

GUÍA DE PREVENCIÓN
DE ACOSO SEXUAL
E POR RAZÓN DE SEXO
NA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL



**Guía de prevención
de acoso sexual
e por razón de sexo
na administración municipal**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. ACLARANDO CONCEPTOS.....	7
2.1. Acoso sexual e acoso por razón de sexo.....	12
Definicións.....	12
Referencias normativas.....	12
Obrigas legais.....	15
2.2. Afondamos nos conceptos: manifestacións e límites.....	16
2.3. Interseccionalidade nas condutas de acoso sexista	19
3. MITOS QUE TEMOS QUE RACHAR	21

4. COMO PREVEMOS O ACOSO SEXUAL E O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO NA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	25
4.1 Mudanzas na cultura organizativa	26
A importancia da comunicación	26
A formación e a sensibilización en igualdade de xénero	27
A formalización dun protocolo de prevención de acoso sexual e de acoso por razón de sexo.....	27
4.2 Mudanzas nas nosas actitudes e comportamentos.....	28
5. RECURSOS E BOAS PRÁCTICAS	33
5.1 Recursos.....	34
5.2 Boas prácticas	35

1. Introducción

A Guía de prevención de acoso sexual e por razón de sexo na administración municipal nace co obxectivo de coñecer e prever o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no ámbito municipal.

A guía divídese en tres apartados nos que atopamos:

- **Aclarando conceptos:** para coñecer e profundar en conceptos, exemplos e as diferentes manifestacións do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.
- **Mitos que temos que rachar:** para reflexionar sobre prexuízos e estereotipos que interiorizamos como válidos, para despois contrastalos con datos de actualidade.
- **Como prevemos o acoso sexual e o acoso por razón de sexo na administración municipal:** para coñecer claves, recomendacións, recursos e boas prácticas que facilitan a erradicación destas condutas no interior das organizacións, especialmente nas administracións municipais.

A Guía de prevención de acoso sexual e por razón de sexo na administración municipal é impulsada pola Concellería de Igualdade do Concello de Monforte a través do Centro de Información á Muller coa asistencia técnica de Arabías S. Coop. Galega baixo a dirección, coordinación e seguimento do persoal municipal do Centro de Información á Muller e financiada con cargo aos créditos recibidos do Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad.



**ACLARANDO
CONCEPTOS**

SISTEMA PATRIARCAL

Unha forma de organización política, económica, relixiosa e social baseada na idea do predominio dos homes sobre as mulleres. Este sistema de dominación lexítima relacións desiguais de poder nas cales eles ocupan unha posición de privilexio fronte a elas. É así como o patriarcado impón barreiras evitando que as mulleres se apropien de espazos de poder en todos os ámbitos.

1



NON É NON!



"MORE WOMEN" Elle UK TV

CULTURA DA VIOLACIÓN

É o termo utilizado para describir un entorno onde a violencia sexual é aceptada e normalizada, mediante comportamentos como a xustificación ou a trivialización das agresións; moitas veces mediante o humor, a negación do dano que causan e a culpabilización das vítimas.

1



A VIOLENCIA MACHISTA

É aquela que se exerce contra as mulleres como manifestación da discriminación e da situación de desigualdade no marco do sistema patriarcal. Trátase de calquera situación que inclúa ameazas, intimidacións e coaccións, ou que teña como resultado o dano ou o sufrimento físico, sexual ou psicolóxico. Prodúcese tanto no ámbito público como no privado.

2



Arredor do 35% das mulleres de todo o mundo sofren violencia física ou sexual por parte dun home (xa sexa o seu compañeiro sentimental ou non).



"HECHOS Y CIFRAS: ACABAR CON LA VIOLENCIA CONTRA MUJERES Y NIÑAS"
ONU Mujeres





VIOLENCIA FÍSICA

É calquera acto de forza contra o corpo da muller, que ten como resultado unha lesión física ou un dano: por exemplo, empurróns, tiróns do pelo, golpes, patadas, queimaduras, ... O agresor pode ser calquera: a parella, exparella ou calquera home sen vínculo afectivo.

3

VIOLENCIA PSICOLÓXICA

É o conxunto de prácticas que buscan a dominación da muller a través do menosprezo, da humillación, das ameazas, da falta de respecto, dos insultos ou da privación de liberdade. Todas estas prácticas teñen como resultado a diminución da autoestima da muller.

