



MARCO ORGANIZACIONAL

¿Qué aspectos importantes podemos tener en cuenta para incluir la perspectiva de género en las organizaciones?

Índice:

Introducción:

CAMINO 1: CAMBIO ORGANIZACIONAL

Dos niveles de estructura en un grupo

Los tres pilares en un grupo

Los cuatro espacios que debemos cuidar

Liderazgo

Poder y rango

CAMINO 2: CONCILIACIÓN Y CUIDADOS

Trabajo de cuidados

Trabajo reproductivo

Conciliación

CAMINO 3: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

Violencia de género

Formas de violencia de género

La pirámide de la violencia en organizaciones

Microagresiones

Introducción

En el siguiente apartado analizaremos propuestas desde una perspectiva feminista para la transformación organizacional, **hacia modelos no patriarcales**. Para ello, conoceremos algunas ideas y conceptos fundamentales.

A medida que crecemos y nos desarrollamos tanto personal como colectivamente en una sociedad capitalista patriarcal, las organizaciones que formamos y construimos generalmente están marcadas por **dinámicas patriarcales y capitalistas**, incluso cuando nuestros valores y objetivos provienen de un punto de vista crítico para el sistema actual.

Al observar algunas de estas dinámicas patriarcales en las organizaciones, podemos destacar, por ejemplo, cómo las personas que trabajan en organizaciones (incluso voluntariamente) trabajan por encima de sus posibilidades, en condiciones de gran estrés, haciendo muchas horas extra y, a menudo, con baja remuneración. La mayor parte del tiempo y las tareas que son visibles y remuneradas están enfocadas al trabajo productivo, y apenas se dedica tiempo al cuidado del equipo, a escuchar cómo van las personas en su trabajo, y cómo se están aplicando los procesos.

También se puede observar que en las organizaciones **dominan las dinámicas de rango habituales en la sociedad**: los hombres hablan más, ocupan más espacio y marcan la agenda de trabajo. Las mujeres están más a cargo del cuidado y suelen desempeñar el papel de apoyo emocional, atención y mediación en los equipos, muchas veces en la sombra y sin visibilidad.

También existen otras **dinámicas de abuso de poder** en las organizaciones en referencia a otros ejes de opresión, de personas blancas a personas racializadas, de personas normotípicas a personas con diversidad funcional, etc.

Finalmente, en las organizaciones juveniles se replican los modelos de violencia en la sociedad. Es común encontrar casos de acoso por parte de monitores o trabajadores juveniles que acosan a niñas y adolescentes, a veces con impunidad, o acoso laboral. Todavía no existen canales específicos para denunciar el acoso y la violencia machista ni posicionamientos públicos y firmes por parte de la organización sobre actitudes sexistas que no se toleran.

Para trabajar con las organizaciones en la incorporación de la perspectiva de género en su estructura formal y no formal, trabajaremos en 3 dimensiones:

I. Transformación de estructuras y procesos organizacionales

II. Trabajo de cuidados y conciliación

III. Violencia de género en las organizaciones

CAMINO I: CAMBIO ORGANIZACIONAL

Es fundamental mirar al interior de las organizaciones ya que son muchos los valores, actitudes y subjetividades que están implícitos dentro del sistema capitalista y heteropatriarcal que hemos interiorizado, y que automáticamente guían y/o afectan nuestras formas de hacer las cosas.

Dos niveles de estructura en un grupo.

Existen dos niveles diferentes para entender la estructura principal de una organización, que son muy diferentes y aportan información diferente y complementaria:

| Una **estructura formal o explícita**: que todo el mundo debería conocer, que sea común para todos, y que esté relacionada con el organigrama, los cargos formales (director financiero, coordinador de proyectos, etc.), cómo se distribuyen las tareas, quién toma las decisiones importantes y dónde (modelo de gobernanza).

| Una **estructura no formal o implícita**: que no está clara para todos, o diferentes personas pueden tener ideas diferentes al respecto, porque no se discute explícitamente en las reuniones, pero tiene un fuerte impacto en los procesos e interacciones entre las personas. Por ejemplo: quién atiende las necesidades de las personas, quién atiende el espacio común, quién realmente ejecuta las tareas. It is very important that formal structure incorporates the implicit one, those tasks, roles and spaces that are essential for the survival of the organization, but are usually invisibilized and not valued or remunerated.

También es fundamental conocer los modelos y procesos de gobierno, cómo y dónde se toman las decisiones dentro del grupo. La estructura de gobierno es un aspecto importante para garantizar que las necesidades y voces de todas las personas se incluyan en las decisiones. Existen modelos de toma de decisiones como el cada vez más popular Sociocracia, que combina la agilidad con la aceptación de la diversidad y la consideración de todas las voces.

Los tres pilares en un grupo

Una de las principales propuestas del feminismo, es prestar tanta atención y darle tanta importancia a los procesos ya las personas como a los resultados.

En la economía capitalista patriarcal se prioriza el resultado, la meta o el producto/servicio que generará ingresos. Otros aspectos para una buena vida en equipo son devaluados, descuidados u olvidados.



