



UANL



FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

Percepción de los roles de las masculinidades, en un contexto universitario.

Ana Cecilia Escribano Reyes ²⁵

Resumen

Este escrito tiene como objetivo principal explorar las diversas formas en que los hombres asumen sus roles en respuesta a las expectativas culturales (Masculinidad Hegemónica), cambios sociales (Masculinidad alternativa) y los cambios institucionales (Equidad de Género). Donde se muestra de qué manera estas representaciones de las masculinidades pueden contribuir a la construcción de la equidad de género en el ámbito universitario. Es en este contexto que, se exploran los roles de las masculinidades de los trabajadores de la Universidad Veracruzana (UV) región Coatzacoalcos-Minatitlán. Metodológicamente se trata de un trabajo con enfoque cualitativo donde se utilizó un diseño no experimental, con alcance descriptivo y transversal. Se seleccionaron una muestra intencionada por conveniencia de cuatro trabajadores de un total de 424, que representan diversas categorías laborales (dos académicos, un técnico académico y un administrativo).

Palabras claves: *Masculinidades, Género, Roles.*

²⁵ Facultad de Trabajo Social, Universidad Veracruzana. aescribano@uv.mx



UANL



FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

Introducción

La búsqueda de equidad de género representa un esfuerzo constante por tratar de sensibilizar a las personas en el respeto de los derechos humanos, la libertad de expresión, la libertad de tomar decisiones y de manifestar la preferencia sexual sin temor a la discriminación. Sin embargo, este proceso ha tenido contratiempo debido a la postura de la masculinidad hegemónica o también conocida como tradicional. Se entiende este término, como aquella relación del hombre con su masculinidad dotada de pautas culturales que rigen su comportamiento.

En el manual *Género y masculinidades: miradas y herramientas para la intervención*, elaborado en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) Uruguay (2016), se caracteriza a la masculinidad hegemónica por las siguientes “reglas disciplinadoras”:

No expresar afectos y privilegiar lo racional y la acción; no expresar dependencia ni debilidad; tener mucho deseo sexual, dirigirlo exclusivamente a las mujeres y mostrar a otras pruebas de sus actos (hiper) heterosexuales; tener un buen rendimiento sexual a través de un erotismo cuantitativo y un desempeño exitista, lo que cosifica misógicamente a las mujeres; vivir el propio cuerpo desde un registro desafectivizado; ser homofóbico y misógino; ser proveedor; cultivar el honor; privilegiar la acción por sobre la palabra; basada en negaciones y prohibiciones; una paternidad distante (p. 14-15). Las cuales se han perpetuado a lo largo del tiempo.

En oposición a la masculinidad hegemónica, surgen las masculinidades alternativas, subversivas o subalternas aquellas que “abarcan expresiones masculinas que se expresan de forma sensible y afectuosa, no competitiva, no heterosexual o de maneras que desconfirman el prejuicio masculino de un arrollador y siempre presente deseo sexual (FLACSO Uruguay, 2016, p. 12). Esta se caracteriza por ser distintas y estar en constante transformación. “También abarca a las masculinidades no violentas, vistas como feminizadas y/o infantilizadas, habitando cuerpos de mujeres, así como también a aquellas masculinidades desplegadas por hombres transgénero” (Campero, 2014, como se citó en FLACSO, 2016).



UANL



FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

En la actualidad, la existencia de esta dualidad y debido a que se ha puesto en la agenda pública la búsqueda de la equidad de género y la lucha contra las manifestaciones machistas y misóginas es necesario realizar un análisis de los hombres y sus expresiones de roles masculinos actuales.

La masculinidad subalterna o las nuevas formas de expresión masculina aún enfrentan poca aceptación en el entorno social, debido a que existe una “vigilancia” y “auto vigilancia” que precozmente se realiza sobre los varones para que “se hagan” hombres y no “unas nenitas lloronas” (FLACSO, 2016).

Para lograr una aproximación más cercana al esfuerzo de la búsqueda de la equidad de género, este estudio se enmarca en el contexto institucional educativo de la Universidad Veracruzana (UV). Para esta institución ha sido importante explorar las diversas manifestaciones de la masculinidad, reconocer la diversidad, fomentar la aceptación y el respeto hacia todas las expresiones de género, la UV (2019), presentó *El Protocolo para Atender la Violencia de Género en la Universidad Veracruzana*, donde expresó:

Impulsado por la Coordinación de la Unidad de Género y como resultado de talleres, foros y actividades en colaboración con las y los Representantes de Equidad de Género en las diversas entidades y dependencias de la Universidad; el cual fue aprobado por el Honorable Consejo Universitario General el 21 de agosto de 2020 (p. 6).

