



Àrea d'Igualtat
AJUNTAMENT DE SAGUNT

Guía de (MICRO) machismos cotidianos



1. INTRODUCCIÓN

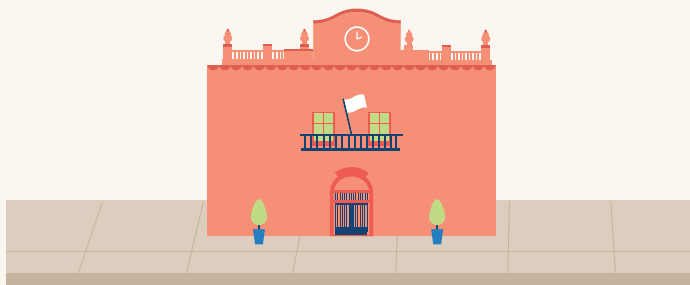
La desigualdad entre mujeres y hombres tiene una base estructural. Con esta afirmación hacemos referencia al hecho de que las conductas están mediadas por las creencias culturales, los roles de género, que están asociados a las categorías hombre-mujer. Los valores que se han mantenido históricamente en torno a lo que significa ser mujer y lo que significa ser hombre se han enmarcado dentro de un modelo de asimetría, que otorga un privilegio de poder al hombre y que afecta negativamente a las mujeres. Esta desigualdad se manifiesta en forma de violencia simbólica, en discriminaciones dentro de los ámbitos donde nos desenvolvemos como personas.

La jornada laboral ocupa gran parte de nuestro tiempo y para las personas adultas se ha convertido en uno de los espacios principales de socialización. Por este motivo es necesario promover espacios más seguros e igualitarios dentro del centro de trabajo.

¿Pero a qué nos referimos cuando hablamos de espacios de trabajo seguros?

El Ayuntamiento de Sagunto, por ejemplo, dispone, como centro de trabajo, de protocolos como la *Guía de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género* pensados para hacer los espacios de trabajo más seguros para todas y todos. Sin embargo, la violencia y el acoso son la punta del iceberg de una serie de conductas que no son tan evidentes y que sirven de antesala a expresiones más graves de machismo.

Hablamos pues de los comúnmente llamados micromachismos.



2.

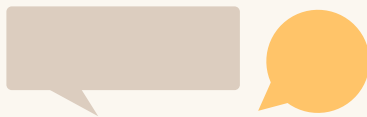
¿QUÉ SON LOS MICROMACHISMOS?

Los **micromachismos** (Bonino, 1991) se pueden definir como actitudes, comentarios y gestos que se dan en la cotidianeidad y que refuerzan las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Son, a fin de cuentas, conductas machistas que pasan inadvertidas. Se dan de forma sutil y sirven a un efecto de dominación masculina, de reforzamiento de la estructura patriarcal. Por lo tanto, cuando son evidenciadas y abiertamente denunciadas, se tachan de exageraciones o se minimizan. No obstante, sus efectos siguen siendo perjudiciales para las mujeres. Tienen serias consecuencias sobre la salud mental de las mujeres, socavando su autoestima, desproveyéndola de energía y repercutiendo en su desarrollo personal y laboral.



3.

EJEMPLOS DE MICROMACHISMOS



Los micromachismos se pueden manifestar de muchas formas:

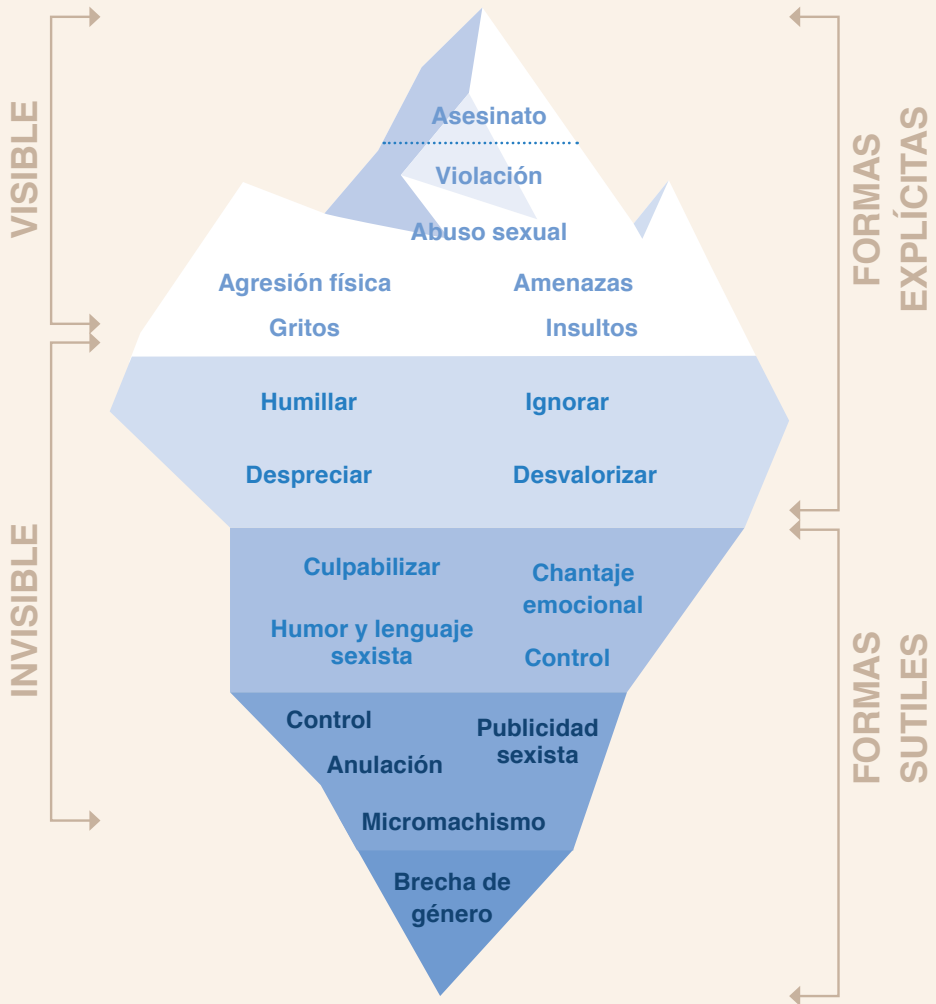
- ▶ Comentarios, actitudes paternalistas, chistes sexistas, condescendencia, cuestionamiento, minimización de las capacidades de las mujeres, gestos o miradas objetivizantes y asignación de estereotipos.
- ▶ Imposición de expectativas de comportamiento y apariencia que difieren entre mujeres y hombres.
- ▶ Atribuir la culpa y la responsabilidad a las mujeres por situaciones que no están en su control.
- ▶ Invisibilización de logros, falta de reconocimiento en su trabajo.
- ▶ Mansplaining: cuestionar el conocimiento e intentar iluminar tu discurso con su sabiduría.
- ▶ Gaslighting: hacerle creer a una mujer, de forma muy sutil, que está loca.
- ▶ Maninterrupting: interrupción innecesaria del discurso por parte de un hombre a una mujer.
- ▶ Bropiating: que un hombre se lleve los créditos por la iniciativa que ha tenido una mujer.
- ▶ Infantilización: el uso de diminutivos para referirse a compañeras en el trabajo socava su autoridad y experiencia profesional.