El feminismo propone cuidar otros **dos pilares importantes** en la vida de un grupo, además de los resultados. Uno de los pilares es el **proceso**, las formas en que logramos esos resultados. Es en estos procesos que podemos tomar conciencia y aprender sobre las diferentes dinámicas de poder que se dan, y cómo podemos evitar abusar de ese poder; en su lugar, debemos compartirlo y dar voz a las personas que no encuentran fácil hablar en el grupo.

El otro pilar son **las personas**: ¿cómo se sienten en relación a las tareas, con el equipo? ¿Hay alguna tensión o malestar? Es muy importante saber cómo se siente la gente con respecto al equipo, porque le da mucha información al grupo sobre lo que está pasando en el sistema del grupo, y porque queremos atender las necesidades y deseos de los que forman parte. la organización.

Los cuatro espacios que debemos cuidar

Debemos mirar y cuidar cuatro espacios¹ fundamentales en la vida de un grupo o una organización:

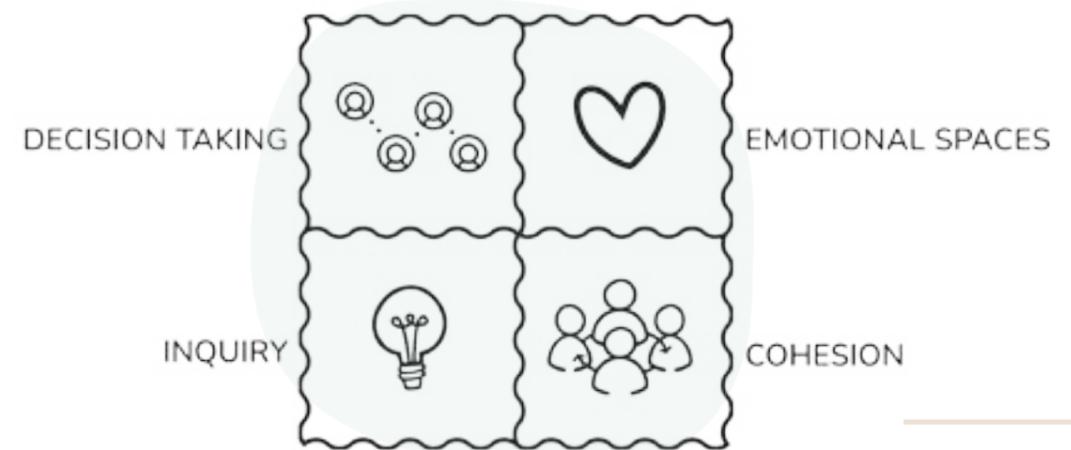
| **Espacio de toma de decisiones**: el más conocido o el más habitual en reuniones o asambleas de grupos.

| **Espacio de indagación**: este es un espacio en el que es más fácil para el grupo poner en juego la inteligencia colectiva.

| **Espacio emocional**: generalmente relegados a la estructura informal en grupos. Es el espacio en el que acercamos las emociones de las personas que forman parte del equipo y para la transformación de conflictos.

| **Cohesion y celebración**: este espacio, que también suele estar fuera de la estructura formal, permite que el grupo esté más unido y resiliente, gracias a la creación de relaciones positivas entre las personas que forman parte de la organización.

De estos espacios, los dos últimos suelen quedar olvidados en la estructura formal de las organizaciones, y son espacios fundamentales para el cuidado de las personas y la



¹ José Luis Escorihuela

Liderazgo

Liderazgo es también un aspecto clave en la estructura y los procesos organizativos, y un rol necesario en los equipos, aunque puede traer tensiones por el poder que tiene este rol, o mejor dicho, por el abuso de poder.

Desde el proceso GATE promovemos que el liderazgo no es solo una persona, sino un rol, y que rota: esto quiere decir que diferentes personas pueden tener la posibilidad de liderar en diferentes momentos, dependiendo de sus intereses, conocimientos, habilidades, necesidades, competencias, etc.

Para promover la distribución de responsabilidades de poder, generando co-liderazgo o liderazgo rotativo y transformador, existen diferentes medidas que se pueden implementar. Esto posibilita que todas las personas de la entidad ocupen puestos de mayor poder y responsabilidad, y desarrollen habilidades de liderazgo.

La forma de liderar de cada persona es diferente, y promover la diversidad en la forma de liderazgo también es un aspecto importante en un grupo saludable. El estilo de liderazgo dependerá de las habilidades y valores de cada persona, actitudes, talentos, intereses, etc.

La idea de compartir el poder requiere que seamos conscientes del papel que

Poder y rango

PODER es la **posición de privilegio** que tiene una persona en un grupo, en el mundo. El poder tiene una fuerte influencia en los procesos de grupo. Todos tenemos experiencias en torno a este tema. Y también es importante saber que mueve muchas emociones e historias sensibles. Por ejemplo, cuando hay tensiones y conflictos, el poder es uno de los principales elementos a entender.

Es un tema **complejo**, porque es muy **dinámico**, cambia todo el tiempo. El poder también ocurre en una **relación**: en un momento determinado, una persona tiene más poder que la otra.

