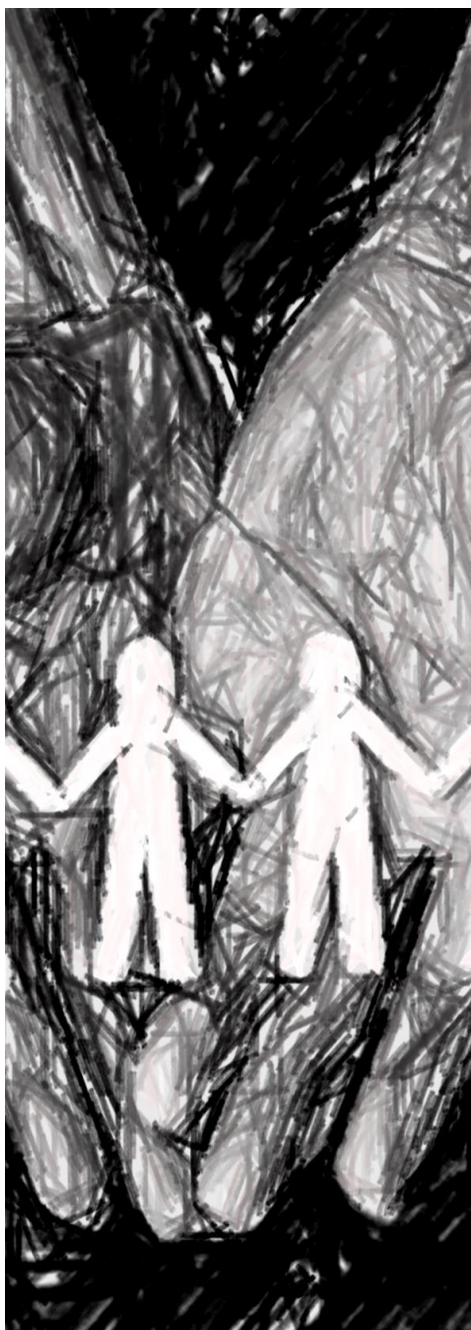


# CAPÍTULO

# 1

## GÉNERO, FAMILIA Y DERECHOS HUMANOS





## RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA AGENDA DE GÉNERO EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL

Dra. Agustina Pérez<sup>1</sup>

**Sumario:** 1. Introducción. 2. ¿Por qué hablar específicamente de género, empresas y derechos humanos? 2.1. Tres puntos de partida. 2.2. Contexto mexicano. 3. Invitación a la acción desde el marco teórico. 4. Desafíos adicionales para la próxima década de la agenda de género, empresas y derechos humanos. 5. Reflexiones finales.

**Resumen** El artículo busca ofrecer puntos de partida claves para orientar la reflexión actual sobre género, empresas y derechos humanos y la oportunidad tiene la academia mexicana, reunida en el Coloquio Internacional, para avanzar la agenda en la próxima década. Concluye con un llamado a la acción y a reforzar el compromiso y a pasar de la crítica de la norma, a la creatividad con la norma.

**Palabras clave:** género, empresas, derechos humanos, Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

---

<sup>1</sup> Abogada. Magister en Derecho por la Universidad de California, Berkeley. Especialista en Derecho Internacional de los Derechos Humanos (UBA). Investigadora FCEyJ – Universidad Nacional de La Pampa. Se ha desempeñado como consultora para distintos organismos de Naciones Unidas y el gobierno nacional de la República Argentina. Las páginas que siguen se basan en el artículo “Estrategias para el fortalecimiento de la agenda de género, empresas y derechos humanos” elaborado en co-autoría con Denisse Y. Cuffré y Florencia S. Wegher Osci y publicado en La Ley en 2021 y en la intervención y reflexiones realizadas en conjunto con Melissa Ortiz Massó en el contexto del programa “Los Derechos Humanos y la Justicia Laboral”, organizado por la Dirección General de Derechos Humanos de la SCJN de México el 17 de junio de 2021. Disponible aquí:

[https://www.facebook.com/watch/live/?v=242570480555755&ref=watch\\_permalink](https://www.facebook.com/watch/live/?v=242570480555755&ref=watch_permalink)

## **1. Introducción**

Este artículo se basa sobre la premisa de que “hay pocos derechos reconocidos internacionalmente, si es que los hay, sobre los que las empresas no puedan incidir, o sobre los que parece que puedan incidir, de alguna manera” (Ruggie, 2008).

Tal es así que “la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos existe independientemente de los deberes de los Estados” (Ruggie, 2008). Por ello, en tanto los derechos de las mujeres son derechos humanos (OHCHR, 2014), el sector privado debe respetarlos.

La celebración de los 10 años de la reforma constitucional mexicana coincide con los 10 primeros años de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante, PRNU), adoptados por unanimidad en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Esto constituye una oportunidad única para dialogar sobre el lugar que ocupa la igualdad de género en el contexto de las empresas y los derechos humanos, y sus retos y oportunidades para la próxima década.

A lo largo de las siguientes páginas propongo reflexionar acerca de por qué sí importa hablar específicamente de género, empresas y derechos humanos, qué Podemos hacer para avanzar la agenda y cuáles son algunos de los temas en que deberíamos enfocarnos en la próxima década en relación a este tema.

## **2. ¿Por qué hablar específicamente de género y empresas y derechos humanos?**

### **2.1. Tres puntos de partida**

Alcanzar la verdadera igualdad y no dejar a nadie atrás no solo es una cuestión de derechos humanos y un imperativo ético, también es un buen negocio.

Los derechos de las mujeres son derechos humanos. No cabe duda de que los derechos humanos de las mujeres “son parte

inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales” y que “tanto los Estados como las empresas deben adoptar medidas concretas para detectar, prevenir y remediar las discriminaciones y desigualdades por motivos de género en todos los ámbitos de la vida” (ONU, Declaración y Programa de Acción de Viena, 1993).

Sin embargo, persisten múltiples desafíos. Según estimaciones del Foro Económico Mundial se requieren 135,6 años para alcanzar la igualdad de género en promedio en el mundo, y 267.6 años para lograr la igualdad económica (World Economic Forum, 2021).

Existen, al menos, tres puntos de partida para entender la intersección entre igualdad de género y empresas.

El primero refiere al poder económico y político, que en más de una oportunidad es mucho mayor que el de los propios Estados (aunque esto, sin dudas, no puede constituir una excusa). Según un informe de AWID y Solidarity Center, “los ingresos de las tres corporaciones más grandes, Royal Dutch Shell, Exxon Mobil y Wal-Mart, fueron superiores a el producto interno bruto (PIB) de 110 países, 55% de los estados nacionales” (Moussié, 2016).

