



Acoso Sexista

Isabel Quesada Campos, Equipo APIEG



*¿Qué
sabemos?*



Política Igualdad de Género INA



El INA promueve la igualdad de género entre hombres y mujeres, cerrando brechas en la formación profesional y el marco de la mejora continua del Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género, desde un enfoque de derechos humanos; en cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables y suscritos por el INA, mediante la transversalización del enfoque de género en el Sistema de Nacional de Capacitación y Formación profesional, aportando al cambio cultural y al desarrollo nacional.

II Plan de Acción 2018-2023

- **Obj. Estratégico N° 3:**
Asegurar espacios de formación y trabajo libres de cualquier forma de violencia basada en el género, acoso sexista, hostigamiento sexual y violencia homobitransfóbica en el INA

- **Indicador N° 41:**
- **Desarrollo de procesos de sensibilización e información al personal (administrativo, docente y estudiantado) contra el hostigamiento sexual, acoso sexista y la violencia homobitransfóbica.**

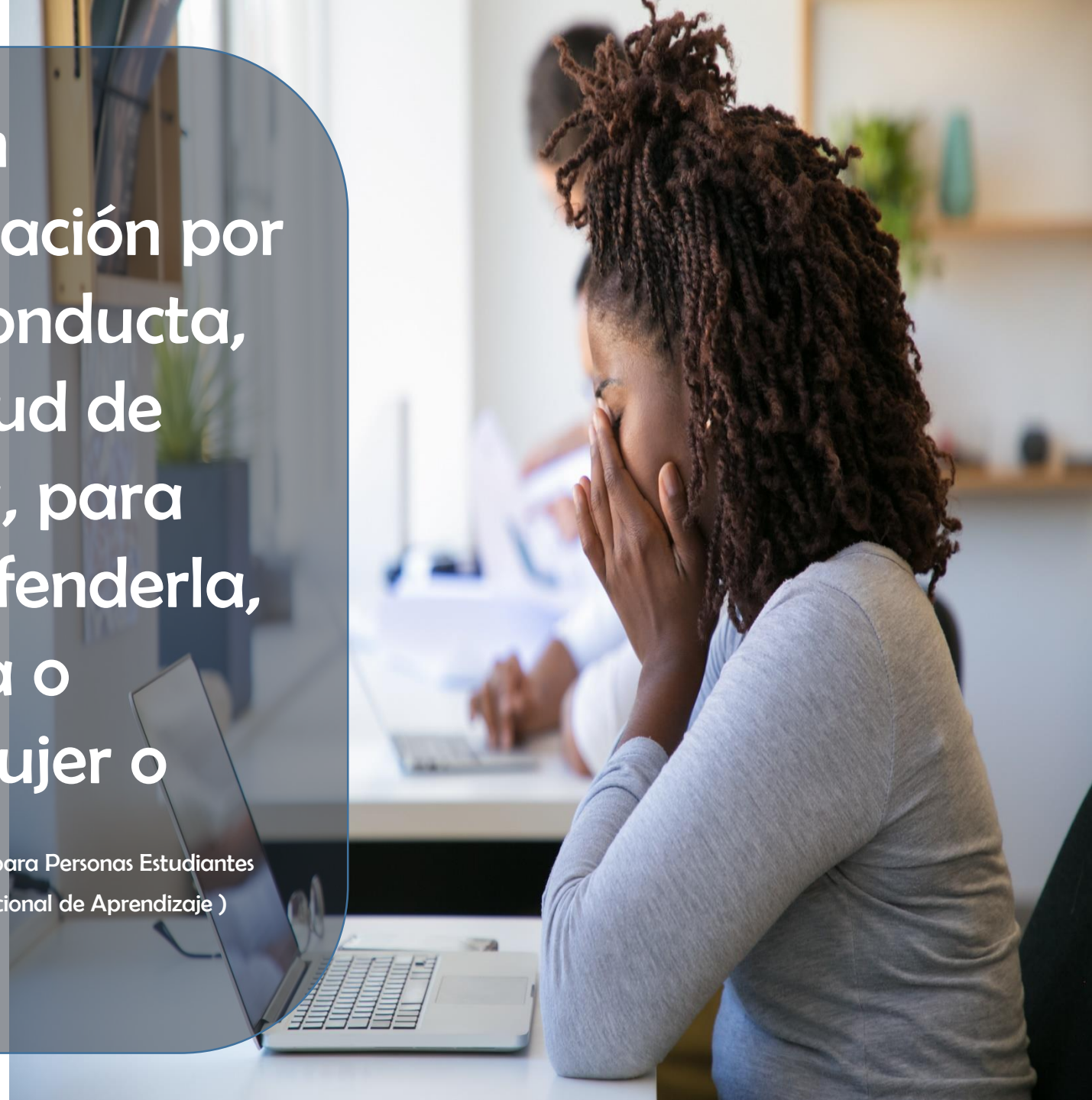
DEFINICIÓN



“Toda conducta gestual, verbal de comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tienen relación o como causa los estereotipos de género, que atenta contra la dignidad física o psíquica de una persona, (...) degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares” (Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo. Instituto Vasco de la Mujer, 2011).

El acoso sexista, también conocido como discriminación por razón de sexo, es toda conducta, comportamiento o actitud de una persona contra otra, para degradar su dignidad, ofenderla, avergonzarla, humillarla o intimidarla porque es mujer o porque es hombre.

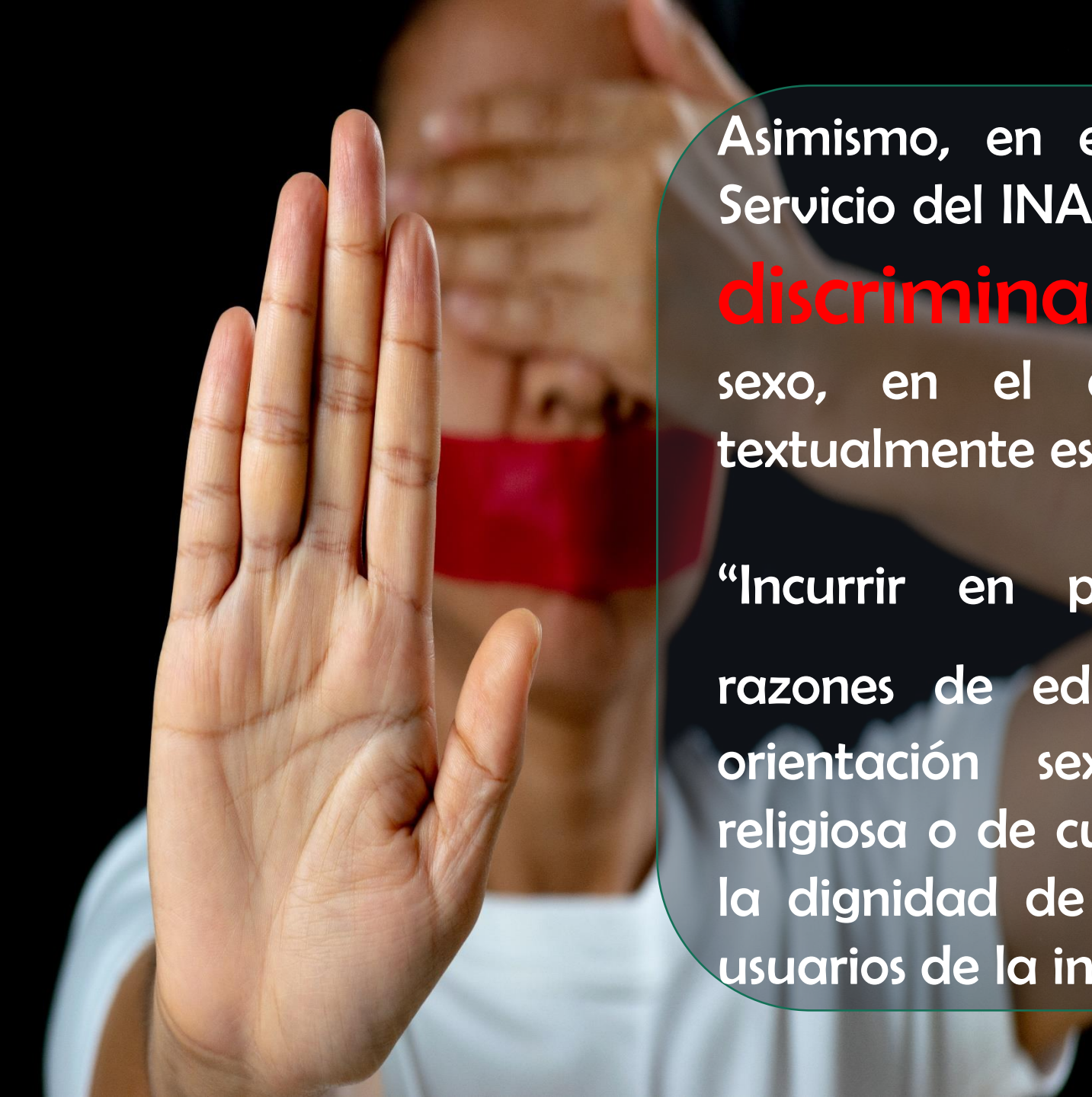
(Reglamento para Personas Estudiantes en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje)



“... Situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo”.

(Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Herramienta de apoyo IX, España).



A close-up photograph of a person's face, with their mouth covered by a piece of red tape. The person's hands are raised in front of their face, with fingers spread, as if in a gesture of protest or refusal. The background is dark and out of focus.

Asimismo, en el Reglamento Autónomo de Servicio del INA, se sanciona toda conducta de **discriminación**, incluida por razón de sexo, en el artículo 45, inciso 6), que textualmente establece:

“Incurrir en prácticas discriminatorias por razones de edad, apariencia física, **sexo**, orientación sexual, identidad de género, religiosa o de cualquier índole, en perjuicio de la dignidad de los compañeros de trabajo o usuarios de la institución.”

Discriminación

Contexto

por razón de sexo



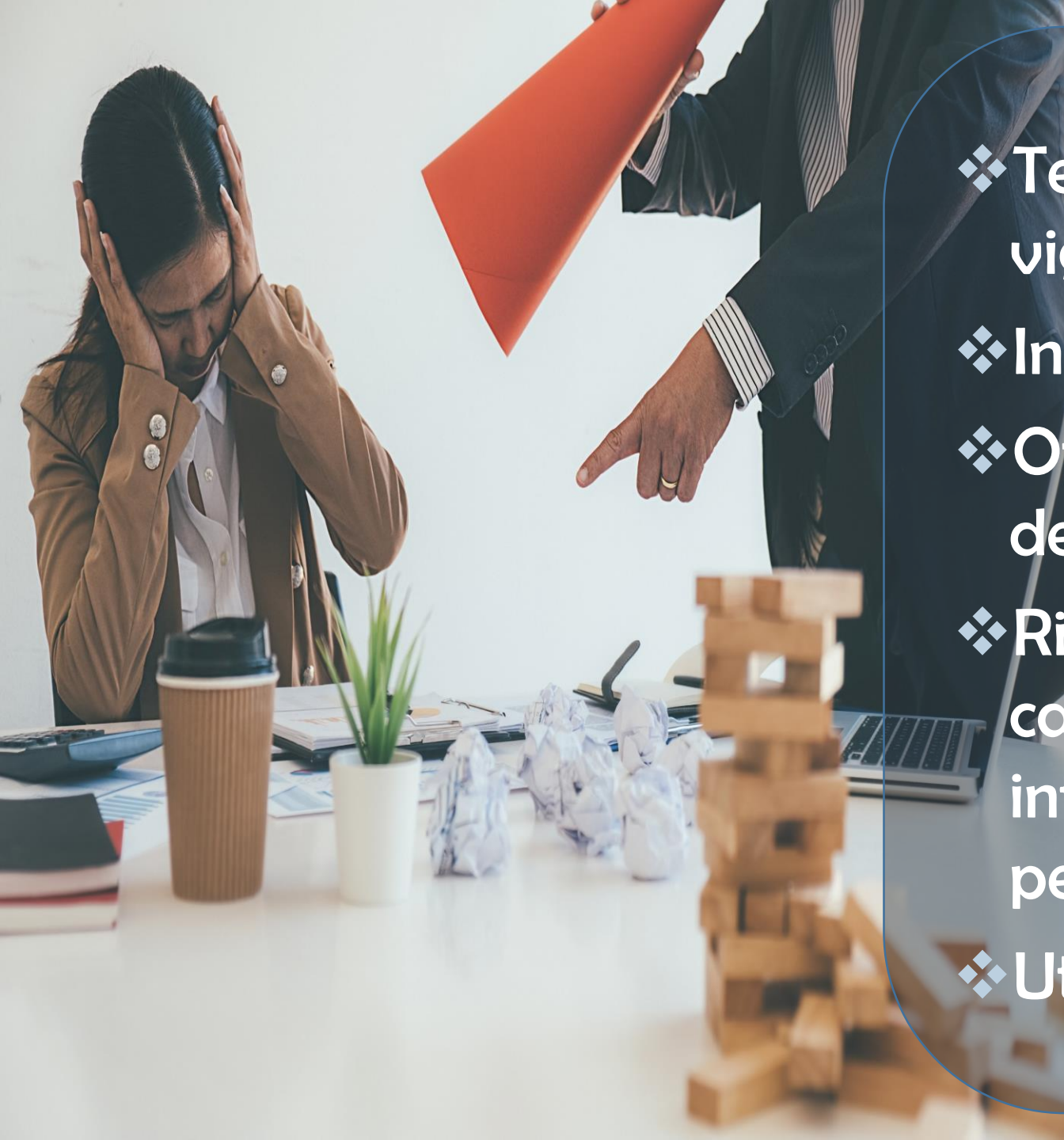
- ❖ Reflejo las relaciones de poder desigual que se establecen entre hombres y mujeres y los roles atribuidos socialmente.
- ❖ Mujeres percibidas como carentes de poder y en inferioridad de condiciones, respecto de los hombres.

Acosadoras

CONDUCTAS



- ❖ Realizar descalificaciones públicas, de forma reiterada o no, sobre otra persona, su trabajo o estudios.