Para entender mejor el poder es necesario entender el concepto de rango. **El rango** consiste en el poder y los privilegios, ganados o heredados, que uno recibe de la sociedad, la comunidad o para uno mismo.

El rango es la diferencia de poder en un momento dado: alto - bajo. El rango es un problema que afecta a todas las personas. Todo el mundo tiene más y menos rango que otra persona en un momento específico (puede cambiar cada minuto). El problema es que la mayoría de nosotros somos conscientes del rango o poder que no tenemos, pero olvidamos el rango o poder que tenemos. El desconocimiento del propio rango y privilegio constituye gran parte de nuestras dificultades de comunicación y problemas relacionales.

Algo importante a destacar sobre el rango y el poder es que no es posible dejar de lado tu rango. Incluso si no te gusta, no puedes sacarlo.

Entonces, ¿qué podemos hacer? Lo que podemos hacer con los privilegios y el poder es **tomar conciencia de estos privilegios y no usarlos para abusar sino compartir el poder.**

“El objetivo no es trascender, sino apreciar el rango y usarlo constructivamente”
dice Arnold Mindell.

Cuando hablamos de **privilegio**, hablamos de una ventaja, algo que nos da poder. A veces, la palabra “privilegio” también se refiere a un placer u honor especial, como cuando se dice “es un placer estar contigo”.

En general, se piensa que el privilegio pertenece a unos pocos en comparación con muchos, como la educación, que a escala mundial es un privilegio de unos pocos.

Tipos de rango

El trabajo de procesos² define cuatro tipos de rango. Los dos primeros son externos (o sociales) y están más relacionados con la estructura de la sociedad. Los siguientes están orientados a cómo estamos estructurados internamente (o personal), es decir, cómo nos sentimos con nosotros mismos.

| Externo

|| Rango social: tiene que ver con el estatus social que uno recibe en función de lo que la cultura dominante valora y apoya. Algunos factores que determinan el rango social son el género, la raza, la religión, la clase, la salud y las capacidades (discapacidades), la edad, la orientación sexual y la educación. Es también el rango estructural asociado a posiciones estructurales de poder: maestros, padres, jefes y líderes de organizaciones todos tienen estructuras de rango en relación a estudiantes, hijos, empleados y adherentes de organizaciones. El rango estructural se ve en las jerarquías de nuestras empresas, organizaciones y gobiernos; estructura eleva las posiciones de unos sobre otros.

|| Rango contextual: El rango también lo define el contexto. Por ejemplo, cuando está en un grupo que conoce bien, es posible que tenga un rango más alto que la persona que acaba de unirse al grupo, o más alto que el que tiene en un grupo diferente.

² Process Work, también llamado Process-Oriented Psychology, es una teoría de la psicología profunda y un conjunto de técnicas desarrolladas por Arnold Mindell y asociadas con la psicología transpersonal, la psicología somática y la psicología posjunguiana. La psicología orientada a procesos se ha aplicado en contextos que incluyen la terapia individual y el trabajo con grupos y organizaciones. Es conocido por extender el análisis de los sueños a las experiencias corporales y por aplicar la psicología a problemas globales como las disparidades socioeconómicas, los problemas de diversidad, los conflictos sociales y el liderazgo
https://en.wikipedia.org/wiki/Process-oriented_psychology

| Interno

|| **Rango psicológico:** Este rango se relaciona con cómo nos sentimos acerca de nosotros mismos. Incluye cómo lidiamos con los traumas de la infancia y la familia. Si algunos de nosotros tenemos una buena autoestima, esta persona tiene un rango psicológico más alto que esa persona que está deprimida, abandonada y sintiendo mucho sufrimiento. Nuestro rango psicológico puede evaluarse por lo centrados que estamos y nuestra capacidad para fluir, abrirnos y expresarnos.

|| **Rango espiritual:** Este rango tiene que ver con el alivio y la sensación de bienestar que proviene de sentir alguna fuente de energía superior a nosotros mismos. Puede ser una experiencia afirmativa que nos apoye desde lo más profundo en momentos de dificultad. Algunas personas de grupos oprimidos pueden tener rango espiritual por haber resistido y sobrevivido a su sufrimiento. Habrá ganado la concepción de no querer para sí la opresión que ha sufrido. El rango espiritual nos da la sensación de que estamos respaldados por algo más grande que nuestra vida o nuestra cultura, lo que nos permite resistir las dificultades y crear una comunidad.

Identificar qué mecanismos están operando en relación con el poder es fundamental para reducir las desigualdades y los malestares que generan en las relaciones. Algunas características que aumentan la capacidad de influencia y poder de las personas son más fáciles de identificar. Por ejemplo, sexo, edad, conocimientos, experiencia, tiempo en la organización, etc. Otros son más difíciles, como el rango personal.

La conciencia de estas diferencias nos permite prestar atención e introducir mecanismos para corregir las desigualdades que se pueden generar en las relaciones debido a las dinámicas de poder. Entonces, por ejemplo, en relación al género y la diferencia en la participación de hombres, mujeres y personas no binarias en una reunión, es muy importante regular los tiempos y turnos de palabra en las reuniones para asegurar que todas las personas, independientemente de sus privilegios, tienen la oportunidad de hablar y dar su opinión.