3

VIOLENCIA SEXUAL E ABUSOS SEXUAIS

É todo acto sexual non consentado, a tentativa unilateral de consumir un acto sexual, os comentarios ou insinuacións sexuais non desexados ou as accións para comercializar ou utilizar de calquera outro modo a sexualidade dunha persoa mediante a coacción, independentemente da relación existente entre o agresor e a vítima, en calquera ámbito, incluídos o fogar e o lugar de traballo. Algunhas expresións de violencia sexual son: o acoso, a violación, os tocamientos e os contactos non desexados.

3

2.1 ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Definición

O **acoso sexual no ámbito laboral** é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

O acoso sexual ten diferentes manifestacións e pode exercerse por calquera persoa da organización, ou mesmo por parte de terceiras persoas relacionadas coa vítima por causa de traballo, sempre que se produza no ámbito laboral, aínda que non tivese lugar de forma reiterada ou sistemática.

O **acoso por razón de sexo** é calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear, como o acoso sexual, un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Referencias normativas

A nivel europeo...

- A Directiva 2006/54/CE do Consello relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en materia de traballo e de emprego considera que o acoso sexual e o acoso por razón de sexo son condutas discriminatorias e definen estas condutas establecendo medidas para prevelas e no seu caso combatilas.

- *Conclusións do Consello, do 7 de marzo de 2011, sobre o Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero.*

- *Tratado de Funcionamento da Unión Europea e Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea.*

- *Directiva 79/7/CEE do Consello relativa á aplicación progresiva do principio da igualdade de trato entre homes e mulleres en materia de seguridade social.*

- *Directiva 92/85/CE do Consello relativa ao Acordo Marco sobre o traballo a tempo parcial, con obxecto de facer compatibles a vida familiar e laboral.*

- *Directiva 2000/78/CE do Consello relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no traballo e no emprego.*

- *Directiva 2004/113/CE do Parlamento Europeo e do Consello que implanta o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes no acceso e aprovisionamento de bens e servizos.*

- *Directiva 2010/18/UE do Consello relativa á aplicación do acordo marco revisado sobre o permiso parental.*

- *Estratexia para a igualdade entre Mulleres e Homes 2010-2015 da Unión Europea. Comisión Europea, 2010.*

- *Carta Europea da Muller*

- *Pacto Europeo da Igualdade de Xénero 2011-2020*

A nivel estatal...

- A **Constitución Española** fai referencia implícita ou explícita á igualdade en varios dos seus artigos.

- » Recoñece como dereitos fundamentais a dignidade das persoas, os dereitos inviolables que son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade (artigo 10.1), a igualdade e a non discriminación por razón de sexo nun sentido amplo (artigo 14), o dereito á vida e á integridade física e moral, así como a non ser sometidas e sometidos a tratos degradantes (artigo 15), o dereito ao honor, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe (artigo 18.1).

- » **O artigo 35.1 da Constitución tamén incorpora a non discriminación por razón de sexo no ámbito das relacións de traballo.** Ademais o artigo 9.2 dispón que corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de toda a cidadanía na vida política, económica, cultural e social. O artigo 10.1 da Constitución tamén impón aos poderes públicos o deber de protexer a dignidade das persoas que se ven afectada por tratos discriminatorios.

- **A Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes** prohibe expresamente o acoso sexual e o acoso por razón de sexo definindo as súas condutas.

Como define a Lei 3/2007 o acoso sexual, o acoso por razón de sexo e a discriminación por embarazo ou maternidade?

- » Artigo 7.1 da Lei Orgánica 3/2007 do 22 de marzo: **O acoso sexual** é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.
- » Artigo 7.2 da Lei Orgánica 3/2007 do 22 de marzo: **O acoso por razón de sexo** é calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.
- » Artigo 8 da Lei Orgánica 3/2007 do 22 de marzo: Defínese como **discriminación por embarazo ou maternidade** todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou maternidade tamén constitúe discriminación directa por razón de sexo.

• **A Lei orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral da violencia de xénero** define á violencia de xénero como calquera acto de violencia física e/ou psicolóxica, incluídas as agresións na liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a privación arbitraria da liberdade.