- ❖ Hacer comentarios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual de una persona.
- ❖ Impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.



- ❖ Tener actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- ❖ Incomunicar a una persona.
- ❖ Ofender o discriminar en razón de sus sexo.
- ❖ Ridiculizar o menospreciar las capacidades o habilidades intelectuales o físicas de otras personas.
- ❖ Utilizar humor sexista.

Formas ofensivas de dirigirse a una persona (sobrenombres descalificativos)

Se consideran graves en razón del embarazo y la maternidad.



Principales

VÍCTIMAS



- Mujeres en estado de embarazo, madres solteras, separadas, viudas, divorciadas con responsabilidades familiares.
- Mujeres que se incorporan a especialidades de mayor participación masculina .



- ❖ **Mujeres u hombres jóvenes.**
- ❖ **Personas, migrantes y con discapacidades.**
- ❖ **Población LGTBIQ+.**

DIFERENCIA

Hostigamiento sexual

Discriminación más amplia

Conducta de índole sexual

Ambas degradan el ambiente laboral o de estudio



Ejemplos



- ❖ Cuando una persona docente o un compañero de una estudiante del Programa de Mecánica de Vehículos externa comentarios ofensivos o humillantes sobre quienes asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo:

“Las mujeres no tienen la fuerza física para hacer trabajos en áreas de mecánica y construcción.”