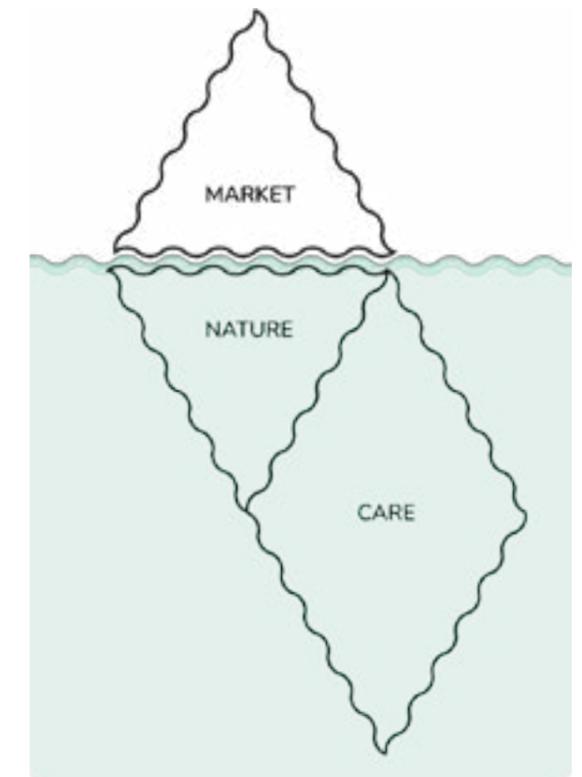
CAMINO II: CONCILIACIÓN Y CUIDADOS

En nuestra sociedad capitalista patriarcal en la que vivimos, el trabajo que sostiene y cuida la vida no es remunerado, y nunca lo ha sido. Este trabajo ha sido realizado históricamente por mujeres.

Esto implica que mientras los hombres trabajadores pueden hacer un mejor trabajo teniendo a alguien -las mujeres- cuidándolos a ellos y a sus hogares y familias (ancianos, niños, etc.), las mujeres no pueden acceder a las mismas oportunidades laborales por la misma razón. Esto también está sucediendo con los costos ambientales: el capitalismo no está tomando en cuenta costos esenciales como los sociales y ambientales.

Trabajo de cuidados

El trabajo de cuidados se entiende como el derecho de las personas a decidir sobre el uso de su propio tiempo y a participar en los distintos ámbitos de su vida personal, familiar, laboral o cívica³. **Cuidar** es administrar y mantener la vida y la salud en el día a día, cuidar el bienestar físico y emocional de los cuerpos, el propio y el de los demás⁴. **El trabajo de cuidados** es la base invisible del sistema económico. Se entiende que el cuidado es responsabilidad de la mujer, y se realiza la mayor parte del tiempo sin compensación monetaria. El trabajo no remunerado actúa muchas veces como un colchón que absorbe los costos de los reajustes del sistema económico.



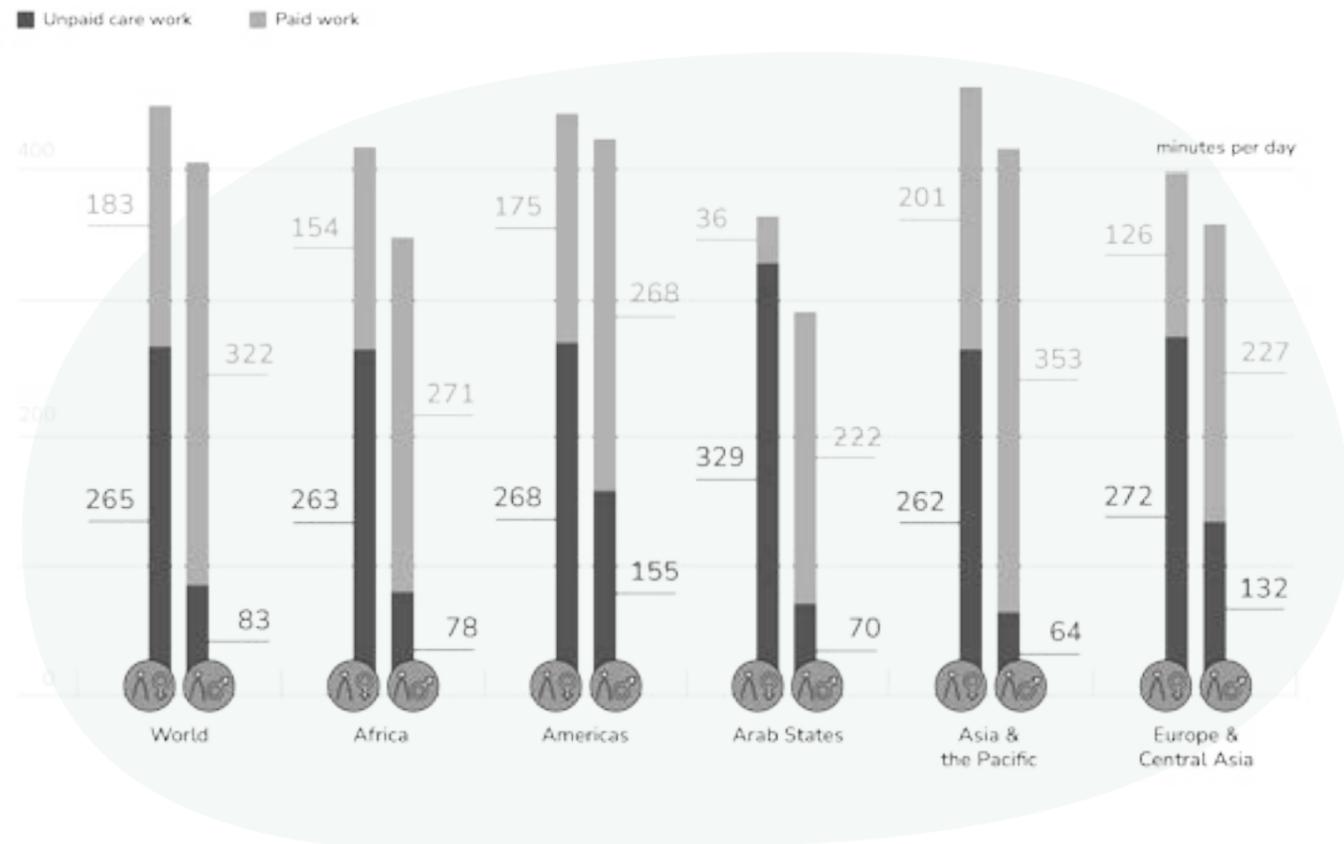
El hecho de que el trabajo de cuidados no se pague ni semida, lleva a que **permanezca invisible y no se tenga en cuenta en la formulación de políticas**. En este sentido, las encuestas son una herramienta clave para acabar con este círculo vicioso. La invisibilidad del cuidado significa que solo entra en el debate público cuando no se satisfacen las necesidades de cuidado.

