

Unidad de Servicio al Usuario, Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil,
Contraloría de Servicios, Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género

Sistema presencial de información, asesoría y denuncia del acoso sexista

Consideraciones para su implementación en las Unidades Regionales

2016

1. Introducción

El presente documento consigna de manera breve el tratamiento que el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) otorga al acoso sexista o discriminación por sexo, en función del cumplimiento del indicador E2_L4_A2.4.3:IND24: que reza como sigue:

“En funcionamiento sistema presencial de información, asesoría y denuncia sobre acoso sexista” del Sistema de Indicadores de Seguimiento a la Política de Igualdad del INA (SISPIGINA)”.

Antes de abordar el proceso de denuncia de este tipo de discriminación, se hace necesario aproximarse al marco conceptual, que facilite la comprensión de esta materia desde su definición, además se expondrán las conductas acosadoras, características del acoso sexista o discriminación por sexo, principales víctimas, contexto en que se da la discriminación y consecuencias.

Se espera con este documento apoyar la labor que el equipo profesional de Bienestar estudiantil realiza respecto de la implementación del citado sistema presencial, en cada una de las unidades regionales, en virtud de favorecer la información, asesoría y denuncia, sobre esta temática que contribuya a la consolidación de ambientes de aprendizaje más igualitarios entre hombres y mujeres.

2. Antecedentes

La Junta Directiva del INA aprueba, mediante acuerdo N°007-2013-JD del 21 de enero de 2013, la Política de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje, la cual consigna el Plan de acción de la Política de Igualdad de Género 2013-2017, que contiene seis ejes a saber:

Eje estratégico 1: Promoción y acceso de mujeres y hombres a áreas no tradicionales.

Eje estratégico 2: Permanencia y egreso de estudiantes mujeres y hombres en el INA en condiciones de igualdad.

Eje estratégico 3: Presencia equilibrada por sexo entre las personas trabajadoras del INA.

Eje estratégico 4: Igualdad de condiciones entre mujeres y hombres frente a las oportunidades de empleo y desarrollo de iniciativas empresariales.

Eje estratégico 5: Producción y divulgación de información e investigación idóneas para la toma de decisiones en materia de igualdad en el INA y el seguimiento de la Política de Igualdad de Género.

Eje estratégico 6: seguimiento a la Política de Igualdad del INA.

Las dependencias responsables del cumplimiento del indicador N°24, a saber: Unidad de Servicio al Usuario, Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil, Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género y Contraloría de Servicios, sostienen sesiones de trabajo en las cuales diseñan una estrategia para la implementación del Sistema presencial de información, asesoría y denuncia de la discriminación por sexo.

Dicha propuesta fue validada el día 26 de febrero de 2016, con las personas Encargadas del Proceso de Servicio al Usuario de las Unidades Regionales.

En oficio (USU-PRBE-51-2016, fecha 8 de marzo de 2016), dirigido a personas Encargadas de Proceso de Servicio al Usuario de Unidades Regionales, se indica que: "se deben sistematizar las acciones que se realicen para el cumplimiento de este indicador, ya que se debe informar a la Unidad de Planificación y Evaluación por medio de los cuestionarios POIA, cuya fuente de información son las personas Encargadas del Proceso de Servicio al Usuario de Unidades Regionales y jefaturas regionales".

3. Marco conceptual

3.1 Definiciones

Consultada literatura, es posible definir la discriminación por sexo, como:

"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 por su repetición o sistematización contra la dignidad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, 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).

Otra definición que puede resultar esclarecedora es la siguiente:

“Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, España)

Por último, se consigna la siguiente definición:

“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).

3.2 Caracterización de la discriminación por sexo

De esta manera es posible destacar los elementos que constituyen la discriminación por sexo, cuales son:

- Conducta gestual, verbal o actitud que denigre a otra persona.
- Puede haber repetición
- Puede basarse en estereotipos de género
- Lesiona la dignidad física o psíquica.
- Situaciones asociadas a la maternidad, paternidad o de cuidado a otras personas.
- La conducta degradante se efectúa en función del sexo de otra persona.
- Afecta el entorno (laboral de estudio, otros).
- La conducta atenta contra la dignidad de otra persona.

Entre las principales conductas acosadoras se pueden citar:

- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo o estudios
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- Incomunicar a una persona.
- Agresión física

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.
- Descalificar o menospreciar el trabajo realizado por las mujeres.

Asimismo, la literatura muestra algunas de las características de la discriminación por sexo:

- Exige pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.
- Son especialmente frecuentes y graves en razón del embarazo y la maternidad

Respecto de las principales víctimas se pueden mencionar:

- Mujeres solas (madres solteras, separadas, viudas, divorciadas) con responsabilidades familiares.
- Mujeres que se incorporan a especialidades de mayor participación masculina.
- Mujeres jóvenes.
- Personas, migrantes y con discapacidades.
- Hombres sexualmente diversos.
- Mujeres trans.

En este sentido y por la mayor incidencia de casos denunciados, principalmente en España, se puede concluir que la mayor cantidad de personas afectadas por la discriminación por sexo son las mujeres.