- ❖ Cuando una persona funcionaria ridiculiza y desprecia las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres y le indica a una compañera de trabajo:

“Este trabajo no es para mujeres.”
“ Si se metió aquí, que aguante”

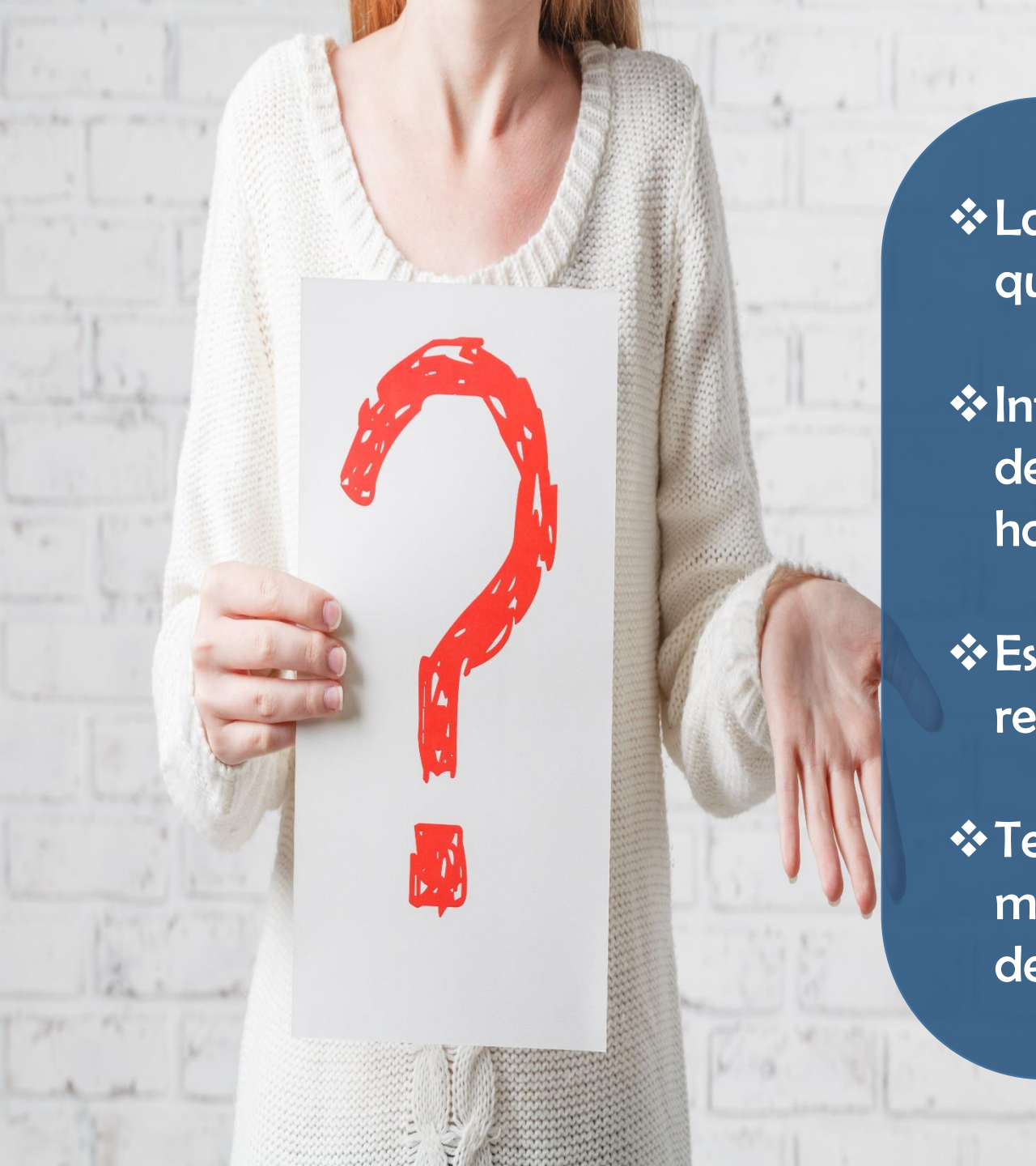


Por embarazo o maternidad

- ❖ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ❖ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- ❖ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- ❖ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

¿Porque no ?