• **Real Decreto – Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.** Esta norma, de recente implantación, contén sete artigos que modifican sete leis co fin de incidir de forma directa e efectiva na igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no traballo. Especialmente, fai fincapé na redución da fenda salarial, na promoción da presenza das mulleres en postos de responsabilidade, así como en certos ámbitos profesionais nos que están infrarrepresentadas.

• **Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.** No marco do mesmo existen varios artigos que fan referencia ao dereito á non discriminación por razón de sexo no ámbito laboral.

• **Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.** Esta Lei ten como obxectivo a promoción das medidas relativas á conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

A nivel autonómico...

• **Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.** Contempla medidas para garantir a dimensión de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, tanto dentro do ámbito do emprego privado en relación co acceso ao emprego, mesmo co traballo por conta propia, a formación profesional, a promoción profesional, as condicións de traballo –incluídas as retributivas– e mais a afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais.

Obrigas legais

Artigo 48.1 Lei Orgánica 3/2007 do 22 de Marzo

“As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e facilitar o canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose obxecto do mesmo. Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse coa representación legal do cadro de persoal, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación”.

Artigo 48.2 Lei Orgánica 3/2007 do 22 de Marzo

“As persoas que exercen representación legal do cadro de persoal deberán contribuír a prever o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización das traballadoras e dos traballadores, así como facilitando a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos que teñan coñecemento e que poidan propicialo”.

2.2 AFONDAMOS NOS CONCEPTOS: MANIFESTACIÓNS E LÍMITES.

Acoso sexual. Manifestacións verbais.

- Requirimento de favores sexuais, acompañado de promesas explícitas ou implícitas dun trato preferente se se accede ao requirimento ou ben de ameazas no caso de non acceder.
- Proposición sexuais, insultos ou ameazas.
- Bromas sobre o sexo ou abuso da linguaxe con comentarios sobre o aspecto ou con algunhas observacións suxestivas e desagradables, que son rexeitadas pola persoa obrigada a escoitalas.
- Comentarios sexuais obscenos.
- Preguntas, descrições ou comentarios sobre fantasías, preferencias e habilidades/capacidades sexuais.
- Formas denigrantes ou obscenas para dirixirse ás persoas.
- Difusión de rumores sobre a vida sexual das persoas.
- Comunicaciós (chamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contido sexual e de carácter ofensivo.
- Comportamentos que busquen a vexación ou humillación da persoa pola súa condición sexual.
- Convites para participar en actividades sociais ou lúdicas, aínda que a persoa obxecto das mesmas deixe claro que resultan non desexadas ou inoportunas.

Acoso sexual. Manifestacións non verbais.

- Uso de imaxes, gráficos, viñetas, fotografías ou debuxos de contido sexualmente explícito ou suxestivo.
- Xestos obscenos, asubíos, xestos ou miradas impúdicas.
- Cartas, notas ou mensaxes de correo electrónico de carácter ofensivo de contido sexual.

- Comportamentos que busquen a vexación ou humillación da persoa traballadora pola súa condición sexual.
- Uso de material pornográfico no centro de traballo.

Acoso sexual. Manifestacións de carácter físico.

- Contacto físico deliberado e non solicitado (beliscar, tocar, masaxes non desexados, etc...) ou achegamento físico excesivo ou innecesario.
- Arrinconar ou buscar deliberadamente quedar só coa outra persoa de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente ou "accidentalmente" os órganos sexuais.
- Agresións sexuais, uso da forza para intimidar e obter favores sexuais.
- Calquera incursión na intimidade ou no espazo físico non desexado (tocamentos, beliscos, caricias...)

Acoso por razón de sexo. Manifestacións.

- Uso de condutas discriminatorias polo feito de ser muller ou home.
- Bromas e comentarios sobre as persoas que asumen tarefas que tradicionalmente foron desenvolvidas por persoas doutro sexo.
- Uso de formas denigrantes ou ofensivas para dirixirse a persoas dun determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculización e desprezo das capacidades, habilidades e potencial intelectual das mulleres.
- Realización das condutas anteriores con persoas lesbianas, gais, transexuais ou bisexuais.
- Avaliación do traballo das persoas con menosprezo, de maneira inxusta ou de forma arbitraria, en función do seu sexo ou da orientación sexual.
- Condutas explícitas ou implícitas dirixidas a tomar decisións restritivas ou limitativas sobre o acceso da persoa ao emprego ou a súa con-

tinuidade nel, a formación profesional, as retribucións ou calquera outra materia relacionada coas condicións de traballo.