Este tipo de discriminación es reflejo de las relaciones de poder desigual que se establecen entre hombres y mujeres y los roles atribuidos socialmente de manera diferenciada. En la sociedad patriarcal, las mujeres son percibidas como carentes de poder y en inferioridad de condiciones, respecto de los hombres.

En este sentido se evidencian algunos factores que limitan la visualización del acoso sexista, tales como:

- Dificultad propia para definir la naturaleza de lo que es una situación de acoso.
- Interpretaciones y percepciones sociales del comportamiento esperable para hombres y mujeres.
- Estereotipos, creencias y mitos relacionados con el género
- Temor por creer que se está malinterpretando un acto determinado.

Algunas de las consecuencias de la discriminación por sexo son:

- 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

Se considera, que algunas medidas para la erradicación de la discriminación por sexo son: la prevención, mediante acciones que favorezcan actitudes positivas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres. Así como el establecimiento de mecanismos de actuación en caso de discriminación en razón del sexo.

4. Sistema presencial para la información, asesoría y denuncia en el INA

4.1 Información

Con relación a las acciones de información, que pueden ser implementadas en el sistema, en este documento se sugiere informar a la población estudiantil sobre el tipo de violencia que conlleva la discriminación por sexo, sus manifestaciones, consecuencias, así como el proceso de denuncia.

Se contempló el siguiente procedimiento:

- Capacitación a los equipos de bienestar estudiantil de las Unidades Regionales, quienes serán las personas funcionarias responsables de informar sobre el tema a la comunidad estudiantil.
- Establecimiento de estrategias de divulgación e información a la población estudiantil a través de diferentes medios sobre discriminación por sexo y su proceso de denuncia.
- Sensibilización dirigida 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.
- Denuncia de todo acto de discriminación en función del sexo.

Algunas ideas de actividades que se pueden desarrollar en los centros de formación son: charlas sobre el tema, talleres, cine foro, análisis de documentos, análisis de casos, análisis de música, entre otras actividades, así como la entrega de materiales.

4.2 Asesoría

En relación a la asesoría y acompañamiento, se considera que algunas acciones pueden ser:

- 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.
- Las personas funcionarias profesionales de los equipos de bienestar estudiantil en las unidades regionales son responsables de brindar información y acompañamiento a las personas participantes en caso de verse afectadas por el acoso sexista.
- Los equipos de bienestar estudiantil asesoran a la población estudiantil respecto del proceso y trámite de denuncia.

4.3 Denuncia

A continuación, se presenta el proceso de denuncia, según persona que presenta la denuncia:

Persona que presenta la denuncia	Procedimiento
Persona participante contra funcionario/a.	Se presenta ante la Unidad de Recursos Humanos La denuncia se elevará ante la Presidencia Ejecutiva y deberá resolverse de conformidad con el Reglamento Autónomo de Servicios del INA.
Persona participante contra persona participante.	Se presenta ante la persona Encargada del Centro de Formación Profesional o ante el Proceso de Servicio al Usuario en las Unidades Regionales
Persona funcionaria contra persona funcionaria.	Se presenta ante la Unidad de Recursos Humanos La denuncia se elevará ante la Presidencia Ejecutiva y deberá resolverse de conformidad con el Reglamento Autónomo de Servicios del INA.

<p>Persona funcionaria contra persona participante.</p>	<p>Se presenta ante la persona Encargada del Centro de Formación Profesional o ante el Proceso de Servicio al Usuario en las Unidades Regionales. (artículo 26 y siguientes del Reglamento de Participantes en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje).</p>
---	--

La persona participante puede realizar su denuncia de forma verbal o por escrito ante la persona Encargada del Proceso de Servicio al Usuario de Unidades Regionales.

Podrá acudir a interponer un reclamo, ante la Contraloría de Servicios. Esta dependencia atenderá la gestión dentro del ámbito de su competencia y podrá elevar el asunto a la instancia competente para el inicio del Procedimiento Disciplinario.

En este caso se aplica únicamente el Reglamento para Participantes en Servicios de Capacitación y Formación Profesional del INA: el procedimiento lo establece el mismo reglamento. Es la persona encargada del Centro de Formación, quien, de acuerdo al reglamento realiza investigación preliminar y de hallarse causa suficiente, convoca al comité local de disciplina, responsable de conformar el órgano director de procedimiento.

Artículo 6 h, la cual se considerará falta grave según el título III, artículo 19.

Artículo 7 g, la cual se considerará falta gravísima según el título III, artículo 20.

En el caso que la persona denunciada sea funcionario/a, la misma deberá realizarse ante la Unidad de Recursos Humanos. La denuncia se elevará ante la Presidencia Ejecutiva y deberá resolverse de conformidad con el Reglamento Autónomo de Servicios del INA.

Elaboración de informe

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

Referencias bibliográficas:

Acoso sexual / Acoso por razón de sexo. (SF). Disponible en:

<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnnextoid=d26e84fbb7819410VgnVCM10000081301110aRCRD>

Herramienta de apoyo N°9 "Acoso sexual y acoso por razón de sexo". (SF). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid, España.

Instituto Vasco de la Mujer (2011) Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo. País Vasco.

Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html. España.