- | Trabajos de mantenimiento o logística (ordenar, reponer desayuno, llamar a técnico de mantenimiento, coordinación con proveedores)
- | Atención emocional o gestión de equipos, como mediación, transformación de conflictos, escucha de las dificultades en el equipo (que por lo general ni siquiera es un rol formal en la estructura)
- | Roles invisibilizados de representación, trabajo en red o relaciones informales.

Es fundamental que desarrollemos herramientas para que estos trabajos sean visibles, reconocidos (nominándolos, asignándoles tiempo y recursos) y remunerándolos. También es importante rotarlos y distribuirlos.

³ <https://maresmadrid.es/wp-content/uploads/2018/04/Gui%CC%81a-de-ana%CC%81lisis-de-pra%CC%81cticas-de-corresponsabilidad-en-la-economi%CC%81a-social-y-solidaria.pdf>

⁴Orozco, 2012



Trabajo reproductivo

El trabajo reproductivo hace referencia a aquellas tareas que sustentan y ayudan a desarrollar el trabajo en una organización. El trabajo reproductivo es fundamental para el desarrollo de proyectos monetizados y, sin embargo, son invisibilizados y desvalorizados. Sin este trabajo, el “productivo” no podría ser posible.

Algunos ejemplos son:

- | Trabajos de mantenimiento o logística, como ordenar, reponer desayunos, llamar a técnicos de mantenimiento, coordinación con proveedores,
- | Trabajos que tienen que ver con un cuidado más emocional o gestión de equipos, como mediación, acompañamiento, resolución de conflictos, cuidado
- | Trabajos invisibilizados de representación, redes o relaciones informales.

Corresponsabilidad implica el supuesto de igualdad, entre hombres, mujeres y personas no binarias -así como entre las personas y los diferentes agentes de la sociedad- de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociadas al cuidado y satisfacción de las necesidades de la vida. En esta distribución también hay que tener en cuenta que hay una dimensión de cuidado del medio

ambiente, en un sentido ambiental y comunitario, que forma parte de lo que proponemos como corresponsabilidad.⁵

Es fundamental que desarrollemos herramientas para visibilizar estas tareas, que las reconozcamos, las nombremos, las remuneremos, las rotemos y las distribuyamos. Algunos ejemplos de medidas implementadas para reconocer el trabajo reproductivo:

- | En algunas organizaciones no existe diferencia en el reconocimiento monetario entre cualquiera de las tareas que se realizan.
- | Otra propuesta interesante es que las tareas reproductivas y de cuidado sean rotativas y realizadas por todas las personas que forman parte de las empresas.

En todo caso, es importante visibilizar todas las tareas reproductivas que son necesarias para la ejecución de la actividad u organización empresarial, y estas deben ser de alguna forma contabilizadas, valoradas y siempre remuneradas.

Conciliación

La conciliación es responsabilidad de las empresas y organizaciones para que los cuidados de los que son responsables las personas que trabajan en ellas fuera de la entidad sean posibles, adecuados y compatibles con el desarrollo del trabajo. También hay que conciliar el propio cuidado, el descanso, el ocio, la vida social, la formación.