El segundo, refiere al caso de negocios. La igualdad de género tiene un potencial fundamental en si las economías y las sociedades prosperan o no.

Según un estudio de McKinsey más mujeres en empleo formal y más mujeres en posiciones de liderazgo contribuyen a la disminución de la pobreza, pueden generar un aumento de hasta el 44% del PBI (McKinsey, 2018; McKinsey & Company - Mexico, 2018). Las empresas con una mayor representación de mujeres en niveles directivos tienen también un mejor desempeño financiero equivalente en promedio a “un valor económico agregado (EVA) 28% mayor, y un margen de ganancias (EBIT) 55% mayor, así como un retorno sobre el capital (ROE) 47% mayor” (McKinsey & Company - Mexico, 2018). Además, está comprobado que las mujeres tendemos a invertir mejor el dinero (en alimentos, educación para los hijos,

etc.), contribuyendo al desarrollo sostenible de nuestras comunidades y países. Asimismo, según el Baco interamericano de Desarrollo (BID), más mujeres en posiciones de liderazgo mejoran la competitividad, la rentabilidad, y permite brindar mejores productos a los clientes (BID, 2015).

Además de ser un imperativo de justicia social, cerrar la brecha laboral de género a nivel mundial “presenta una oportunidad para agregar 12 trillones de dólares adicionales al PIB total global y 0.8 trillones de dólares adicionales, es decir un 70%, al PIB de México” (McKinsey & Company - Mexico, 2018).

Ello nos lleva al tercer e igualmente importante punto que refiere, justamente, al innegable argumento de derechos. Las empresas no operan en un contexto aislado. Lo hacen en el marco de normas y prácticas legales, sociales y culturales, de estereotipos y sesgos de género y desequilibrios de poder. Por tanto, las empresas y el sector privado tienen, como mínimo, la *responsabilidad* de reconocer tal situación y de asegurarse de no contribuir a perpetuar esa situación ni a beneficiarse deliberadamente de ella.

Los Estados, en todos sus niveles, jurisdicciones y poderes (ejecutivo, legislativo y judicial) deben proteger y garantizar los derechos humanos. Esto lo dicen todos los instrumentos internacionales de derechos humanos y existe una extensa jurisprudencia de la Corte IDH al respecto, comenzando *Velasquez Rodríguez vs. Honduras* de 1989.

Entonces, ¿puede el Estado mexicano regular a las empresas y exigirles un comportamiento que respete la igualdad de género? La respuesta es sí. Los instrumentos internacionales lo exigen y los PRNU nos indican que “la responsabilidad de respetar los derechos humanos es lo mínimo que se espera de todas las empresas (ACNUDH, 2014).

## **2.2. Contexto mexicano**

Según el estudio *Una ambición, dos realidades* de McKinsey, en México “las mujeres están subrepresentadas en todos los niveles de la jerarquía corporativa, ganan menos y tienen menos probabilidades de ser promovidas que los hombres” (McKinsey

& Company - Mexico, 2018). Solo 8 de cada 100 directores generales de empresas son mujeres, y a su vez, las empresas nacionales se ubican 10 puntos porcentuales más abajo que la de las compañías extranjeras con presencia en México. Esta mínima representación femenina en los niveles sénior es una condición generalizada a través de todos los sectores productivos, aunque hay algunos sectores más masculinizados que otros.

Esto no se debe a que las mujeres no deseen acceder a esos puestos o no estén capacitadas para hacerlo. El 45% de las mujeres son graduadas universitarias, pero el “acceso a una educación superior no garantiza actividad laboral. En el caso mexicano, 75% de las mujeres que se gradúan de la universidad no cuentan con un empleo formal o remunerado.” A su vez, “las oportunidades de avanzar en la jerarquía corporativa para las mujeres son limitadas ya que son promovidas en una medida mucho menor que los hombres. Mientras que hombres y mujeres albergan la misma ambición por progresar dentro de sus empresas hasta alcanzar niveles de alta dirección, la realidad es que un hombre tiene 88 veces mayor probabilidad de lograrlo” (McKinsey & Company - Mexico, 2018).

A su vez, la brecha salarial impacta de manera negativa en las mujeres en todos los niveles laborales, pero empeora con el nivel de jerarquía. En un nivel de entrada de empresa las mujeres ganan entre un 7 y 8% menos que sus pares varones, pero al llegar al comité ejecutivo de la empresa ganan 22% menos (McKinsey & Company - Mexico, 2018).

Las mujeres enfrentan también barreras estructurales para un desarrollo profesional pleno relacionadas con las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas. “Adicionalmente, el modelo de desempeño actual de las empresas en México valora en gran medida la disponibilidad permanente, y las políticas actuales de licencia de maternidad imponen un sesgo en las organizaciones en contra de la contratación y promoción de las mujeres” (McKinsey & Company - Mexico, 2018). El valor económico de este tipo de trabajo equivale al 22,8% del PBI de México, es decir, 5.6 billones de pesos (INEGI, 2019). La

cantidad de este tipo de trabajo se duplica si las mujeres están casadas y/o viven en pareja (INEGI, 2019).

Otro de los desafíos que enfrenta el país para el empoderamiento económicos de las mujeres es la informalidad y el trabajo *part-time*. Solo el 49% de las mujeres adultas están en el Mercado laboral y el 36,7% en empleos de medio tiempo (World Economic Forum, 2021). Ello impacta negativamente el dinero que reciben las mujeres hoy, pero también su pensión a futuro.

### **3. Invitación a la acción desde el marco teórico**

Los *Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos* (en adelante PRNU o Principios Rectores) son un instrumento internacional adoptado unánimemente en junio de 2011 por el Consejo de Derechos Humanos que consistente en 31 principios para implementar el marco "Proteger, Respetar y Remediar" establecido por las Naciones Unidas para atender la cuestión de las empresas y los derechos humanos. Los Principios fueron desarrollados por John Ruggie, Representante Especial del Secretario General de la ONU y profesor de la Universidad de Harvard.

Estos Principios Rectores ofrecen una relectura de los derechos ya existentes a la luz de las actividades empresariales y se basan en el reconocimiento de:

- a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
- c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de



incumplimiento” (ONU, Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, 2011).

Para profundizar acerca de cómo abordar las desigualdades de género en el contexto empresarial, el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, encargado de analizar el alcance y contenido de los PRNU –entre otros–, publicó en 2019 el informe *Perspectiva de Género en los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos*. Este documento ofrece un marco de género que incluye tres pasos: una evaluación reactiva de género, la toma de medidas transformadoras de género y reparaciones transformadoras de género y aplica tanto a Estados como empresas.

