

# Percepción de micromachismos en el ámbito laboral: la influencia de la formación en género

**Ponente:** Lucía Moreno Solís, María Jesús Luque Rojas y Esther Mena Rodríguez

# Índice

1. Justificación
2. Marco teórico
3. Objetivos
4. Hipótesis
5. Metodología
6. Análisis
7. Resultados
8. Conclusión

# 1. Justificación

## Sondeo inicial sobre micromachismos

¿Son los micromachismos invisibles?

¿Qué aprecia la población?

¿Ejerce influencia la formación?



## Investigación

**Percepción de micromachismos en el  
ámbito laboral:**

**la influencia de la formación en género**

## 2. Marco teórico



# 3. Objetivos

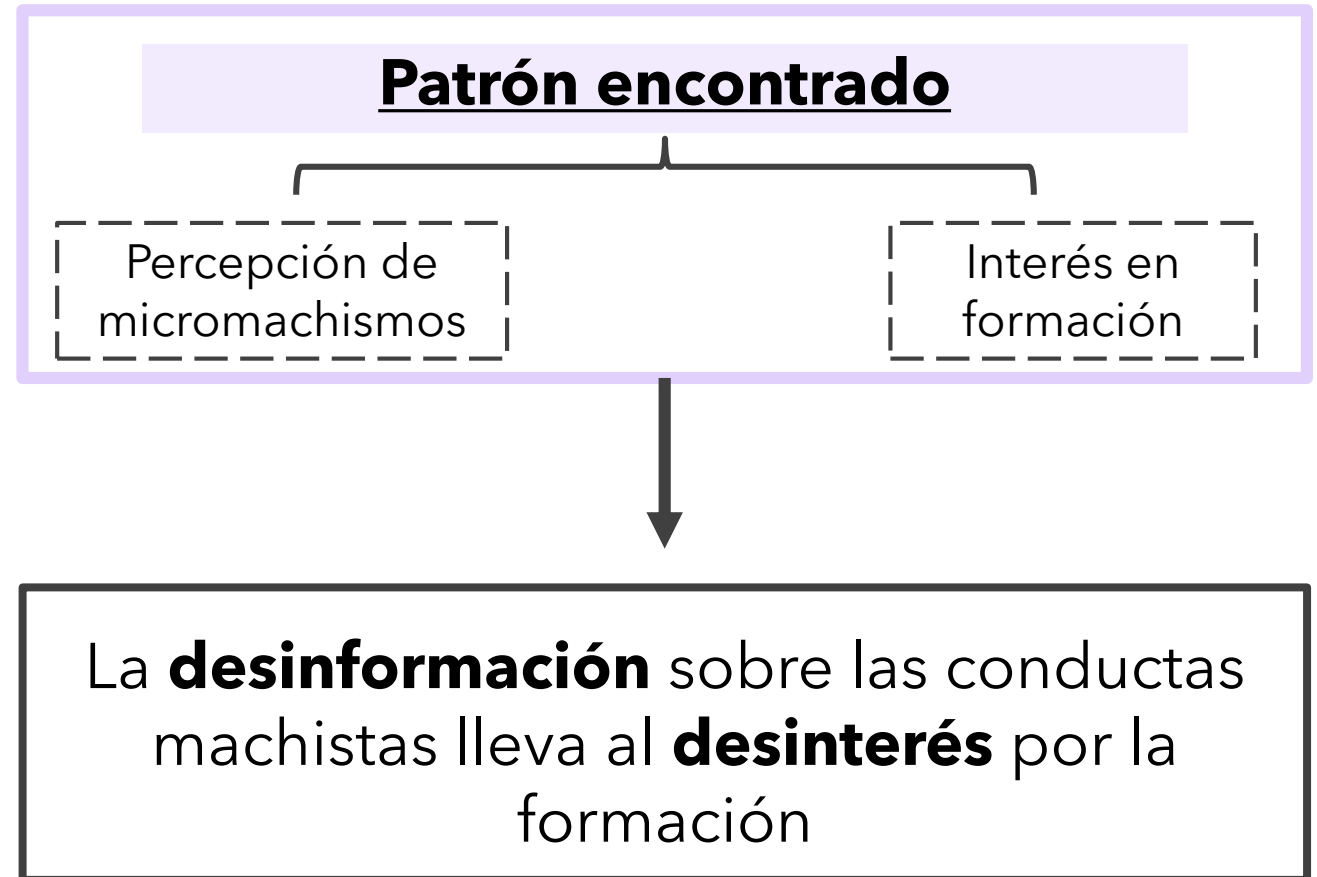
## Objetivo general

- Analizar la relación existente entre la desinformación sobre los micromachismos y la falta de interés en formación de género en el ámbito laboral.