Algunos ejemplos de medidas de conciliación en las organizaciones son:

- | Mejorar las condiciones laborales de las personas que laboran en las organizaciones.
- | Favorecer la flexibilidad laboral, incluyendo por ejemplo más días de libre disposición para la realización de tareas de cuidado.
- | Extendiendo las relaciones a las que la ley laboral reduce a quién puedes cuidar (no solo hijos, sino también padres, personas que viven contigo, amigos cercanos, etc.)
- | Facilitar las reducciones de jornada y permisos laborales.
- | Dando más autonomía en la ejecución del trabajo, permitiendo así una mayor flexibilidad de la jornada laboral y la autogestión del teletrabajo.

Otras propuestas son tomadas por la organización para asegurar el cuidado, por ejemplo, implementar áreas educativas de atención a la infancia en horario laboral, o la financiación de viajes para los hijos dependientes y otros acompañantes cuando las personas tienen que viajar por trabajo. La **conciliación** es clave para que las mujeres puedan tener las mismas posibilidades laborales que los hombres, y acabar con el “techo de cristal”: una metafórica barrera invisible que impide que determinadas personas puedan ascender a puestos directivos y ejecutivos dentro de una organización⁶.

⁵ <https://maresmadrid.es/wp-content/uploads/2018/04/Gui%CC%81a-de-ana%CC%81lisis-de-pra%CC%81cticas-de-corresponsabilidad-en-la-economi%CC%81a-social-y-solidaria.pdf>

⁶ <https://www.investopedia.com/terms/g/glass-ceiling.asp>

CAMINO III: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

Violencia de género

Como señala EIGE, “la violencia de género es un fenómeno profundamente arraigado en la desigualdad de género, y continúa siendo una de las violaciones de derechos humanos más notables en todas las sociedades. La violencia de género es la violencia dirigida **contra una persona por razón de su género**”⁷.

Las mujeres sufren la violencia de género por ocupar el género oprimido en el sistema de género, también las personas no binarias o personas trans sufren violencia por razón de su género.

Formas de violencia de Género

| **Física:** produce lesiones, angustia y problemas de salud. Ejemplos de este tipo de violencia son los estrangulamientos, los empujones y el uso de armas. En la UE, el 31 % de las mujeres han experimentado uno o más actos de violencia física desde los 15 años.

| **Sexual:** incluye actos sexuales, intentos de obtener un acto sexual, actos de tráfico o actos dirigidos de otro modo contra la sexualidad de una persona sin el consentimiento de la persona. Se estima que una de cada 20 mujeres (5 %) ha sido violada en los países de la UE desde los 15 años.

| **Psicológica:** incluye comportamientos psicológicamente abusivos, como el control, la coerción, la violencia económica y el chantaje. El 43 % de las mujeres de los 28 países de la UE ha sufrido algún tipo de violencia psicológica por parte de su pareja íntima⁸.

Pirámide de la violencia en los grupos⁹

LA VIOLENCIA COMO MODELO DE RELACIÓN

La pirámide de la violencia machista es una representación gráfica en la que se establece una relación entre la violencia física extrema y otras formas de violencia más invisibles, muchas de las cuales ocurren en los espacios de trabajo. A través de las formas sutiles de violencia, las formas más extremas de violencia se

consolidan y posibilitan que emerjan y se naturalicen¹⁰.

El sistema patriarcal se basa en la violencia para controlar y mantener las desigualdades durante siglos y siglos. Para tener el control de su poder, se han ejercido diferentes formas de violencia y dominación -por parte de hombres, instituciones, personas en roles dominantes, en espacios de trabajo, etc.- para lograr que las personas no inviertan los roles de género. Además, una de las principales características relacionadas con la masculinidad es la violencia; y como la masculinidad es el rol de género más valorado en nuestro sistema patriarcal, la violencia también lo es. **Nuestro sistema de socialización de la jerarquía y el poder se basa en la dominación y la violencia.** Y esto también está afectando a nuestras organizaciones.

Por eso también se cree que nos atrae la violencia desde que somos pequeños:

| **Los hombres** son educados en este sistema de dominación y poder para ser violentos: se relacionan con los demás a través de la violencia, la violencia significa poder y prestigio social. Naturalizan el ejercicio de diferentes tipos de violencia, y tener actitudes violentas refuerza su pertenencia al “grupo de hombres”.

| **Las mujeres** aprenden a tolerar, y más aún, a sentirte atraídas por este rol violento: la violencia, la dominación y el control se naturalizan y son sinónimos de amor y atracción.

Las formas de violencia expresadas en la base de la pirámide, si bien son menos extremas o visibles, no fueron menos graves. Estas formas de violencia afectan la vida de las personas y la forma en que se perciben y se relacionan entre sí.

Sostienen y permiten que ocurra la violencia más extrema. Permitir, tolerar y normalizar esta violencia cotidiana es lo que posibilita el reforzamiento de la desigualdad de género y la consolidación de hombres con más poder que las mujeres y otras diversidades de género.

Primer nivel: el tipo de violencia que puede ocurrir en una organización que nunca puede ser tolerada. Si alguien perpetrara este tipo de violencia, sería expulsado de la organización. Escriba esto en la etapa superior de la pirámide. Ejemplos: Acoso sexual/violencia física o psicológica.