Una evaluación reactiva de género incluye, por ejemplo, examinar si las leyes, las políticas y los estándares y prácticas discriminan, directa o indirectamente a las mujeres; recopilar datos desagregados por sexo (y género autopercebido); requiere tener en cuenta la interseccionalidad, es decir las experiencias diferenciadas que sufran las mujeres según su pertenencia a otros grupos, étnia, nivel educativo, etc.; significa también trabajar con expertos/as en la materia para identificar brechas; entre otras cuestiones.

A su vez, las medidas transformadoras de género implican, por ejemplo, asumir públicamente el compromiso de alcanzar una verdadera igualdad de género; empoderar a las mujeres; adoptar acciones afirmativas y trabajar con organizaciones de mujeres; ofrecer coaching y mentorías; capacitar sobre sesgos de género y transformar la cultura organizacional y mejorar y garantizar prácticas de contratación no discriminatorias e iguales oportunidades de ascenso, brindar licencias familiares y equiparar las licencias de paternidad, ofrecer horarios de trabajo flexibles, fomentar nuevas masculinidades, etc.

Finalmente, las reparaciones transformadoras de género hacen referencia, por ejemplo, a ofrecer distintos tipos de reparaciones preventivas, correctivas y disuasorias en favor de garantizar la igualdad de género; identificar abusos específicos y sistemáticos,

entre otros (ONU, Perspectiva de Género en los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos, 2019).

Dar respuesta a las discriminaciones estructurales que sufren las mujeres en México y en el mundo, y a las desigualdades de género que se generan en consecuencia sumadas a aquellas que las propias empresas directa o indirectamente crean o refuerzan, no pueden ser revertidas si no se realizan primeramente estos tres pasos.

#### **4. Desafíos adicionales para la próxima década de la agenda de género, empresas y derechos humanos**

En ocasión de la celebración de los 10 años de los Principios Rectores el Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR), la Iniciativa Global sobre Empresas y Derechos Humanos (GBI), la International Women's Rights Action Watch Asia Pacific (IWRAP) y el centro de Empresas y Derechos Humanos de la RMIT University de Melbourne, Australia, organizaron una consulta global sobre las dimensiones de género de los Principios Rectores.

El informe concluye que existen tres desafíos clave y transversales en la agenda de género, empresas y derechos humanos. El primero es que no hay grupos homogéneos/se debe reconocer la interseccionalidad, por lo que es imperante, de cara a la próxima década, poner el foco en las diversas formas de marginación a las que se enfrentan las mujeres según se combinen con otras características y/o pertenencias a grupos sociales vulnerabilizados. El segundo punto que debería considerarse en los próximos 10 años, es garantizar que la desigualdad de género forme parte de los debates sobre derechos humanos y empresas. Por último, se identificó la necesidad de cuestionar las construcciones binarias de género. En las últimas dos, las teorías feministas y de la diversidad tienen un gran potencial (DIHR, GBI, IWRAP & RMIT University, 2021; ONU, Declaración y Programa de Acción de Viena, 1993).

Según esta consulta, en los próximos 10 años el foco debería ponerse en:

1. Cuestionar las estructuras económicas construidas sobre el modelo del sostén de la familia masculino, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (o mal pagado) y el trabajo femenino subvalorado. En otras palabras, situar la economía de los cuidados y el trabajo de cuidados en la agenda de las empresas y los derechos humanos y trabajar en nuevas masculinidades.
2. Apoyar, incluso económicamente, a las organizaciones de la sociedad civil que trabajen en estos temas.
3. Fortalecer las capacidades de empresas y Estados de hacer frente a la desigualdad de género y mejorar los mecanismos de rendición de cuentas y de reparación, incluso a través de Planes de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos.
4. Abordar la discriminación estructural y las relaciones desiguales de poder, tanto desde el Estado como desde las empresas, y cómo éstas estructuras y modelos empresariales se basan en la explotación de las mujeres y desafiar las estructuras existentes, la igualdad de género y el respeto por la diversidad debe ir más allá del departamento de recursos humanos de la empresa.
5. Considerar el impacto de las nuevas tecnologías (regulación de contenido, violencia en entornos digitales, algoritmos, inteligencia artificial, brecha digital, más mujeres en tecnología), la transición energética y el cambio climático sobre las mujeres.
6. Prestar especial atención al crecimiento de la economía informal y la sobre representación de mujeres y personas LGBIT en ésta, sumado a la exclusión de las mujeres del mundo sindical.
7. Poner énfasis a las PYME y las cadenas de valor, no solo a las multinacionales.
8. Abordar el papel de las instituciones financieras internacionales en la perpetuación de las desigualdades

económicas que afectan desproporcionadamente a las mujeres y las personas LGBTI.

9. Sancionar la violencia sexual y de género contra las mujeres en todo momento y lugar, pero especialmente de mujeres indígenas en el sector de recursos naturales, y poner en marcha políticas de tolerancia cero relacionados con ataques y asesinatos de personas defensoras de derechos humanos.

10. Redefinir los negocios y los modelos empresariales, incluidos sus productos, bienes y servicios, para que se adapten a las necesidades y realidades de las mujeres.

## 5. Reflexiones finales

Podríamos continuar infinitamente con las preocupaciones y necesidades relacionadas con hacer realidad de la igualdad de género. Sin embargo, los puntos clave compartidos aquí son suficientes para comenzar a pensar y repensar dónde estamos y hacia dónde vamos y qué oportunidad tiene la academia mexicana para avanzar la agenda de la igualdad de género en todos los ámbitos, y también en el de empresas y derechos humanos.

Lo importante es reconocer que si queremos cambios reales, también necesitamos compromisos reales, mantener la mente abierta ante la incomodidad que puedan generar estos temas y pasar de la crítica de la norma, a la creatividad con la norma.