Este protocolo contiene los lineamientos para proceder en la atención de las violencias de género en las entidades académicas y dependencias de la Universidad Veracruzana. Es a través de la difusión de este, donde la universidad ha hecho esfuerzos institucionales para sensibilizar sobre la prevención de las violencias, promover la equidad de género y el respeto a la diversidad sexual en la comunidad universitaria de todas las regiones universitarias.

Es en este marco contextual y laboral, donde se explorarán las expresiones masculinas de los integrantes de la UV, para identificar las posturas de las masculinidades y su papel ante la equidad de género de los sujetos sociales ante las expectativas cambiantes.



Lo anterior se realizó a través de un análisis cualitativo que profundiza en los significados y representaciones sociales de las masculinidades. Este escrito fue sustentado teóricamente a través de un enfoque fenomenológico que facilitó la construcción de una descripción sobre la actitud de los sujetos de estudio, para alcanzar el objetivo de explorar las diversas formas en que los hombres asumen sus roles en respuesta a las expectativas culturales (Masculinidad Hegemónica), cambios sociales (Masculinidad alternativa) y los cambios institucionales (Equidad de Género).

Metodología

Esta investigación cualitativa por sus alcances responde a un diseño no experimental de alcance descriptivo y transversal. Se basó en una muestra de cuatro hombres seleccionados de una población total de 424 individuos. Como criterios de inclusión se determinó que estuvieran de acuerdo ser informantes en este estudio de manera voluntaria. Como instrumento de campo se elaboró una entrevista semiestructurada con 10 *ítems*, que facilitó la construcción de un panorama sobre los roles de las masculinidades en el contexto universitario, con un análisis mediante del paradigma hermenéutico-fenomenológico para profundizar más sobre la percepción de los hombres en las nuevas expresiones masculinas.

Para el diseño del instrumento, se utilizaron las siguientes categorías, subcategorías y unidades de análisis.

Tabla 1

Categorías analíticas

Categorías	Subcategorías	Unidad de análisis
Masculinidad hegemónica	Imaginario	Modelo masculino Roles masculinos
Masculinidad alternativa	Expresiones no tradicionales	Sensibilidad emocional Cuidado y paternidad Emociones



		Participación en tareas tradicionalmente femeninas
Equidad de género	Evolución de roles de género en la institución	Percepciones dentro de la institución Opiniones y Adaptaciones

Fuente: Elaboración propia (2025)

Resultados

De los cuatro participantes, tres se identificaron con la identidad de cisgénero, es decir, que la identidad de género concuerda con el sexo asignado al nacer, y uno manifestó ser transgénero, esto es, que hay una discordancia entre el sexo y el género.

Tabla 2

Datos sociodemográficos de los sujetos de estudio

Sujetos	Edad	Identidad	Estado Civil	Ocupación
A	55	Cisgénero	Casado	Académico
B	63	Cisgénero	Casado	Académico
C	34	Cisgénero	Casado	Técnico Académico
D	31	Transgénero	Soltero	Administrativo

Fuente: Elaboración propia (2025)

Masculinidad hegemónica

En esta categoría se explora como subcategorías los imaginarios sociales que se tienen en función de cómo debe ser un hombre, donde se tiene como unidades de análisis el modelo masculino y los roles asignados a las mujeres y los hombres.

En el proceso de la identificación de los modelos o estereotipos tradicionales de masculinidad, los entrevistados señalaron que los hombres deben tener las siguientes características:

“Un hombre debe ser fuerte, independiente y proteger a su familia”, (sujeto A, comunicación personal, 10 de marzo de 2025)



UANL



FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

“Creo que un hombre deber ser autosuficiente, tener éxito profesional y sobre todo varonil”, (sujeto B, comunicación personal, 12 de marzo de 2025)

“Ser hombre es ser un varón funcional, heterosexual y que provea a su familia”, (sujeto C, comunicación personal, 14 de marzo de 2025)

“Para mí ser hombre es ser proveedor, protector, valiente y fuerte”, (sujeto D, comunicación personal, 18 de marzo de 2025)

Como se visualiza en los resultados los hombres perciben la necesidad de tener “independencia y autosuficiencia”, también encabeza el “éxito profesional y “los roles de proveedor y protector”, estos patrones de roles género aún están arraigados.

