



COMPRENSIÓN DEL SEXISMO

Serie de charlas sobre sexismo - Parte 1

Fecha: _____ Sitio de trabajo: _____ Líder del debate: _____

LA DEFINICIÓN LEGAL DE LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL SEXO

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. define la discriminación basada en el sexo como el trato desfavorable hacia un candidato o empleado debido al sexo o la identidad de género de esa persona. Esto podría incluir cualquier aspecto del empleo, entre ellos la contratación, el despido, el salario, las asignaciones de trabajo, los ascensos, el cese de actividades, la capacitación, las prestaciones complementarias y cualquier otro término o condición de empleo.

El acoso por sexo puede incluir el "acoso sexual" o las insinuaciones sexuales no deseadas, la petición de favores sexuales y otro tipo de acoso verbal o físico de naturaleza sexual. Sin embargo, dicho acoso no tiene que ser de naturaleza sexual y puede incluir comentarios ofensivos acerca del sexo de una persona. Tanto la víctima como el acosador pueden ser mujeres u hombres y ambos pueden ser del mismo sexo.

Aunque la ley no prohíbe las simples burlas, los comentarios fuera de lugar o los incidentes aislados que no sean muy graves, este tipo de incidentes contribuye a una cultura negativa del lugar de trabajo que puede provocar incidentes más graves y, por ambas razones, se debe rechazar encarecidamente dicho "sexismo cotidiano".

¿QUÉ ES EL "SEXISMO COTIDIANO"?

Merriam-Webster define el sexismo como "el prejuicio o la discriminación basados en el sexo, especialmente la discriminación contra las mujeres" o "el comportamiento, las condiciones o las actitudes que fomentan los estereotipos de los roles sociales basados en el sexo". Así, el "sexismo cotidiano" consiste en los encuentros diarios de desigualdad a los que se enfrentan las personas que no se adaptan a los roles de género estereotipados.

Según los investigadores, existen dos tipos de sexismo: el sexismo hostil y el sexismo benevolente.

El sexismo hostil incluye estereotipos o valoraciones negativos evidentes sobre un género. Puede incluir comentarios o comportamientos que generalizan a los hombres o a las mujeres. Incluye, por ejemplo, sugerencias de que las mujeres son inferiores, incompetentes, poco inteligentes, emocionales o manipuladoras. Estos tipos de comentarios y comportamientos también se pueden dirigir a hombres vistos como "poco masculinos". Algunos ejemplos del sexismo hostil en el lugar de trabajo incluyen sugerencias falsas o infundadas de que una mujer solo ha conseguido su puesto para "cumplir con la norma" o en una reunión, pedirle a una mujer (que ocupa el mismo puesto que los hombres) que tome nota o prepare café.

El sexismo benevolente es más sutil y se expresa de manera aparentemente positiva o de cortesía, pero, en definitiva, refuerza los estereotipos o roles de género. Algunos

PREGUNTAS PARA EL DEBATE:

¿Cuándo alguien ha dudado de su capacidad para hacer algo debido a su género?

¿Cuándo alguien ha asumido que puede hacer algo por su género?

¿Existen expectativas diferentes para hombres y mujeres en el lugar de trabajo?

ejemplos del sexismo benevolente en el lugar de trabajo incluyen no invitar a una empleada a un evento social o para establecer contactos fuera del horario de trabajo suponiendo que prefiere pasar tiempo con su familia en lugar de dejar que sea ella quien decida. O pedirle a una empleada que planifique un evento del departamento o empresa, suponiendo que las mujeres son mejores para planificar y organizar, o que los hombres son peores. De cualquier modo, esos estereotipos envían mensajes incorrectos.

LA “CULTURA DEL MACHO” EN LA CONSTRUCCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL SEXISMO

Mientras que los ejemplos mencionados anteriormente se concentran en el impacto negativo que tiene el sexismo cotidiano sobre las mujeres, es importante tener en cuenta que los hombres y otras identidades que no se adaptan a los roles generales tradicionales también pueden ser el objetivo del sexismo cotidiano. Esto es especialmente cierto en el sector de la construcción, donde hay una expectativa cultural de ser hipermasculino. Algunos ejemplos de las expectativas tradicionales del género masculino son las siguientes: ser físicamente fuerte, carecer de emociones, no discutir los problemas ni buscar ayuda, ser autosuficiente y competitivo.

Esta cultura del “macho” o del “tipo duro” encasilla a los hombres en roles de género tradicionales que perjudican la salud mental y el bienestar general de los hombres (la construcción tiene la tasa más alta de suicidios masculinos de cualquier industria), contribuye a una cultura que margina a las mujeres y conduce a la intimidación y el hostigamiento en el lugar de trabajo.

Las empresas con poca o ninguna tolerancia incluso para el “sexismo cotidiano” tienen mejores entornos de trabajo no solo para mujeres sino para todas las personas.