- Asignación dun traballo de responsabilidades inferior á súa capacidade ou categoría profesional.
- Atribución de tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou con prazos irracionais.
- Impedimento deliberado do seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamentos...).

Acoso por razón de sexo a causa do embarazo ou maternidade. Manifestacións.

- Trato desfavorable por razón de embarazo ou maternidade.
- Asignar un traballo de responsabilidade inferior á súa capacidade ou categoría profesional.
- Atribuír tarefas sen sentido, imposibles de lograr ou prazos irracionais.
- Impedir deliberadamente o seu acceso aos medios adecuados para realizar o seu traballo (información, documentos, equipamentos...).
- Denegarlle arbitrariamente permisos ou licencias ás que ten dereito.

2.3 INTERSECCIONALIDADE NAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXISTA

O acoso sexista pode reproducirse en calquera persoa, independentemente da idade, profesión, ámbito laboral ou grupo profesional... aínda así, debemos prestar atención á combinación de variables no perfil das persoas:

- Mulleres soas con responsabilidades familiares (familias monomarentais, mulleres asumindo coidados doutras persoas).
- Mulleres que acceden por primeira vez a sectores profesionais ou categorías tradicionalmente masculinas ou que ocupan postos de traballo que tradicionalmente se consideran destinados aos homes.
- Mulleres novas que acaban de conseguir o seu primeiro traballo.
- Mulleres con discapacidades.
- Mulleres inmigrantes e/ou que pertencen a minorías étnicas.
- Mulleres con contratos eventuais e temporais ou en réxime de subcontratación.
- Colectivos LGBTQI.



MITOS
QUE TEMOS
QUE RACHAR

1 O acoso sexual é pouco frecuente.
Ao longo da súa vida, entre o 40% e o 60% das mulleres traballadoras sufriron acoso.

2 Esaxérase a gravidade do acoso sexual. A miúdo noméase como acoso sexual simples coqueteos triviais ou inofensivos.
Na meirande parte dos casos o acoso sexual é devastador para as mulleres que o sofren, ten serias consecuencias psicolóxicas. As mulleres moitas veces están na obriga de cambiar de traballo.

3 Se o acosador non o fai intencionadamente, a súa actitude non constitúe acoso sexual.
No intre que os comportamentos supoñan ofensa, humillación ou intimidación e xeren un ambiente hostil no traballo, deben ser considerados como acoso.