Como señala el Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional (2012), los roles tradicionalmente asumidos por las mujeres y los hombres son:

Tabla 3

Comparativo de roles tradicionales

ROLES FEMENINOS	ROLES MASCULINO
Reproductoras (madres y responsables del bienestar familiar)	Jefes de familia (proveedores, protectores, autoridad)
Productoras/trabajadoras secundarias	Productores/trabajadores
Gestoras comunitarias	Autoridad comunal

Fuente: Elaboración propia, recuperado del Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo (2012)

Por su parte, Kimmel (1996) refiere que "los estereotipos tradicionales de masculinidad presionan a los hombres para que sean fuertes, dominantes y exitosos en el ámbito profesional, mientras limitan su expresión emocional y los desalientan de participar en actividades consideradas 'femeninas" (p. 29).

En cuanto “vigilancia o auto vigilancia” señalada en FLACSO Uruguay (2016), se les preguntó a los sujetos de estudio quiénes son sus modelos para seguir y el impacto que tienen sobre el desarrollo de su masculinidad. Lo que dio como resultado que:

“Mi modelo a seguir es mi padre”, (sujeto A, comunicación personal, 10 de marzo de 2025)



UANL



FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

“Considero que los científicos, son modelos a seguir”, (sujeto B, comunicación personal, 12 de marzo de 2025)

“Mi padre ha sido mi modelo, él me ha enseñado a ser hombre” (sujeto C, comunicación personal, 14 de marzo de 2025)

“Mi papá, es mi modelo e inspiración” (sujeto D, comunicación personal, 18 de marzo de 2025)

Esto significa que, más de la mitad de los sujetos sociales han recibido una influencia masculina de la figura paterna, Bonino (1989) explica que principalmente esta influencia masculina se registra:

[...] a través de su transmisión por las figuras de apego que rodean al recién nacido, de las que depende vitalmente en su proceso de desarrollo. Esas figuras, en un trabajo de imposición simbólica, implantan sus contenidos en los nuevos cuerpos y mentes en construcción, y van otorgando legitimidad a la forma de ser y hacer resultantes y deslegitimando otras posibles. Esa implantación se realiza desde lo emocional-vincular, a través del discurso y de la acción por los que se transmiten las representaciones mentales de las expectativas de masculinidad (deseos y temores de que sea o no sea de tal manera en tanto futuro hombre) de estas figuras (p. 6).

En cuanto a los roles masculinos, se les preguntó ¿Qué tan fuerte sientes la presión por cumplir con las expectativas masculinas tradicionales?, donde los cuatro sujetos sociales expresaron lo siguiente:

“Nada en absoluto”, (sujeto A, comunicación personal, 10 de marzo de 2025)

“Pues no siento ninguna presión, me siento cómodo siendo hombre”, (sujeto B, comunicación personal, 12 de marzo de 2025)

“En algunas ocasiones sí siento mucha presión, más en lo económico”, (sujeto C, comunicación personal, 14 de marzo de 2025)

“Sí siento una gran presión, más en mi familia, porque ser homosexual, no es lo que se esperaba”, (sujeto D, comunicación personal, 18 de marzo de 2025)



Al respecto, Tomasi *et al* (2022), en *Masculinidades Corresponsables Promoviendo la participación de los varones en los trabajos de cuidados*, explica que la [...]

Socialización de género es opresiva porque, aunque no nos demos cuenta, va condicionándonos poco a poco a desear unas cosas y rechazar otras, a jugar con unas cosas y no otras, a expresarnos, a vestirnos, a desarrollarnos según un guion que establece “qué es de varón y qué es de mujer”. De ese modo, vulneran nuestros derechos a desarrollarnos libremente (p. 9).

Masculinidad alternativa

Por otra parte, a los participantes se les preguntó sobre la identificación de las expresiones no tradicionales o subalternas de la masculinidad, a través de tres preguntas: ¿Consideras que manifiestas tu sensibilidad emocional?, ¿Ejerces cuidado y paternidad activa? ¿Cómo te sientes al manifestar tus emociones como tristeza, alegría, frustración?, los resultados obtenidos fueron:

Tabla 4

Expresiones subalternas de la masculinidad

Sujeto	Sensibilidad emocional	Cuidado y paternidad	Emociones
A	“No, no es necesario”	“Sí, los cuidé cuando pude, ahora ya son mayores”	“No, no estoy acostumbrado a esas expresiones”
B	“En ocasiones sí, pero no siempre”	“Sí, soy papá divorciado, pero sí convivo con ellos”	“Sí, no siempre, pero cuando me gana la emoción si la expreso”
C	“No soy muy sensible, procuro tener fortaleza”	“Sí, cuido y protejo a mi hijo”	“Sí, pero no con cualquiera”.
D	“Sí, soy muy expresivo, demasiado”	“No, no tengo hijos, pero soy muy niño con mis sobrinos”	“Sí, aunque a veces soy muy explosivo o emocional”

Fuente: Elaboración propia (2025)



Estas expresiones no tradicionales de la masculinidad permiten visualizar el avance hacia la aceptación de una gama más amplia de comportamientos y características como válidas dentro de lo que significa ser masculino. Estas diferencias pueden incluir la aceptación de la sensibilidad emocional, la expresión de vulnerabilidad, el cuidado de otros, roles que históricamente se han asociado más con lo femenino.