## Objetivos específicos

- Evaluar el nivel de conocimiento sobre micromachismos de la muestra.
- Conocer el interés de esta muestra hacia la formación de género.
- Determinar la correlación existente entre la formación previa y la percepción de micromachismos.

## 4. Hipótesis



# 5. Metodología

**Cuestionario** → Escalograma de Guttman

## **COERCITIVOS**

- Que un hombre atemorice a una mujer mediante el tono de voz, la mirada o los gestos
- Que un hombre anule una decisión que ha tomado una mujer
- Que un hombre no respete las opiniones de una mujer
- Que un hombre haga comentarios bruscos a una mujer sin que se sepa la razón
- Que un hombre tome decisiones importantes sin contar con una mujer
- Que un hombre esté casi siempre en espacios comunes impidiendo que la mujer los use
- Que un hombre insista mucho a una mujer para que le cambie el turno

## **ENCUBIERTOS**

- Que un hombre haga creer a la mujer, de forma sutil, que está loca
- Que un hombre se lleve los créditos de una idea de una mujer
- Que un hombre cuestione el conocimiento de una mujer
- Que un hombre insista a una mujer en saber a dónde irá de vacaciones
- Que un hombre interrumpa las palabras de una mujer
- Que un hombre sienta que debe cuidar a una mujer en el equipo

## **DE CRISIS**

- Que un hombre ponga en duda que la mujer se esté esforzando en el trabajo
- Que un hombre no valore las tareas que realiza una mujer

## **UTILITARIOS**

- Que un hombre desanime a una mujer a pertenecer al equipo de trabajo

# 5. Metodología

**Entrevista**

→ Bloques temáticos →

- Formación previa
- Percepción
- Experiencias

1. ¿Ha recibido alguna vez algún tipo de formación de género?
  - a. En el caso de que responda que sí, ¿dónde la recibió? ¿en qué consistía la formación?
  - b. En el caso de que responda que no, ¿le habría gustado recibirla? ¿qué cree que habría sido esencial trabajar, en el caso de que la pudiese recibir?
  - c. ¿Estaría interesado/a en recibir formación de género algún día? ¿Por qué?
2. Escoja uno de los ítems de la lista que considere que muestra un comportamiento machista. ¿Por qué cree que lo muestra?
3. Escoja uno de los ítems de la lista que considere que no muestra un comportamiento machista. ¿Por qué cree que no lo muestra?
  - a. En el caso de que no haya ninguno para este caso, preguntar cual le ha supuesto mayor dificultad para percibirlo como machista.
4. ¿Qué cree que es un micromachismo?
5. ¿Sabe en qué consiste el movimiento por la igualdad de género?
6. ¿Cuál es el nivel de importancia que considera que tiene trabajar los micromachismos dentro de movimiento por la igualdad de género?
7. Y, en el ámbito laboral, ¿qué nivel de importancia tiene?



# 6. Análisis

## Cuestionario

→ Organización de datos:

- Nivel de percepción
- Porcentaje de interés

Nivel alcanzado	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9
Encuestados con esa puntuación	6	3	4	2	5	12	13	50	21
Porcentaje medio de interés	17,60%	0	21%	40%	38%	41,16%	68,15%	86,90%	92,30%

## Entrevista

→ Categorización de datos

Formación	Muestras de machismo	Falta de percepción	Micromachismos
Igualdad	Estereotipos	Roles	Normalidad
Cambio	Experiencias	Lenguaje	

# 7. Resultados

## *Cuestionario*

- **Hipótesis** confirmada: a mayor percepción, mayor interés
- La formación es **significativa**