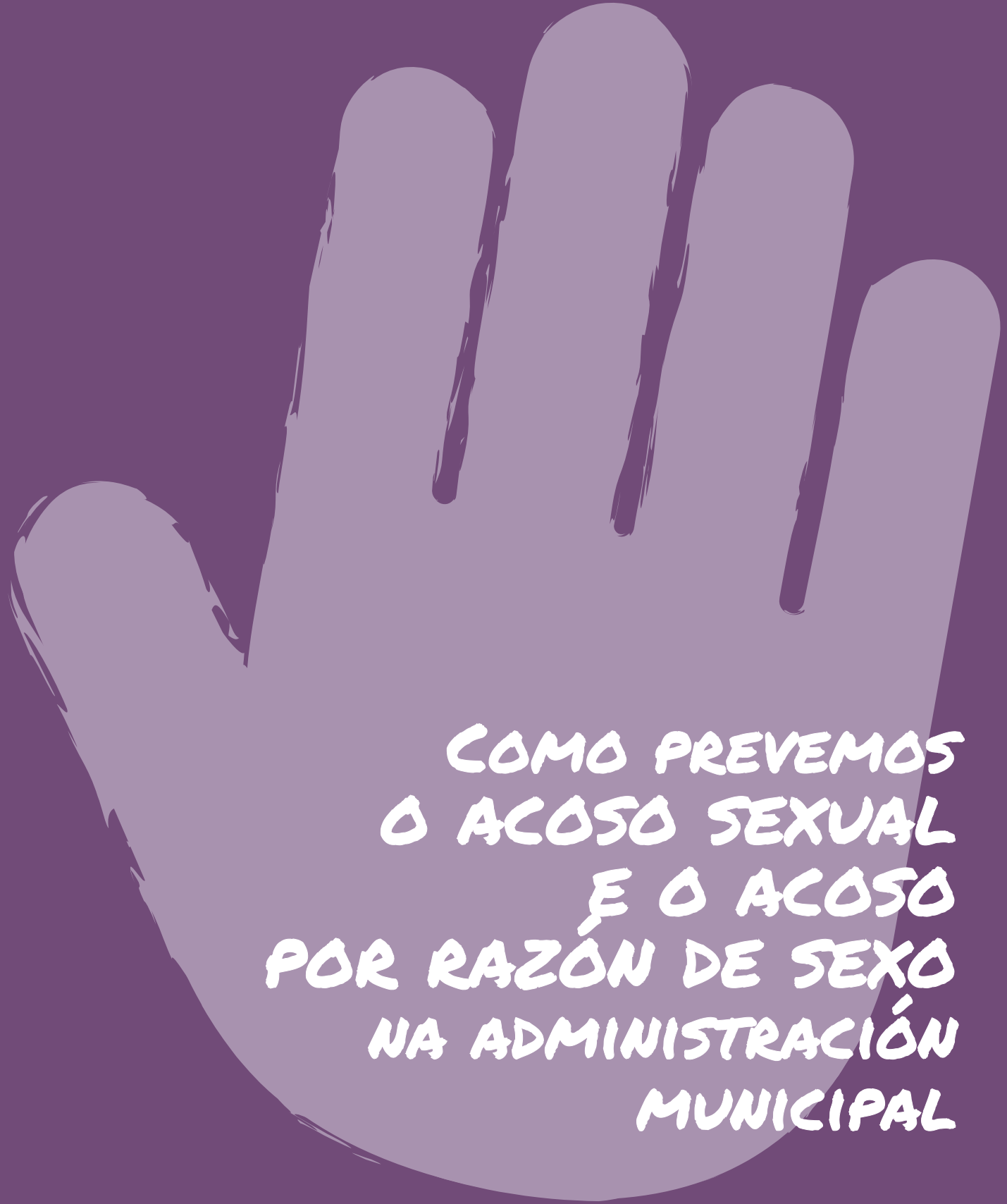
4 Moitas mulleres inventan e informan de supostos casos de acoso sexual para vingarse dos seus superiores ou doutras persoas coas que están resentidas.

Os estudos demostran que menos do 1% das queixas ou denuncias por acoso sexual son falsas.

5 Xeralmente as mulleres que sofren acoso sexual é porque elas mesmas provócano polo seu aspecto, o seu modo de vestir e o seu comportamento.

Os estudos demostran que as mulleres acosadas varían enormemente e poden ter perfís diversos. O modo no que se visten ou se comportan non pode ser valorado como causa de acoso ou violencia.

6 Se ignoras o acoso, remata por desaparecer.
En termos xerais, o acosador non cesa, máis ben interpretará o comportamento como conformidade ou estímulo.



COMO PREVEMOS
O ACOSO SEXUAL
E O ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO
NA ADMINISTRAÇÃO
MUNICIPAL

4.1 MUDANZAS NA CULTURA ORGANIZATIVA

A administración local constitúe o nivel administrativo máis achegado á cidadanía, e polo tanto, ten unha alta responsabilidade social de especial relevancia sobre o interese público. Ademais a normativa marca un camiño claro para que a administración municipal sume na igualdade efectiva e real entre mulleres e homes. De aquí a importancia de que os concellos logren artellar mecanismos e accións que formalicen medidas concretas tanto no exercicio das súas competencias, como na propia estrutura e cultura organizativa; tales como, mecanismos de conciliación e corresponsabilidade, flexibilización da xornada laboral, revisión das condicións laborais segundo xénero, equiparación das oportunidades e promoción interna atendendo ao sexo da persoa traballadora, uso da comunicación non sexista, ou a creación dun protocolo de prevención e atención ao acoso sexual ou por razón de sexo.