4. CÓMO DETECTARLO



- ▶ Después de un comentario o chiste sexista: “es que si lo descontextualizas suena mal, pero no me refería a “eso””.
- ▶ Desacreditar a una compañera mediante pequeños comentarios, risas o chistes cuando ella habla: “¿Estás segura que puedes hacerlo sola?”.
- ▶ Pedirles siempre a compañeras mujeres que tomen nota o preparen café en una reunión, cuando tiene el mismo cargo/funciones que sus compañeros varones.
- ▶ Comentar la ropa o aspecto de tus compañeras, pero no la de tus compañeros. “Qué cara llevas, deberías maquillarte un poco”.
- ▶ Hacer encargos “extralaborales” (como comprar los regalos de cumpleaños, encargarse de organizar fiestas, etc) exclusivamente a compañeras mujeres.
- ▶ Hacer chistes o comentarios como ¿tienes la regla? para invalidar emociones femeninas.
- ▶ Realizar chiste o comentarios sexistas (aunque parezcan sutiles o sean casi inadvertidos). “Tú de esto no entiendes nada que son cosas de hombres” o “Tengo una paciencia infinita contigo”.
- ▶ Trato verbal discriminatorio; referirse a los hombres por apellido y a las mujeres por nombre de pila, por ejemplo.
- ▶ Cuidado con los vocativos: “guapa”, “preciosa”, “cielo”, cariño” o similar. Resultan, cuando menos, condescendientes (y si a tu compañera apenas la conoces, puede ser directamente ofensivo). Reserva los apelativos cariñosos para para tu entorno.
- ▶ Los micromachismos se basan en los desequilibrios de poder, en una serie de comportamientos que refuerzan la superioridad de los hombres sobre las mujeres, pero de manera menos perceptible y normalizados en la sociedad. Pero el principal problema con los micromachismos es la falta de conciencia y la dificultad que comporta identificarlos y visibilizarlos.

VIOLENCIA DE GÉNERO



5.

CONSECUENCIAS DE LOS MICROMACHISMOS (SOSTENIDO EN EL TIEMPO)



A. PSICOLÓGICAS

- Agotamiento emocional.
- Limitación de la libertad y aumento de actitudes defensivas.
- Bloqueo mental.
- Baja autoestima e inseguridades.
- Irritabilidad crónica.
- Depresión.
- Ansiedad.
- Estrés.
- Trastornos del sueño.
- Trastornos alimenticios.
- Abuso de fármacos.

B. SOCIALES

- Aislamiento.
- Absentismo laboral.
- Pérdida de empleo.

6.

CÓMO ACTUAR FRENTE A LOS MICROMACHISMOS

Reflexionemos: ¿Qué pasaría si damos la vuelta a las dinámicas de relación entre sexos dentro de nuestro equipo de trabajo? ¿Cómo reaccionarían las personas si eso que normalmente se hace con las mujeres (chistes, etc.) empieza a cambiar de dirección?

Hablar de ello: si no nombramos el problema no podemos atajarlo, aunque suene exagerado y se minimice, debemos visibilizar estas situaciones.

Observar el entorno y analizar de manera crítica la situación: este tipo de machismo se caracteriza por la sutileza de su aparición y la normalización. Es importante mantener una mirada crítica.

Compartir: darlos a conocer en conversaciones, resaltarlos en reuniones, informarlos por los canales reglados.

Ayuda: si presencias un caso en el que puedas estar detectando una actitud de este calibre, acompaña a tu compañera. Demuéstrale que no está sola.

La mejor forma para luchar contra ellos es identificarlos, ponerles nombre y reconocerlos, para así desnaturalizarlos. Es responsabilidad y compromiso de todas y todos ejercer una mirada crítica frente a estos comportamientos, tanto en el resto como en uno/a mismo/a para así avanzar y garantizar un ambiente sin discriminación de género.