Para identificar en qué aspecto se han experimentado cambios, se les preguntó sobre su participación en tareas que tradicionalmente han sido consideradas femeninas: Las labores domésticas, La educación y actividades extracurriculares de los hijos y El cuidado de los enfermos, los resultados se pueden observar en la siguiente tabla:

Tabla 5*Participación en tareas que tradicionalmente femeninas*

Sujeto	Labores domésticas	La educación y actividades extracurriculares de los hijos	El cuidado de los enfermos
A	“No, se hace cargo mi esposa”	“No, mi esposa fue la encargada de los niños e ir a la escuela”	“Solo se ha enfermado mi padre muy fuerte, y lo cuidó mi hermana”
B	“Anteriormente no me hacía cargo, pero ahora a veces, si ayudo”	“No tuve tiempo de hacerme cargo de esas actividades, por mis horarios laborales.	“Pues a mi suegra y mi madre que han estado enfermas las ha cuidado mi señora”
C	“No, quizá los fines de semana ayudo un poco”	“Sí, trato de acudir a los eventos escolares, entrenamientos y apoyar en las tareas”	“Cuando mis hijos se enferman los cuida mi esposa”
D	“Sí, en ocasiones ayudo a mi madre”	“No, no tengo hijos, y en las tareas no soy bueno, pero trato de ayudar a mi sobrino”	“Cuando se enferma mi mamá la cuida mi hermana”

Fuente: Elaboración propia (2025)

En estos resultados sobresalen los patrones de los hombres que perciben y asumen o no, la responsabilidad de tres ámbitos de la vida familiar: las labores domésticas, la educación y actividades extracurriculares de los hijos y el cuidado de los enfermos, donde



UANL



FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

se pude identificar que, la mayoría de los hombres entrevistados no asumen plenamente la responsabilidad doméstica, suelen ver su participación como “ayuda” o un “favor”, no como una corresponsabilidad familiar, las tareas del hogar siguen feminizadas, es decir, atribuidas a la esposa, madre o hermana, algunas respuestas revelan **algunos avances**, pero aún en un marco de colaboración ocasional o limitada.

Al ocuparse de los roles tradicionales masculinos, Tomasi *et al* (2022), en *Masculinidades Corresponsables Promoviendo la participación de los varones en los trabajos de cuidados*, explica al respecto lo siguiente:

Uno de los mandatos que mayor peso tiene en nuestras ideas sobre la paternidad es el vinculado a ser el proveedor de la familia, a garantizar que no “falte nada”. Pero es frecuente que esa garantía se reduzca, en el mejor de los casos, a que no falte nada a nivel material, porque, como ya hemos visto, los mandatos sobre la masculinidad distribuyen de manera desigual las distintas dimensiones y tareas del cuidado (p.35).

Con estos resultados se puede percibir un leve cambio en estas prácticas hegemónicas, una apertura a la participación paterna y el compromiso que muestra una apertura hacia la participación del padre y su compromiso en el proceso. Este cambio marca un avance, sin embargo, aún persiste la asignación de roles feminizados.

Equidad de Género

En relación con el contexto universitario, donde se ha dado difusión al *Protocolo para Atender la Violencia de Género en la Universidad Veracruzana*, se les preguntó sobre la evolución de los roles de género en la institución, para explorar la categoría de Equidad de Género, la subcategoría de evolución de roles de género dentro de la institución, a través de la percepción, opiniones y adaptaciones.

Se les planteó la pregunta: ¿Consideras que los roles de género han cambiado dentro de la Universidad?

“Sí han cambiado ahora existen más compañeras maestras”, (sujeto A, comunicación personal, 10 de marzo de 2025)



UANL



FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

“Sí han cambiado bastante, desde el ingreso de estudiantes mujeres, hasta directivas” (sujeto B, comunicación personal, 12 de marzo de 2025)

“Sí definitivamente existe mayor presencia femenina, más en la facultad de ingeniería que anteriormente era mayormente para hombres” (sujeto C, comunicación personal, 14 de marzo de 2025)

“Sí, tengo compañera y compañeros que desempeñan roles distintos como ser maestras, intendentes, etcétera”, (sujeto D, comunicación personal, 18 de marzo de 2025).