A importancia da comunicación

A comunicación interna e externa da administración é fundamental para rachar co sexismo. Por unha banda, o uso da comunicación non sexista fomenta a sensibilización do persoal técnico arredor da importancia da igualdade como un valor estratéxico da organización. E por outra, é de vital importancia coidar a linguaxe e a imaxe para transmitir valores igualitarios e non sexistas á cidadanía en xeral.

Algunhas recomendacións básicas ao respecto...

En relación á **comunicación interna**; é dicir, toda a documentación que se comparte entre o persoal administrativo, técnico e político da administración municipal:

- Evitar o uso do masculino xenérico; para así rachar coas xerarquías de poder por sexo.
- Limitar o uso de desdobramentos de barras (a/o) e lograr usar, na medida do posible, un termo xenérico.
- Tomar consciencia do valor de transformación do linguaxe.

En relación á **comunicación externa**; é dicir, toda o material divulgativo e de publicidade que crea o Concello (tanto a nivel físico como online).

- Representar de forma equilibrada a mulleres e homes nas imaxes.
- Incluír imaxes que contribúan a romper cos estereotipos e cos roles de xénero.
- Nunca publicar imaxes que fomenten a cousificación ou hipersexualización da muller.

A formación e a sensibilización en igualdade de xénero

Unha das ferramentas fundamentais para lograr construír unha administración libre de sexismo e de machismo é a sensibilización e formación centrada en igualdade de xénero. A conciencia crítica dende unha perspectiva de xénero fomenta a identificación e a prevención de actitudes e condutas machistas e sexistas no ámbito interno e externo da administración.

A formalización dun protocolo de prevención de acoso sexual e de acoso por razón de sexo

Que se pode lograr cun protocolo de prevención e atención?

- Dotar ao persoal administrativo, técnico e político municipal de ferramentas para prever, detectar e actuar sobre unha situación de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo.
- Diseñar mecanismos de prevención e atención adaptados á administración local.
- Incrementar a coordinación e colaboración intermunicipal e intramunicipal, para garantir así que os dispositivos funcionen de maneira efectiva.
- Aplicar criterios de calidade na atención das situacións de acoso sexual e de acoso por razón de sexo.
- Evitar situacións de retraso na intervención.
- Garantir un escenario de protección e de confianza.
- Fomentar a formación e a sensibilización do persoal da administración respecto da temática.

4.2 MUDANZAS NAS NOSAS ACTITUDES E COMPORTAMENTOS

Todas as persoas que forman parte da administración municipal teñen responsabilidade sobre a creación dun clima respectuoso nas relacións profesionais e persoais. Os nosos comportamentos, actitudes e humor constrúese a partir de valores. É fundamental revisalos para establecer un novo esquema que se basee na igualdade de xénero e no bo trato entre as persoas.

Exemplos:

Non reproducir condutas discriminatorias cara unha persoa polo mero feito de ser muller.

Cando reproducimos este tipo de argumentos estamos lexitimando a desigualdade de xénero; e por tanto, os roles tradicionais e os estereotipos de xénero. Deste modo estamos a perpetuar o machismo imperante na nosa sociedade.

Non dubidar sobre denuncias ou queixas que teñan que ver co acoso sexual ou co acoso por razón de sexo.

As organizacións que promoven unha cultura da intolerancia fronte ao abuso e ao acoso favorecen a prevención deste tipo de condutas e comportamentos.

Non ridiculizar, ou minusvalorar as capacidades, habilidades e o potencial intelectual e profesional das mulleres.

Existen numerosas ocasións nas que as capacidades, habilidades e o potencial feminino cuestiónase por prexuízos que atenden a argumentos discriminatorios por razón de sexo. Todas as persoas que así o demostren son válidas para desenvolver un posto de traballo, independentemente do seu sexo.

Non xustificar a ausencia das mulleres en postos directivos ou de toma de decisións.

O feito de que a presenza feminina sexa considerablemente inferior á masculina en postos de poder e de toma de decisións deriva da adxudicación tradicional de determinadas características ou trazos que teñen que ver coa falta de autoridade, decisión, confianza ou criterio ás mulleres. Este argumentario, que aínda está tan interiorizado, no imaxinario colectivo nos nosos días per-

petúa as desigualdades e as violencias que se reproducen contra as mulleres no ámbito laboral; como son os obstáculos ou barreiras que se interpoñen no ascenso e éxito na carreiras profesionais ou académicas femininas.