Àrea d'Igualtat
AJUNTAMENT DE SAGUNT



Pacto de Estado
contra la violencia de género



MINISTERIO DE IGUALDAD
Y POLÍTICA SOCIAL

GOBIERNO DE ESPAÑA
GOVERN DE SPAIN
CONTRATO A RESPONSABILIDAD SOCIAL

Xarxa
Valenciana
d'Igualtat



AJUNTAMENT DE SAGUNT
REGIDORIA D'IGUALTAT



SISTEMA PÚBLICO
VALENCIANO DE
SERVICIOS SOCIALES



Àrea d'Igualtat
AJUNTAMENT DE SAGUNT

Guia de (MICRO) masclismes quotidians



1. INTRODUCCIÓ

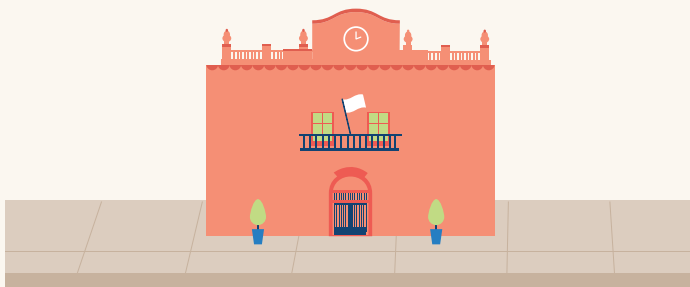
La desigualtat entre dones i homes té una base estructural. Amb aquesta afirmació fem referència al fet que les conductes estan mediatades per les creences culturals, els rols de gènere, que estan associats a les categories home-dona. Els valors que s'han mantingut històricament entorn del que significa ser dona i el que significa ser home s'han emmarcat dins d'un model d'asimetria, que atorga un privilegi de poder a l'home i que afecta negativament les dones. Aquesta desigualtat es manifesta en forma de violència simbòlica, en discriminacions dins dels àmbits on ens desenvolupem com a persones.

La jornada laboral ocupa gran part del nostre temps i per a les persones adultes s'ha convertit en un dels espais principals de socialització. Per aquest motiu és necessari promoure espais més segurs i igualitaris dins del centre de treball.

Però a què ens referim quan parlem d'espais de treball segurs?

L'Ajuntament de Sagunt, per exemple, disposa, com a centre de treball, de protocols com la *Guia d'actuació enfront de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i identitat de gènere* pensats per a fer els espais de treball més segurs per a totes i tots. No obstant això, la violència i l'assetjament són la punta de l'iceberg d'una sèrie de conductes que no són tan evidents i que serveixen d'antesala a expressions més greus de masclisme.

Parlem doncs dels comunament anomenats micromasclismes.



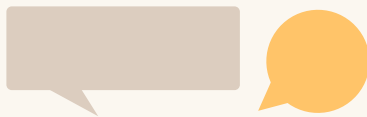
2. QUÈ SÓN ELS MICROMASCLISMES?

Els **micromasclismes** (Bonino, 1991) es poden definir com actituds, comentaris i gestos que es donen en la quotidianitat i que reforcen les desigualtats existents entre dones i homes. Són, al cap i a la fi, conductes masclistes que passen inadvertides. Es donen de manera subtil i serveixen a un efecte de dominació masculina, de reforçament de l'estructura patriarcal. Per tant, quan són evidenciades i obertament denunciades, es qualifiquen d'exageracions o es minimitzen. No obstant això, els seus efectes continuen sent perjudicials per a les dones. Tenen serioses conseqüències sobre la salut mental de les dones, ja que soscaven la seua autoestima, la desproveeixen d'energia i repercuteixen en el seu desenvolupament personal i laboral.



3.

EXEMPLES DE MICROMASCLISMES



Els micromasclismes es poden manifestar de moltes maneres:

- ▶ Comentaris, actituds paternalistes, acudits sexistes, condescendència, qüestionament, minimització de les capacitats de les dones, gestos o mirades objectivitzants i assignació d'estereotips.
- ▶ Imposició d'expectatives de comportament i aparença que difereixen entre dones i homes.
- ▶ Atribuir la culpa i la responsabilitat a les dones per situacions que no estan en el seu control.
- ▶ Invisibilització d'assoliments, falta de reconeixement en el seu treball.
- ▶ Mansplaining: qüestionar el coneixement i intentar il·luminar el teu discurs amb la seua saviesa.
- ▶ Gaslighting: fer-li creure a una dona, de manera molt subtil, que està boja.
- ▶ Maninterrupting: interrupció innecessària del discurs per part d'un home a una dona.
- ▶ Bropiating: que un home s'emporte els crèdits per la iniciativa que ha tingut una dona.
- ▶ Infantilització: l'ús de diminutius per a referir-se a companyes en el treball socava la seua autoritat i experiència professional.