Los sujetos sociales expresan las transformaciones significativas en los roles de género en la universidad, ellos coinciden en que ha existido una evolución en función a la inclusión y participación de las mujeres en espacios que anteriormente eran predominantemente masculinos. Por ejemplo, se expresa una mayor presencia de profesoras, directivas y estudiantes mujeres en facultades como ingeniería, donde antes su participación era escasa. Esto pone de manifiesto la superación de estereotipos de género que tradicionalmente había limitaron el acceso de las mujeres a ciertas áreas del conocimiento y funciones dentro de la estructura universitaria.

Para dar seguimiento a la subcategoría, se les ¿Cuáles son los cambios en los roles de género que han notado en la institución?

“Principalmente en la presencia de mujeres como maestras, directivos, y alumnas”, (sujeto A, comunicación personal, 10 de marzo de 2025)

“Pues tuvimos una rectora mujer, y al ser el máximo cargo en la universidad, pues representa una apertura a las mujeres” (sujeto B, comunicación personal, 12 de marzo de 2025)

“Creo que, en la apertura de las mujeres como líderes, también en la equidad del salario, porque aquí se gana igual seas hombre o mujer” (sujeto C, comunicación personal, 14 de marzo de 2025)

“Definitivamente se ha visto cambios en los roles porque, así como tenemos secretarías, hay secretarios, intendentes y directivos de ambos sexos” (sujeto D, comunicación personal, 18 de marzo de 2025)



A través de estas respuestas se puede identificar que se reconoce que actualmente hombres y mujeres desempeñan una diversidad de roles, desde labores administrativas y de intendencia hasta cargos docentes y de liderazgo académico. Este cambio refleja un proceso de apertura institucional y de cambio cultural y social, además que dentro de la institución se promueve, aunque de manera gradual, una distribución más equitativa de los espacios y responsabilidades, independientemente del género.

Para identificar la forma en que los sujetos sociales asimilan estos cambios, se les preguntó ¿Cómo describirías **tu reacción** ante los cambios de los roles dentro de la institución?, los resultados se pueden observar en la siguiente tabla:

Tabla 6

Reacción ante los cambios de roles dentro de la Universidad

Reacción expresada por el sujeto social	Narrativa		
		“Pues estoy en proceso de adaptación , porque trabajar con mujeres no es sencillo”, (sujeto A, comunicación personal, 10 de marzo de 2025)	
	“Las he adoptado con una actitud abierta siempre es bueno aprender” (sujeto B, comunicación personal, 12 de marzo de 2025)	“Pues normal , yo me ajusto a las nuevas formas de ver la vida”, (sujeto C, comunicación personal, 14 de marzo de 2025)	“Pues de manera positivamente , apoyo la evolución del pensamiento humano que no ha dado más derechos” (sujeto D, comunicación personal, 18 de marzo de 2025)

Fuente: Elaboración propia (2025)

En estas respuestas, se ha identificado el reconocimiento de un cambio o avance en equidad de género y el respeto a los derechos humanos, este cambio implica una adaptación y actitud positiva en el reconocer la importancia de la igualdad de género en la vida social y laboral en la institución, esto permite reconsiderar los roles y estereotipos de género que históricamente han limitado el desarrollo pleno y la autonomía principalmente de las mujeres.



Como se puede observar tres de los participantes tienen una actitud favorable hacia los cambios en los roles masculinos y femeninos. Están dispuestas a aceptar y adaptarse a nuevas formas de pensar y comportarse en relación con lo que se espera.

En materia de la búsqueda de la equidad de género, en algunas ocasiones se puede percibir como una imposición que pone en desventaja a la masculinidad, por este motivo, se planteó la pregunta sobre en qué medida los individuos han sentido presión para cumplir las normas de género vigentes, ¿Cree que ha experimentado presión por apearse a las normas de equidad de género dentro de la institución? los resultados revelaron lo siguiente:

Tabla 7

Experiencias de presión ante la equidad de género

	Narrativa	
Presiones manifestadas por los sujetos sociales	“ Sí, un poco , porque tenemos alumnos que quieren ser nombrados como mujeres y eso complica un poco el saber cómo dirigirme a ellos” (sujeto A, comunicación personal, 10 de marzo de 2025)	
	“ A veces sí me he sentido presionado porque debo tener cuidado de no cometer errores o decir algo machista hacia las mujeres” (sujeto B, comunicación personal, 12 de marzo de 2025)	
	“ No, hasta ahora no , creo que el mantenerme informado ha ayudado a estar a corde a los cambios (sujeto C, comunicación personal, 14 de marzo de 2025)	“ No, al contrario , me he sentido más libre, porque ya se puede expresar con libertad nuestra identidad de género sin miedo a ser juzgado o sancionado” (sujeto C, comunicación personal, 18 de marzo de 2025)