## Bibliografía

- ACNUDH. (2014). *Preguntas Frecuentes acerca de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Nueva York - Ginebra.
- BID. (2015). *Empoderamiento económico de las mujeres: bueno para las mujeres, bueno para los negocios, bueno para el desarrollo*. Washington DC.
- DIHR, GBI, IWRAW & RMIT University. (2021). *Summary Report UNGPS10+ Consultation on the Gender Dimensions of Business and Human Rights*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/>

- UNGPsbHRnext10/inputs/Gender\_consultation\_summary.pdf
- INEGI. (2019). *Trabajo no Remunerado de los Hogares*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/temas/tnrh/>
- McKinsey & Company - Mexico. (2018). *Una ambición, dos realidades I MX Women Matter*. Obtenido de [https://womenmattermx.com/WM\\_Nov\\_final\\_2.pdf](https://womenmattermx.com/WM_Nov_final_2.pdf)
- McKinsey. (2018). *Women in the Workplace*. Obtenido de <https://womenintheworkplace.com/2018#!>
- Moussié, R. (2016). *Challenging corporate power: Struggles for women's rights, economic and gender justice*. Toronto : Awid & Solidarity Center .
- OHCHR. (2014). *Women's Rights Are Human Rights*. New York-Geneva.
- ONU. (1993). *Declaración y Programa de Acción de Viena*. Naciones Unidas.
- ONU. (2011). *Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos*. Obtenido de [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf)
- ONU. (2019). *Perspectiva de Género en los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>
- Ruggie, J. (2008). *Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos hum.* Asamblea General (UN Doc A/HRC/8/5).
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report*. Obtenido de <https://es.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

## EL SILENCIO DE LAS MASCULINIDADES

Dr. Ubaldo Márquez Roa\*

Sumario: I. Introducción. II. Las masculinidades y su metodología de estudio. III. El silencio de las masculinidades. IV. Conclusiones. Fuentes de consulta

**Resumen:** El tema de las masculinidades es un tema complejo, pero sumamente interesante, principalmente por su falta de exploración, no hay un punto de partida claro para estudiar a las masculinidades lamentablemente tiene que hacerse desde un enfoque del feminismo, lo cual obviamente pone en tela de juicio la perspectiva de género al ser acogida como bandera del feminismo, ello genera que no exista una equidad sustantiva. Se carece una metodología de estudio para el tema de las masculinidades, por lo tanto, existe un silencio en aquello que involucra a los hombres y la perspectiva de género, pues muchos temas como las violaciones a los varones, se vuelven un tabú, de los cuales casi no existen registro, no porque no sucedan, sino porque la sociedad se siente incomoda hablando de dicho tema. Finalmente, no es la masculinidad la que se encuentra en crisis, más bien es la sociedad, culpabilizando el feminismo de izquierda al sistema patriarcal, sin darse cuenta que tanto hombres como mujeres han construido ese sistema.

**Palabras Clave:** Derechos Humanos, masculinidades, género, sexualidad.

### I. Introducción

Me siento honrado de poder escribir en esta obra de la Universidad de Xalapa que conmemora los diez años de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, sin lugar a duda esta reforma fue la punta de lanza para crear nuevos criterios judiciales basado en el principio *pro homine*, los controles de convencionalidad y constitucionalidad, así como, los ejercicios de ponderación de derechos y muchos otros temas.

---

\* Doctor en derecho por la escuela libre de derecho de puebla, catedrático de la Universidad de Xalapa y el Colegio de Veracruz, investigador S.N.I. nivel 1

El estudio que hoy se presenta se encuentra centrado en los enfoques de género y la violencia de tipo sexo-genérica que sufren los hombres, el trabajo por ende se encuentra dividido en dos grandes apartados, el primero que busca establecer una metodología para el estudio de las masculinidades y el género, partiendo de bases antropológicas y socio-culturales para poder llegar a conclusiones mucho más sólidas dentro de un sistema jurídico como el mexicano. El segundo se encuentra centrado en destacar algunos de los errores que se han tenido en la práctica jurídico-administrativa al implementar las políticas de género, pues las políticas de género que en teoría deberían tener un enfoque más equitativo, se han desprendido de esta visión únicamente para favorecer a un determinado grupo de personas.

Los estudios sobre el género, la familia y los derechos humanos, son tres tópicos que en este país a raíz de la reforma de derechos humanos deben estudiarse de manera conjunta para su mejor comprensión, no obstante, tal pareciera ser que no se realiza de esta manera, sino de forma paralela, convergiendo de forma muy superficial en algunos tópicos, pero sin entrar de lleno al estudio de fondo. Lo cierto es que los estudios sobre el sexo y el género han optado por seguir una ideología muy marcada, dada por los grupos feministas, principalmente por su ala de extrema izquierda, centrado su estudio en las mujeres y los miembros de las comunidades LGBTTTTIQ, dejando hasta cierto relegado el estudio de las masculinidades, estos estudios son considerados como un complemento a la protección de los denominados grupos vulnerables, en los cuales simplemente no encajan los varones heterosexuales. Lo anterior bajo el argumento de estos grupos de izquierda al señalar un combate directo a la heteronormatividad y los privilegios, no obstante, este argumento muestra un desconocimiento profundo del tema y una visión muy limitada conforme a los estándares de protección que tanto han señalado como discriminatorios y deficientes. Por ello dentro del presente trabajo se abordan los aspectos más relevantes que debe tener una metodología sobre el estudio de las masculinidades.

La violencia en México por razones sexo genérica no es un tema del cual desconozca la sociedad mexicana, sin embargo, se ha

centrado su estudio únicamente hacia las mujeres y los miembros de la comunidad LGBTTTIQ, creyendo erróneamente que los hombres no sufren de este tipo de violencia, o sufriendola, sus números no son tan alarmante, dejando en la insensibilidad el estudio a profundidad de las masculinidades. Por medio del presente se abordarán diversos temas de violencia sexo-genérica que sufren los hombres y sobre los cuales no se presta atención suficiente, aceptando los acontecimientos y problemáticas que se narraran en las subsecuentes páginas como parte de esa heteronormatividad que no debe ser combatida o estudiada a profundidad por tratarse de situaciones que involucren a los varones heterosexuales, no así, al tratarse de las mujeres o los miembros de la sociedad LGBTTTIQ. La violencia en el ámbito masculino comienza desde temprana edad a través de la denominada heteronormatividad y al igual que en el caso de las mujeres esta comienza desde el hogar y posteriormente se reproduce en el resto de las instituciones sociales, por lo que si bien en un primer momento puede decirse que los hombres y las mujeres refuerzan los estereotipos de la heteronormatividad en las mujeres, lo cierto es que también se realiza en los varones, señalando cuales son los comportamientos aceptables dentro de la sociedad.

Partir de un estudio como es el tema de las masculinidades, es partir de un modelo convergente con el tema de género, no debe partirse de la creación de términos como nuevas masculinidades, pues sería tan absurdo como plantear las nuevas feminidades. Debe entenderse, que se trata de temas vinculados con el esquema biológico, los cuales se han vistos inmiscuidos en los discursos culturales, este trabajo pretende develar que el denominado tema de las nuevas masculinidades no existe *per se*, más bien se trata de una reinterpretación de los factores biológicos con relación a los cambios sociales y no una nueva creación como se pretende ofrecer.