Visibiliza



- ❖ La dificultad propia para definir lo que es una situación de discriminación.
- ❖ Interpretaciones y percepciones sociales del comportamiento esperado para hombres y mujeres.
- ❖ Estereotipos, creencias y mitos relacionados con el género.
- ❖ Temor por creer que se está malinterpretando un acto determinado.

Consecuencias

- ❖ Alteraciones físicas de la salud: estrés, depresión, cansancio, insomnio, ansiedad.
- ❖ Sentimientos de culpa, se afecta la imagen, la autoestima y se bloquea la capacidad de relacionarse saludablemente.
- ❖ Deterioro en el desempeño e incluso ausentismo.
- ❖ Deserción.



Medidas para

Erradicarla



- ❖ **Prevención:** mediante acciones que favorezcan actitudes positivas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.
- ❖ Establecimiento de **mecanismos de actuación** en caso de discriminación en razón del sexo o acoso sexista.

Asesoría

SISTEMA INFORMACIÓN

Denuncia



Objetivo

❖ **Sensibilizar** a la población estudiantil sobre la importancia de mantener un ambiente de aprendizaje libre de toda forma de violencia y respetuoso de la dignidad de todas las personas.

❖ **Denunciar** todo acto de discriminación en función del sexo.

I. Información



- ❖ Informar a la población estudiantil sobre el acoso sexista, sus manifestaciones, consecuencias y el proceso de denuncia.

Procedimiento:

- ❖ **APIEG capacita** a los equipos de Bienestar Estudiantil de las Unidades Regionales, Encargadas de Centros de Formación, Contraloría de Servicios y a Recursos Humanos.
- ❖ **Equipos de BE** serán las personas funcionarias responsables de informar sobre el tema a la población estudiantil.
- ❖ Establecer **estrategias de divulgación e información** a la población estudiantil a través de diferentes medios.

II. Asesoría **Y** Acompañamiento



- ❖ **La APIEG** asesora a los equipos de bienestar estudiantil: aclarando términos, evacuando dudas, emitiendo criterios cuando se requiera y corresponda.
- ❖ **La Contraloría de Servicios** asesora a la población participante dentro del ámbito de su competencia regulada por Ley 9158.
- ❖ **Los equipos de BE** de las UR deben brindar información y acompañamiento a la población participante en caso de verse afectadas por el acoso sexista y con respecto proceso y trámite de denuncia.
- ❖ Este personal **NO** podrá recibir este tipo de denuncias.

III. Denuncia



- ❖ La **persona participante** puede realizar su denuncia de forma verbal o por escrito ante las siguientes instancias:
- ❖ El Centro de Formación, el Proceso de Servicio al Usuario de Unidades Regionales o ante a Contraloría de Servicios.
- ❖ La **persona funcionaria** realizará la denuncia ante la Unidad de Recursos Humanos o Staff de Recursos Humanos en las Unidades Regionales.

Las denuncias se elevaran...

- ❖ Ante la PRESIDENCIA EJECUTIVA, en el caso de **personas funcionarias** y deberán resolverse de conformidad con el Reglamento Autónomo de Servicios del INA.
- ❖ Ante la SUBGERENCIA TÉCNICA, en caso de **personas estudiantes**, que se resolverá de conformidad con el Reglamento para Personas estudiantes en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del INA.



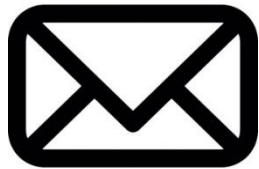
IV. Informe



Las personas Encargadas del Proceso de Servicio al Usuario de Unidades Regionales serán responsables de elaborar los informes de ejecución de este sistema, quienes además deberán informar a las jefaturas de las Unidades Regionales, para que se consigne en la respectiva evaluación POIA.



Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género



apieg@ina.ac.cr



2210-6524/6423