Segundo nivel: el tipo de violencia que si bien es sumamente grave, puede ser manejada por la organización. Estos tipos de violencia son ostensiblemente perjudiciales para las personas de la organización y se deben implementar acciones para prevenirlos. Ejemplos: Actitudes de discriminación/ insultos

Tercer nivel: los tipos de violencia menos visibles. Estos ejemplos siguen siendo dañinos pero funcionan de maneras más cubiertas. Ejemplo: invalidación/ techo de cristal

Cuarto nivel: Tipos de violencia aún más invisibles. Es posible trabajar con ellos pero al final no es justo ni agradable tolerarlos. Ejemplos: Mansplaining/bromas

⁷ <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence>

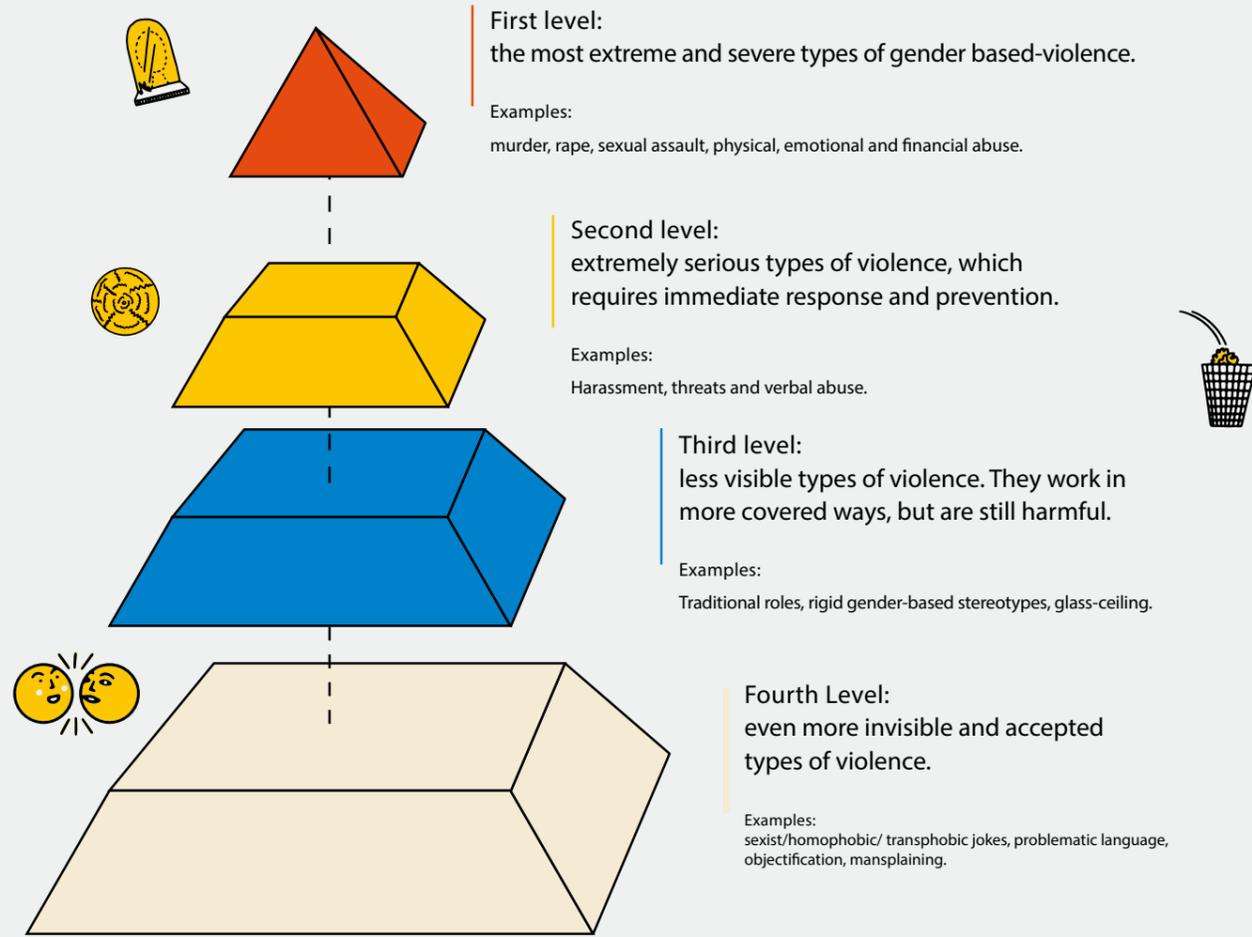
⁸ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en