Non utilizar nin tolerar o humor sexista, senón máis ben condenar o humor sexista.

O humor sexista é unha das formas máis explícitas e eficaces para crear e perpetuar un clima organizacional sexista. Esta produción cultural en forma de humor sexista da continuidade ao sistema de dominación masculina. Este tipo de condutas desenvólvense en cadea, é dicir, non soamente son responsables aquelas persoas que fomentan o humor sexista, senón tamén aquelas que escoitan e asenten coa mesma risa. Os chistes sexistas reproducen estereotipos sexistas, banalizan a violencia machista, fomentan a cultura da violación, difunden modelos de beleza tóxicos ou mesmo castigan modelos de masculinidade non hexemónicos.

Non empregar diminutivos expresións como “cariño”, “bonita”, “preciosa”... cando estamos a falar de compañeiras laborais.

Esta linguaxe alimenta o sistema desigualitario adxudicando certos trazos ás mulleres polo mero feito de selo, tales como a vulnerabilidade, a sensibilidade ou a debilidadade. Toda persoa merece o mesmo respecto expresado nun ton de formalidade e de seriedade.

Non ignorar ou interromper as intervencións das mulleres traballadoras en reunións ou en xuntanzas.

Diversos estudos confirman que o nivel de interrupcións en ámbitos laborais é moito máis elevado de homes a mulleres que á inversa. Este fenómeno xorde da crenza de que cando un home fala sempre ten algo que dicir importante e de interese, mais pola contra, no intre que unha muller intervén dáse por feito de que o seu discurso non vai mudar as cuestións que xa foron abordadas. Estas actitudes derivan do principio de autoridade, que relaciona ao masculino coa confianza e o poder; e pola contra, ao feminino co débil e dubidoso.

Non explicar unha cuestión ou tema a unha muller dun modo condescendente ou paternalista.

Existen diversos estudos e ensaios que relatan experiencias de mulleres arredor desta situación. É frecuente que os homes expliquen un tema ás mulleres

utilizando un ton condescendente, con independencia de canto saiba sobre o tema, a tendencia é asumir que el sempre sabe máis ca ela. Este fenómeno deriva tamén da necesidade dos homes por mostrar o control, unha cuestión que deriva de que eles foron educados para asumir sempre a autoridade, mentres que elas foron educadas para aceptar a realidade sen cuestionala.

Non xulgar aos homes que asumen ou exercen a paternidade responsable.

En ocasións non se valora positivamente o compromiso paterno cos coidados das crianzas. Estas actitudes responden a asignación de roles e estereotipos de xénero.



RECURSOS
E BOAS
PRÁTICAS

5.1 RECURSOS

- “Acoso sexual y acoso por razón de sexo” Igualdade en la Empresa. Instituto de la Mujer.
- Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción – prevención. Gobierno de Navarra.
- “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo” Emakunde, Gobierno Vasco.
- “Manual frente al acoso sexual en el ámbito laboral” Instituto de la Mujer. Región de Murcia.

5.2 BOAS PRÁCTICAS

- “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, sus organismos autónomos y empresas de promoción y desarrollo” Ayuntamiento de Gijón/Xixón.
- “Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo” Emakunde, Gobierno Vasco.
- “Protocolo para a prevención do acoso laboral, sexual e por razón de sexo da Deputación de Pontevedra”. Deputación de Pontevedra.
- “Protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo” Deputación de Cáceres.
- Catálogo de iniciativas polas novas masculinidades do Concello de Barcelona.

EDITA:

Concello de Monforte de Lemos
Concellería de Igualdade
Centro de Información á Muller – Maio 2019

ASISTENCIA TÉCNICA:

ARABIAS S. COOP. GAL.

DESEÑO:

María Álvarez 'Yupiyeyo'

DIRECCIÓN, COORDINACIÓN E SEGUIMIENTO:

Persoal Municipal do Centro de Información á Muller.

FINANCIAMENTO:

Con cargo aos créditos recibidos do Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad.



CONCELLO DE
MONFORTE
DE LEMOS



Pacto de Estado
contra la violencia de género



FEDERACION ESPAÑOLA DE
MUNICIPIOS Y PROVINCIAS



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD