención suficiente en cuanto a investigaciones que abordan esta realidad y los efectos que conlleva. Esta carencia es aún más notoria en el caso del sector portuario peruano, donde las investigaciones que analizan los micromachismos hacia las mujeres trabajadoras son muy limitadas. No obstante, diversos estudios han abordado esta temática desde distintas disciplinas y contextos, evidenciando las múltiples barreras estructurales, culturales y simbólicas que enfrentan las mujeres en sectores masculinizados.

A nivel internacional, en Costa Rica, el artículo de Araya y Alízar (2022) titulado “Gerencias femeninas en el cooperativismo: abriendo caminos en sectores tradicionalmente masculinos de la región del Occidente costarricense” las autoras analizan la relación entre trabajo y género en seis cooperativas lideradas por mujeres en la región occidental del país. A través de una metodología cualitativa basada en entrevistas semiestructuradas, se recogen las experiencias de mujeres que asumieron cargos gerenciales previamente ocupados por hombres. Uno de los hallazgos más relevantes es que estas mujeres accedieron a sus puestos principalmente en contextos de crisis. Asimismo, se destaca que han desarrollado estrategias de resistencia frente a la violencia de género en sus entornos laborales, con el objetivo de transformar las condiciones para otras mujeres del sector. El estudio concluye que es urgente visibilizar y comprender mejor las realidades de las trabajadoras que luchan por mejorar sus condiciones laborales en espacios tradicionalmente masculinizados.

En Argentina, Dohm (2023), en su artículo “La oportunidad de la inclusión laboral de mujeres en sectores masculinizados” analiza la inserción laboral de las mujeres en sectores altamente masculinizados. El estudio evidencia una marcada segregación horizontal, debido a que la mayoría de las mujeres se concentran en sectores como salud, educación y servicios sociales. En contraste, los sectores más dinámicos y rentables, donde predominan los hombres, limitan la presencia femenina a roles administrativos. La investigación concluye que persiste una división tradicional del trabajo por género, lo cual restringe el acceso de las mujeres a funciones operativas y técnicas con mayor proyección económica.

En España, Empar (2016) con su investigación “Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del puerto de valencia”, se centra en las experiencias de mujeres trabajadoras en el sector portuario. A través de un estudio de caso, se revela que estas trabajadoras enfrentan constantes cuestionamientos sobre sus capacidades, además de una presión continua para demostrar su valía frente a sus colegas varones. Las mujeres estibadoras, además, asumen una doble carga: el trabajo físico exigente y las responsabilidades de cuidado en el hogar. La investigación concluye que las barreras que enfrentan son tanto estructurales como simbólicas, y obstaculizan su desarrollo profesional en un entorno históricamente masculinizado.

En el ámbito latinoamericano, el ensayo de la teniente Díaz (2018) con el título “El empoderamiento de la mujer en el sector marítimo: Una perspectiva Latinoamericana” analiza los desafíos enfrentados por las mujeres en este sector, a partir de las discusiones sostenidas durante la conferencia regional de mujeres marítimas en Valparaíso, Chile. La investigación identificó como principales obstáculos para la participación de mujeres en este sector, la desacreditación del trabajo femenino, la poca participación de las mujeres en el sector marítimo,

el rechazo social, la necesidad de capacitación, el pago diferenciado y la inclusión de mujeres en actividades marítimas. Como respuesta, se propone la creación de una red de mujeres marítimas que sirva como espacio de apoyo y articulación estratégica. Además, se enfatiza la necesidad de fomentar la capacitación profesional de las mujeres, argumentando que las cuotas de género son insuficientes si no se acompaña de una formación adecuada.

En el contexto peruano, Eyzaguirre (2022) en su tesis “Mujeres periodistas y roles de género en la televisión peruana” tuvo como objetivo analizar el rol de la mujer periodística en distintos espacios televisivos buscando conocer cuáles son las posiciones de poder que ocupa la mujer periodística, describir los procesos de comunicación e interacción de los roles y contextualizar las brechas y estereotipos de género para las periodistas peruanas. A través de la revisión bibliográfica del autor, evidenció que las mujeres periodistas enfrentan de brechas de género, sexismos y relaciones de poder en las interacciones con sus compañeros varones, debido a que las prácticas que refuerzan los estereotipos aún miden el desempeño de una mujer de prensa en función a su imagen y no de acuerdo a sus capacidades profesionales. Se concluye que para abordar esta problemática a largo plazo implica un trabajo conjunto y sostenido. Es fundamental comenzar con una educación con perspectiva de género que promueva la igualdad y cuestione los roles tradicionales, permitiendo así construir nuevos significados. Además, es esencial visibilizar y rechazar las conductas sexistas que perjudican a las personas por motivos de género, en lugar de aceptarlas como algo normal.

Estas dinámicas reflejan las múltiples formas de micromachismo que operan de manera normalizada, y que limitan el desarrollo profesional de las mujeres en sectores masculinizados.

En Lima, Velásquez (2018), en su tesis “Estereotipos de roles de género y actitudes hacia mujeres líderes organizacionales, desde la perspectiva de las propias mujeres” tuvo como objetivo determinar la existencia de una relación entre los estereotipos de roles de género y las actitudes hacia las mujeres en posiciones de liderazgo. A través de un estudio cuantitativo, concluye que, no hay relación entre estos dos elementos, si bien algunas mujeres expresan actitudes positivas hacia sus pares líderes, otras manifiestan rechazo hacia aquellas que son percibidas como “masculinas” por ejercer autoridad. El estudio concluye que las mujeres líderes tienden a adoptar una identidad profesional híbrida, desligándose de los atributos tradicionalmente femeninos, aunque sin renunciar por completo a ellos.

Finalmente, Quispe (2023), analizaron las desigualdades de género en el mercado laboral peruano. Su estudio muestra que los hombres mantienen condiciones más favorables en términos de acceso al empleo, remuneración y formalidad laboral. Esta situación se sustenta en una división ocupacional fuertemente marcada por estereotipos y prejuicios de género. Las mujeres tienden a desempeñarse en trabajos considerados como “femeninos”, como funciones en tareas administrativas y de atención al cliente. Por el contrario, su presencia en trabajos “masculinos”, como la conducción, minería, obreras jornaleras o roles directivos, es mínima. Estos empleos, generalmente dominados por hombres, exigen habilidades físicas o capacidades de liderazgo, lo que perpetúa la desigualdad y limita las oportunidades laborales de las mujeres.

El análisis de antecedentes a nivel internacional y nacional ha permitido identificar una serie de patrones comunes que atraviesan la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados. En todos los casos revisados, la presencia femenina se

encuentra limitada por dinámicas de exclusión estructural y simbólica que responden a una división histórica del trabajo basada en el género.

Un primer factor común es la presencia de segregación horizontal, que restringe la inserción de las mujeres en áreas técnicas, operativas o de liderazgo, mientras las concentra en ocupaciones feminizadas de menor reconocimiento económico y social. Este fenómeno está directamente vinculado con la reproducción de estereotipos de género, los cuales desvalorizan las capacidades femeninas y condicionan el acceso y el desarrollo profesional en espacios dominados por hombres.

Asimismo, los estudios coinciden en señalar la existencia de barreras estructurales como la falta de capacitación, la informalidad laboral, la brecha salarial, la escasa representación y la doble carga de trabajo. Estas barreras se entrelazan con obstáculos simbólicos, como el cuestionamiento constante de la autoridad de las mujeres, el rechazo social o la necesidad de adoptar identidades profesionales “híbridas” para ser aceptadas.

No obstante, se evidencia la capacidad de resistencia y adaptación de las mujeres. Muchas de ellas han desarrollado estrategias individuales y colectivas para mantenerse, ascender y promover cambios en sus entornos laborales, lo cual evidencia un rol activo y resiliente.

Por último, todos los estudios coinciden en la necesidad de transformar las estructuras laborales mediante políticas inclusivas, redes de apoyo, y, sobre todo, una educación con enfoque de género que cuestiona los roles tradicionales. Solo así será posible avanzar hacia una participación plena y equitativa de las mujeres en sectores masculinizados, superando los límites impuestos por los estereotipos y las desigualdades históricas.

2.1.1. Masculinidades y Feminidades

Hablar sobre las masculinidades y feminidades, nos permitirá tener un concepto claro sobre las relaciones jerárquicas de género que estructuran la identidad del varón y mujer histórica, social y culturalmente.

La conceptualización de la masculinidad será guiada por los aportes de Schongut (2012) quien sigue la línea de investigación de Connell, posiciona la masculinidad como un proceso, un conjunto de prácticas que se desarrollan culturalmente en el sistema sexo-género, con el propósito de regular los roles de género, relaciones de poder y los cuerpos de las personas. De manera similar, según Fuller (1997), la masculinidad está vinculada a la fuerza física y sexualidad activa, atributos que definen el aspecto natural de la hombría, es decir, la virilidad. Este aspecto se constituye como el núcleo de la masculinidad al ser definido como natural y, por ende, común en todos los varones.

De estos conceptos, nace la noción de masculinidad hegemónica. Bonino (2004) lo define como un criterio de que se valen los hombres para referirse qué es (y que no es) ser un hombre, y argumenta también que, sirve como indicador para identificar y reconocer quienes sí pueden pertenecer al grupo de varones, y quienes no. Este autor considera la masculinidad hegemónica como el ideal de muchos varones, por ser valorada socialmente. Por ello, Fuller (1997) menciona que los varones tienen dificultades en abandonar este modelo.

Continuando con la línea de investigación desde la perspectiva de Connell, se argumenta que las masculinidades hegemónicas no son solo un tipo de masculinidad, sino un conjunto de normas y prácticas que se consideran ideales y otorgan poder a los hombres que las adoptan,

subordinado a otros hombres y a mujeres. Esta noción implica que hay una jerarquía entre diferentes masculinidades y que no todas las formas de ser hombre son igualmente valoradas (De Martino, 2013).

De esta manera se propone la existencia de diferentes formas de masculinidad, en lugar de adherirse a un modelo único. Además, se destaca que no todas sus expresiones se hallan en posiciones de poder, ya que la masculinidad hegemónica se construye en contraposición a varias masculinidades subordinadas (Connell, 1995).

Por su parte, el concepto de la feminidad surge de las características psicológicas o morales y físicas que se consideran propias de la mujer o de lo femenino, en contraposición a lo masculino. La construcción de la identidad femenina se realiza a partir del contexto histórico, cultural y social, donde se establecen las representaciones de lo femenino y se erigen como modelos ideales, influyendo en la formación psíquica de la mujer, delineando lo que se espera que sea (Eyzaguirre, 2022).

Es así como lo femenino se relaciona con las características y comportamientos que se consideran tradicionalmente como femenino dentro de una sociedad determinada. Estos rasgos pueden incluir la delicadeza, ternura, muestra de afecto, compasión y los cuidados en la familia; es así, que estos atributos construyen los estereotipos y expectativas que etiquetan a las mujeres de manera negativa.

Las profesoras Eagly y Carli, emplean la metáfora del *laberinto* para representar, de manera ilustrativa, los desafíos y dificultades que enfrentan las mujeres en su camino hacia posiciones de liderazgo. A diferencia del concepto de *techo de cristal*, que sugiere una barrera invisible que impide el ascenso de las mujeres, el *laberinto enfatiza* un recorrido complejo y

lleno de obstáculos, donde las mujeres deben de enfrentar múltiples barreras a lo largo de su carrera profesional. Estos obstáculos incluyen estereotipos de género, sesgos inconscientes, normas sociales restrictivas, dificultades para conciliar la vida laboral y personal, y la falta de modelos femeninos en posiciones de poder (Nieto, 2008).

Es así que autoras como Eagly et al. (2004) conceptualizan a los estereotipos como creencias socialmente compartidas sobre las características, comportamientos y roles que se esperan de los hombres y mujeres. Según la autora, los estereotipos están profundamente arraigados en las expectativas sociales de cada género, determinando cómo se espera que las personas se comporten en función a su sexo. Además, destaca que los estereotipos generan prejuicios, los cuales son factores claves de la discriminación y violencia. En ese sentido, las mujeres que no se ajustan a estas expectativas enfrentan un mayor grado de prejuicio y rechazo social.

En cuanto a las actitudes son las valoraciones con que las mujeres y hombres responden positiva o negativamente hacia las diferencias o roles de género. Estas actitudes se forman a través de la socialización y la cultura, y pueden ser influenciadas por factores como la educación, la religión, los medios de comunicación y las experiencias personales. A veces, cuando estas actitudes son negativas, se pueden volver discriminatorias o limitantes para las personas que no se ajustan a las normas de género tradicionales (Briñol et al., 2007).

En resumen, las presentes investigaciones permiten comprender el rol diferenciado de la mujer dentro de un sector dominado por hombres, observando que la desigualdad y las prácticas discriminatorias hacia las mujeres son el resultado de los estereotipos y prejuicios que existen sobre ellas. Las investigaciones citadas proporcionan una definición clara de estereotipos y

actitudes de género, explicando cómo estos surgen de las masculinidades y feminidades dominantes, que son responsables de la asignación de roles diferenciados entre mujeres y hombres en la división sexual de funciones.

2.2. Bases Teóricas

Para el análisis y la comprensión del problema de investigación, se examinaron las siguientes teorías centrales, las cuales aportarán valor y profundidad al estudio.

2.2.1. Teoría de género

La teoría de género se origina a partir de la relación binaria entre sexo y género, un concepto que ha sido analizado por diversas autoras. En este contexto, se toman como base los planteamientos de Simone de Beauvoir (1998) sobre las diferencias entre estos términos, argumentando que hombres y mujeres son el resultado de una construcción cultural. Esta relación implica comprender que el "sexo" se refiere a las diferencias biológicas, mientras que el "género" está vinculado a aspectos culturales.

Tomando como referencia los trabajos de Gayle Rubin (1986), se sostiene que existe un sistema de género que organiza y regula la sexualidad y las relaciones entre hombres y mujeres. Este sistema se establece a partir de diferencias sexuales construidas socialmente, junto con códigos culturales que determinan roles y expectativas, así como estructuras patriarcales que privilegian a los hombres y subordinan a las mujeres. Este sistema se perpetúa a través de la socialización desde la infancia, donde las normas de género se enseñan mediante la educación, la familia y los medios de comunicación. Además, la economía juega un papel crucial, ya que el comercio sexual y la explotación evidencian cómo las desigualdades de género están

interconectadas con el capitalismo. De este modo, este sistema actúa como un mecanismo que perpetúa las desigualdades basadas en el género (Gayle, 1986).

En la misma línea de investigación, Aguilar (2008) define al sistema sexo-género como un conjunto de relaciones establecidas por un sistema de poder que determina condiciones sociales diferenciadas para hombres y mujeres de forma diferenciada. De manera simultánea, se manifiesta la dualidad entre naturaleza y cultura, ya que el sexo está vinculado a aspectos biológicos y el género a elementos culturales. Esto implica que el género es construido socialmente, mientras que el sexo está determinado biológicamente.

Diversas interpretaciones han surgido en torno a esta categoría. La más destacada es la de Lamas (1996), quien la concibe como “una construcción simbólica” que regula y moldea el comportamiento subjetivo y objetivo de las personas. Desde esta perspectiva, la sociedad elabora concepciones sobre lo que se espera de "hombres" y "mujeres", definiendo lo que se considera propio de cada sexo. Con este análisis, Lamas identifica la esencia del género, señalando que son las normas sociales las que asignan roles distintivos a cada género, configurando así los papeles masculinos y femeninos, así como la conducta de las personas en la sociedad.

Dentro de esta misma línea, Marcela Lagarde (1989) describe el género como una categoría que abarca no sólo aspectos biológicos, sino también dimensiones socioeconómicas, políticas y culturales. Esto implica que el género se entrelaza con cada una de estas esferas y tiene un impacto significativo en la creación de barreras desiguales para hombres y mujeres. Se reconoce que el género está presente en todos los aspectos de la sociedad, por lo que su análisis es fundamental en estudios con enfoque social.

Es así, que se desprende que el género es una construcción sociocultural que asigna roles diferenciados a mujeres y hombres en la sociedad. Esta diferenciación origina posiciones jerárquicas, en función del sexo biológico. Las diferenciaciones entre hombres y mujeres provienen de las asignaciones históricas que, en un tiempo se pensaron como actitudes naturales, se desmienten al comprender la magnitud del género (Fernández, s.f.).

Es así como se plasma como tema central, la explicación del origen de la inferioridad de las mujeres frente a los varones. Diversas autoras han contribuido significativamente al análisis del género (Chodorow, Nicholson, Ortner y Rosaldo, citadas en Fernández Pérez, s.f.), las cuales sostienen que la subordinación de la mujer está vinculada a la asociación de la feminidad con lo doméstico, debido a que en este espacio es donde quedan establecidas sus funciones principales, como la maternidad y el cuidado de otros.

En cambio, los hombres son asociados con lo público, dado que sus roles sociales son culturalmente asignados, como es el rol de proveedor.

La contribución de la obra de Rubin "El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo" ha tenido una contribución fundamental en los estudios de género, al introducir el concepto de sistema sexo-género. Este enfoque permitió comprender que la opresión de las mujeres no proviene únicamente de diferencias biológicas, sino que se sustenta en estructuras sociales y culturales que asignan roles y valores diferenciados según el sexo.

Más allá del análisis teórico, es esencial considerar cómo se manifiesta en la práctica la opresión por motivos de género. Para ello, es necesario adoptar un enfoque de género en la exploración de la realidad, como propone Marcela Lagarde.

Lagarde (1989) establece las bases conceptuales de la perspectiva o enfoque de género, señalando que su utilidad radica en la capacidad de focalizar, analizar y entender las características específicas que distinguen a mujeres y hombres, así como sus similitudes y diferencias. También enfatiza que este enfoque facilita el análisis de las expectativas y oportunidades que se presentan para ambos géneros.

Por lo tanto, la relevancia de la perspectiva de género radica en su capacidad para cuestionar una realidad marcada por la subordinación de ciertos grupos humanos, mostrando las disparidades que predominan en la sociedad y que afectan negativamente a los hombres y mujeres.

En esta misma línea, Marta Lamas, citada en el libro de Méndez (2022), subraya la importancia de no sustituir la palabra "sexo" por "género". Dado que se refieren a aspectos diferentes, es apropiado utilizar "sexo" al hablar de hombres y mujeres, mientras que "género" se utiliza para describir el conjunto de ideas, normas y representaciones sociales asociadas a lo masculino y femenino. En este sentido, se destaca la importancia de adoptar una perspectiva de género, ya que facilita el reconocimiento de la distinción entre la diferencia sexual y lo cultural, este último construido basándose en la diferencia sexual. En consecuencia, ayuda a comprender cómo las prácticas culturales pueden restringir la participación de las mujeres en la esfera pública.

Así, el género se presenta como un sistema de normas y regulaciones fundamentado en la diferencia sexual entre hombres y mujeres. Se trata de una construcción cultural que no solo establece distinciones, sino que también genera desigualdades dentro de la sociedad.

Las autoras coinciden en que el concepto de género debe entenderse como una construcción que influye a todos los hombres y mujeres, y que las construcciones de género determinan, condicionan y también afectan a los hombres. Al igual que las mujeres, los hombres están sometidos a este sistema de género, que impone representaciones tradicionales que limitan y regulan su forma de ser y de relacionarse con los demás, a menudo resultando peligroso para ellos como para quienes lo rodean. Este sistema limita tanto a los hombres y mujeres de la posibilidad de experimentar actividades y experiencias consideradas como propias de los hombres y mujeres.

Así pues, siguiendo la perspectiva de género descrita por Meléndez (2007), la transformación del sistema sexo-género se lleva a cabo a través de dos mecanismos: a nivel micro y macro. El primero se refiere a las valoraciones, conductas, estereotipos y relaciones culturales asociadas a lo masculino y femenino en los pequeños espacios de poder. El segundo nivel busca impactar en la división sexual del trabajo, la valoración asignada a estas actividades y el acceso al poder a una escala más amplia.

De esta forma, la relevancia de la perspectiva de género radica en su capacidad para cuestionar una realidad marcada por la subordinación de ciertos grupos humanos, destacando las discrepancias que prevalecen en el tejido social y que, en última instancia, generan malestar en las personas. Sus análisis son esclarecedores en el ámbito de la teoría de género y ayudan a visualizar la existencia de la opresión. Por lo tanto, la perspectiva de género posee un valor intrínseco; sólo a través de un análisis desde esta óptica se pueden identificar las verdaderas problemáticas que enfrentan las mujeres y comprender las razones detrás de sus dificultades en la sociedad, considerando que históricamente han sido objeto de opresión (Fernández, 2011).

Otra herramienta fundamental dentro del marco de la teoría de género es el análisis de género. Según Marcela Lagarde (1989), este enfoque permite examinar detalladamente las características y los mecanismos del sistema patriarcal, señalando sus aspectos perjudiciales, destructivos, opresivos y alienantes, los cuales surgen de una estructura social organizada en torno a la desigualdad, la injusticia y la jerarquización basada en la diferencia sexual convertida en desigualdad de género. Desde esta perspectiva, el análisis de género no solo busca identificar las diferencias entre hombres y mujeres, sino también entender y criticar el sistema patriarcal existente para discernir dónde reside la opresión hacia un grupo específico definido por sus características biológicas. De esta manera, el análisis de género se enfoca en las raíces de las desigualdades, permitiendo comprender la historia del feminismo y las motivaciones detrás de la lucha de las mujeres, así como su relación con una realidad opresiva. El objetivo último del análisis de género es eliminar las barreras que obstaculizan tanto a hombres como a mujeres en la búsqueda de una vida plena y la igualdad en el acceso a derechos sociales.

2.2.2. Teoría del rol social

La Teoría del Rol Social, desarrollada por Alice Eagly en 1987, parte de la necesidad de que una sociedad se organice para asegurar la supervivencia y los recursos económicos. Por ello, debe existir una división de tareas guiadas por un conjunto de normas que asignan responsabilidades y roles a sus miembros. Con esta finalidad, la teoría explica que las diferencias de género no son innatas, sino que surgen por esta división del trabajo y de las expectativas sociales asignadas a los roles que hombres y mujeres desempeñan dentro de la comunidad.

La división del trabajo surge de un conjunto de factores culturales y biológicos que determinan la asignación de roles a hombres y mujeres. Y es que las diferencias físicas

inherentes al sexo hacen que ciertas actividades se realicen de manera más eficiente por uno de los sexos. Es así como las tareas físicas y de fuerza son catalogadas como masculinas, mientras que las funciones reproductivas y de cuidado se atribuyen a las mujeres. Además, cuando un trabajo es habitualmente realizado por hombres, se asume que ser hombre implica poseer las características asociadas a ese trabajo.

Sin embargo, en sociedades más igualitarias, las diferencias de género en acceso al poder y estatus son menos marcadas. Esto demuestra que los roles de género y la jerarquía de género no son estáticos, sino que surgen de una combinación de factores biológicos, sociales y culturales, que varían según el contexto histórico y económico.

El elemento central de esta teoría son los estereotipos de géneros, es decir, las creencias socialmente compartidas sobre las características asociadas a cada sexo. Estos estereotipos conforman la base sobre la cual las personas expresan su identidad de acuerdo con los códigos de género asignados y aprendidos socialmente. Su origen se encuentra en dos factores clave: la división del trabajo y la jerarquía de género, que refleja la tendencia de los hombres a ocupar posiciones de mayor poder y estatus en muchas sociedades.

Otro de los aspectos de la teoría de Eagly es lo que se conoce como “naturalización del fenómeno social”, un proceso mediante el cual las normas y roles del género se reinterpretan a nivel psicológico como si fueran el resultado de las diferencias biológicas naturales y no producto de las construcciones sociales. En consecuencia, se llega a la creencia de que los hombres están mejor capacitados para liderar, mientras que las mujeres lo están para cuidar de los demás. Estas creencias al ser compartidas y comunicadas socialmente se convierten en normas consensuadas. Este proceso de naturalización también influye en el comportamiento de

hombres y mujeres cuando incorporan estos roles de género en su autoconcepto, utilizándolos como estándares personales para evaluar su comportamiento y ajustarse a lo que la sociedad espera de ellos. Esto, a su vez, refuerza la desigualdad de género y perpetúa las diferencias de poder entre los géneros (Eagly, 1987).

Un punto adicional, la teoría de la congruencia de rol de género (Eagly y Karau, citados en García y López, 2002) amplían la idea de que los roles de género afectan a la percepción y evaluación de las personas en distintos ámbitos, especialmente en el rol de liderazgo y el rol masculino, así como el desajuste entre liderazgo y el rol femenino. Las autoras distinguen dos formas de prejuicios hacia las mujeres líderes: los prejuicios descriptivos, que se refieren a la creencia de que, por el hecho de ser mujer, se desempeñarán mal en su rol de líder; y los prejuicios prescriptivos, que aluden a la evaluación desfavorable de las mujeres que ejercen como líderes, al considerar este rol incompatible con la feminidad. De esta manera, se evidencia la existencia de barreras que se enfrentan las mujeres tanto en el ámbito laboral como en el político.

En resumen, Eagly plantea que muchas de las creencias sobre las diferencias entre hombres y mujeres no se basan en las diferencias biológicas, sino en cómo la sociedad ha interpretado y reforzado estos roles a través de la división del trabajo. En este proceso, se asignan roles a cada género desde las expectativas sociales, lo que da lugar a la jerarquía de género donde los hombres tradicionalmente ocupan posiciones de poder y las mujeres, se asocian a roles de cuidado y tareas domésticas. Con el tiempo, estas expectativas se naturalizan y se perciben como si estuvieran fundamentadas en las diferencias biológicas entre los géneros. Este fenómeno lleva

a que las personas interioricen esos roles, influyendo en su identidad personal y perpetuando las jerarquías y desigualdades entre los géneros.

2.2.3. Teoría del Tokenismo

Kanter (1977) a través de su teoría del tokenismo, plantea el término de “tokens” para referirse a las personas que representan un porcentaje muy bajo dentro de un grupo. En el contexto laboral, estas personas, al ser pocas en número, tienden a destacar y ser objeto de ciertas dinámicas de percepción y tratamiento. Este fenómeno afecta particularmente a las mujeres en contextos laborales tradicionalmente masculinos, como los sectores industriales o portuarios, donde su presencia es aún escasa. Kanter identifica tres dinámicas que enfrentan las mujeres “tokens”:

- 1. Visibilidad:** Las mujeres tienden a recibir una atención desproporcionada en comparación con sus compañeros; el grupo dominante (los hombres) observa con mayor detenimiento sus acciones y errores, lo que incrementa la presión sobre su desempeño. Esta dinámica promueve una marcada individualización, ya que son señaladas de manera separada del grupo general y, al mismo tiempo, invisibilizadas: no se las percibe como personas únicas con identidad propia, sino como un símbolo de su género (las mujeres en general).

La constante atención sobre las mujeres “token” genera presión, incomodidad y una vigilancia excesiva sobre su trabajo. Ante esta situación, muchas buscan estrategias para disminuir su visibilidad y convertirse en “una más” dentro del grupo masculino. Es decir, intentan encajar para evitar ser tratadas como “diferentes”. Entre las estrategias más comunes se encuentran: adaptar su vestimenta para no resaltar frente al grupo masculino,

modificar su manera de hablar o comportarse, e incluso distanciarse de otras mujeres con el objetivo de *menospreciar* lo femenino. De este modo, terminan siendo percibidas como “uno más” del grupo, asimiladas a las normas masculinas de la organización.

- 2. Polarización:** Se generan diferencias marcadas entre las mujeres y el grupo dominante (los hombres), recordándoles de manera constante que se encuentran en un entorno percibido como exclusivo de los hombres. Esto provoca que las mujeres se perciban a sí mismas como “diferentes” o “ajenas” al contexto laboral. En consecuencia, las relaciones entre ambos grupos tienden a volverse extremas: algunas mujeres eligen mantenerse al margen, experimentando aislamiento y una sensación de exclusión; mientras que otras intentan integrarse imitando los comportamientos y valores masculinos, con el objetivo de ser aceptadas.
- 3. Asimilación:** Se imponen roles estereotipados sobre las mujeres, basados en su condición de minoría, lo que limita su posibilidad de ser reconocidas como personas con identidad, habilidades y personalidad propias. El grupo no las percibe como integrantes plenas del equipo, sino como símbolos de su género, a quienes se les atribuyen determinadas características esperadas. Como consecuencia, las mujeres suelen asumir los roles que les impone el grupo, aunque estos no reflejan verdaderamente quiénes son.

Estas tres dinámicas evidencian que la presencia de mujeres en entornos tradicionalmente masculinos no garantiza una inclusión real, sino que, con frecuencia, refuerza estereotipos de género y perpetúa la desigualdad.

2.3. Marco Conceptual

Con el objetivo de garantizar una comprensión clara y precisa de los conceptos utilizados en la investigación, se presenta una serie de términos claves respaldados por sus respectivos autores y autoras, los cuales guiarán el desarrollo del estudio

2.3.1. Micromachismos

Según Bonino (2004) los micromachismos son comportamientos y actitudes “sutiles” de dominación masculina sobre la mujer en su vida cotidiana; es así que representan ser manifestaciones de sexismo que operan a nivel microsocial, presentes en interacciones diarias y relaciones personales. Algunos ejemplos incluyen gestos, comentarios condescendientes, actitudes paternalistas y otras formas de menosprecio, que contribuyen a la estructura más amplia de la violencia de género. Se le considera “micro” debido a que se trata de manifestaciones casi imperceptibles, situadas en los límites de la evidencia. La palabra "machismo" se utiliza en el ámbito público para señalar una percepción negativa de comportamientos discriminatorios hacia las mujeres.

Los micromachismos significan ser comportamientos sexistas que obstaculizan y ponen resistencia a la igualdad con las mujeres en su vida cotidiana, significa ser controles cotidianos de los varones ante la defensa de los privilegios de género, al que diversos autores y autoras como Miller, Bourdieu, Glick, Castañeda, etc. han llamado como “violencias blandas”. Otra característica es que estos comportamientos no significan ser intencionales, sino que son dispositivos culturales arraigados en la identidad masculina para hacer frente a las mujeres, y es

que el varón está inmerso dentro de un “repertorio masculino” cumpliendo los designios del modelo social de la masculinidad hegemónica.

Bonino (1996) identifica cuatro categorías de los micromachismos que sirven a los varones mantener su posición frente a la mujer:

- 1. Micromachismos utilitarios:** Se refieren a comportamientos que aprovechan la disposición de las mujeres, ante los diversos roles tradicionales relacionados con el hogar y el cuidado, con el propósito de evitar responsabilidades. Estos actos suelen manifestarse principalmente en el entorno doméstico. Algunos ejemplos son: la delegación de responsabilidades del cuidado o lo doméstico y el abuso de las capacidades “femeninas” para el rol de cuidadora y la responsabilidad afectiva y cuidado.
- 2. Micromachismos encubiertos:** Se caracterizan por ser sutiles con el objetivo que el varón ejerce dominio e imposición ante las “verdades” masculinas. Involucran el aprovechamiento de la confianza y credibilidad de las mujeres, ocultando sus verdaderos propósitos, razón por lo cual son efectivos por tender a pasar desapercibidas. Estos comportamientos generan en las mujeres emociones de confusión, vulnerabilidad, culpabilidad y dudas, contribuyendo así a la disminución de la autoestima. Incluyen conductas tales como manipulación emocional, dobles mensajes afectivo/agresivos, abuso de confianza, la creación de falta de intimidad, silencio, puesta de límites, comunicación defensiva-ofensiva, engaños y mentiras, desautorización, desvalorización, etc.
- 3. Micromachismos de crisis:** Buscan mantener la desigualdad de roles cuando este equilibrio se ve afectado por un aumento del poder personal de la mujer o la disminución

del poder del hombre, tienen como objetivo evitar el cambio de “statu quo” o recuperar el dominio. Estas conductas incluyen el exceso de control, el apoyo falso, la resistencia pasiva, el distanciamiento emocional, evitar la crítica y la negociación, hacer promesas y alardear de méritos, adoptar una actitud de víctima y buscar compasión.

- 4. Micromachismos de coercitivos:** Involucran la retención de poder mediante el uso de fuerza física, económica o personalidad, con el propósito de persuadir a las mujeres de que carecen de razón. Al alcanzar su objetivo, generan en la mujer una sensación de derrota al constatar la ineficacia, pérdida o falta de fuerza y capacidad para respaldar sus propias decisiones o argumentos. Estas conductas abarcan el control del dinero, sabotajes a la comunicación, el uso abusivo del espacio y tiempo personal, insistencia excesiva y la imposición de intimidad.

Es importante recordar que, aunque esta categorización se aplica en las relaciones de pareja, considero que se podría considerar como base para clasificar micromachismos en otros tipos de relaciones personales. En el sector portuario, por ejemplo, podríamos evidenciar los Micromachismos de Crisis debido a que el “statu quo” se “rompe” por el ingreso abrupto de mujeres dentro de un campo dominado por varones. En este contexto, algunos varones pueden buscar restaurar su control utilizando comportamientos y actitudes machistas para mantener una posición de ventaja sobre las mujeres.

Bonino destaca que la relevancia y eficacia de los micromachismos radica en su utilización repetitiva y combinada, ya que genera un ambiente "tóxico" y opresivo para la mujer, afectando su autonomía. Además, de su carácter invisible, causando un daño "silencioso" y constante, el cual se intensifica con el tiempo.

2.3.2. Micromachismos en el entorno laboral

Gracias a los aportes de Bonino, podemos conceptualizar los micromachismos. En este sentido, en el ámbito laboral, los micromachismos se manifiestan como comportamientos sutiles y recurrentes que perpetúan la desigualdad y discriminación de género entre hombres y mujeres en el entorno de trabajo. Por su carácter “imperceptible”, los micromachismos suelen ser difíciles de detectar debido a su normalización, lo que hace que parezcan actitudes “normales” o aceptables. No obstante, su efecto es significativo, ya que refuerzan los estereotipos de género, obstaculizan el crecimiento profesional de las mujeres y afectan su bienestar en el entorno laboral.

Un estudio realizado por Deloitte en el 2023, a través de la iniciativa “Women @ Work: A Global Outlook”, recopiló datos de 5000 mujeres en 10 países sobre su experiencia en el lugar de trabajo. El reporte revela que el 44 % de las encuestadas ha experimentado microagresiones, mientras que el resto no lo hizo, considerando estos incidentes como "no graves". Entre los tipos de microagresiones más comunes se incluyen la apropiación de ideas, recibir menos oportunidades de participación en reuniones que sus colegas hombres, y ser interrumpidas frecuentemente. El informe también muestra que una de cada diez mujeres renunció en el último año debido a acoso o microagresiones. En el desglose de microagresiones, las más comunes incluyen ser interrumpidas en reuniones (22 %), recibir menos oportunidades para intervenir (20 %), y sentirse excluidas de interacciones informales (17 %). Otros incidentes incluyen la apropiación de ideas (15 %), exclusión de actividades “masculinas” (11 %), tratamiento irrespetuoso (6 %), bromas no deseadas (5 %), y comentarios inapropiados sobre su situación sentimental o apariencia física (Zuccherin, 2024).

Es así que Zuccherin utiliza este informe como punto de partida para recopilar algunos micromachismos relevantes dentro del ámbito laboral, los cuales son los siguientes:

- 1. Mansplaining:** Se hace referencia cuando un hombre explica algo a una mujer de manera condescendiente suponiendo que ella no tiene conocimiento sobre ello, aunque esté capacitada, desvalorizando su capacidad y profesionalismo.
- 2. Man Interrupting:** Ocurre cuando una mujer está hablando y un hombre la interrumpe de forma abrupta, sin esperar a que termine, logrando que la conversación se enfoque en él y sea él quien da las explicaciones, afectando su visibilidad y participación activa.
- 3. Manspreading:** Se refiere a la forma en que algunos hombres se sientan en el transporte público, ocupando los asientos cercanos y extendiéndose como si tuvieran derecho a usar más espacio, lo que limita el espacio disponible para quienes están a su alrededor, especialmente mujeres. Esta conducta es vista como micro machista, ya que refleja un patrón reiterado de desigualdad de poder entre hombres y mujeres y "normaliza" la idea de que los hombres pueden tomar más espacio para su comodidad, a menudo a expensas de otras personas, en particular de las mujeres que están a su lado.
- 4. Repeating:** Hace referencia a la situación en el entorno laboral donde una mujer propone una idea que es pasada por alto, pero cuando un hombre retoma esa misma idea y la presenta como suya, recibe elogios y reconocimiento.

Por otra parte, la página Igualdad Laboral (s.f.) considera que existe otros tipos de micromachismos y que para efectos de la investigación es importante resaltar:

- **Comentarios sobre la apariencia física:** Las mujeres reciben comentarios sobre su apariencia o estilo de vestir, lo cual desvía la atención de sus competencias y profesionalismo. Además, a menudo se les pregunta sobre sus planes personales (como maternidad).
- **Minimizar las opiniones de las mujeres:** En reuniones o discusiones, es frecuente que las ideas propuestas por mujeres se ignoren o subestimen, mientras que, si un hombre expresa la misma idea, se le tome en cuenta. Esto se conoce como el "efecto Matilda" y refleja la invisibilización de los logros femeninos.
- **Presión por cumplir roles de género:** Esperar que las mujeres se encarguen de tareas relacionadas con la "atención", cómo organizar reuniones, tomar notas, o encargarse de aspectos logísticos, mientras que a los hombres se les asignan tareas de liderazgo o toma de decisiones. Este tipo de prácticas refuerzan la idea de que ciertos roles están “mejor” destinados para un género u otro.

2.3.3. La violencia simbólica y los micromachismos

Como se mencionó anteriormente, la violencia contra las mujeres se presenta de diversas formas: por un lado, la violencia directa, que es la más visible y fácil de identificar, y por otro, las formas más sutiles y menos evidentes, como la violencia simbólica.

El sociólogo Bourdieu (1999) define la violencia simbólica como la forma de dominación y control que no utiliza la fuerza física, sino que se ejercen de manera sutil, a través de símbolos, normas culturales, discursos, y prácticas sociales. Esta violencia opera mediante la imposición de significados y valores que las personas dominadas aceptan como legítimos, aunque estos

refuercen su subordinación. Este tipo de violencia no está limitada al género, sino que incluye desigualdades relacionadas con la clase social, la raza, la educación, y otros ejes de poder. Su propósito es mantener el poder en manos de los grupos dominantes legitimando la subordinación como algo "natural".

Bourdieu (1998) analiza cómo las desigualdades de género se legitiman y perpetúan a través de mecanismos culturales y simbólicos que colocan a los hombres en una posición de superioridad frente a las mujeres, presentando estas desigualdades como algo natural e inevitable. Los roles de género tradicionales legitiman esta subordinación femenina, ya que las mujeres interiorizan estas normas desde temprana edad, aceptando su posición subordinada como algo "normal" y gracias a las instituciones sociales, como la familia, la escuela, los medios de comunicación y el sistema educativo, transmiten estas normas de género, reforzando la subordinación femenina.

Es así que Bourdieu explica que la violencia simbólica actúa de manera sutil e imperceptible para las mujeres, transmitiendo a través de normas, valores y prácticas culturales, los roles de género tradicionales como "normales". Esto lleva a que, de forma inconsciente, las mujeres contribuyan a perpetuar su propia subordinación.

Podemos entender que la violencia simbólica es un tipo de dominación que se ejerce de manera sutil a través de normas, valores y prácticas culturales y que se transmite mediante las estructuras sociales, el lenguaje, la educación y las representaciones culturales. La violencia simbólica legitima y naturaliza la desigualdad de género, haciendo que las mujeres acepten su posición subordinada como algo natural; es así que tiene un impacto a nivel macro, ya que

influye en la estructura misma de la sociedad y en cómo se construyen las relaciones de poder entre los géneros.

Mientras que, Bonino define a los micromachismos como comportamientos, actitudes y prácticas cotidianas que refuerzan la desigualdad de género de manera sutil, pero en situaciones más específicas y a menudo interpersonales, perpetuando los estereotipos de género y reforzando la dominación masculina. Estos afectan a nivel micro, es decir, en las interacciones diarias entre hombres y mujeres. Aunque los micromachismos pueden contribuir al mantenimiento de la violencia simbólica, su impacto es más inmediato y relacionado con comportamientos específicos.

En esta línea, los micromachismos son una manifestación de la violencia simbólica, dentro de las relaciones de género. Ambas refuerzan estructuras de poder, pero los micromachismos operan en interacciones más puntuales como en el ámbito laboral, familiar o social, mientras que la violencia simbólica abarca sistemas y estructuras más amplias.

2.3.4. Estereotipos de género

Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (s.f.) conceptualiza a los estereotipos como una idea generalizada o preconcebida acerca de las cualidades, características o roles que se considera que hombres y mujeres tienen o deberían tener solo por su sexo. Estos estereotipos se consideran como una causa común de la discriminación hacia las mujeres y contribuyen a la vulneración de sus derechos fundamentales como, el derecho a la salud, vida digna, a la educación, al trabajo, entre otros.

Autoras como Eagly conceptualizan a los estereotipos como creencias socialmente compartidas sobre las características, comportamientos y roles que se esperan de los hombres y mujeres. Según la autora, los estereotipos están profundamente arraigados en las expectativas sociales de cada género, determinando cómo se espera que las personas se comporten en función a su sexo. Además, destaca que los estereotipos generan prejuicios, los cuales son factores claves de la discriminación y violencia. En ese sentido, las mujeres que no se ajustan a estas expectativas enfrentan un mayor grado de prejuicio y rechazo social (Eagly et al., 2004).

Por su parte, Moya (2003, citado por Guerra, 2022) sostiene que los estereotipos de género son conjuntos de características o cualidades culturalmente compartidas que se atribuyen a hombres y mujeres, estas están estrechamente relacionadas con la Teoría del Rol Social, el cual plantea que las personas desempeñen roles que generan percepciones estereotipadas de cada uno. Estas percepciones promueven comportamientos diferenciados entre los géneros.

Guerra (2022) enfatiza en que, a pesar de que las mujeres han logrado avances significativos, aún persisten desigualdades, especialmente en la distribución de las labores domésticas y de cuidado, donde aún las mujeres están fuertemente vinculadas. Esta situación se ve influenciada por el papel significativo que han tenido los medios de comunicación, los cuales actúan como promotores de estereotipos al construir identidades simbólicas a través de sus contenidos que refuerzan representaciones sexuales diferenciadas.

En resumen, los estereotipos de género son las cualidades preconcebidas que se tiene del hombre y de la mujer por el simple hecho de serlo, sin embargo, cuando las mujeres u hombres no cumplen con las expectativas sociales tienden a sufrir de prejuicios de género.

2.3.5. Roles de género

Los roles de género son comportamientos que se asignan a las personas según su sexo socialmente determinado, por lo que existe expectativas diferentes tanto para hombres y mujeres. Estas expectativas están basadas con la división social del trabajo y los roles que tradicionalmente han desempeñado ambos sexos, en el caso de las mujeres, se le relaciona con el trabajo doméstico y los hombres, relacionados a la característica de ser proveedor (Eagly et al., 2004).

Así también, Eagly menciona que los roles de género surgen de los roles sociales asignados a los hombres y mujeres, donde las personas tienden a asociar ciertos atributos o características con el comportamiento esperado de cada sexo. Por ejemplo, se asume que los hombres deben ser fuertes, mientras que las mujeres deben ser emocionales. Estas asociaciones se basan en una suposición de que los atributos personales de un sexo corresponden con los comportamientos típicos que se les asignan en la sociedad. Estas creencias estereotipadas no surgen de manera innata, sino que se construyen cultural y socialmente, y se refuerzan mediante de las observaciones que las personas hacen sobre los comportamientos de otras personas, como: la división del trabajo, el desempeño de los roles familiares y ocupacionales de los sexos, y la jerarquía de género, los cuales legitiman estas normas.

Eagly también explica, que los roles de género se interiorizan en la identidad personal de las personas, influyendo en cómo se perciben a sí mismas y cómo evalúan su propio comportamiento, es así como los utilizan como referencia para guiar sus acciones y cómo comportarse frente a otras personas.

2.3.6. Actitudes de Género

Las actitudes son consideradas como la valoración con que las personas tienen a responder favorable o desfavorablemente hacia algún aspecto de la realidad, y a su vez, son dinámicas porque constan de tres componentes: cognitivo, afectivo y conductual. El componente cognitivo se refleja en las opiniones, pensamientos, valores, conocimientos, expectativas, creencias y valoraciones subjetivas de la persona acerca del objeto de actitud. El afectivo, agrupa los sentimientos y emociones que provoca el objeto o situación, puede ser de aprobación o rechazo y puede variar en intensidad; también están involucrados los deseos y los estados de ánimo. Finalmente, el componente conativo o conductual es una variable observable de la actitud, son las intenciones o disposiciones a la acción así como los comportamientos dirigidos hacia el objeto o situación presentada (Briñol et al., 2007).

Briñol P et. al (2007) nos menciona que toda persona tiene la capacidad de expresar actitudes hacia cualquier situación imaginable, pueden ser objetos tangibles o intangibles, ya sean materiales, situaciones o conceptos. Además, estos objetos de actitud pueden manifestarse de manera concreta, como en el caso de un nuevo modelo de teléfono o los matrimonios homosexuales; o de manera abstracta, abarcando conceptos como democracia, salud o igualdad.

De modo que las mujeres en el sector portuario están inmersas en un ámbito masculinizado y se encuentran en constante debate hacia ellas mismas, ya que el rol que asumen no cumple con el rol tradicional femenino; además de exponerse a juicios negativos al ser percibidas como individuos que podrían tener un rendimiento deficiente en este tipo de ámbitos.

2.3.7. Desafíos de la mujer en el sector portuario

La revista Portus nos relata que, en los últimos años, el Perú ha logrado avances significativos en la reducción de la paridad y brechas de género a nivel mundial. En el 2023, el país pasó del puesto 60 en 2006 al 34, situándose en el séptimo lugar de América Latina y el Caribe en el ranking del Foro Económico Mundial sobre el Índice global de Brecha de Género (IGBG), superando a países como Argentina y Colombia, aunque aún detrás de Chile y México.

A pesar de los avances alcanzados, las mujeres que trabajan en el sector portuario peruano han venido enfrentando múltiples desafíos y brechas que limitan su progreso. Desde barreras culturales hasta desigualdades estructurales, donde deben de desafiar constantemente un entorno tradicionalmente masculino para acceder a oportunidades equitativas y el reconocimiento que merecen. Gracias a las reflexiones de las mujeres del sector y socias de WISTA Perú, se han identificado las principales brechas que enfrentan las mujeres dentro de este sector:

- 1. Representación desigual en roles de liderazgo y toma de decisiones:** Aunque la presencia femenina en el sector portuario ha aumentado, aún son pocas las mujeres que logran acceder a puestos de alta dirección en las empresas portuarias. Esta falta de representación no sólo limita sus oportunidades de crecimiento profesional, sino que también reduce la diversidad en la toma de decisiones afectando la competitividad y el rendimiento de las empresas dentro del sector.
- 2. Brecha salarial:** A pesar de que las mujeres desempeñan funciones similares, se siguen enfrentando a diferencias salariales significativas en comparación de sus compañeros

masculinos, esto afecta en el desarrollo profesional y autonomía femenina dentro de la industria.

- 3. Barreras culturales y sociales:** Los estereotipos de género, los prejuicios y las normas culturales discriminatorias continúan limitando el acceso y la participación de las mujeres dentro del sector portuario. Ocasionando una mala percepción sobre sus capacidades y habilidades, lo que dificulta el acceso a oportunidades de empleo, formación y crecimiento profesional.

Esta situación resalta la urgencia de reducir las brechas de género en el sector portuario mediante la implementación de políticas públicas y programas efectivos.

A nivel global, regional y nacional, se han desarrollado múltiples iniciativas para impulsar la equidad de género en el sector portuario peruano. Estos esfuerzos incluyen la integración de Perú en acuerdos internacionales, como el Acuerdo Global de Comercio y Género del 2020, así como su participación en foros como APEC (Asia-Pacific Economic Cooperation) en 2024, donde se destaca la importancia de abordar los desafíos que enfrentan las mujeres en el comercio. Asimismo, se promueve el diseño e implementación de políticas, estrategias y reformas estructurales que contribuyan a eliminar las desigualdades de género y las múltiples barreras desproporcionadas que afectan a las mujeres.

En esta misma línea, el programa de Gestión Portuaria de TrainForTrade, impulsado por la Conferencia de las Naciones Unidas para el Comercio y el Desarrollo (UNCTAD), busca incrementar la participación femenina en roles directivos dentro de los puertos, fomentando la igualdad de género en el sector.

Además, diversas entidades públicas y privadas han desarrollado iniciativas innovadoras y buenas prácticas para promover la equidad de género y eliminar las barreras que dificultan la participación de las mujeres en la industria portuaria. Entre ellas, destacan la Autoridad Portuaria Nacional de Perú (APN) y DP World Callao.

En esa línea, la Autoridad Portuaria Nacional de Perú (APN), con el objetivo de visibilizar el trabajo de las mujeres en el sector portuario, ha difundido boletines informativos del Comité Técnico Consultivo (CTV). En estos boletines se resaltaron los premios obtenidos en materia de diversidad, en reconocimiento a sus buenas prácticas orientadas a consolidar el empoderamiento y la promoción del rol de la mujer en el sector marítimo y portuario. Así también, en colaboración con WISTA Perú, la APN desarrollará en 2024 la primera encuesta de la Mujer Marítima Portuaria, con el objetivo de visibilizar la presencia de las mujeres y obtener información relevante sobre su participación en el sector.

Por su compromiso con la equidad de género, DP World Callao fue reconocida en el segundo concurso “OSITRÁN: Buenas Prácticas en Igualdad de Género”, al destacar por implementar acciones innovadoras que fomentan la igualdad dentro de su organización. Entre estas iniciativas sobresale su “Plan de inclusión y diversidad”, el cual ha permitido incrementar la participación femenina en cargos operativos y de liderazgo, además de ofrecer capacitaciones sobre sesgos inconscientes y adecuar tanto equipos como espacios de trabajo para las mujeres. En esta línea, destaca el programa Women Truck, el cual impulsa la participación de mujeres en el área operativa promoviendo habilidades técnicas a mujeres para desempeñarse como operadoras de camiones (ITV). Asimismo, el programa de Liderazgo Femenino, dirigido a colaboradoras de la empresa en todos los niveles jerárquicos, con el objetivo de fortalecer sus

competencias de liderazgo, empoderamiento y conocimientos empresariales de la industria. (Revista Economía, 2023)

Estas prácticas y reconocimientos evidencian la importancia que las empresas están otorgando a la promoción de la equidad de género en el sector portuario, contribuyendo de manera significativa en la inclusión y participación de las mujeres en esta industria. No obstante, es fundamental reconocer los desafíos que entran las mujeres al integrarse a un entorno altamente masculinizado, donde los estereotipos de género sobre el rol de la mujer están profundamente arraigados. Estos estereotipos, que se manifiestan en expectativas y prejuicios, pueden generar un entorno hostil que dificulta la integración plena de las mujeres en este sector.

2.4. Marco Legal

La presente investigación se encuentra sustentada en diversas bases legales que promueven la igualdad de género y prohíbe la discriminación en el trabajo. A continuación, se detallan las disposiciones más relevantes a nivel internacional y nacional.

2.4.1. Normativa Internacional

- ***Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) - Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1979)***

Este tratado internacional, ratificado por el Perú, obliga a los Estados a adoptar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas y garantizar su igualdad con los hombres, incluyendo el ámbito laboral, educativo y social. Se destaca el artículo 5, inciso 1, el cual establece la necesidad de erradicar los patrones socioculturales de conducta asignados a hombres y mujeres, con el objetivo de eliminar los prejuicios y estereotipos de género que perpetúan relaciones de poder desiguales entre los sexos.

- ***Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994)***

Promovida por la Organización de Estados Americanos (OEA), obliga a los Estados a tomar medidas para eliminar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos: público y privado, incluido el laboral. Según el artículo 8, inciso b, los Estados Parte deben implementar acciones específicas para modificar los patrones socioculturales asignados a hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas educativos orientados a reducir los prejuicios y eliminar prácticas que fomenten la desigualdad de género.

Esta convención refuerza el compromiso de las empresas para crear espacios seguros y libres de violencia para las mujeres trabajadoras.

- ***Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (ONU, 1993)***

Esta declaración define la violencia contra la mujer como cualquier acto violento ejercido contra una persona por el solo hecho de ser mujer, que cause o pueda causar daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, y exhorta a los Estados a actuar para erradicarla.

En su artículo 4, inciso j, se destaca la importancia de transformar los patrones culturales y sociales que determinan los comportamientos de hombres y mujeres, eliminando prejuicios, prácticas tradicionales y otras formas de discriminación, así como los estereotipos que asignan roles específicos según el género.

De este modo, se subraya la necesidad de reconocer no solo las manifestaciones evidentes de violencia, sino también aquellas más sutiles, como los micromachismos y la violencia simbólica.

2.4.2. Normativa Nacional

- ***Constitución Política del Perú (1993)***

Se destaca el artículo 2 inciso 2, cuando se detalla los principios fundamentales y los derechos de las personas, incluyendo los derechos de la igualdad y no discriminación; por lo que nadie puede ser discriminado sea por su origen, sexo, idioma, religión u otra índole. Asimismo, el artículo 26 señala que en la relación laboral se debe respetar los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación.

- ***Decreto Legislativo N° 728 - Ley de fomento del empleo***

Se establecen los derechos de los trabajadores y trabajadoras y las obligaciones del empleador, además de promover las condiciones justas y equitativas en el ámbito laboral. De esta manera se garantiza una serie de derechos laborales fundamentales, sin distinción de género; establece que no se puede discriminar a las personas en el acceso al empleo, la contratación o las condiciones de trabajos por razones u otras formas de discriminación.

- ***Ley N°28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres***

Busca promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre los dos sexos, y previene y sanciona cualquier forma de discriminación basada en el género. Uno de los aspectos de esta ley son las disposiciones relacionadas a la eliminación de estereotipos de género, la Ley busca eliminar los estereotipos y roles de género que perpetúan la discriminación y desigualdad entre hombres y mujeres. Promueve la valoración de las capacidades y talentos de ambos sexos sin limitaciones basadas en estereotipos preconcebidos; además la Ley establece el marco normativo para garantizar a las mujeres y hombres la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos, incluyendo el ámbito laboral, educativo y social.

- ***Decreto Supremo N°008-2019-Ministerio de la Mujer y de las Poblaciones Vulnerables (MIMP). Política Nacional de Igualdad de Género***

Establece los lineamientos para la prevención y sanción de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Se prioriza la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación y desigualdad basada en el género en el ámbito laboral, educativo, económico, político y social. Se mencionan algunos aspectos como el acceso

igualitario entre hombres y mujeres, la participación política equitativa, prevención y atención de la violencia de género, y la igualdad en el ámbito laboral.

- ***Ley N° 30709 - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres***

Se prohíbe la discriminación salarial por género y dispone que las empresas deben de contar con categorías, funciones y remuneraciones que aseguren el principio de igualdad. Además, dispone que todas las empresas deben de ofrecer sus planes de formación profesional y desarrollo de capacidades laborales sin distinción, asegurando la igualdad entre ellos.

La entidad empleadora deberá de garantizar el trato digno, un clima laboral con base al respeto y la no discriminación, garantizando la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Asimismo, en el artículo 06 se dispone sobre la prohibición del despido y la no renovación de contrato por motivos de embarazo o periodo de lactancia, de acuerdo con lo establecido en el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad.

- ***Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual***

Ley que tiene por objetivo prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y en las relaciones de poder. Define el hostigamiento sexual como cualquier comportamiento indeseado de naturaleza sexual o sexista que tenga como objetivo o efecto atentar contra la dignidad de una persona y crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil o humillante. Esta ley establece que tanto los empleadores como los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de prevenir y combatir el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Además, establece mecanismos para presentar denuncias, investigar los casos y aplicar sanciones a los responsables de hostigamiento sexual.

Es importante destacar que la Ley N° 27942 se aplica específicamente al hostigamiento sexual en el ámbito laboral, y su objetivo principal es proteger a las mujeres. Sin embargo, también reconoce que los hombres también pueden ser víctimas de hostigamiento sexual y se les brinda protección en caso de que ocurra.

En resumen, las normas legales mencionadas proporcionan un marco jurídico que establece los derechos y las protecciones legales para las mujeres trabajadoras, en este caso, para las mujeres en el sector portuario. Abordan la promoción de la igualdad de oportunidades dentro del trabajo, la remuneración equitativa, accesos a puestos de trabajo y la prevención de cualquier forma de discriminación basada en el género; además, se incluyen medidas para superar estereotipos de género y promover la inclusión y la diversidad en el trabajo, como es el sector portuario, donde hay mayor presencia de hombres que mujeres.

Asu vez, las normas legales establecen reglas y regulaciones que deben ser cumplidas por los empleadores, trabajadores y trabajadoras en caso de violencia o discriminación por género, proporcionando sanciones y mecanismos legales para la denuncia y protección de los derechos de las mujeres portuarias frente actos de acoso u hostigamiento laboral.

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Diseño de Investigación

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, ya que buscó comprender los fenómenos en sus contextos naturales, explorando el significado y la interpretación de experiencias, prácticas y situaciones desde la perspectiva de los participantes. Este enfoque se caracterizó por su flexibilidad y adaptabilidad en el proceso de recolección y análisis de datos, ya que no siguió una estructura rígida y permitió modificar el proceso conforme se iban desarrollando nuevos hallazgos o comprensiones (Hernández et al., 2008).

De esta manera, se planteó como un enfoque apropiado para esta investigación, ya que ofreció la capacidad de visualizar un panorama completo y detallado de la problemática de los micromachismos en relación con el papel de la mujer en el sector portuario.

Además, el diseño de la investigación fue no experimental, puesto que se examinaron los fenómenos tal como se manifestaron en la realidad, sin intervenir en ellos de manera controlada; y fue transversal, porque se recolectaron datos en un solo momento y tiempo único (Hernández et al., 2014). Asimismo, se utilizó el método fenomenológico, que, según Fuster, buscó comprender las perspectivas, experiencias de vida e interpretaciones de una situación particular desde el punto de vista del sujeto (Fuster, 2019).

3.2. Población de estudio

El estudio se llevó a cabo en una empresa del sector portuario ubicada en el Callao, considerada una de las más importantes del país por su capacidad de operación y manejo de carga.

La población de estudio estuvo conformada por todas las mujeres trabajadoras que, en el año 2023, se desempeñaron en el área de Operaciones con funciones únicamente operativas. Es decir, el estudio se centró únicamente en aquellas mujeres que realizan labores operativas, excluyendo a aquellas que ocupan roles administrativos o que combinaron funciones administrativas y operativas.

3.3. Muestra

La presente investigación, de enfoque cualitativo, empleó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, concretamente bajo la modalidad de muestreo de casos tipo. Esta técnica consiste en seleccionar participantes que presenten características comunes y típicas del fenómeno que se desea estudiar, permitiendo así analizar valores, experiencias y significados dentro de un grupo social específico (Hernández et al., 2014).

En este caso, se identificaron como casos tipo a aquellas mujeres que trabajaban en el área operativa de una empresa portuaria del Callao durante el año 2023, ya que estas colaboradoras representan el perfil común de mujeres que se insertan laboralmente en un entorno masculinizado, como lo es el sector portuario. Se consideró que sus experiencias, prácticas cotidianas y percepciones ofrecían una representación significativa del grupo al que pertenecen, sin buscar generalización estadística, pero sí una comprensión profunda del fenómeno.

La muestra estuvo conformada por 12 mujeres trabajadoras operativas, seleccionadas deliberadamente por cumplir con los criterios definidos: ser parte del área de Operaciones y desempeñar funciones exclusivamente operativas. Los perfiles seleccionados fueron: operadoras de equipo B (grúa), operadoras de ITV (camión), operadoras de montacargas, inspectoras de puertas, inspectoras de contenedores y asistentes de estiba. Estos roles constituyen los puestos más representativos y recurrentes entre las mujeres operativas de la empresa, lo cual justifica su selección como casos tipo.

3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por mujeres del área de Operaciones de una empresa en el Callao, quienes aceptaron y firmaron el consentimiento informado y estuvieron dispuestas a participar en la investigación de manera voluntaria.

3.5. Técnicas de investigación empleadas

Se utilizaron entrevistas para recopilar experiencias, inquietudes y subjetividades de las mujeres participantes. Por esta razón, se optó por la entrevista semi estructurada, técnica que comienza con un conjunto inicial de preguntas y permite al entrevistador la flexibilidad de agregar preguntas adicionales para aclarar u obtener información complementaria (Hernández et al., 2014).

Además, se realizó una revisión bibliográfica y del material estadístico disponible, recurriendo a datos, censos de población y encuestas de género. Esto proporcionó mayor soporte al proyecto de investigación.

3.6. Instrumentos

Se empleó una guía de entrevista según los ámbitos de investigación, lo que permitió identificar los micromachismos presentes en el sector portuario. Debido a los horarios rotativos de la población de estudio, obligó a que las entrevistas se realicen por medio de las plataformas digitales, se eligió la plataforma Zoom por ser una interfaz segura y de fácil uso para las reuniones virtuales.

Para garantizar la validez del instrumento, la guía de entrevista semiestructurada fue evaluada mediante juicios de expertos, contando con la revisión de una docente especializada en estudios de género y un docente con trayectoria en investigaciones cualitativas. Las observaciones de ambos permitieron ajustar la redacción de las preguntas, eliminar redundancias y reforzar la pertinencia temática del instrumento en relación con los objetivos de la investigación.

3.7. Variables de estudio

Se consideraron dos variables principales para el estudio: micromachismos como variable independiente y el rol de la mujer, como variable dependiente. Esta delimitación permite traducir los conceptos teóricos en elementos observables y medibles que orientan tanto la recolección como el análisis de los datos. A partir de la revisión bibliográfica, así como de los objetivos y preguntas de investigación, se establecieron dimensiones e indicadores que serán abordados mediante entrevistas semiestructuradas (ver el Anexo N°3).

La variable independiente, los micromachismos se definen como una serie de acciones de dominación y control que, aunque suelen estar naturalizadas, legitimadas e invisibilizadas,

perpetúan la desigualdad de género. Estas acciones se manifiestan a través de mensajes, actitudes y conductas que reproducen relaciones de subordinación hacia las mujeres, y suelen pasar desapercibidas tanto para quien las emite como para quien las recibe, por estar profundamente normalizadas en la vida cotidiana (Bonino, 1996).

Esta variable se descompone en tres dimensiones principales: tipos de micromachismos, estereotipos de género, y actitudes masculinas. A partir de estas se identificaron indicadores que orientan a la construcción de los instrumentos de entrevista semiestructurada y guía de observación.

La variable dependiente, el rol de la mujer, se entiende como una construcción sociocultural que delimita las funciones, espacios y comportamientos que tradicionalmente se han atribuido al género femenino. Estos roles, vinculados históricamente al cuidado, la sumisión y lo emocional, han limitado la participación equitativa de las mujeres en ámbitos como el laboral, científico o político (Lamas, 1996; Lagarde, 1997).

Esta variable se organizó en tres dimensiones: desafíos laborales, expectativas laborales y percepción social del rol femenino, lo cual permitió analizar cómo se configura el papel de la mujer en el sector portuario desde una perspectiva de género.

3.8. Técnicas para el procesamiento de la información

Rodríguez et al. (2005) brindan las bases que explican los procedimientos y herramientas esenciales para el análisis de datos cualitativos en investigaciones sociales, centrando su trabajo en tres aspectos claves: la conceptualización, el proceso de análisis y los criterios de calidad en investigación cualitativa. Su enfoque abarca una serie de pasos para asegurar la fidelidad en la

interpretación de los datos, desde la recolección hasta la sistematización, garantizando un análisis exhaustivo que incluye la creación de matrices y la categorización de temas, elementos que facilitaron la interpretación y comprensión de las narrativas recogidas en las entrevistas.

Para el desarrollo de la investigación, todos los datos obtenidos fueron sometidos al proceso de sistematización descrito. En primer lugar, las entrevistas se transcribieron sin alterar la gramática o síntesis. A cada transcripción se le asignó un código único (por ejemplo, Entrevista 1: E1) para proteger la confidencialidad de los participantes. En la segunda fase, las respuestas se clasificaron de acuerdo con las categorías de la investigación, destacando conceptos clave que caracterizan cada una de ellas, y se organizaron fragmentos textuales de las transcripciones alineados con las subcategorías definidas. Por último, en la tercera fase, se llevó a cabo una interpretación analítica y crítica de cada subcategoría en diálogo con la teoría, lo que permitió contextualizar los hallazgos en el marco conceptual de la investigación.

3.8. Aspectos Éticos

La investigación se sometió bajo las condiciones éticas planteadas por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (2018) en su Declaración de Principios Éticos de Trabajo Social Global donde se promueve la justicia social y el respeto por la confidencialidad y la privacidad de los participantes.

En cuanto a la justicia social, se rechaza cualquier forma de discriminación y opresión, protegiendo a todas las personas de actos discriminatorios por edad, género, etnia, religión, orientación sexual y otras características. En la selección de la muestra y en el acercamiento a los participantes, se asegura un trato equitativo sin distinción de características individuales. En relación con la confidencialidad y privacidad, se informa a los participantes sobre los límites de

confidencialidad, excepto en casos de riesgo evidente de daño hacia ellos mismos o hacia otros, o cuando existan restricciones legales. De esta manera, se garantiza que la información personal esté protegida, cumpliendo con los estándares éticos en la investigación.

Es así que, antes de realizar las entrevistas, se proporcionó un consentimiento informado donde se explicó el tema de la investigación, los objetivos, tiempo requerido, la oportunidad de hacer preguntas, el permiso para hacer uso de una grabación visual o de voz, y la garantía de anonimato o confidencialidad de los nombres mencionados.

Por último, durante las entrevistas se evitó realizar comentarios o juicios que alteren las respuestas de las entrevistadas, así como manipular las respuestas de estas evitando que se altere la realidad. Además, se citaron correctamente a los autores y autoras que respaldan este estudio, respetando las normas de integridad académica.

3.9. Recursos

En el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes recursos:

3.9.1. Recursos humanos

- La responsable del estudio
- Asesor de la tesis
- Las participantes de las entrevistas

3.9.2. Recursos materiales

- Un ordenador portátil, el cual fue utilizado para la redacción de la investigación y almacenamiento de este.

- Uso de internet para la búsqueda de las fuentes bibliográficas, tales como: libros, revistas académicas e investigaciones.
- Celular para las grabaciones de las entrevistas y almacenamiento de estas.
- Licencias de Microsoft Office, herramientas clave para la redacción de la investigación y la categorización de las entrevistas.

CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de los resultados

Los resultados surgen del análisis de entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras operativas y se organizan de acuerdo con los objetivos específicos de la investigación, en estrecha relación con las variables y dimensiones definidas en el estudio. Cada subcapítulo desarrolla un tema central, sustentado en las voces de las entrevistadas y apoyado por el marco teórico.

Las entrevistas estuvieron conformadas por 12 mujeres trabajadoras operativas, seleccionadas intencionalmente por cumplir con los criterios de pertenecer al área de operaciones y desempeñar funciones exclusivamente operativas. Entre los cargos ocupados por las entrevistadas se encuentran: operadoras de equipo B (grúa), operadoras de ITV (camión), operadoras de montacargas, inspectoras de puertas, inspectoras de contenedores y asistentes de estiba. La edad de las participantes osciló entre los 24 y 37 años. Esta diversidad de funciones permite recoger experiencias desde diferentes puestos dentro del entorno portuario.

4.1. Tipos de micromachismos percibidos por las trabajadoras portuarias

En el sector portuario, las mujeres se enfrentan a prejuicios y estigmas de maneras distintas, y estos se manifiestan claramente a través de los micromachismos. Los micromachismos son comportamientos y actitudes cotidianas que perpetúan la desigualdad de género de manera sutil y muchas veces imperceptible. Luis Bonino introdujo por primera vez este concepto para explicar las conductas cotidianas de los hombres, a menudo invisibilizadas, que producen y perpetúan el machismo en la vida diaria. En contextos laborales masculinizados, como los puertos, estos micromachismos adoptan formas particulares: bromas, comentarios, miradas o actitudes que, aunque presentadas como triviales o “naturales”, refuerzan estereotipos

y limitan la integración plena de las mujeres. Este apartado analiza cómo las trabajadoras perciben y experimentan estos micromachismos, las diferencias generacionales en su manifestación y los efectos que tienen en su desempeño y bienestar.

Las mujeres entrevistadas relatan que los micromachismos suelen aparecer en forma de bromas o comentarios que se transmiten de forma sutil e indirecta, generalmente realizados por compañeros varones en grupo. Estos micromachismos se han dado como parte de un proceso de adaptación frente a la creciente inclusión de mujeres en espacios masculinizados. Ante este cambio, algunos varones experimentan una resistencia, consciente o inconsciente, que se refleja en la modificación de su comportamiento, como, por ejemplo, cuidar su lenguaje o el tipo de bromas cuando hay mujeres presentes.

“.....sentí que entre los compañeros se ponen límites para tratar con nosotras, a veces un compañero bromeaba y otro le decía "oye cuidado que hay una mujer, no deberías bromear así" (Entrevista N°2, 32 años).

En un entorno masculinizado como el sector portuario, las normas de género tradicionales suelen estar profundamente arraigadas. La presencia de mujeres en estos espacios puede provocar una adaptación en los comportamientos de los varones, impulsada por normas sociales y culturales que consideran inapropiado cierto tipo de lenguaje y conductas frente a ellas. Como resultado, muchos hombres sienten que deben moderar su actitud para preservar la dinámica laboral. Sin embargo, estas restricciones pueden generar incomodidad o tensión, ya que algunos perciben que su entorno laboral se ve alterado.

La presencia de mujeres puede percibirse como una amenaza al orden establecido (Status Quo). Connell (1995), con su concepto de “masculinidad hegemónica”, explica cómo ciertos ideales de masculinidad se construyen y refuerzan para mantener el poder masculino. La

inclusión de las mujeres desafía esta hegemonía, provocando comportamientos sutiles de exclusión o control. Por su parte, Bourdieu (1998) señala que las estructuras sociales tienden a reproducir la dominación masculina a través de prácticas cotidianas, como los micromachismos, que buscan mantener el control ante la presencia femenina.

Es así como los micromachismos se hacen presentes, ya que representan ser maniobras sutiles y cotidianas que los hombres utilizan para mantener el poder en las relaciones de género. Estas actitudes suelen ser el resultado de un proceso de adaptación frente a la inclusión de mujeres, y están orientadas a preservar la estructura de poder que los hombres sienten amenazados. La forma en que los hombres moderan su lenguaje o comportamiento en presencia de mujeres es un ejemplo claro de esta resistencia.

Estas formas de micromachismo se expresan a través de bromas y comentarios sexistas que refuerzan estereotipos de género. Aunque puedan parecer inofensivos, contribuyen a generar un ambiente de exclusión y desigualdad. Al tratarse de manifestaciones indirectas y sutiles, muchas veces pasan desapercibidas. Un ejemplo concreto es la falta de confianza en la capacidad de una compañera para realizar su trabajo; aunque esta actitud pueda parecer trivial, en realidad reproduce y refuerza estereotipos negativos sobre las mujeres.

“Sí, había situaciones en que, por ejemplo, cuando los chicos querían ir a descansar, no me querían dejar sola, porque decían “no, tú no puedes sola”, pero yo veía que teníamos bastante trabajo y yo podía manejarlo, pero les costaba confiar en mí o porque solo por ser mujer ya pensaban que no podía. En una ocasión, no me querían dar la radio, porque pensaban que no la sé manejar. A pesar de que eso ocurrió en los primeros meses de mi ingreso, aún hay compañeros que no me quieren dar la radio o no confían en mí. (Entrevista N°6, 24 años).

Estas actitudes se basan en estereotipos de género que asignan a las mujeres menor competencia o confiabilidad, especialmente en tareas asociadas a la fuerza, liderazgo o manejo técnico. Asimismo, persiste la idea de que las mujeres son más emocionales o menos resolutivas, lo que limita su acceso a responsabilidades clave dentro del entorno laboral.

Este tipo de micromachismos se observa con mayor frecuencia entre trabajadores varones con más años en el sector. Estos suelen tener una actitud más tosca o directa hacia sus compañeras, mostrando una resistencia más firme al cambio, esta actitud puede deberse a una falta de comprensión o miedo al cambio, así como de la percepción de que estos amenazan su puesto de trabajo o posición en la empresa. En contraste, se observa que la generación más joven manifiesta una mayor empatía y sensibilidad hacia sus compañeras, mostrando mayor comprensión y conciencia frente a situaciones que suelen ser ignoradas o minimizadas por otros colaboradores. Por ejemplo, la diferencia entre comentarios por parte de sus compañeros varones al momento de ingresar al puesto de trabajo.

“Mayormente los compañeros realizan comentarios o bromas y suceden cuando venimos en el bus, en el comedor o cuando estamos reunidas; muchas veces no te lo dicen, pero su mirada te dice todo, o sea, con una mirada de desprecio. Hay compañeros que nos apoyan y nos dicen “qué bueno que estén acá” “que están entrando más mujeres”, “te felicito”, “que estén bien”, “que vengan más”, y otros que te dicen “¿Por qué? Este es un trabajo de varones”, “las mujeres no tienen por qué estar acá” ...uno solo los escucha, pero no se les hace caso y mayormente estos comentarios lo dicen compañeros mayores, creo que en sus 40 años...” (Entrevista N°8, 25 años).

Kimmel (2013) argumenta que los hombres jóvenes, al haber crecido en un entorno más igualitario, tienden a ser más receptivos a los cambios de género. Connell refuerza esta idea al señalar que la masculinidad hegemónica se encuentra más arraigada en quienes han sido socializados en contextos conservadores, generalmente las generaciones mayores. Connell y Messerschmidt (2005) también destacan que las masculinidades no son estáticas, sino que cambian en función del contexto social y generacional. En este sentido, las nuevas masculinidades, más empáticas y conscientes de la desigualdad de género, están emergiendo especialmente entre las generaciones jóvenes.

La diferencia generacional en las actitudes hacia la igualdad de género se explica, en parte, por una mayor sensibilización entre los trabajadores varones más jóvenes frente a los cambios sociales y culturales. La exposición a redes sociales, la influencia de movimientos sociales y la promoción de políticas de equidad y diversidad han contribuido a una mayor conciencia sobre los desafíos que enfrentan las mujeres, tanto en el ámbito laboral como en otros contextos. Asimismo, las distintas expectativas laborales y el acceso a discursos sobre igualdad han propiciado un entorno en el que las nuevas generaciones muestran actitudes más comprensivas y solidarias hacia sus compañeras, en contraste con generaciones anteriores.

Por su parte, los micromachismos, aunque sutiles, pueden acumularse y contribuir de manera significativa a un ambiente de hostigamiento o acoso laboral. En este sentido, Bonino (2004) argumenta que los micromachismos en el entorno laboral actúan como una forma de dominación “invisible” que refuerza actitudes sexistas y la discriminación estructural, facilitando así formas más graves de hostigamiento laboral. Del mismo modo, Fitzgerald (1998) destaca cómo el acoso sexual y las formas de hostigamiento laboral a menudo empiezan con comentarios o comportamientos que parecen triviales o “inofensivos”. Según su investigación, estos pequeños

actos pueden pasar desapercibidos o incluso ser justificados como "bromas", pero tienen un impacto psicológico acumulativo en las mujeres, aumentando la probabilidad de que se produzcan formas más graves de acoso. Fitzgerald también menciona cómo la normalización del sexismo en el entorno laboral contribuye a crear un ambiente en el que las mujeres son vulnerables a agresiones más severas.

Estas conductas no sólo perpetúan la desigualdad de género, sino que también contribuyen a crear un ambiente laboral tóxico que afecta la salud mental y emocional de las mujeres. Los micromachismos se manifiestan, por ejemplo, en el uso de apodos y comentarios sobre la apariencia física. Al destacar el género de una mujer mediante términos despectivos o al comentar sobre su vestimenta o comportamiento, se genera un entorno en el que las mujeres se sienten constantemente observadas y evaluadas por parte de sus compañeros varones.

“.... cuando subo a los contenedores siempre ponen apodos, suelen comentar sobre el cuerpo de las mujeres, por ejemplo "porque no comes más", "necesitas comer más para tener más fuerza" ese tipo de comentarios que a uno le incomoda.” (Entrevista N°7, 33 años).

Usualmente este tipo de comentarios se realizan en grupo.

“Los compañeros se bromean con los cuerpos de las chicas y eso se escucha bastante, porque entre varones te ven y te dicen los apodos que le han puesto a sus compañeras, y te das cuenta de que no están acostumbrados a tratar con mujeres por tantos años que ha trabajado con puros varones. Prácticamente, te ven, te encuentran un defecto y ya están poniendo un apodo. A veces he llegado a escuchar comentarios subidos de tono, una compañera tenía buen cuerpo y como bajó rápido de peso, le dijeron “¿qué, te han agarrado con mala mano?” (Entrevista N°3, 28 años).

Comentarios sobre el cuerpo de las mujeres y el uso de apodos despectivos suelen percibirse como formas aceptables, e incluso esperadas, de interacción entre compañeros, lo que contribuye a la perpetuación de comportamientos sexistas. Estas expresiones, a menudo justificadas como humor o parte de la dinámica social del lugar de trabajo, refuerzan estereotipos y relaciones de poder desiguales.

Este tipo de comentarios y apodos pueden ser utilizados por algunos hombres como una forma de afirmar su dominio o superioridad. Como se ha mencionado previamente, estas conductas pueden tener la intención de establecer o mantener una jerarquía de género en la que los hombres se posicionan como superiores. Además, la presión social o el deseo de aceptación dentro del grupo pueden llevar a que ciertos trabajadores varones reproduzcan estos comportamientos para alinearse con las expectativas de sus compañeros o ganar su aprobación.

Cuando los micromachismos se producen de forma constante, los efectos pueden ser significativos. Las mujeres entrevistadas, ante esta situación sienten la necesidad de denunciar estos comportamientos.

“...escuché que una compañera se quejó de un compañero que la estaba hostigando, igual que yo, hace poco tuve que subir para quejarme de un compañero que ya me tenía fastidiada, fui y le comenté a mi supervisor. Y me di cuenta de que tienes que hablar para que pare, sí me quedaba callada, el compañero seguía. Finalmente paró su comportamiento” (Entrevista N°3, 28 años).

En algunos casos, estos comportamientos son naturalizados e incluso aceptados como parte inevitable del ambiente laboral.

“Yo me llevo bien con los chicos, porque a veces bromeo con ellos y nos ponemos apodos, desde hace 13 años que convivo en un entorno de varones por lo cual ya se cómo

tratarlos y entenderlos, así que cuando suceden este tipo de comentarios, yo me lo tomo por lo positivo a comparación de mis compañeras...cuando trabajas con varones es inevitable escuchar ello, así que solo te toca ver lo divertido de eso” (Entrevista N°11, 37 años).

Este tipo de respuestas refleja uno de los rasgos centrales de los micromachismos: su normalización. Bonino destaca cómo estas conductas, por su carácter cotidiano e “inofensivo”, tienden a minimizarse tanto por quienes las ejercen como por quienes las reciben. Tannen (1995), sostiene que muchos comportamientos sexistas, como interrupciones o bromas condescendientes, son vistos como parte del "humor" cotidiano. Este fenómeno contribuye a que las mujeres interioricen estas dinámicas sin cuestionarlas, lo que fortalece las estructuras de poder desiguales.

No obstante, también se identificaron testimonios de mujeres que afirmaron no haber recibido comentarios despectivos relacionados con su trabajo o con su rol como mujeres. Una de las entrevistadas expresó:

“En mi grupo no he tenido inconvenientes. Al contrario, hay compañeros que nos enseñan por si nos equivocamos en algo. No he sentido que se me juzgara por ser mujer o que se me hicieran comentarios inapropiados. Creo que el ambiente aquí es profesional y se valora el trabajo de todos, independientemente del género” (Entrevista N.º 9, 32 años).

“De hecho, ha sido una experiencia muy bonita, hay bastante compañerismo y respeto. Bueno por el poco tiempo que tengo no he podido escuchar comentarios de discriminación hacia la mujer o sobre la fuerza física. De hecho, yo trabajo con mi

compañero que es hombre, somos inspectores. Entonces tenemos el mismo esfuerzo porque realizamos las mismas labores” (Entrevista N°10, 23 años)

Este tipo de testimonios refleja que, si bien los micromachismos están presentes en muchos entornos laborales, su manifestación no es universal. En algunos casos, las mujeres han logrado integrarse en espacios de trabajo donde el respeto mutuo y la equidad entre géneros son principios fundamentales. La entrevistada hace énfasis que, en su grupo de trabajo, se fomenta un clima de trabajo positivo, basado en el respeto y la colaboración. Además, que sus compañeros tienen en claro las políticas internas y las herramientas disponibles en caso de acoso.

En el análisis de los testimonios recogidos, se evidencia que los micromachismos encubiertos son los que más se manifiestan en el entorno laboral portuario. Según Bonino (1996), este tipo de micromachismo se caracteriza por su sutileza y por disfrazarse de humor, camaradería o preocupación, lo que dificulta su identificación y confrontación directa. Las mujeres entrevistadas señalaron haber enfrentado bromas sexistas, apodos despectivos relacionados con su cuerpo, comentarios sobre su supuesta fragilidad o incapacidad para desempeñar ciertas tareas, así como miradas de desaprobación y actitudes paternalistas que limitan su autonomía.

Asimismo, también se identificaron micromachismos utilitarios, como la negativa a entregarles herramientas o asignarles tareas bajo la premisa de que “no pueden”, y micromachismos de crisis, manifestados como una resistencia más marcada entre los trabajadores varones de mayor edad. Sin embargo, los micromachismos encubiertos resultan ser los más frecuentes y transversales en los testimonios recogidos. Estas manifestaciones, aunque aparentemente inofensivas, refuerzan estereotipos de género y generan un ambiente de

desigualdad que afecta tanto el bienestar emocional de las trabajadoras como su desempeño laboral.

4.2. Estereotipos de género que refuerzan los micromachismos en el entorno laboral

En el ámbito laboral, la convivencia entre mujeres y hombres pone de manifiesto disparidades y prejuicios profundamente arraigados en normas tradicionales de género. Estas normas se reflejan en estereotipos que asignan a las mujeres la responsabilidad principal del cuidado del hogar y las tareas domésticas, mientras reservan para los hombres el rol de proveedores económicos. Cuando las mujeres desafían estos roles al incorporarse en ocupaciones tradicionalmente masculinas, surge una resistencia por parte de algunos compañeros, manifestada a través de comentarios despectivos, burlas y bromas que desvalorizan su presencia y desempeño laboral.

“En mis anteriores trabajos, como mototaxista si he escuchado varios comentarios machistas por parte de mis compañeros y hasta de otras mujeres, la clásica, por ejemplo, Ve y anda a la cocina o mujer tenías que ser” (Entrevista N°10, 24 años)

“En mi anterior trabajo donde trabajaba levantando cajas, un compañero varón me mencionó que este no es un trabajo para mujeres, que es un trabajo de hombres” (Entrevista N°5, 25 años).

La división del trabajo por género juega un papel importante dentro de estas declaraciones, donde se asigna roles específicos a hombres y mujeres, basándose en las normas de géneros profundamente arraigadas. Esta división coloca al hombre como proveedor y a las mujeres como cuidadoras. Esta expectativa está ligada a la idea de que los hombres deben trabajar para generar dinero y sustentar a la familia, mientras que las mujeres son vistas como

cuidadoras del hogar y de los hijos e hijas. Se espera que se encarguen de las tareas domésticas, el cuidado de los niños y el apoyo emocional a la familia. Es así como Marta Lamas (1997) argumenta que el género es una construcción social que asigna roles y expectativas específicas a hombres y mujeres, lo que resulta en una división desigual del trabajo. Según ella, estas construcciones sociales están profundamente arraigadas en las prácticas culturales y normativas que perpetúan las diferencias de género.

Lamas enfatiza que esta diferenciación de los roles de género tiende a desvalorizar el trabajo tradicionalmente asociado a las mujeres, como es el trabajo doméstico y el cuidado de la familia. En la misma línea, Fernández (2011) sostiene que las disparidades de género en cuanto a sus roles se originan en la asociación de la feminidad con lo doméstico, mientras que los hombres ocupan una posición superior debido a su rol tradicional de proveedor. En la narrativa de la siguiente entrevista se puede evidenciar que el rol doméstico sigue siendo el más arraigado, lo que lleva a una sobrevaloración de su capacidad en el trabajo.

“Cuando trabajaba como camionera me decían cosas como "si no sabes manejar, porque no vas a tu casa a lavar tus ollas", "ve a tu casa", "ve a tender a tu marido" así te hablan, los taxistas, o los de la combi.” (Entrevista N°9, 32 años)

También se le asigna el rol de cuidadora, lo que subestima su competencia profesional.

“Un compañero me dijo que yo no podía estar trabajando porque tengo una bebé recién nacida, y que podría estar más concentrada en mi hija que en el trabajo, porque no sé separar mi vida personal de mi trabajo” (Entrevista N°6, 24 años)

Estas expectativas sociales y culturales limitan las oportunidades de las mujeres y las encasillan en roles tradicionalmente femeninos, perpetuando la segregación de género en el trabajo. La segregación horizontal ejemplifica este fenómeno al explicar la distribución desigual

de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones o sectores de trabajo. Linda Lindsey (2009) explora la segregación horizontal de género y cómo las mujeres están concentradas en ocupaciones y/o sectores que se consideran tradicionalmente femeninas, tomando como causa las expectativas sociales y culturales, las normas de género y la socialización desde una edad temprana. Un ejemplo de ello es el sector portuario, que a menudo se considera como un sector masculinizado debido a la naturaleza de las labores requeridas en este campo, como es la fuerza física o habilidades técnicas; una muestra de ello es la investigación de Empar (2016) donde evidencia que la presencia de las mujeres en áreas operativas del sector portuario es mínima, lo que resulta en una mayor segregación horizontal de género en comparación con otros sectores.

Si bien la presencia de las mujeres en sectores masculinizados aún es reducida, actualmente las empresas realizan políticas de diversidad e inclusión para cambiar esta situación, reclutándolas y capacitándose en el área Operativa, con el objetivo de reducir la brecha de género en este ámbito. Sin embargo, observamos que las mujeres al desafiar estos roles tradicionales se enfrentan a prejuicios y estigmas, que se manifiestan en comentarios despectivos, burlas y bromas que desvalorizan su presencia y desempeño en el trabajo. Estas burlas y bromas reflejan una resistencia al cambio evidente y un intento de mantener las normas de género tradicionales. Reskin y Roos (1990) argumentan que la integración de mujeres en ocupaciones masculinizadas no siempre representa un avance hacia la igualdad. A menudo las mujeres se enfrentan a estigmas y resistencias como resultado de la percepción de que son menos competentes en roles considerados masculinos.

En conclusión, las trabajadoras perciben diversos estereotipos de género que contribuyen al reforzamiento de los micromachismos en el entorno laboral. Entre ellos destaca la idea de que las mujeres son las principales responsables del cuidado del hogar y de los hijos e hijas, lo cual

las invalidan como trabajadoras comprometidas y capaces de asumir responsabilidades fuera del ámbito doméstico. Este estereotipo se manifiesta en comentarios como que deberían “*estar en casa cuidando a sus hijos*” o que “*no saben separar su vida personal del trabajo*”, lo que refuerza actitudes paternalistas y limitantes hacia ellas. Asimismo, persiste la creencia de que las mujeres son frágiles o incapaces de realizar labores físicas o técnicas propias del sector portuario, lo que se traduce en la negación de tareas, la sobreprotección o la falta de confianza en su desempeño. También es frecuente que sean percibidas como intrusas en un espacio tradicionalmente masculino, lo cual genera burlas, comentarios despectivos y actitudes hostiles orientadas a mantener el “status quo” y a reafirmar la superioridad masculina. En conjunto, estos estereotipos, que asocian a las mujeres con lo doméstico, la fragilidad y la “falta” de aptitud para trabajos tradicionalmente masculinos, legitiman micromachismos sutiles, como bromas, apodosos o negación de tareas que perpetúan la desigualdad y dificultan su integración plena en el ámbito laboral.

4.3. Actitudes masculinas que manifiestan micromachismos hacia las trabajadoras portuarias

La incorporación de mujeres en áreas operativas del sector portuario no sólo transforma las dinámicas laborales, sino que también pone en evidencia una diversidad de actitudes y comportamientos masculinos frente a este cambio. Estas actitudes, que van desde el apoyo y la colaboración hasta la indiferencia o la resistencia abierta, influyen de manera significativa en la integración y el bienestar de las trabajadoras. Analizar estas posturas permite comprender cómo los hombres enfrentan el desafío de compartir espacios tradicionalmente masculinizados, y cómo sus reacciones pueden contribuir tanto al fortalecimiento como a la superación de los micromachismos en el entorno laboral. Este apartado explora las diferentes manifestaciones de

dichas actitudes, destacando las implicancias de las masculinidades en el proceso de inclusión de las mujeres en el sector portuario

En este contexto, las narrativas de las entrevistadas evidencian que algunos compañeros varones han recibido con agrado la presencia de mujeres en el equipo, mostrando disposición para colaborar, trabajar en conjunto y valorar sus aportaciones. Estos hombres reconocen y aprecian las habilidades y competencias de sus compañeras, dejando de lado los estereotipos de género y confiando en su capacidad para desempeñarse eficazmente en roles operativos y aportar valor al grupo.

“.... los compañeros me decían que no me preocupara y que me iban ayudar porque es un sector desafiante...reconozco que los compañeros sí me apoyaron, me decían mira esto es así, debes tener cuidado con esto... cuando entré siempre hay esa desconfianza porque la mayor parte son hombres y somos pocas mujeres, pero poco a poco los compañeros nos daban la confianza, nos daban recomendaciones y me apoyaban con el trabajo”
(Entrevista N°2, 32 años)

Conscientes de los desafíos particulares que implica el trabajo portuario, se muestran dispuestos a brindar apoyo, compartir su experiencia y facilitar la adaptación de las mujeres a este entorno.

“En mi grupo, siempre hay compañerismo y cuando hemos ingresado, nos han felicitado por ingresar acá, que hemos sobresalido...nos alientan y tratan de enseñarnos y nos dicen que poco a poco nos iremos acostumbrando, también tener cuidado cuando los camiones se meten de esta manera; sentí bastante compañerismo, cada uno me recomendaban sus experiencias...” (Entrevista N°9, 32 años)

Las actitudes positivas evidencian una mayor conciencia crítica por parte de algunos varones respecto a los esquemas preestablecidos asociados a la masculinidad hegemónica, los cuales se manifiestan con mayor fuerza en contextos laborales marcadamente masculinizados. Kimmel (2013) por su parte nos menciona que la masculinidad no es innata o un atributo biológico, sino una construcción social que cambia con el tiempo no existe una única forma de masculinidad; más bien, existen múltiples masculinidades, las cuales pueden resultar beneficiosas para ambos géneros. En este sentido, las nuevas masculinidades expresadas por los compañeros varones les permite cuestionar los roles tradicionales de género y/o estereotipos presentes en el puesto de trabajo, adaptando nuevas aptitudes en pro a la igualdad de género necesaria dentro del sector portuario. De igual modo, Connel (1995) también discute cómo algunos hombres adoptan "masculinidades alternativas", las cuales fomentan la cooperación, el respeto y el apoyo a mujeres en el ámbito laboral, especialmente en sectores tradicionalmente masculinos.

En cambio, dentro de los aspectos negativos, se identificaron actitudes por parte de algunos varones sustentadas en prejuicios y estereotipos de género. Algunos hombres, especialmente los de mayor edad, realizan bromas o comentarios despectivos sobre el rendimiento laboral de sus compañeras, cuestionando su capacidad para realizar ciertas tareas o roles operativos.

“...los compañeros mayores son los que aún tienen ese pensamiento machista de que "es mujer de no puede", "no tiene fuerza", "no debería estar acá", "este es un trabajo de hombres", porque a veces hasta la actitud de la persona, como que te decía eso, no necesitaba decírtelo en tu cara para que tú sepas, sino que ya la misma actitud de la persona te lo decía, ¿no? A veces te suelen evitar y no están abiertos aconsejarte” (Entrevista N°12, 26 años)

Pueden tratar a las mujeres de manera condescendiente, sugiriendo que no están a la altura de las exigencias del trabajo o que necesitan supervisión constante.

“Los chicos eran bien duros al comienzo porque nos gritaban si hacíamos un mal movimiento, si te cuadran mal; nos gritaban por el megáfono y en la grúa, se escuchaba, y era tono de burla. Al principio, pues, te miran medio raro. A algunos no les gustaba enseñar o explicar, por lo cual tenías que hacerlo sola...” (Entrevista N°8, 25 años

En algunos casos, ante la incorporación de las mujeres, los compañeros varones se muestran evasivos, evitando cualquier tipo de contacto o interacción con sus nuevas compañeras, pueden optar por no entablar conversación con las mujeres, ignorando sus esfuerzos por integrarse en el equipo de trabajo.

“...me ha ocurrido que cuando me asignaron a mi compañero él no quería hablarme o mostraba actitudes que no me parecían... yo trataba de hacerle conversación, pero él solo me ignoraba y se limitaba hacer su trabajo y era incomodo, cuando le pregunté a otra persona, me dijo que era así porque no le gustaba trabajar con mujeres” (Entrevista N°8, 25 años)

Estas actitudes también se pueden visualizar en el impedimento de responder sobre sus consultas dentro del trabajo.

“Con las personas que me ha tocado trabajar, al principio se ponían recelosos, me enseñaba muy poco de cómo hacer el trabajo de forma rápida o resolver algunas dudas que tenía” (Entrevista N°3, 28 años)

Hay casos en que las mujeres se han sentido ignoradas o marginadas, ocasionando que sus opiniones o ideas no sean valoradas, lo que afecta tanto su autoestima como sus oportunidades de integrarse al grupo.

“....había compañeros que solo te ignoraban o que no querían entablar ninguna relación contigo, había ocasiones que esas actitudes te hacen sentir incomoda o como que no querían que tú estuvieras ahí” (Entrevista N°1, 29 años)

Además de los grupos que tienen mayor conciencia y los que se oponen a la integración de mujeres en el sector portuario, también encontramos a compañeros varones que adoptan una postura neutral. Estos hombres prefieren no mostrar una actitud negativa ni positiva hacia la incorporación de las mujeres y se han mostrado indiferentes, tratándose de manera neutral y sin hacer distinciones de género.

“...en ocasiones los chicos se reúnen y comienzan a lanzar chistes que a uno les incomoda, hay compañeros que no dicen nada y solo se limitan a calmar a sus compañeros pidiendo tranquilidad y que no es la manera de tratar a la gente” (Entrevista N°2, 32 años)

Este tipo de actitudes refleja las estructuras patriarcales y masculinidades hegemónicas presentes en el ambiente laboral, un concepto clave en la teoría de Raewyn Connell sobre las masculinidades. Connell discute cómo las masculinidades hegemónicas se construyen en oposición a lo femenino y cómo algunos hombres se sienten amenazados por la incorporación de mujeres en roles tradicionalmente ocupados por hombres, como es el caso de los trabajos operativos o aquellos que implican esfuerzo físico. Este sentimiento de amenaza puede llevar a actitudes de condescendencia, exclusión, o incluso bromas y comentarios despectivos que buscan reafirmar una jerarquía de género. Además, Connell también habla de “masculinidades complicadas o cómplices”, que son aquellos hombres que, aunque no actúan de forma abiertamente machista o agresiva, tampoco desafían activamente estos prejuicios o las estructuras de poder patriarcales.

Las distintas actitudes observadas entre los compañeros varones reflejan una diversidad de posturas frente a la igualdad de género: mientras algunos evidencian una mayor conciencia y aceptación respecto a la participación femenina en áreas operativas, otros aún manifiestan formas de resistencia ante dicho cambio. Los varones que muestran actitudes positivas hacia la igualdad de género han recibido formación en este ámbito, ya sea a través de las políticas internas de diversidad e inclusión promovidas por la empresa, o mediante experiencias positivas al trabajar junto a mujeres, lo cual ha contribuido a construir un entorno más inclusivo. Asimismo, influyen los valores personales que poseen algunos compañeros varones, los cuales fortalecen su conciencia sobre la equidad de género y la importancia de la inclusión. En cambio, las actitudes neutrales, puede significar que los hombres se enfocan en tratar a sus compañeras mujeres de la misma manera que a sus compañeros hombres, basándose únicamente en el desempeño y las habilidades laborales. Algunos varones optan por la neutralidad como estrategia para evitar conflictos en el ambiente de trabajo donde la presencia de políticas de género es significativa, ya que mostrar actitudes negativas hacia las nuevas compañeras podría acarrear sanciones.

En conclusión, las actitudes de los compañeros varones hacia sus compañeras reflejan diversas formas de micromachismos por medio de actitudes negativas o de marginación, así como la indiferencia ante su presencia, evidencian la persistencia de estereotipos de género profundamente arraigados. Estas conductas, al minimizar sus capacidades, cuestionar su legitimidad en roles operativos o tratar su participación como excepcional, contribuyen a mantener dinámicas desiguales en el entorno laboral. Incluso las actitudes neutrales o evasivas pueden entenderse como una forma de resistencia pasiva que, lejos de facilitar su inclusión, refuerza la idea de que ellas no pertenecen plenamente a ese espacio.

4.4. Percepción de los micromachismos en el desempeño laboral femenino

La presencia de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados, como el portuario, conlleva una serie de desafíos laborales y sociales marcados por estereotipos, micromachismos y presiones asociadas a su rol minoritario. Esta sección explora cómo las mujeres entrevistadas perciben los micromachismos y cómo estos impactan en su desempeño laboral, desde las altas expectativas impuestas hasta las estrategias que desarrollan para resistirlos, pasando por las actitudes de sus familias ante su inserción en un ámbito dominado por hombres. Todo ello revela no solo las dificultades que enfrentan, sino también las formas de empoderamiento que construyen para afirmar su capacidad y legitimidad profesional.

4.4.1. Expectativas laborales: Visibilidad, presión y estereotipos

La incorporación de mujeres en campos mayoritariamente masculinos ha dado lugar a una serie de desafíos, generando actitudes y expectativas sobre lo que las mujeres pueden lograr y el ejemplo que representan.

Las mujeres entrevistadas no son la excepción, se han enfrentado diversas situaciones que permite observar los fenómenos que Kanter hace mención en su teoría del Tokenismo (1977, como se citó en Martínez, 2018). Primero, se refiere al problema de la *visibilidad*, el cual hace alusión a la excesiva atención que reciben las mujeres por ser minoría, se espera que las mujeres sean ejemplos de éxito y superación para otras mujeres, lo que implica que se les pongan expectativas altas. Las mujeres son vistas como modelos a seguir, generando mayor presión sobre su desempeño.

“Mi supervisor nos dijo a mí y a mi compañera que teníamos que dar el ejemplo a las nuevas chicas que ingresaban. Tenemos que siempre hacer bien el trabajo, ¿no? Para poder dar el ejemplo a las compañeras que iban a ingresar. Que tenemos que también

enseñar a las compañeras y enseñar a que también se puede realizar ese trabajo a las mujeres, no tanto los hombres, sino también a las mujeres.” (Entrevista N°6, 24 años)

También se puede observar en la manera que se incentiva a las mujeres.

"Nos incentivan bastante, siempre nos dicen que tratemos de aprender lo que podamos para poder subir y que nosotras podemos, como somos pocas mujeres, siempre nos dice que somos modelos para las demás chicas que puedan venir" (Entrevista N°9, 25 años)

Kanter también señala que existe una doble dinámica de visibilidad. Por un lado, las mujeres son altamente individualizadas; es decir, se las destaca y se les presta una atención especial porque son pocas en comparación con los hombres. Por otro lado, esta visibilidad también lleva a su invisibilización, ya que, al ser minoría, se las reduce a estereotipos generales sobre las mujeres, perdiendo su individualidad como personas y siendo vistas sólo a través de los roles tradicionales que la sociedad espera de ellas. Por ejemplo, se observa en la siguiente narrativa cómo el trato de los varones con sus compañeras es distinto.

“...hay compañeros que se decían que por ser mujer deben de enseñarnos o tener más paciencia con nosotras, y que por el hecho de que van a venir más mujeres, deben de acostumbrarse a nosotras" (Entrevista N°8, 25 años)

Otro de los fenómenos que refiere Kanter es la *polarización*, es decir se genera un aislamiento de las mujeres por parte del grupo dominante (los varones). Como se observa en el caso de algunas de las mujeres entrevistadas, la polarización genera este sentimiento de distanciamiento, y las mujeres se ven obligadas a lidiar con la sensación de exclusión y la presión de integrar o diferenciarse dentro de un entorno predominantemente masculino.

“...los compañeros piensan que tenemos privilegio solo por ser mujer, como ven que los supervisores nos dan otro trato entonces ellos lanzan comentarios como de porque ella le

están ofreciendo ese puesto solo por ser mujer, eso ocasiona que los logros de uno no sean por nuestro propio esfuerzo." (Entrevista N°12, 26 años)

Ante esto podemos observar que la actitud de los compañeros varones puede interpretarse como una práctica que los hombres adoptan de manera consciente o inconsciente para recordarles a las mujeres que no pertenecen realmente a su grupo. Según Kanter, este aislamiento actúa como una forma de señalar a las mujeres como "intrusas" o "extrañas", como si su presencia en un ámbito tradicionalmente masculino las hiciera diferentes y las apartara del grupo. Es una forma de hacerles saber que no son "uno de ellos", es decir, no forman parte del grupo dominante en ese campo.

Otro fenómeno al que se enfrentan estas mujeres es la *asimilación*, lo cual implica la imposición de roles estereotipados que promueven la adopción de actitudes y comportamientos específicos en algunas de ellas. Este fenómeno lleva a que las mujeres sean vistas y tratadas en función de ciertos roles, como el de "madre", "seductora" o "dama de hierro". Dentro de las entrevistas realizadas, encontramos que la feminidad se asocia con la fragilidad, donde se percibe a la mujer como alguien ajeno, incapaz y falto de las habilidades requeridas para desempeñar un puesto tradicionalmente asociado a los hombres, incluso cuando las mujeres cuentan con la preparación profesional necesaria.

"...en varias situaciones, los chicos no me dejaban sola porque pensaban que no podía con la carga de trabajo.... me tratan como alguien frágil como si debía pedir de su ayuda para realizar mis funciones bien, eso me hacía sentir muy incómoda" (Entrevista N°6, 24 años)

Cuando las mujeres forman parte de una minoría en un grupo dominado por hombres, reciben una atención excesiva y un trato diferenciado, lo que genera una gran presión para que mantengan un rendimiento constante al más alto nivel, llevándolas al estrés y agotamiento.

Además, al ser vistas como “ejemplos a seguir”, se crean comparaciones que las distinguen de sus compañeros varones. La propia filosofía de la empresa también puede añadir presión adicional, ya que los supervisores buscan que la inclusión de mujeres sea significativa, lo que pone expectativas sobre ellas para alcanzar los objetivos de la organización.

4.4.2. Desafíos laborales para enfrentar los micromachismos

Frente a los comentarios y comportamientos despectivos de sus compañeros varones señalados anteriormente, las mujeres entrevistadas han adoptado una serie de estrategias para mantener una convivencia sana. Estas incluyen mantener una actitud profesional en todo momento, centrarse en su trabajo y evitar conflictos personales. Además, expresan sus opiniones y puntos de vista de manera clara y directa, recordando a sus compañeros sus expectativas de respeto mutuo y comunicando las posibles consecuencias de no cumplir con ellas, sin recurrir a la agresividad pero defendiendo firmemente sus derechos.

Por ejemplo, cuando los compañeros varones realizan comentarios o bromas pesadas, las mujeres han aprendido a establecer claramente sus límites y a no tolerar comportamientos machistas. Esto implica decir "no" cuando se sienten incómodas o se les falta al respeto, y hacer valer sus derechos y dignidad de manera decidida y respetuosa.

“Una vez me dijeron una broma en doble sentido y les dejé en claro que eso me molestó y desde ahí no me volvieron a fastidiar. Al ser un área de puros varones hay que ser bien claras con ellos, porque si les das confianza se pueden sobrepasar; por ello, desde el primer día he tenido que decirles de manera directa las cosas que me incomodaban.”

(Entrevista N°2, 32 años)

“En nuestro grupo hay dos hombres y a veces ellos se sobrepasan con sus comentarios, ósea, se dejan llevar y yo les tengo que hacer recordar que estoy ahí, ¿no? Porque a veces ya se tratan tanto y que a veces se olvidan que trabajan con mujeres y entonces tengo que sobresalir y decirles que "estoy acá, deja de hablar así o comporte bonito" cosas así. Hay que poner límites con ellos.” (Entrevista N°6, 24 años)

“Como mujeres siempre tenemos que limitarnos con ellos, no darles la confianza porque ellos también se sobrepasan con uno y hay que decirles las cosas claras” (Entrevista N°7, 33 años)

Podemos ver que, las mujeres han aprendido a expresar de manera clara y directa sus límites cuando se enfrentan a comentarios o bromas inapropiadas. Al establecer límites claros, las mujeres definen lo que consideran comportamientos inaceptables, lo cual ayuda abordar el problema de forma inmediata, evitando que el comportamiento inapropiado persista. Esta actitud muestra que las mujeres hacen valer sus derechos, reclamando el respeto que merecen como profesionales y como personas.

Sin embargo, cuando los micromachismos se vuelven recurrentes y se agravan, pueden llegar a un nivel de hostigamiento. Esto implica una acumulación de comentarios despectivos, bromas sexistas y actitudes que crean un ambiente laboral incómodo y opresivo para las mujeres. Ante la imposibilidad de manejar estos comportamientos por sí solas y el impacto negativo que tienen, las mujeres deciden reportar este hostigamiento a las autoridades correspondientes, como recursos humanos o supervisores de sus áreas.

“...escuché que una compañera se quejó de un compañero que la estaba hostigando, igual que yo, hace poco tuve que subir para quejarme de un compañero que ya me tenía fastidiada, fui y le comenté a mi supervisor. Y me di cuenta de que tienes que hablar para

que pare.... sí me quedaba callada, el compañero seguía, y paró menos mal". (Entrevista N°3, 28 años)

Este testimonio refleja una tendencia también observada en estudios recientes sobre acoso laboral. La encuesta ELSA (2024) realizada en una organización portuaria, se identificó que, entre las personas que manifestaron haber vivido situaciones de acoso sexual laboral en los últimos doce meses, la mayoría optó por evitar al agresor (76%), el 43% compartió la experiencia con una compañera, solo el 14 % lo reportó a través del canal formal de denuncias de la empresa, y apenas el 5% informó la situación al personal de Recursos Humanos, sin llegar a presentar una denuncia formal. Estos resultados reflejan una tendencia, presente en diversos entornos laborales, donde las personas suelen enfrentar este tipo de situaciones de forma individual y silenciosa, sin recurrir plenamente a los mecanismos institucionales disponibles.

Por ello, las mujeres colaboradoras tienden a asumir en solitario la carga emocional y el riesgo que implica confrontar estas situaciones, esta dinámica refuerza la idea de que el silencio o la evasión son las únicas vías disponibles para sobrellevar el hostigamiento, lo que, a su vez, dificulta la visibilización del problema y limita la eficacia de los protocolos y/o políticas institucionales diseñados para prevenir y sancionar estas conductas. No obstante, también hay mujeres que deciden romper con esta lógica de silencio y optan por denunciar, al considerar esta acción como el único mecanismo efectivo para detener el acoso. Sin embargo, muchas veces lo hacen como último recurso, una vez que las estrategias de evasión o contención personal han resultado insuficientes.

En ese sentido, la denuncia se convierte no solo en una herramienta para frenar el acoso, sino también en una forma de exigir reconocimiento de la gravedad del problema. Además, el

acto de denunciar puede generar un efecto multiplicador: empodera a otras trabajadoras en situaciones similares y contribuye a fomentar una cultura organizacional orientada hacia la tolerancia cero frente al machismo y el hostigamiento.

Este proceso de empoderamiento no se limita únicamente al acto de denunciar. También se manifiesta en el fortalecimiento de la autoestima y la confianza de las mujeres que, en el día a día, enfrentan la necesidad de demostrar que los estereotipos de género no reflejan sus capacidades y competencia en el trabajo. no definen su desempeño ni sus capacidades profesionales. Esto implica buscar apoyo de otras personas, como colegas, mentores o profesionales en el campo, que estén dispuestos a compartir su conocimiento y experiencia, y hacer frente a la sobrevaloración o indiferencia de algunos compañeros.

“A veces los compañeros te tildan de débil o que aún no puedes, por lo cual tienes que demostrar todo lo contrario. Me sucedió con un compañero cuando nos mandaron apoyar, pensó que no podía y me dijo "no te preocupes, yo lo hago" y le dije "pero yo también lo quiero hacer, también puedo" y a si me tenía toda una semana, entonces tuve que aprender más y recibir consejos de otras personas para demostrarle que lo podía hacer, ahora yo lo hago más rápido y me dice "tu recién empiezas y eres más rápida que yo". (Entrevista N°5, 27 años)

“Uno tiene que tomar la iniciativa para que te enseñen porque algunos compañeros cuando le pides apoyo te dicen "así es", "ya tienes que saberlo", "tienes que aprenderlo en una sola vez" entonces tienes que buscar a compañeros que tengan más paciencia..... He tenido que ser directa en decirles las cosas que me incomodaban y limitar la confianza con ellos, también poder sobrellevar actitudes negativas de ellos, la cosa

estaba en no hacerle caso y demostrar que una sí puede hacerlo.” (Entrevista N°11, 37 años)

Las mujeres han trabajado activamente en su propio empoderamiento para desafiar los estereotipos que enfrentan. Estos estereotipos a menudo limitan el acceso a roles o responsabilidades que podrían ser ofrecidos por sus compañeros varones en el trabajo. Al desafiar estos prejuicios, las mujeres logran tener las mismas oportunidades para asumir responsabilidades significativas y asegurar que sus logros sean evaluados por su verdadero valor, en lugar de ser influenciados por prejuicios preconcebidos.

4.4.3. Percepción social del rol de la mujer en sectores masculinizados

La situación de la mujer en el mercado laboral ha traído consigo desafíos significativos en la conciliación entre el trabajo y la familia, debido a que la mujer sigue siendo vista como la principal responsable de las tareas domésticas y del cuidado familiar. Álvarez y Gómez (2011) abordan este tema y señalan que la conciliación de la vida laboral con la familia va recaer en la mujer como única responsable, y esto debido a que aún no existe una igualdad en la distribución de roles dentro de la familia. Esta situación genera efectos negativos en su bienestar tanto emocional como físico. En el plano emocional, muchas mujeres se ven obligadas a posponer o limitar sus proyectos personales o laborales, además de reducir sus jornadas laborales para cumplir con las responsabilidades domésticas. En el ámbito físico, pueden experimentar agotamiento y cambios en el estado de ánimo debido a las crecientes demandas de ambos roles.

Ante esto, los autores y autoras mencionan que existen factores protectores que ayudan a disminuir el conflicto trabajo-familia, como el apoyo de la pareja y la familia, debido a que son variables moduladoras en situaciones estresantes relacionadas con el desempeño de roles, destacando los acuerdos de parejas respecto al reparto equitativo de tareas del hogar.

En entornos dominados por hombres, la percepción y el respaldo de la familia pueden influir considerablemente en la confianza y la capacidad de la mujer para enfrentar los desafíos laborales. Encontramos que el apoyo de la familia es crucial para las mujeres en ocupaciones dominadas por hombres, y a menudo las familias valoran estos logros como un símbolo de progreso y empoderamiento.

“Mi familia me ha apoyado cuando les anuncié que firmé contrato, han estado felices, pero siempre recalcando que debo de tener cuidado, ellos ya me conocen y saben que tengo experiencia trabajando con varones por lo que no se preocupan mucho por ese tema” (Entrevista N°8, 25 años)

“Al principio mis hijos estaban preocupados porque el trabajo era pesado y de puros varones, pero venía de un trabajo parecido, así que siempre los hacía entender y ahora me felicitan por mis logros” (Entrevista N°9, 25 años)

A menudo, las familias de las mujeres entrevistadas valoran positivamente su trabajo y los logros alcanzados dentro de un sector masculinizado, especialmente porque son pocas las mujeres que optan por trabajar en este tipo de entorno. Sin embargo, también es común que surjan preocupaciones por parte de la familia en relación con la seguridad física y emocional de la mujer en un entorno donde puede ser minoría. Estas preocupaciones incluyen el acoso dentro del equipo de trabajo, así como los estereotipos y prejuicios de género que podrían afectar el desempeño y la experiencia laboral de la mujer.

“Su reacción fue buena, pero siempre me han recomendado que tenga cautela de que, al ingresar ahí, tenga cuidado, ¿no? que no confía al 100% a la primera persona que se me cruce, y que como son chicos, bueno, sepa manejar la situación con ellos, bueno, de por sí, los hombres siempre son un poco toscos para hablar, y que yo solamente, pues, haga como

que yo no estoy ahí, pero por lo general están contentos de que trabaje ahí” (Entrevista N°12, 26 años)

Por el contrario, hay familias que valoran negativamente el trabajo de las mujeres dentro de este sector. Esto se manifiesta en críticas constantes, desaliento y falta de reconocimiento por sus logros y desafíos enfrentados en el trabajo; esta desvalorización, puede afectar negativamente la autoestima y la confianza de la mujer. Puede empezar a dudar de sus habilidades y capacidades profesionales, lo que podría limitar su crecimiento y desarrollo en su carrera.

“Por parte del padre de mi hijo siempre le desagradó la idea de que trabaje en un entorno masculino y me decía que mejor él debería de estar trabajando ahí y yo cuidando de los niños, y que él debería de estar trabajando en el trabajo que yo tenía.” (Entrevista N°5, 27 años)

La falta de apoyo no proviene únicamente de la pareja; también puede manifestarse en amigos y familiares cercanos.

“En los amigos y familias siempre está el comentario de que ese trabajo es para varones y que a veces me dicen que es trabajó pesado para mujeres y que no lo podemos hacer. A veces ese comentario llega afectar porque no sientes el apoyo de tu propia familia” (Entrevista N°6, 24 años)

“He escuchado de amigos o familiares que no están de acuerdo porque es un sector de puros hombres hasta he llegado a escuchar que solo voy para conocer a chicos o hacer amistades” (Entrevista N°7, 33 años)

Según Cárdenas y Caro (2021) la falta de reconocimiento que perciben las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas suele estar vinculada a estereotipos de género, ya que se les considera como trabajadoras en un entorno cultural y socialmente asociado a "trabajos de

hombres". Esta percepción impacta negativamente en la valoración de su labor, a pesar de sus logros y competencias.

Son las normas de género tradicionales las que dictan que ciertas profesiones son más apropiadas para hombres o para mujeres. Las familias que adhieren fuertemente a estas normas pueden ser más críticas hacia las mujeres que eligen trabajos en sectores masculinizados. Las generaciones más jóvenes tienden a ser más abiertas y progresistas en cuanto a roles de género, mientras que las generaciones mayores suelen mantener actitudes más conservadoras. Estas percepciones también pueden estar influenciadas por la preocupación de las familias por la seguridad física y emocional de las mujeres en entornos predominantemente masculinos, donde podrían enfrentar acoso o discriminación.

Las familias expuestas a ideas y experiencias diversas, a través de la educación, los medios de comunicación o la interacción con personas de diferentes antecedentes, suelen ser más abiertas y comprensivas. Así también, la presencia de modelos a seguir dentro de la familia, como mujeres que han tenido éxito en sectores dominados por hombres, puede influir positivamente en la percepción y el apoyo familiar.

El apoyo o la crítica de las familias hacia las mujeres que trabajan en sectores masculinizados es una cuestión compleja, influenciada por una combinación de factores culturales, sociales, educativos, personales y contextuales. Mientras que algunas familias pueden ver estos roles como una oportunidad para el empoderamiento y el progreso de la mujer, otras pueden estar influenciadas por normas tradicionales, preocupaciones de seguridad y bienestar, y dinámicas internas que afectan su percepción y apoyo. Sin embargo, el apoyo o la crítica por parte de la familia es crucial para el bienestar emocional y físico de las mujeres trabajadoras.

En resumen, la percepción de los micromachismos por parte de las mujeres portuarias muestra cómo estas prácticas afectan su desempeño laboral, generando presiones desmedidas, trato desigual y obstáculos emocionales y profesionales. Sin embargo, las trabajadoras también han desarrollado estrategias para resistir, poner límites y desafiar los estereotipos, transformando estas experiencias en oportunidades de empoderamiento personal y colectivo. Asimismo, el apoyo, o la falta de él, por parte de sus familias influye considerablemente en su capacidad para enfrentar estas situaciones. En conjunto, sus voces revelan que, a pesar de los desafíos impuestos por los micromachismos, las mujeres siguen afirmando su legitimidad y competencia en un entorno laboral que aún necesita avanzar hacia la equidad y el respeto pleno.

Conclusiones

El debate sobre los micromachismos y los estereotipos de género en el ámbito laboral ha cobrado relevancia en los últimos años, especialmente en sectores altamente masculinizados como el portuario. Diversos estudios (Bonino, Lamas, Connell, entre otros) han evidenciado que las normas culturales y las construcciones sociales del género perpetúan desigualdades en los espacios de trabajo, manifestándose en actitudes, comentarios y prácticas que, aunque sutiles o normalizadas, afectan el bienestar, desempeño y autonomía de las mujeres. Esta investigación se posiciona dentro de este debate al aportar evidencia empírica sobre cómo las trabajadoras perciben y experimentan los micromachismos y estereotipos de género, así como las actitudes de sus compañeros varones, lo que permite visibilizar dinámicas específicas del sector portuario peruano y abrir un espacio de reflexión para promover cambios estructurales.

En relación con los objetivos planteados, se identificaron claramente los tipos de micromachismos percibidos por las trabajadoras. Destacan los micromachismos encubiertos, manifestados en bromas sexistas, comentarios paternalistas, apodos relacionados con el cuerpo y actitudes condescendientes, los cuales se presentan como humor, preocupación o camaradería, lo que dificulta su identificación y confrontación. También se observaron micromachismos utilitarios, como la negación de herramientas o tareas bajo la premisa de que “no pueden”, y micromachismos de crisis, en forma de resistencia más evidente por parte de los trabajadores varones mayores. Estos hallazgos confirman que los micromachismos encubiertos son los más frecuentes y transversales, reforzando un clima laboral desigual que afecta emocional y profesionalmente a las mujeres.

Asimismo, la investigación permitió identificar los estereotipos de género que contribuyen a reforzar estos micromachismos. Las trabajadoras perciben que aún se espera de ellas que prioricen el hogar y el cuidado familiar, lo que las deslegitima en trabajos operativos. Se las percibe como frágiles, inadecuadas para labores “de hombres” y menos competentes, además de subestimarlas por ser madres o por su condición física. Estas percepciones limitan sus oportunidades y las encasillan en roles tradicionalmente femeninos, reforzando la segregación horizontal y desvalorizando sus contribuciones.

Se analizaron las actitudes de los compañeros varones hacia las mujeres en áreas operativas. Se encontraron tres tipos principales: actitudes positivas, neutras y negativas. En el primer caso, algunos hombres han mostrado apoyo, compañerismo y reconocimiento ante las capacidades de sus compañeras mujeres. Sin embargo, persisten actitudes negativas que reflejan micromachismos: condescendencia, hostilidad pasiva, marginación y bromas despectivas. Incluso las actitudes neutras, aunque menos agresivas, reproducen desigualdad al no cuestionar las estructuras patriarcales ni actuar activamente por la inclusión. Todo esto evidencia que las masculinidades hegemónicas aún son dominantes en el entorno laboral portuario y que los cambios hacia una igualdad efectiva son todavía parciales.

Asimismo, también se encontró una marcada diferencia generacional en cuanto a la actitud hacia la inclusión femenina en espacios operativos. Los hombres mayores suelen presentar una mayor resistencia; en cambio, los hombres jóvenes demuestran una mayor apertura y empatía hacia sus compañeras. Este contraste sugiere una transformación paulatina en las actitudes, aunque aún insuficiente para reducir los prejuicios de género en el entorno laboral.

Finalmente, se analizó cómo los micromachismos impactan en el desempeño laboral de las mujeres y es que estos micromachismos han generado estrés y presión excesiva por demostrar su capacidad frente a sus familias, supervisores y compañeros debido a su condición de minoría y a la constante presión de “representar a su género”. Se generan altas expectativas respecto a su desempeño, lo que las convierte en modelos a seguir para otras mujeres en la industria. El trato diferenciado y la expectativa de ser “ejemplares” refuerzan una lógica de exigencia desigual, en la que el error de una mujer se amplifica como una supuesta falla colectiva femenina.

No obstante, las mujeres desarrollan estrategias para resistir estas prácticas. Algunas optan por establecer límites claros ante comportamientos inadecuados de sus compañeros varones, mientras que otras recurren a instancias formales como Recursos Humanos para denunciar el hostigamiento. Además, refuerzan su autoestima en su discurso diario demostrando que los estereotipos de género en el sector no definen sus capacidades. Asimismo, ante la subestimación de algunos compañeros, buscan el apoyo de colegas y mentores para poder capacitarse en otros puestos o mejorar su trabajo, lo que les permite mejorar sus habilidades y demostrar su competencia.

En conclusión, los micromachismos representan ser un desafío que influye de manera significativa y compleja en el rol de las mujeres. Por un lado, refuerzan un entorno laboral desigual que las coloca bajo una constante presión para demostrar su valía, no sólo ante sus supervisores, sino también frente a compañeros varones y hasta sus propias familias. Esta presión se deriva de los estereotipos de género que las perciben como frágiles, inadecuadas para trabajos “masculinos” o con menor capacidad técnica, lo que genera una carga emocional adicional y niveles elevados de estrés. Las expectativas sobre su desempeño son

desproporcionadas: se espera que sean “ejemplares” y que representen a todas las mujeres, de modo que cualquier error se interpreta como una falla colectiva del género, intensificando aún más la exigencia.

Además, las actitudes de los compañeros varones, ya sean negativas o neutras, refuerzan los micromachismos y las dinámicas de exclusión, dificultando su integración plena y el reconocimiento de sus habilidades. Estos comportamientos, aunque muchas veces disfrazados de humor o camaradería, deslegitiman su contribución profesional, limitan sus oportunidades de desarrollo y las encasillan en roles tradicionalmente femeninos.

En síntesis, los micromachismos afectan el rol de la mujer al imponer cargas emocionales y profesionales desiguales, limitar su desarrollo y reforzar estereotipos. Sin embargo, también impulsan respuestas de empoderamiento y resistencia que desafían las estructuras tradicionales, confirmando la necesidad urgente de intervenciones culturales e institucionales que promuevan una verdadera igualdad en el entorno laboral, que no solo fomenta espacios para las mujeres, sino que también transformen las percepciones y actitudes de los varones para garantizar un entorno laboral realmente equitativo.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos de esta investigación, se plantean las siguientes recomendaciones para las organizaciones del sector portuario, con el fin de avanzar hacia un entorno laboral más equitativo e inclusivo para las mujeres trabajadoras:

1. Como se ha evidenciado, las mujeres trabajadoras enfrentan micromachismos encubiertos que muchas veces ni ellas mismas reconocen como tales, mientras que los varones suelen ser inconscientes del daño que estos comportamientos generan en sus compañeras. Por esta razón, es crucial implementar campañas de sensibilización que expliquen qué son los micromachismos encubiertos, cómo reconocerlos y por qué afectan negativamente al clima laboral. De manera complementaria, se recomienda reforzar, a través de los canales internos de comunicación, la difusión de boletines informativos sobre los micromachismos y las formas de actuar frente a ellos desde cada puesto de trabajo. Estos materiales deberían incluir ejemplos reales de situaciones cotidianas para facilitar su comprensión e incorporar estrategias claras para intervenir o reportar de manera adecuada.
2. Para avanzar hacia un entorno laboral más equitativo y libre de estereotipos, resulta fundamental diseñar talleres sobre estereotipos de género dirigidos a todos los niveles jerárquicos, con el objetivo de enfatizar la igualdad de capacidades entre hombres y mujeres para desempeñar tareas operativas. Asimismo, es necesario promover mensajes y prácticas institucionales que reconozcan y valoren las competencias y logros de las mujeres en roles tradicionalmente masculinos, evitando reforzar percepciones sobre su supuesta fragilidad o la idea de que deben priorizar el hogar por encima del trabajo.