## **II. Las masculinidades y su metodología de estudio.**

La crítica a las políticas de género versa en el olvido del enfoque de las masculinidades, para ello es prudente recordar el origen



de las políticas públicas sobre el género en México y Latino América, mismas que provienen de directrices dadas por Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su tercer objetivo del milenio mismo que consiste en “Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres”, conforme al informe del Consejo Económico Social de 2017, respecto de la resolución 70/1 señaló:

- Entre los años de 2005 a 2016, en 87 países el 19% de las mujeres entre 15 y 49 años de edad dijeron experimentar violencia física o sexual a manos de su pareja. (<https://undocs.org/es/E/2017/66>)
- Matrimonio infantil disminuyó, pero no con la suficiente rapidez. (<https://undocs.org/es/E/2017/66>)
- La práctica de la mutilación genital disminuyó a partir del año 2000 en un 24%. (<https://undocs.org/es/E/2017/66>)
- Tiempo dedicado a los cuidados asistenciales de trabajo doméstico no remunerado fue tres veces mayor en mujeres que en hombres. (<https://undocs.org/es/E/2017/66>)
- La participación de las mujeres en los órganos legislativos alcanzó el 23.4% en 2017. (<https://undocs.org/es/E/2017/66>)
- Poco más de la mitad (52%) de las mujeres de entre 15 y 49 años de edad que están casadas o viven en pareja toman sus propias decisiones en materia de relaciones sexuales consentidas, usan anticonceptivos y acuden a los servicios de salud. (<https://undocs.org/es/E/2017/66>)

En materia de equidad de género y combate a la violencia y no discriminación, se obtiene que han existido algunos avances, sin embargo, estos son de manera paulatina. Los gobernantes al firmar los acuerdos se comprometen a incorporar en sus constituciones y legislaciones esas normas con carácter obligatorio, además deben buscar su materialización. La intencionalidad política de los Estado es elaborar planes y estrategias que impulsen técnicas para resolver los problemas

que afectan a la población, entre esto, se busca conseguir que las sociedades sean más igualitarias conforme a la diversidad sexo genérica de sus habitantes. No obstante, pareciera ser que los Estados ahora prefieren formar políticas que garanticen obtener resultados temporales para frenar a los grupos de choque.

Al hablar de los estudios sexo genéricos, se señalan desigualdades que pueden ser notorias o no, pero que solamente se enfocan a grupos específicos dejando de lado a los supuestamente privilegiados, es decir, a los varones heterosexuales, máximos exponentes del patriarcado desde la óptica más radical del movimiento feminista. Por tanto, no se realizan estudios convergentes respecto del género, sino divergentes, para que con posterioridad se traten de sacar los resultados en los que más coinciden y con ello determinar los puntos de convergencia.

En el siglo XXI aun vivimos en sociedades sexualizadas, la relación entre las diferencias que existen en igualdad y equidad son propiamente dadas en las democracias liberales bajo las directrices de John Locke, las dimensiones de estos dos conceptos han servido para rectificar cuando existe una discriminación basada en la raza y en el sexo. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ha señalado la igualdad y protección ante la ley, prohibiendo cualquier forma de discriminación, hablar de una igualdad en la protección es generalmente considerada bajo los supuestos de que no se puede tratar a los iguales como si fueran diferentes, ni se puede tratar a los que no son iguales como si fueran iguales. (MacKinnon 1987), conforme a la dualidad provista se obtiene una mayor cantidad de casos de discriminación.

Los estudios de género se han centrado catalogar su doctrina con base escrutinio intermedios, al realizar estudios transversales, pero nunca señalando la interacción entre los géneros y los sexos. Los estudios de las masculinidades con perspectiva de género se centran principalmente en el estudio de las limitantes en las posibilidades de justicia social, en cuanto hace a la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de los distintos géneros. Desde el enfoque feminista se habla de una descolonización jurídica y social del discurso que han

contribuido a la creación del denominado patriarcado, en efecto, la visión que ha imperado en América Latina sobre la masculinidad es una visión europea de los siglos XIX y XX, las cuales han sido difíciles de desarraigar. Los estudios de género y las masculinidades se han centrado erróneamente en tratar de identificar aquello que debe y no debe ser considerado como propio de la masculinidad en el siglo XXI, sin lugar a duda, esto entorpece las investigaciones, al abrir la puerta a un tema mucho más complejo que es la configuración de las identidades, que no se logra de momento a momento con base en los esquemas culturales como se han planteado en los estudios tradicionalistas de algunos autores como Ramírez (2009) Pérez -Nasser (2011) entre otros, sino por medio de las múltiples relaciones en los contextos familiares y su evolución histórica, los ambientes escolares, laborales, en la cultura, dentro de las actividades deportivas, religiosas y de ocio, toda vez que, se pretende reconstruir las identidades masculinas conforme a las prácticas sociales interiorizadas a lo largo de los años.

Autores como Kaufman (1994) manifestaban la existencia de una masculinidad hegemónica dominante y otras subordinadas, con ello se refería a la réplica de los estereotipos basados en las condiciones mediante las cuales se generan las relaciones sociales entre los hombres y con las mujeres. Clatterbaugh (1997) señala que el uso del término masculinidad resulta errático, al punto de volverse impreciso al homogenizar a cierto grupo de varones con base en los comportamientos, actitudes y habilidades que los hacen diferentes de las mujeres o de otros grupos de la comunidad LGBTIQA, debido a que la masculinidad se ha constituido con base a la heteronormatividad, y se ve reforzada a partir de las actitudes y comportamientos que tiene la sociedad en general acerca de lo que los hombres son o deben ser.

Partiendo de una metodología con base en los derechos humanos, es posible señalar que el estudio de las masculinidades debe conllevar un estudio de las relaciones con el ejercicio de sus derechos en una esfera particular y su desarrollo con la colectividad, tal y como Huberman (2013) lo ha planteado en sus estudios sobre los pueblos indígenas, al contemplar sus derechos

bajo el aspecto colectivo originario, el cual se relaciona con sus usos y costumbres, así como con la supervivencia, reproducción, salud, diversidad sexual, la migración, el medio ambiente y empoderamiento de las mujeres. En el caso de aquellos varones que no pertenecen a un grupo vulnerable se deben tomar en cuenta elementos tales; nivel socioeconómico en la calidad de vida, el grado de estudios, las situaciones de violencia familiar que pudiesen influir en su entorno, la diversidad sexual y la influencia del empoderamiento femenino en su comportamiento organizacional.