Fuente: Elaboración propia (2025)

Estas respuestas revelan que la implementación de normas de equidad de género puede generar diferentes grados de presión o incomodidad, esto depende de la preparación, apertura y contexto personal de los individuos, dos sienten presión por temor a equivocarse o por no saber cómo actuar, mientras los otros dos lo viven como un avance positivo que favorece la libertad y el respeto por la diversidad ya que existe una disposición positiva



UANL



FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

para transitar en la búsqueda de la equidad de género y el respeto a los derechos humanos.

Al respecto, Bachelet (2011) ha expresado que:

La equidad de género y el respeto a los derechos humanos son indispensables para construir una cultura de justicia y respeto. No se trata de imponer cambios, sino de reconocer y valorar la diversidad como un motor de progreso y desarrollo humano (p. 23).

Para identificar, en términos generales, el resultado de los esfuerzos de la Universidad Veracruzana sobre la promoción y sensibilización sobre la equidad de género y la prevención de las distintas formas de violencia, se les preguntó sobre si conocen las iniciativas de la UV que abordan la equidad de género y su opinión al respecto, lo que dio como resultado lo siguiente:

“Sí, estoy informado sobre las iniciativas de la UV porque nos dan curso constantemente” (sujeto A, comunicación personal, 10 de marzo de 2025)

“Sí, aquí en la universidad se habla mucho de eso” (sujeto B, comunicación personal, 12 de marzo de 2025)

“Sí, en la facultad tenemos una coordinadora de género que nos ha dado cursos” (sujeto C, comunicación personal, 14 de marzo de 2025)

“Sí, constantemente tenemos eventos relacionados con la equidad de género, la diversidad sexual y los derechos humanos” (sujeto D, comunicación personal, 18 de marzo de 2025).

Dentro de la Universidad Veracruzana se encuentra establecido el protocolo para atender la violencia de género la cual de acuerdo con la Universidad Veracruzana (2021) menciona que: “tiene como propósito establecer las bases de actuación para aplicar de manera efectiva los procedimientos para atender las violencias de género en las entidades académicas y dependencias de la Universidad Veracruzana”. (p.7).

La cual es atendida con una perspectiva de género que reconoce y considera las diversas expresiones de identidad de género y orientaciones sexuales, como mujeres, hombres, lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer, y otros grupos de la comunidad LGTBTTIQ+. Estos grupos enfrentan una mayor vulneración por sufrir violencia debido a



UANL



FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

las construcciones sociales y normas de género establecidas. Por lo tanto, es necesario abordar la violencia de género desde una perspectiva inclusiva que tome en cuenta las experiencias y necesidades de las personas, independientemente de su identidad u orientación sexual.

El objetivo del protocolo es informar y orientar a la comunidad universitaria sobre las diferentes formas de violencia, proporciona pautas para identificar situaciones de violencia, así como las personas y recursos a los que pueden recurrir. También se busca brindar información sobre el proceso que se sigue para abordar y atender la violencia, con el fin de propiciar el bienestar y la seguridad de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Conclusiones

Los sujetos analizados, manifiestan resultados significativos sobre la exploración de las posturas de las masculinidades actuales y su relación ante la equidad de género. Al analizar el desempeño de los roles tradicionales masculinos, se observa un cambio en las prácticas hegemónicas; se indica una apertura a la participación paterna y el compromiso en el proceso; lo que constituye un avance en el compromiso en la crianza y el cuidado de los hijos.

1.-La inclusión de todos los géneros en el esfuerzo por la igualdad de género es necesaria para generar una sensibilidad concreta. Para impulsar una perspectiva de género efectiva, es necesario una inclusión integral sin distinción del sexo, en las actividades académicas, familiares y sociales.

La pluralidad de distintas posturas sobre la masculinidad (ya sea hegemónica o alternativas) es necesaria en la promoción de la equidad de género, al afrontar y ampliar los saberes tradicionales de lo que significa ser hombre. Desde enfoques feministas hasta estudios de masculinidades coadyuvan al conocimiento e identificación de las prácticas sociales lo que permite reconocer las complejidades y variaciones de la experiencia masculina en distintos contextos.



UANL



FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

La teoría feminista, por ejemplo, ha destacado cómo las expectativas de masculinidad tradicional pueden reforzar las desigualdades de género al promover la dominación y la violencia contra las mujeres. Como señala Connell (1995) en su libro "Masculinidades", estas normas de masculinidad hegemónica están arraigadas en el poder y la subordinación, lo que perpetúa la desigualdad de género.