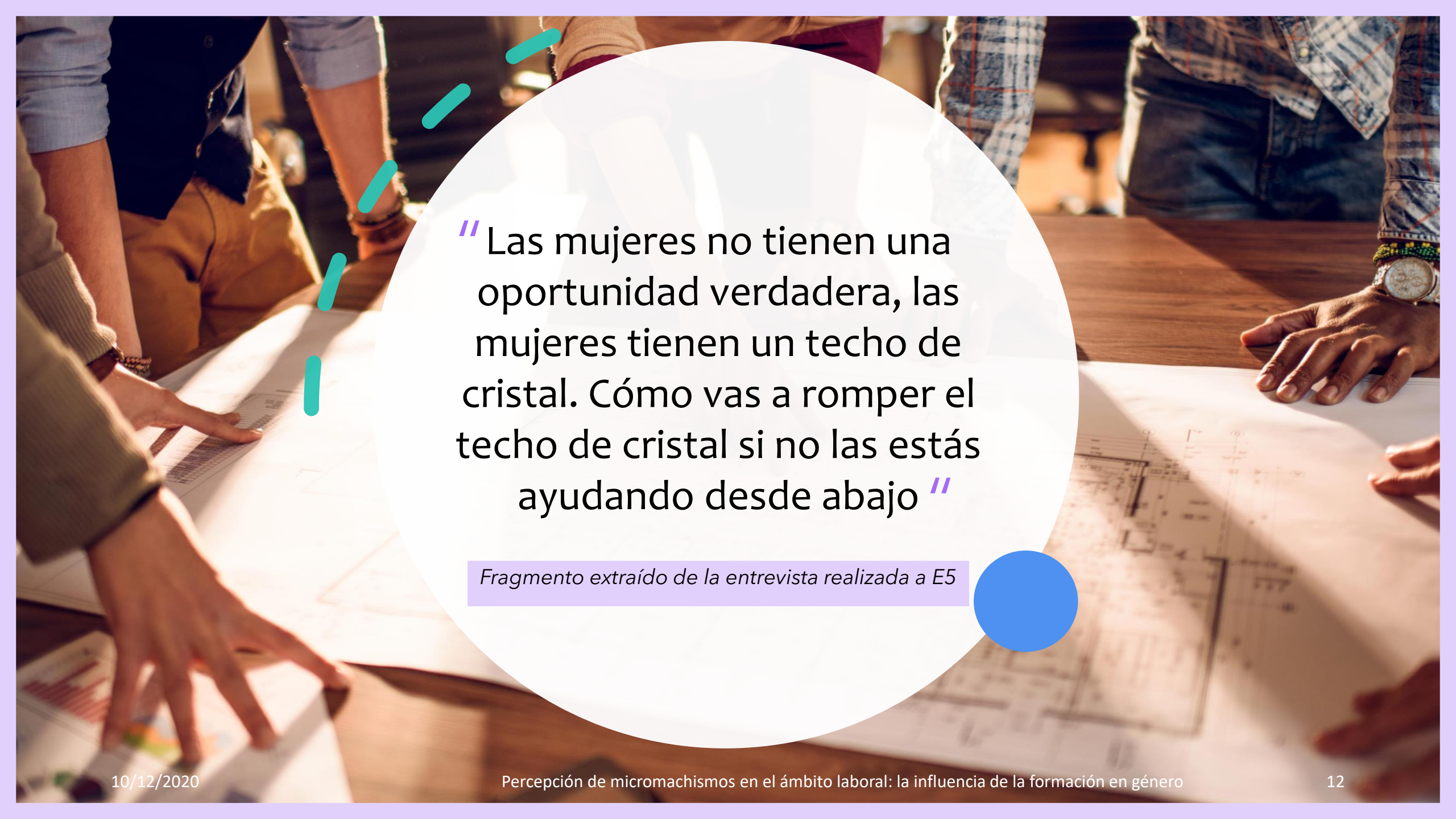
## *Entrevista*

- Aspectos comunes en la **formación** previa y futura
- Falta de **percepción** de forma inconsciente o consciente
- Concepto de igualdad confuso



## 8. Conclusión

- La **formación previa** influye en la conciencia de género
- La influencia efectiva se consigue a través de una **formación sensibilizadora**
- La formación en género en la escuela produce un **efecto sensibilizador** positivo a largo plazo



“ Las mujeres no tienen una oportunidad verdadera, las mujeres tienen un techo de cristal. Cómo vas a romper el techo de cristal si no las estás ayudando desde abajo ”

*Fragmento extraído de la entrevista realizada a E5*



# Gracias por su atención

Lucía Moreno Solís

[morenolucia45@gmail.com](mailto:morenolucia45@gmail.com)