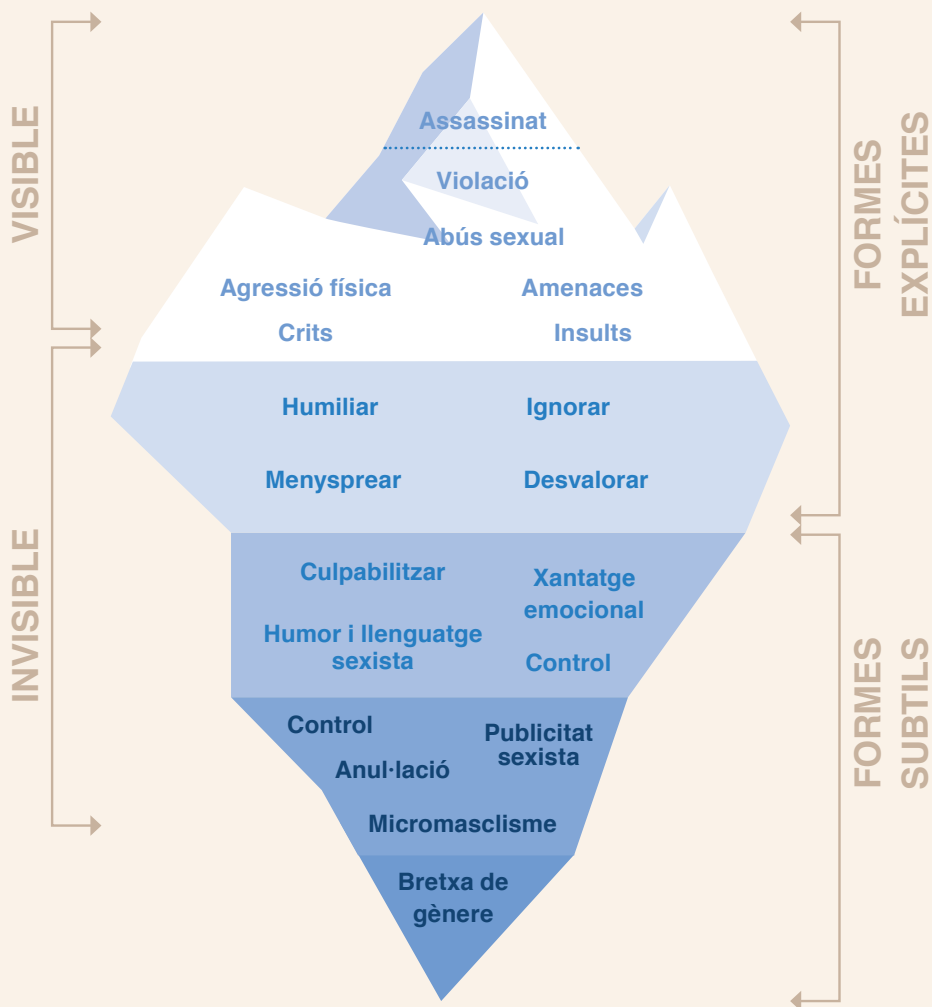
4.