La creación de una identidad de género masculino, implica concretarla en una situación, histórica, social y cultural, se puede hasta cierto punto homogeneizar ciertas prácticas, pero no pueden esperarse los mismos resultados, ya que se parte de ideas, acontecimientos, percepciones de los hechos y su significado. Consecuentemente debe estudiarse la participación de los hombres heterosexuales en los diferentes escenarios que involucran afectaciones a sus esferas jurídicas, como son; el ámbito familiar en su participación como padre y pareja, en el laboral su construcción como trabajador o empleador, en el ámbito sexual el aspecto pasivo y activo, al igual que en el derecho penal como victimario y víctima.

El género como un concepto socialmente construido, se encuentra cada vez más lejos de dar aproximaciones certeras de sus procesos que definen la subjetividad de sus términos y prefiere establecer una pluralidad de categorías genéricas que en ocasiones no tienen un sustento socialmente útil. En el aspecto concerniente a las masculinidades estas no son constantes como se ha hecho alusión previamente, pues estos significados suelen ser diferentes para distintos grupos de hombres en diversos momentos (Kimmel 1998; 210), en algunos de estos existan elementos considerados esenciales para consolidar su definición como “la virilidad”. Tal y como señala Beauvoir en su icónica frase “una no nace mujer, una se hace” de forma parecida se aplica la masculinidad, ya que ésta se descubre. En el pasado si un hombre no poseía características físicas o no seguía un determinado comportamiento impuesto, se consideraba que no atendía al esquema masculino, o en el caso de los hombres trans

quienes, a pesar de ser asignados con un sexo femenino al nacer debido a sus características anatómicas, sitúan su identidad dentro de lo masculino, y deben ser tratados como hombres. Por ello, se debe ser muy cuidadoso al hablar del tema de las masculinidades ya que no se trata de un tema que involucre únicamente a la heterosexualidad, de otra manera se dejaría de lado a otras categorías genéricas.

Para generar un verdadero estudio de lo que son las masculinidades es prioritario hacer énfasis en los modos de pensar, sentir, vivir y su relación inmediata con lo femenino y las otras categorías genéricas, pareciera ser que el movimiento feminista de izquierda quisiera olvidarse que un hombre heterosexual es pareja, padre, hijo, hermano, amigo, profesionista, trabajador y solamente enfocarlo al contexto del patriarcado, de otra manera los estudios continuarían siguiendo la doctrina “separados pero iguales”.

### **III. El silencio de las masculinidades.**

La división entre los sexos aparece en el supuesto “orden de las cosas”, expresión que la gente suele usar para referirse a lo que es normal y natural. La fuerza del orden masculino se centra en la dispensa de su justificación (Merllié, 1990, p. 66), desde una percepción socio-cultural se refleja en el uso del lenguaje, el género masculino no requiere ser remarcado como el femenino para hacer énfasis en su importancia; esto es una respuesta a la visión androcéntrica impuesta como una categoría neutra, a fin de que no se trate de legitimar mediante un discurso que permita su descomposición para el estudio etimológico de sus raíces. Las funciones del orden social tienen una representación simbólica conforme a los cuerpos, define su visión y división, ratifica la dominación masculina en distintas sociedades a través del tiempo, ejemplo de ello son; la división del trabajo en razón del sexo, así como, las posiciones que deben asumir al momento de mantener relaciones sexuales.

La virilidad es apreciada como un dote físico de los varones, es la esencia y virtud del plano masculino, no debe extrañarnos las

constantes representaciones simbólica del falo en distintos ámbitos como son; el artístico, laboral, político, deportivo, o castrense. Los hombres constantemente muestran su orgullo o perversión al hacer énfasis a su órgano viril. No debe resultar extraño que en muchos de los baños públicos principalmente en el de hombres se encuentren dibujos rudimentarios de representaciones del pene, o que los púberes y adolescentes dibujen el órgano reproductor masculino en los asientos de los pupitres de sus compañeros o compañeras de escuela, independientemente del descubrimiento de su sexualidad y la curiosidad por explorar su cuerpo, la realización de este acto implica la búsqueda por la imposición de su autoridad y dominio sobre el resto de quienes lo rodean.

Los embates jurídicos han podido ir relegando estos pensamientos, en algunos países de manera temprana y en otras de forma tardía, sin embargo, se concuerda que las relaciones carnales entre los cónyuges únicamente deben darse mediante el consentimiento de ambos, de otra manera sería una violación, señalar que la persona se encontraba en un estado de ebriedad o drogadicción para tratar de justificar estos actos no implica una razón suficiente, además de ser una agravante. (Jurisprudencia de registro 175719 [Febrero 2006])

La denuncia de los delitos de concernientes a la libertad sexual entre los hombres es un tabú, ya que la mayoría de las ocasiones el hombre heterosexual es visto como un perpetrador y no como una víctima, si bien estos delitos son pocos denunciados por las mujeres entre los hombres es casi nulo. ¿Por qué sucede esto? En el caso de las mujeres la respuesta se obtiene a través de los estereotipos de género, organizaciones internacionales como Amnistía Internacional en su sección española señaló que el 40.9% de los hombres y el 33.4% de las mujeres consideran que la responsabilidad para contralar el acoso sexual reside en la mujer acosada (Amnistía Internacional, 2018), lo anterior provoca una revictimización en las mujeres, creándose la errónea percepción de que el hombre no puede contralar sus impulsos sexuales, siendo responsabilidad de la mujer, evitar cualquier tipo de insinuaciones. ¿Pero qué pasa con los varones heterosexuales violentados en su intimidad sexual?

Previamente se había abordado el tema de la violencia sexual dentro del contexto penitenciario, no obstante, los reportes de estos crímenes son casi nulos en la sociedad civil, pareciera ser algo de lo que se prefiere no hablar, pues resulta incómodo, y pudiera pensarse que no se desea que encuadre con los estándares de protección de género, al percibir a la masculinidad como algo que no requiere protección especial, generando una brecha en la equidad de género, al considerar a lo masculino como algo histórico y socialmente privilegiado. ¿Es acaso lo mismo un privilegio que un derecho? Ciertamente no, pues el primero goza de un carácter temporal y puede ser revocado o suprimido, mientras el segundo es permanente y válido sin importar las circunstancias de modo, tiempo y lugar. Bajo esa premisa puede observarse que, en México por cada 9 delitos sexuales cometidos contra mujeres, hay 1 delito sexual cometido contra hombres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2019,), así mismo, en Estados Unidos de Norteamérica las estadísticas muestran que, en 2019, se reportaron un total de 406,970 mujeres que fueron víctimas de una agresión sexual, mientras que en el caso de los hombres se reportaron 52,336 (Statista Research Department, 2020), en el caso de las mujeres fueron 8 veces más que en los varones, ello no implica que los hombres no sean violentados en su sexualidad, sino que existen pocos que se atreven a denunciar estos actos. Los hombres y mujeres comparten muchas razones para no notificar a las autoridades sobre la violencia sufrida, principalmente se debe a la carencia de apoyos, vergüenza, temor o riesgo de ser culpados, temor o riesgo de que no les crean (Organización Mundial de la Salud, 2013), además, en el mundo masculino es en escénica agresivo, vinculado al dominio y sometimiento de los instintos y deseos ajenos a los propios, aquello denominado como libido es simplemente la culminación de los apetitos sexuales y la reafirmación de la voluntad sobre otro.