De forma paralela, se sugiere implementar campañas internas que visibilicen historias de éxito de mujeres en áreas operativas, resaltando sus habilidades, contribuciones y capacidad para superar los estigmas de género, de manera que sirvan como referentes para sus compañeras y compañeros.

3. Se ha observado que las actitudes de los compañeros varones hacia sus compañeras reflejan diversas formas de micromachismos por medio de actitudes negativas y neutrales, lo cual contribuye a mantener dinámicas desiguales en el entorno laboral. Por ello, se recomienda implementar campañas de sensibilización dirigidas a colaboradores varones para visibilizar el impacto de los micromachismos en sus compañeras y fomentar una reflexión crítica sobre actitudes normalizadas.

Estas campañas deberán de tener mayor énfasis en los grupos de varones de mayor edad, dado que presentan mayor resistencia al cambio, orientando las actividades a la reflexión sobre sus percepciones y temores frente a los cambios en la composición del equipo. Estas iniciativas deben enfatizar los beneficios colectivos de la diversidad y la inclusión, mostrando cómo la colaboración entre mujeres y hombres fortalece el rendimiento y el clima laboral. Asimismo, es importante involucrar a los hombres jóvenes como aliados y promotores del cambio, aprovechando su mayor apertura para influir positivamente en sus compañeros y contribuir a una transformación cultural más acelerada.

4. Se observó una sobrecarga de estrés y presión en las mujeres por la necesidad de demostrar su capacidad ante sus familias, supervisores y compañeros. En este sentido, se recomienda implementar programas de bienestar emocional y gestión del estrés,

orientados a atender las cargas adicionales que enfrentan las mujeres tanto en el ámbito laboral como familiar. Además, se sugiere fomentar la creación de una red interna de apoyo entre trabajadoras, liderada por mujeres con trayectoria en el sector portuario, que sirva como espacio para compartir experiencias, brindar soporte emocional y elaborar estrategias conjuntas frente a situaciones laborales complejas o discriminatorias.

Para atender el ámbito familiar, se recomienda implementar actividades de reconocimiento que visibilicen y premien la labor diaria de las trabajadoras, complementadas con charlas sobre la importancia de su aporte al sector portuario. Asimismo, se sugiere incentivar activamente el apoyo familiar en entornos laborales masculinizados, con el objetivo de promover una mayor comprensión, respaldo y deconstrucción de los estereotipos de género tradicionales dentro de la familia.

5. Si bien la empresa cuenta con políticas orientadas a promover la igualdad de género, y las trabajadoras las reconocen e identifican, es necesario reforzar continuamente su aplicación, así como los procedimientos internos frente al acoso laboral, asegurando que su alcance y eficacia se extiendan a todos los grupos de trabajo. En cambio, en las empresas que aún no cuentan con estas políticas o programas internos, resulta fundamental implementarlos, incorporando módulos específicos que visibilicen y cuestionen las barreras actitudinales, en especial los micromachismos, y fomenten comportamientos inclusivos y respetuosos. Asimismo, es importante integrar mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el cambio en las actitudes y garantizar que las políticas y prácticas internas realmente contribuyan a un entorno laboral más equitativo.

6. Es fundamental la intervención del trabajador social desde el área de Bienestar en los casos de mujeres que han presentado denuncias por hostigamiento laboral o que evidencian una sobrecarga de estrés debido a la presión de su trabajo. Por ello, se recomienda que él o la profesional implemente entrevistas focalizadas con el fin de comprender la situación desde diferentes perspectivas y definir las acciones a realizar. Asimismo, se sugiere aplicar evaluaciones trimestrales, a través de encuestas de satisfacción y/o focus groups, para identificar tendencias o patrones de micromachismos en la dinámica laboral y prevenir que estas conductas escalen hasta convertirse en hostigamiento. Estas acciones permitirán sistematizar la información recogida y mejorar continuamente las estrategias de intervención.
7. Finalmente, se recomienda fomentar futuras líneas de investigación que profundicen en las dinámicas de micromachismo en entornos portuarios. Estas investigaciones podrían incluir estudios comparativos entre distintos terminales, con el objetivo de identificar similitudes y diferencias tanto en las manifestaciones de los micromachismos. Asimismo, se sugiere explorar el rol de los varones como aliados en la transformación de culturas organizacionales sexistas, así como evaluar la efectividad de los canales de denuncia y de los protocolos internos desde una perspectiva de género. Ello permitirá ampliar el conocimiento existente y contribuir al diseño de políticas más efectivas y contextualizadas en sectores históricamente masculinizados como el portuario.

Referencias bibliográficas de figuras

Amnistía Internacional. (2021). *De las opiniones a los hechos: El iceberg de la violencia de género*. <https://amnistia.org.ar/de-las-opiniones-a-los-hechos-la-sociedad-percibe-un-avance-en-igualdad-de-genero-pero-en-la-practica-la-brecha-continua/>

Referencias bibliográficas

- Aguilar, T. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Amnis*.
<https://doi.org/10.4000/amnis.537>
- Bonino, L. (2004). Los micromachismos. *Revista La Cibeles*, 2(1), 1–6.
<https://www.mpd.org/sites/default/files/micromachismos.pdf>
- Bonino, L. (1996). La violencia invisible en la pareja. En *Las Jornadas de género en la sociedad actual*, (pp. 25–45). Generalitat Valenciana.
https://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine* (J. Jordá, Trad.). *La dominación masculina*, (pp. 1–90). Editorial Anagrama.
<https://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf>
- Briñol, P., Falces, C., & Becerra, A. (2007). Actitudes. *Psicología Social*, 457–490.
<https://pablobrinol.com/wp-content/uploads/papers/Actitudes.pdf>
- Cárdenas, M. y Caro, P. (2021). Mujeres migrantes latinoamericanas en trabajos masculinizados en Santiago: reconocimiento e interseccionalidad. *Si Somos Americanos*, 21(1), 103–128.
<https://doi.org/10.4067/S0719-09482021000100103>
- Carranza, K. y Mendoza, M. (2021). *Actitudes machistas en jóvenes y adultos* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8070>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). *En 2022, al menos 4.050 mujeres fueron víctimas de femicidio o feminicidio en América Latina y el Caribe*.

<https://www.cepal.org/es/comunicados/2022-al-menos-4050-mujeres-fueron-victimas-femicidio-o-feminicidio-america-latina-caribe>

Connell, R. (1995). La organización social de la masculinidad. *Biblioteca Virtual de Ciencias Sociales*.

https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/105_estudios_genero/material/archivos/la_organizacion_socia_de_la_masculinidad.pdf

Constitución Política del Perú [Const] Art. 2. 29 de diciembre de 1993 (Perú).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (1994). Organización de los Estados Americanos.
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (1979). Organización de las Naciones Unidas.
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. (1993). Organización de las Naciones Unidas.
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Decreto Legislativo N.º 728 (1991) [Presidencia de la República]. Ley de fomento del empleo. 12 de noviembre de 1991.

Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP (2019) [Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables]. Política Nacional de Igualdad de Género. 4 de abril de 2019.

- De Martino, M. (2013). Connel y el concepto de masculinidades hegemónicas: Notas críticas desde la obra de Pierre Bourdieu. *Revista Estudos Feministas*, 21(1), 283–300. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15903007>
- Demarini, I. (2019). *La labor del trabajo social en el sector pesquero peruano: Sistematización de la experiencia profesional con pescadores de embarcaciones industriales en el Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11447>
- Díaz, L. (2018). El empoderamiento de la mujer en el sector marítimo: Una perspectiva latinoamericana. *Red de Mujeres de Autoridades Marítimas de Latinoamérica (Red MAMLa)*. <https://www.redmamla.org/es/cronicas-maritimas/el-empoderamiento-de-la-mujer-en-el-sector-maritimo-una-perspectiva>
- Dohm, G. (2023). La oportunidad de la inclusión laboral de mujeres en sectores masculinizados. *Diversa*. https://diversanoticias.com.ar/opinion/la-oportunidad-de-la-inclusion-laboral-de-mujeres-en-sectores-masculinizados/#_ftn1
- Eagly, A., Wood, W. y Johannesen-Schmidt, M. (2004). *Teoría del rol social: Diferencias y semejanzas de acuerdo al sexo*. https://www.academia.edu/114812416/Teoría_del_Rol_Social_Diferencias_y_semejanzas_de_acuerdo_alsexo_Eagly_Wood_and_Johannesen_Schmidt
- Empar, A. (2016). Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del puerto de Valencia. *Arxius de Ciències Socials*, 1(35), 123–138. <http://hdl.handle.net/10550/59387>

- Espacios Laborales sin Acoso - ELSA. (2024). *Resumen de resultados: Medición de hostigamiento y acoso sexual laboral (ASL)*. Recuperado el 15 de mayo del 2025.
- Eyzaguirre, E. (2022). *Mujeres periodistas y roles de género en la televisión peruana* [Trabajo de investigación, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
<http://hdl.handle.net/10757/660758>
- Federación Internacional de Trabajadores Sociales. (2018). *Declaración global de los principios éticos del trabajo social* (L. Casal, Trad.).
<https://www.ifsw.org/declaracion-global-de-los-principios-eticos-del-trabajo-social/>
- Fernández, X. (s.f.). *Construcción social del género: Conceptos básicos*.
https://www.academia.edu/37228615/Construcci%C3%B3n_social_del_g%C3%A9nero_conceptos_b%C3%A1sicos
- Fuller, N. (1997). *Identidades masculinas: Varones de clase media en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú Fondo Editorial. <https://doi.org/10.18800/9972420817>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201–229. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- García, A. y López, M. (2002). Congruencia de rol de género y liderazgo: El papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 245–257. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80538202.pdf>
- Guerra, I. (2022). Los estereotipos de género y su incidencia en la violencia contra la mujer. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3612
- Gutarra, M., Esteban, M. y Huatuco, M. (2024). Equidad de género en la gestión portuaria: Desafíos y oportunidades. *Portus Port City Relationship and Urban Waterfront*

Redevelopment.

<https://portusonline.org/gender-equity-in-peruvian-port-management-challenges-and-opportunities/>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2008). *Metodología de la investigación* (4.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024). *Encuesta demográfica y de salud familiar 2023 nacional y departamental. Capítulo 11: Violencia contra las mujeres, niñas y niños.* <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/5601739-peru-encuesta-demografica-y-de-salud-familiar-endes-2023>

Lagarde, M. (1989). *Antropología de los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2021/octubre/0815918/Index.html>

Ley N.º 27942 (2003). Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. 27 de febrero de 2003. Diario Oficial El Peruano.

Ley N.º 28983 (2007). Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. 16 de marzo de 2007. Diario Oficial El Peruano.

Ley N.º 30709 (2017). Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. 27 de diciembre de 2017. Diario Oficial El Peruano.

Martínez, K. (2018). Mujeres en profesiones masculinas. El caso de las ingenieras mecánicas electricistas. ¿Mujeres florero? *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 3(1), 147–160. <https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4079>

Meléndez, L. (2007). Serie marcos conceptuales 2: ¿Qué entendemos por enfoque de género?

Inclusión y Equidad. <http://www.inefop.org.uy/docs/Enfoque%20de%20Genero.pdf>

Méndez, G. (2022). Marta Lamas: Dimensiones de la diferencia de género y política. *Diferencias de sexo, género y diferencia sexual*, 111–136.

<https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2022/05/Marta-Lamas.pdf>

Ministerio de la Mujer y de las Poblaciones Vulnerables. (s.f.). *Atención a la violencia*.

<https://www.mimp.gob.pe/omep/estadisticas-atencion-a-la-violencia.php>

Nieto, A. (2008). El laberinto al que se enfrentan las mujeres. *CincoDías*.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2008/02/23/economia/1203747660_850215.html

Organización Marítima Internacional. (2022). *Encuesta de la OMI y WISTA sobre las mujeres en el sector marítimo 2021*. <https://goo.su/lVlo1w>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.).

Estereotipos de género. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

Quispe, A. (2023). El lugar de la mujer: La segregación ocupacional horizontal por razón de género en el mercado laboral peruano. *La Colmena*, 1(16), 81–96.

<https://doi.org/10.18800/lacolmena.202301.004>

Ramírez, A., Robayo, S., Cedeño, D. y Riaño, N. (2017). El machismo como causa original de la violencia intrafamiliar y de género. *CienciAmérica: Revista de Divulgación Científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 6(3).

<https://portal.amelica.org/ameli/journal/367/3671558006/html/>

Revista Economía. (2023). *Mes de la mujer: Dos programas que las empoderan en el sector portuario y logístico*.

<https://www.revistaeconomia.com/mes-de-la-mujer-dos-programas-que-las-empoderan-en-el-sector-portuario-y-logistico/>

- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: Notas sobre la “economía política” del sexo. *Nueva Antropología*, VIII(30), 95–145. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15903007>
- Schongut, N. (2012). La construcción social de la masculinidad: Poder, hegemonía y violencia. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 2(2), 27–65. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475847408003>
- Velásquez, S. (2018). *Estereotipos de roles de género y actitudes hacia mujeres líderes organizacionales, desde la perspectiva de las propias mujeres* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12959>
- Vera, P. (2022). *Rol de las mujeres en la pesca artesanal y su aporte en el desarrollo sostenible en Puerto López* [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4354>

Anexos

Anexo N°1: Consentimiento Informado

Estimada:

Soy Rosa Nieves, egresada de la carrera de Trabajo Social por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo de este estudio es poder describir los micromachismos hacia el rol de la mujer dentro del sector portuario desde la perspectiva de las propias mujeres trabajadoras.

La participación es voluntaria y se mantendrá el anonimato. La información recopilada será confidencial, y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Para un mejor manejo de datos para la investigadora, la entrevista será grabada manteniendo la confidencialidad respectiva.

Tiene derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento y abstenerse de responder las preguntas que considere. Si tuviera alguna duda o consulta respecto al desarrollo de la investigación, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinente conectándose directamente al correo rosanievesriveros@gmail.com

Muchas gracias por su participación.

Anexo N°2: Guía de entrevista semi estructurada**Fecha:**_____**Lugar:**_____**Hora de inicio:**_____**Hora de término:**_____**Información general**

Área donde trabaja:

Puesto de trabajo:

Componentes por Indagar

1. ¿Cuáles son tus experiencias personales respecto a situaciones donde se difunden estereotipos de género?
2. Desde tu puesto de trabajo, ¿Qué facilidades o limitaciones consideras que tienes al momento de desempeñar tu labor?
3. En tu vida laboral, ¿Has escuchado comentarios despectivos, rumores o burlas sexistas sobre el desempeño de la mujer? Si es así, menciona cuales son y tu reacción frente a ellas.
4. En tu vida personal ¿Has escuchado comentarios despectivos, rumores o burlas sexistas por trabajar en un sector masculinizado? Si es así, menciona cuales son y tu reacción frente a ellas.
5. ¿Alguna vez has sentido que han sobrevalorado tu trabajo por ser mujer? Si es así, menciona esas situaciones, tu reacción frente a ellas y que tipo de emociones se evidenciaron.

6. ¿Qué tipo de tratos has percibido, por parte de tus compañeros varones, al momento de ingresar a tu puesto de trabajo? Actualmente, ¿hay algún cambio?
7. En tu vida laboral ¿Alguna vez has presenciado algún indicio de incomodidad y/o rechazo, respecto al desempeño laboral de una mujer? Si es así, menciona cuales son, tu reacción frente a ellas y que tipo de emociones se evidenciaron.
8. En tu vida personal ¿Has presenciado algún indicio de incomodidad y/o rechazo por trabajar en un sector masculinizado? Si es así, menciona cuales son, tu reacción frente a ellas y que tipo de emociones se evidenciaron.
9. ¿Qué expectativas tienes tus superiores frente a tu trabajo como trabajadora mujer?
10. En tu vida personal ¿Cuál es la valoración de tus familiares y/o amigos frente al trabajo que realizas dentro de un sector masculinizado como es el sector portuario?

Gracias por el tiempo brindado ¿hay algo que desees agregar o algún comentario final?

Si no es así, le reitero mi agradecimiento por la participación.

Anexo N°3: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Micromachismo	Se define como una serie de acciones de dominación y control que, aunque suelen estar naturalizados, legitimados e invisibilizados, perpetúan la desigualdad de género. esto se debe a que se manifiestan a través de mensajes y acciones que transmiten y reproducen relaciones de desigualdad, discriminación, sobrevaloración y dominación hacia las mujeres. Además, son difíciles de identificar, ya que muchas veces pasan desapercibidos tanto para el agresor como para la víctima, precisamente porque suelen estar profundamente normalizados en la vida cotidiana (Bonino, 1996).	Tipos de micromachismos	Invisibilización de ideas u opiniones de las mujeres	Guía de entrevista semi estructurada
			Asignación de roles tradicionales a mujeres	
			Bromas o comentarios sobre la capacidad de las mujeres	
			Rechazo pasivo o resistencia al momento de trabajar junto a sus compañeros varones	
		Estereotipos de género	Ideas tradicionales sobre el rol femenino	Guía de entrevista semi estructurada
			Creencias sobre las capacidades de las mujeres	
			Valorización social del trabajo femenino en sectores masculinizados	
		Actitudes masculinas	Reacciones de los compañeros varones frente al ingreso de mujeres al área de Operaciones	Guía de entrevista semi estructurada

Rol de la mujer	Es la construcción sociocultural que determina y moldea los espacios, funciones y actitudes esperadas del género femenino en una sociedad determinada. Tradicionalmente, estos roles han estado vinculados al cuidado, la obediencia, la emocionalidad y la subordinación, lo que ha limitado la participación equitativa de las mujeres en ámbitos como el laboral, político o científico (Lamas, 1996; Lagarde, 1997).	Desafíos laborales	Facilidades y/o limitaciones de la mujer dentro del sector portuario	Guía de entrevista semi estructurada
		Expectativas laborales	Expectativas por parte de los superiores	Guía de entrevista semi estructurada
			Situaciones de sobrevaloración	
		Percepción social del rol de la mujer en sectores masculinizados	Valorización sobre el tipo de trabajo que realiza la mujer en el sector portuario	Guía de entrevista semi estructurada