COM DETECTAR-HO



- ▶ Després d'un comentari o acudit sexista: “És que si el descontextualitzes sona malament, però no em referia a “això””.
- ▶ Desacreditar una companya mitjançant xicotets comentaris, riures o acudits quan ella parla: “Estàs segura que pots fer-ho sola?”.
- ▶ Demanar-los sempre a companyes dones que prenguen nota o preparen el café en una reunió, quan té el mateix càrrec/funcions que els seus companys homes.
- ▶ Comentar la roba o l'aspecte de les teues companyes, però no la dels teus companys. “Quina cara portes, hauries de maquillar-te un poc”.
- ▶ Fer encàrrecs “extralaborals” (com comprar els regals d'aniversaris, encarregar-se d'organitzar festes, etc.) exclusivament a companyes dones.
- ▶ Fer acudits o comentaris com “tens la regla?” per a invalidar emocions femenines.
- ▶ Realitzar acudits o comentaris sexistes (encara que semblen subtils o siguen quasi inad-vertits). “Tu d'això no entens gens, que són coses d'homes” o “Tinc una paciència infinita amb tu”.
- ▶ Tracte verbal discriminatori: referir-se als homes pel cognom i a les dones per nom de pila, per exemple.
- ▶ Compte amb els vocatius: “guapa”, “preciosa”, “cel”, “carinyo” o similar. Resulten, si més no, condescendents (i si a la teua companya apenes la coneixes, pot ser directament ofensiu). Reserva els apel·latius afectuosos per al teu entorn.
- ▶ Els micromasclismes es basen en els desequilibris de poder, en una sèrie de comportaments que reforcen la superioritat dels homes sobre les dones, però de manera menys perceptible i normalitzats en la societat. Però el principal problema amb els micromasclismes és la falta de consciència i la dificultat que comporta identificar-los i visibilitzar-los.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE



5.

CONSEQÜÈNCIES DELS MICROMASCLISMES (SOSTINGUTS EN EL TEMPS)



A. PSICOLÒGIQUES

- Esgotament emocional.
- Limitació de la llibertat i augment d'actituds defensives.
- Bloqueig mental.
- Baixa autoestima i inseguretats.
- Irritabilitat crònica.
- Depressió.
- Ansietat.
- Estrés.
- Trastorns del son.
- Trastorns alimentaris.
- Abús de fàrmacs.

B. SOCIALS

- Aïllament.
- Absentisme laboral.
- Pèrdua d'ocupació.

6.

COM ACTUAR ENFRONT DELS MICROMASCLISMES

Reflexionem: què passaria si peguem la volta a les dinàmiques de relació entre sexes dins del nostre equip de treball? Com reaccionarien les persones si això que normalment es fa amb les dones (acudits, etc.) comença a canviar de direcció?

Parlar d'això: si no anomenem el problema no podem atallar-lo, encara que sone exagerat i es minimitze, hem de visibilitzar aquestes situacions.

Observar l'entorn i analitzar de manera crítica la situació: aquest tipus de masclisme es caracteritza per la subtilesa de la seua aparició i la normalització. És important mantindre una mirada crítica.

Compartir: donar-los a conèixer en converses, ressaltar-los en reunions, informar-los per les vies reglades.

Ajuda: si presencies un cas en el qual pugues estar detectant una actitud d'aquest calibre, acompanya la teua companya. Demostrea-li que no està sola.

La millor manera per a lluitar contra ells és identificar-los, posar-los nom i reconèixer-los, per a així desnaturalitzar-los. És responsabilitat i compromís de totes i tots exercir una mirada crítica enfront d'aquests comportaments, tant en la resta com en un/a mateix/a, per a així avançar i garantir un ambient sense discriminació de gènere.





Àrea d'Igualtat
AJUNTAMENT DE SAGUNT



Pacto de Estado
contra la violencia de género



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE IGUALDAD,
POLÍTICA SOCIAL Y FAMILIA

Xarxa
Valenciana
d'Igualtat



AJUNTAMENT DE SAGUNT
REGIDORIA D'IGUALTAT



SISTEMA PÚBLICO
VALENCIANO DE
SERVICIOS SOCIALES