Por otro lado, las investigaciones sobre masculinidades alternativas, como el enfoque de la "masculinidad pro-feminista" promovido por Kaufman (2011), han demostrado cómo los hombres pueden afrontar las normas patriarcales y abogar por la igualdad de género, lo que permitirá romper patrones y roles tradicionales.

Además, el trabajo de investigadores como Connell, Hearn y Messerschmidt (2005) destacan la importancia de reconocer la diversidad de masculinidades dentro de una sociedad y cómo ciertos grupos de hombres pueden ser marginados o excluidos por no cumplir con las expectativas dominantes de masculinidad, que a veces son descalificados y cuestionados sobre su sexualidad.

2. En relación con las estrategias implementadas por la Universidad Veracruzana en cuanto al marco normativo de perspectiva de género:

Es indiscutible promover la permanente divulgación del protocolo, ya que esto fortalecerá el conocimiento entre los trabajadores y las trabajadoras (sin olvidar a los alumnos y las alumnas), permitiéndoles brindar una atención institucional respetuosa e inclusiva a todas las personas, sin discriminación ni prejuicios. Esto contribuirá a mejorar la calidad de la dinámica universitaria y a garantizar el pleno ejercicio de los derechos.

Es importante destacar que las creencias y estereotipos de género machistas son perjudiciales y contribuyen a la perpetuación de la violencia contra las mujeres. Por lo cual, es necesario no bajar la guardia, afrontar y cuestionar estas construcciones sociales que limitan y objetivan a las mujeres, así como reconocer que nadie tiene derecho a ejercer violencia o control sobre otra persona.

Por lo cual es necesario promover una educación, principalmente desde la universidad, basada en la igualdad de género y el respeto mutuo y colectivo, donde se fomente la libre expresión de cada individuo, sin importar su género. Esto implica romper



UANL



FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

los estereotipos de género y esforzarse hacia una sociedad que asimile la diversidad, la equidad y el respeto hacia todas las personas.

La Universidad Veracruzana, como institución de educación superior, cuenta con la facultad y capital humano para comprender este movimiento social que tiene diferentes estrategias y enfoques. Kalev (2019) sostiene que:

La promoción de la diversidad sexual y de género en los espacios laborales son necesarios para la creación de entornos laborales inclusivos. La investigación muestra que cuando las organizaciones priorizan la diversidad y la inclusión, no solo mejoran la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, sino que también experimentan un mayor rendimiento organizacional en términos de innovación y productividad (p. 10).

3.- En función de la equidad de género y la masculinidad, se observa un panorama en constante cambio, donde se reconoce la importancia de involucrar a los hombres en la promoción de la igualdad de género y en la redefinición de las nociones tradicionales de masculinidad, Katz (2006) señala que:

Los hombres deben ser parte de la solución, no del problema. A menudo se les enseña a los hombres que ser masculinos significa ser dominante y agresivo. Pero ser hombre significa ser humano. Ser un hombre es una identidad social construida, y, por lo tanto, puede ser reconstruida (p. 3)

La equidad de género no solo implica empoderar a las mujeres, sino también afrontar las expectativas y roles de género que pueden ser dañinos para los hombres y que los someten a cumplir con lo esperado de la masculinidad hegemónica.

Messner y Greenberg (2015) sostienen que "la equidad de género no es solo un problema de mujeres. Implica a todos nosotros, hombres y mujeres, en la redefinición de las relaciones de género y en la creación de una sociedad equitativa para todos" (p. 25).

Es por ello, importante fomentar una masculinidad positiva, alterna, que no esté basada en la dominación, la agresión o la supresión de las emociones. En cambio, se promueve una masculinidad que abarque la expresión emocional, la empatía, el cuidado y el respeto hacia las mujeres y otras identidades de género.



UANL



FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

Discusión crítica

Este estudio representa el esfuerzo por comprender cómo se manifiestan los roles de las masculinidades en los espacios universitarios, se realizó a través de las aportaciones de teorías feministas, estudios de género y masculinidades, y la ejecución del enfoque fenomenológico que permitió explorar a profundidad la subjetividad de los sujetos sociales, no obstante se reconoce que el tamaño de la muestra reduce la posibilidad de generalizar los hallazgos, pero al ser un tema sensible, se dificultó la disposición de los participantes en el estudio por las jornadas laborales.

En cuanto a los hallazgos, se puede identificar que se pone en evidencia que los modelos tradicionales siguen siendo dominantes: proveedor, fuerte, racional, poco expresivo, etc. Los participantes pusieron en manifiesto que sus referentes masculinos, son sus padres, lo que demuestra una transmisión intergeneracional de los mandatos patriarcales, sin embargo, la participación de una persona transgénero aporta diversidad los resultados.