El ambiente masculino se ha caracterizado por su agresividad y violencia, principalmente en el aspecto sexual, mediante ofensas verbales hacia una mujer cercana a un hombre como son sus esposas, hermanas, madres o hijas, aunque las ofensas también pueden ser realizadas de manera directa hacia sus personas, a través de cuestionamientos directos a su sexualidad, así como,

de invasiones a sus espacios personales. ¿Cuáles son los efectos de estas ofensas? El objetivo es la intimidación, se busca que los hombres se sientan incapaces de proteger a sus seres amados de otros hombres, a fin de que demuestren ser capaces de contrarrestar estas ofensas por medio de impulsos violentos. Es común ver este tipo de agresiones en el ámbito castrense, con estas tácticas se pretende lograr un endurecimiento de los nuevos reclutas, así mismo, es menos probable que los hombres indiquen quienes fueron sus agresores, pues saben que tendrán que trabajar con ellos en diferentes labores, además, lo asimilan como parte del entrenamiento (Davis, 2017, [http://sapr.mil/public/docs/reports/FY16\\_Annual/WGRA1601\\_Overview\\_Report\\_FINAL\\_20170525.pdf](http://sapr.mil/public/docs/reports/FY16_Annual/WGRA1601_Overview_Report_FINAL_20170525.pdf)).

El abuso sexual dentro de los centros penitenciarios es una verdad que resulta difícil de ocultar, es una muestra más de la crisis global en materia de políticas de equidad de género y derechos humanos. La violación masculina en estos lugares se vuelve un tema incomodo en el debate público, tal y como lo señala Stephen Donaldson expresidente la organización *Stop Prisoner Rape* (Human Rights Watch, 2001), de manera que las víctimas son silenciadas por el miedo a sus agresores y por el mismo sistema que prefiere no hablar sobre el tema. La elección de las personas que se convierten en objetivos de ataques sexual en las prisiones presenta una serie de características tales como; la edad, el físico, las preferencias sexuales o las características propias de su carácter como el ser tranquilo, tímido e intelectual, lo cual demuestra pasividad en este ambiente se asocia con lo femenino. En contraposición al esquema socio-cultural de aquello que representa la masculinidad, por ejemplo, la corpulencia, la agresividad y la heterosexualidad, es decir, lo que se encuentra expuesto.

Amnistía internacional ha señalado la dificultad para detectar a los agresores sexuales en las prisiones, sin embargo, dan ciertas pautas que embonan en campos de las ciencias naturales como la zoología. Las personas privadas de libertad que cometen violaciones o agresiones sexuales generalmente lo hacen sobre personas más jóvenes, por debajo de los treinta y cinco años, además, el agresor es más corpulento, enérgico, agresivo, y ha



sido condenado por delitos graves, es conocedor del entorno carcelario (Human Rights Watch, 2001). Las características dadas con anterioridad refieren a la dominación la cual es propia de los instintos agresivos, en el campo de la zoología, los machos alfas se imponen sobre otros de su camada por su tamaño, fuerza, edad, agresividad y el control de su entorno.

La denuncia de los delitos de concernientes a la libertad sexual entre los hombres es un tabú, ya que la mayoría de las ocasiones el hombre heterosexual es visto como un perpetrador y no como una víctima, si bien estos delitos son pocos denunciados por las mujeres entre los hombres es casi nulo. ¿Por qué sucede esto? En el caso de las mujeres la respuesta se obtiene a través de los estereotipos de género, organizaciones internacionales como Amnistía Internacional en su sección española señaló que el 40.9% de los hombres y el 33.4% de las mujeres consideran que la responsabilidad para contralar el acoso sexual reside en la mujer acosada (Amnistía Internacional, 2018), lo anterior provoca una revictimización en las mujeres, creándose la errónea percepción de que el hombre no puede contralar sus impulsos sexuales, siendo responsabilidad de la mujer, evitar cualquier tipo de insinuaciones. ¿Pero qué pasa con los varones heterosexuales violentados en su intimidad sexual? Previamente se había abordado el tema de la violencia sexual dentro del contexto penitenciario, no obstante, los reportes de estos crímenes son casi nulos en la sociedad civil, pareciera ser algo de lo que se prefiere no hablar, pues resulta incómodo, y pudiera pensarse que no se desea que encuadre con los estándares de protección de género, al percibir a la masculinidad como algo que no requiere protección especial, generando una brecha en la equidad de género, al considerar a lo masculino como algo histórico y socialmente privilegiado. ¿Es acaso lo mismo un privilegio que un derecho? Ciertamente no, pues el primero goza de un carácter temporal y puede ser revocado o suprimido, mientras el segundo es permanente y valido sin importar las circunstancias de modo, tiempo y lugar. Bajo esa premisa puede observarse que, en México por cada 9 delitos sexuales cometidos contra mujeres, hay 1 delito sexual cometido contra hombres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2019,), así mismo, en Estados Unidos de Norteamérica las

estadísticas muestran que, en 2019, se reportaron un total de 406,970 mujeres que fueron víctimas de una agresión sexual, mientras que en el caso de los hombres se reportaron 52,336 (Statista Research Department, 2020), en el caso de las mujeres fueron 8 veces más que en los varones, ello no implica que los hombres no sean violentados en su sexualidad, sino que existen pocos que se atreven a denunciar estos actos. Los hombres y mujeres comparten muchas razones para no notificar a las autoridades sobre la violencia sufrida, principalmente se debe a la carencia de apoyos, vergüenza, temor o riesgo de ser culpados, temor o riesgo de que no les crean (Organización Mundial de la Salud, 2013), además, en el mundo masculino es en escénica agresivo, vinculado al dominio y sometimiento de los instintos y deseos ajenos a los propios, aquello denominado como libido es simplemente la culminación de los apetitos sexuales y la reafirmación de la voluntad sobre otro.