⁹ Please also see our Infographic: The Pyramid of Violence

¹⁰ <https://virtualpsychcentre.com/the-pyramid-of-male-violence/>



PYRAMID OF VIOLENCE



Microagresiones

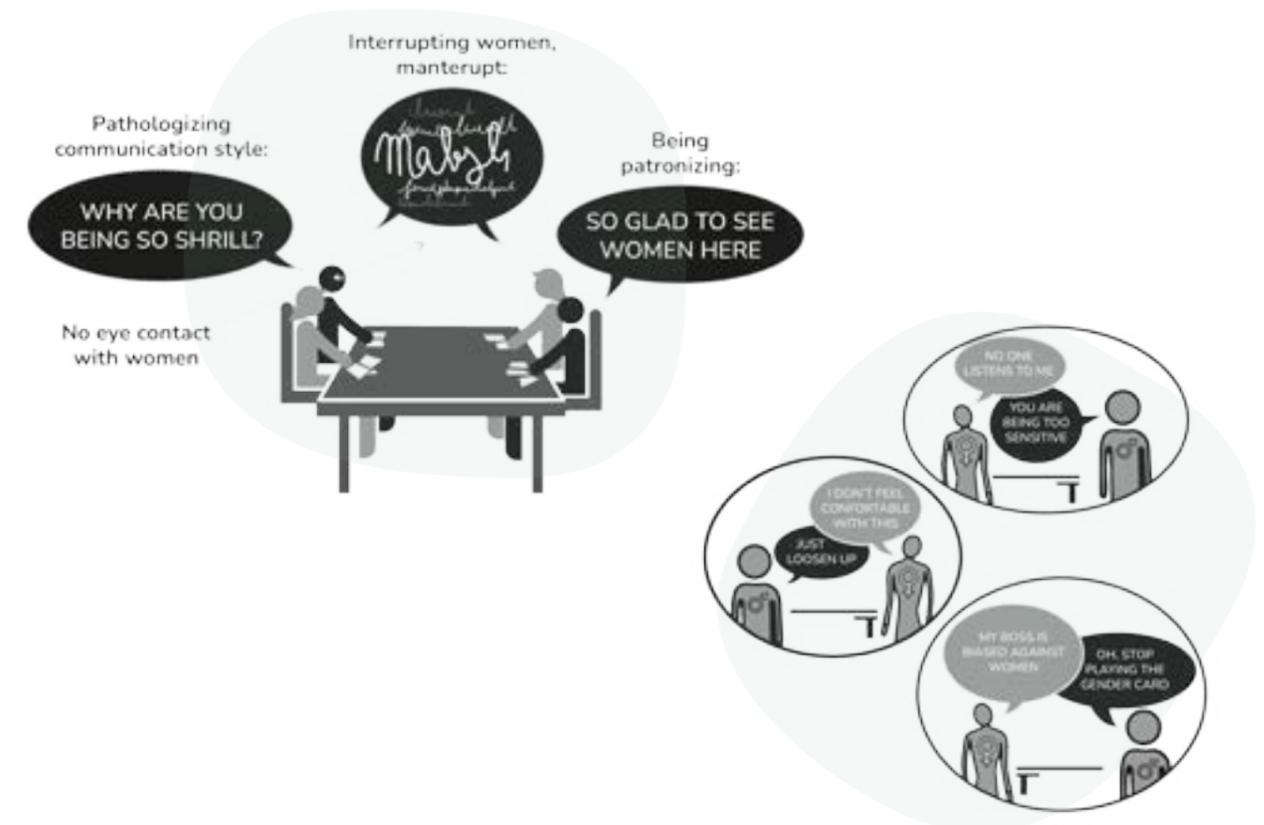
Microagresiones es un término que se utiliza para las humillaciones verbales, conductuales y ambientales breves y cotidianas, ya sean intencionales o no, que comunican actitudes hostiles, despectivas o negativas hacia grupos estigmatizados o culturalmente marginados¹¹.

Las mujeres y otras identidades de género son víctimas de microagresiones en la vida cotidiana, que las hacen sentir inferiores, objetivadas sexualmente y obligadas a reestructurar los estereotipos de roles de género.¹²

Aunque el nombre que se utiliza para designar este tipo de agresiones es “micro” el impacto que estas pueden tener en las personas que las reciben es muy alto y muchas veces es inconsciente, no se identifica este impacto en las personas y en el sistema porque están “normalizadas”. Además, este tipo de agresiones son fundamentales para perpetuar el sistema de violencia y legitimar la violencia de los demás niveles de la pirámide.

Algunos ejemplos de estas son:

- Alguien que hace insinuaciones sexuales no deseadas hacia otra persona.
- Referirse a los hombres por su apellido (Lewis, Sanchez) ya las mujeres por su nombre (María, Anne, Laura).
- AUn hombre dice que “ayuda” en las labores de cuidado de la oficina y del equipo, asumiendo que ese trabajo es de mujeres y él está ayudando, no participando en igualdad..
- Hacer comentarios sobre cómo se viste o la apariencia de una mujer.
- “Mansplaining”: un hombre explica algo a una mujer de una manera que se considera condescendiente o paternalista.
- Referirse a las compañeras con nombres como “cariño” o “amor”.
- “Manterrupt”: hombres interrumpiendo a mujeres en reuniones.
- Un hombre repitiendo lo que dijo una mujer u otra persona con menos privilegios, y llevándose todo el crédito y reconocimiento.



¹¹ Derald Wing Sue et al (2007) Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17516773/>

¹² Kaskan ER, Ho IK (2016). *Microaggressions and Female Athletes. Sex roles*



Gender
Awareness and
Transformation for
Equality