En cuanto a las masculinidades alternativas, se visualiza prácticas de cuidado, expresión emocional y reconocimiento de la equidad de género de forma marginal o como “ayuda” en lugar de corresponsabilidad, aunque la masculinidad alternativa es notoria, aún no ha sustituido a la hegemonía.

Con respecto, a la Universidad Veracruzana, su protocolo y constantes capacitaciones ha permitido una cultura institucional más informada y sensible en el ámbito institucional, sin embargo, en la práctica cotidiana a un siguen anclados los roles tradicionales, es decir, el cambio es parcial, pero está en movimiento.

Para finalizar, este estudio sólo exploró dos tipos de masculinidades: Hegemónico y Alternativo, para una observación exploratoria, sin embargo, se reconoce que la masculinidad no es un comportamiento estático o uniforme, la intención no es dicotomizar, sino reconocer que existen entrecruces, contradicciones y ambigüedades: hombres que no lloran, pero que sí cuidan; que no hacen tareas domésticas, pero educan con compromiso; esto invita a pensar en las masculinidades situadas y fluidas.



UANL FTSYDH



POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

Referencias

- Bachelet, M. (2011, 24 de febrero). *Discurso con motivo de la inauguración de ONU Mujeres* [Discurso]. Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://www.unwomen.org/es/noticias/discurso/2011/2/discurso-de-la-directora-ejecutiva-de-onu-mujeres-michelle-bachelet-en-la-sesion-inaugural-de-la-csn>
- Bonino, L. (1989). *Gilmore, 1990; Brandes, 199 1; Seidler. DeAlmeida.* <https://www.raco.cat/index.php/DossiersFeministes/article/viewFile/102434/153629>
- Connell, R. W. (1995). *Masculinidades*. Ediciones Morata. <https://www.eme.cl/wp-content/uploads/Libro-Masculinidades-RW-Connell.pdf>
- Connell, R. W., Hearn, J., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, 19(6), 829-859. https://www.etnologia.uw.edu.pl/sites/default/files/hegemonic_masculinity_connell_and_messerschmidt.pdf
- Discurso de la Sra. Bachelet sobre *la Consolidación de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres*. (2011, April 15). ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2011/4/bachelet-s-keynote-address-on-building-gender-equality-and-women-s-empowerment>
- FLACSO Uruguay Programa Género y Cultura & Centro de Estudios de Género y Diversidad Sexual. (2016). *GÉNERO y MASCULINIDADES: Miradas y herramientas para la intervención*. *MIDES*, 1, <https://uruguay.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/MASCULINIDADES.pdf>.
- Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional. (2012). *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. Recuperado de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/115>
- Kalev, A. (2019). "Diversity and Inclusion in the Workplace: How Organizations Can Benefit". *Revista: Journal of Applied Psychology*, 104(5), 717-727. https://www.iicseonline.org/managing_workplace_diversity2.pdf
- Katz, J. (2006). *El paradigma del macho: Por qué algunos hombres lastiman a las mujeres y cómo todos los hombres pueden ayudar* (Ed. en inglés: *The Macho Paradox*). Sourcebooks.



UANL



FTSYDH

POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

- Kimmel, M. S. (1996). *Manhood in America: A Cultural History*. Oxford University Press. Recuperado de <https://global.oup.com/academic/product/manhood-in-america-9780190612535?cc=mx&lang=en&>
- Kaufman, M. (2011). *The Guy's Guide to Feminism*. Seal Press. <https://www.kobo.com/us/es/ebook/the-guy-s-guide-to-feminism-3>
- Messner, M. A., & Greenberg, M. A. (2015). *The Politics of Masculinities: Men in Movements*. Oxford University Press. <http://www.michaelmessner.org/books/>
- Tomasi, C., Residente, R., Pnud, D., Valentin Gonzalez León, A., Pnud, A., & Coordinación, A. (n.d.). *Masculinidades Corresponsables Promoviendo la participación de los varones en los trabajos de cuidados AUTORIDADES*. Retrieved March 20, 2024, from <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-11/Masculinidades%20Corresponsables%20-%20M%C3%B3dulos.pdf>
- Veracruzana, U. (2021). *Protocolo para Atender la Violencia de Género en la Universidad Veracruzana*. Coordinación de la Unidad de Género. <https://www.uv.mx/mcef/files/2021/04/Protocolo-para-Atender-la-Violencia-de-Genero-en-la-Universidad-Veracruzana-b.pdf>