Como se puede observar las políticas de género no resultan equitativas pues los hombres heterosexuales también sufren violencia de género y actos que perpetran en su intimidad sexual (Cfr. Observación: CAT-GC-2, párr. 22), la misma sociedad es la que continúa reforzando la construcción masculina, aquello que “significa ser un hombre”. Por tanto, la masculinidad para los hombres heterosexuales se impone como un duro camino en el cual los hombres deben endurecerse, creando de esta manera la expectativa de invencibilidad masculina, perpetuando en la doctrina y la práctica que las normas y políticas de género sean aplicables para toda aquella persona que no pertenezca al grupo de varones heterosexuales. La masculinidad es un lugar silencioso, donde la pasividad, las lágrimas y la cobardía son severamente reprimidas por las personas, mientras la valentía y el coraje culminan con la penetración y la hombría.

#### **IV. Conclusiones**

La socialización masculina, inicia desde edad temprana en los niños y niñas, en el caso de los varones se les enseña amar los juegos con roles de poder y a las mujeres a amar a los hombres que los juegan, el carisma masculino es parte del encanto, la seducción y sobre todo del poder, siendo el último ejercido sobre

cuerpos cuyos impulsos y deseos están políticamente socializados, es decir, en las cuestiones relacionadas con la pasividad y la actividad sexual. La representación de la sexualidad masculina ha sido entregada desde un enfoque de la violencia, herramienta utilizada para lograr la dominación y sujeción de la persona a la voluntad, la hombría representa lo activo y la fuerza, se piensa que lo masculino no necesita protección, pues este último es el encargo de proteger.

Las agresiones de tipo sexual son muestra de un desvío en la libido, a fin de ser usada como una forma de control y un quebranto en la intimidad de las personas. Estas agresiones sexuales constantemente se reafirman en la ideología y cultura, principalmente en el entorno masculino, se encuentran tan arraigadas en su psique, que muchas veces no se espera un comportamiento diferente. Lamentablemente los estudios para combatir la violencia de género no enfocan este tipo de problemáticas, pareciera ser que solamente se busca tratar casos que involucren a personas de algún grupo vulnerable, no así en el caso de los varones heterosexuales, ello genera una brecha en el género. Debido a este último punto cuando se abordan los delitos de violación hacia un hombre estos temas se vuelven tabú, si bien puede existir no son dados a conocer por la situación de vergüenza y revictimización que pueden llegar a vivir estas personas.

La crisis de la identidad masculina se encuentra marcada, se dice que la versión dominante y hegemónica de la masculinidad ha entrado en declive, lo cierto es que continúan existiendo una tendencia social muy marcada sobre lo que debe ser considerado como un hombre, al punto de que las bases simbólicas y culturales en las cuales se sustentan no han desaparecido, y tal parece que se encuentran lejos de desaparecer, si bien existen diversos tipos de familias, continua perdurando la esencia de un modelo patriarcal, si bien se tienen proyectos individuales para la construcción de la vida, lo cierto es que existe una crisis en las masculinidades, al replicar modelos tradicionales de hombría. Ello lleva a que los varones se encuentren sumidos en angustias existenciales, dentro de las sociedades modernas en la cual se generan sentimientos de presión, impotencia, desvalido,

frustrados y a menudo avergonzados de no encajar con los roles tradicionales de los hombres.

No solo deben adaptarse los hombres, también debe hacerlo la comunidad en general, para liberar a los hombres de esas presiones sociales de las cuales constantemente se ven abrumados. Abordar la crisis de las masculinidades es hablar de una noción ideologizada, pues desviamos un único aspecto de atención hacia un solo enfoque y no abordamos el problema de manera completa.

### **Fuentes de consulta.**

Amnistía Internacional (2018) Datos y cifras Violencia sexual. Amnistía Internacional Sección Española, p. 77. [Archivo PDF]  
[https://www.es.amnesty.org/fileadmin/noticias/Datos\\_y\\_cifras\\_VS.pdf](https://www.es.amnesty.org/fileadmin/noticias/Datos_y_cifras_VS.pdf)

Davis L, Grifka A, William, Coffey M. (2017). 2016 Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members: Overview Report. DMDC: Alexandria, Department of Defense United States of America. [Archivo PDF]  
[http://sapr.mil/public/docs/reports/FY16\\_Annual/WGRA1601\\_Overview\\_Report\\_FINAL\\_20170525.pdf](http://sapr.mil/public/docs/reports/FY16_Annual/WGRA1601_Overview_Report_FINAL_20170525.pdf)

Human Rights Watch. (2001) *Sin salida Violación de hombres en prisiones de Estados Unidos*. New York: Human Rights Watch [archive PDF]  
[tps://www.hrw.org/legacy/spanish/informes/2001/euu\\_hombres.html](https://www.hrw.org/legacy/spanish/informes/2001/euu_hombres.html)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2019) Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE 2019), México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía [Archivo PDF]  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2019/doc/envipe2019\\_presentacion\\_nacional.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2019/doc/envipe2019_presentacion_nacional.pdf)

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020) Estadísticas A Propósito Del Día Internacional De La Eliminación De La Violencia Contra La Mujer. Comunicado De Prensa Núm. 568/20 23 DE NOVIEMBRE DE 2020, [Archivo PDF] [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/a proposito/2020/Violencia2020\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/a proposito/2020/Violencia2020_Nal.pdf)
- Instituto Nacional De Las Mujeres Sistema De Indicadores De Género. (2021) Estadísticas de violencia contra las mujeres en México. [Archivo PDF] <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/convenciones/Nota.pdf>
- Maletzky B. (2016) Sexual abuse and the sexual offender, common man or monster? London. Ed. Karnac
- Merllié D. (June 1990) « Le sexe de l'écriture. Note sur la perception sociale de la féminité ». Actes de la recherche en sciences sociales, No. 83
- Organización mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud. (2013) Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Violencia sexual. Washington DC. OMS, OPS, p.231 [Archivo PDF] [https://oig.cepal.org/sites/default/files/20184\\_violenciassexual.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/20184_violenciassexual.pdf)
- Pomerol Monseny J. M. (2010) "Disfunción Eréctil De Origen Psicógeno." Instituto de Andrología y Medicina Sexual. Barcelona. Vol.8, No.63, [Archivo PDF] <https://scielo.isciii.es/pdf/urol/v63n8/05.pdf>
- Pouchelle M-C. (1983) Corps et chirurgie a l'apogée du Moyen Age, Paris, Flammarion
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia de registro 175719 [Febrero 2006] recuperado <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/175719>
- Statista Research Department. (2020) Rape and sexual assault victims in the U.S. 2000-2019, Gender Published by Statista Research Department, 12/03/2020 recovery from

<https://www.statista.com/statistics/642458/rape-and-sexual-assault-victims-in-the-us-by-gender/>