



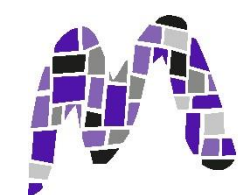
MANCOMUNITAT L'HORTA SUD

Torrent, 3 de julio de 2019

Sede: c/ Cervantes 19

JORNADA ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LAS ORGANIZACIONES

CONCLUSIONES DE LA JORNADA



Mancomunitat
Intermunicipal
de l'Horta Sud

Introducción

El pasado **3 de julio** se llevó a cabo la Jornada "**Acoso sexual y por razón de sexo en las organizaciones**", organizada por la Mancomunitat l'Horta Sud, y en la que participaron aproximadamente 50 personas, contando personal técnico de los distintos ayuntamientos, empresas, sindicatos y otras organizaciones.

El objetivo que se pretendía con esta jornada era concienciar sobre el acoso sexual y por razón de sexo en las organizaciones, cómo reconocer dichas prácticas y qué herramientas hay disponibles para luchar contra ellas en el ámbito laboral, así como conocer experiencias en la implantación de protocolos de actuación tanto en ayuntamientos como en empresas.

Las organizaciones laborales deben incorporar la igualdad, como principio de su gestión, desde la obligación y el compromiso, incorporándola como valor. La igualdad es rentabilidad, son beneficios, es calidad, es innovación, es proyección, es presente y, sobre todo, es futuro, y las organizaciones laborales no pueden mantenerse al margen de un movimiento que ya es imparable.

Inauguración y Bienvenida

La inauguración y bienvenido fue realizada por la Directora del Instituto de las Mujeres y por la Igualdad de género,. María Such Palomares, y por la Vicepresidenta 1ª de la Mancomunitat Horta Sud, Eva Sanz Portero.

En su intervención, **María Such**, recalcó la importancia de trasladar la igualdad a todos los municipios de la Comunitat Valenciana, a través de la Xarxa de igualdad. Asimismo también resaltó que desde la Dirección General se va a luchar contra todo tipo de agresiones, incluida la trata de mujeres.

A continuación, **Ana Sanz**, destacó que el acoso sexual es una vulneración de los derechos humanos y una forma más de violencia contra las mujeres, siendo necesario que las administraciones, sindicatos y empresas actúen juntas en su lucha. Como datos significativos: el 90% del acoso sexual lo sufren las mujeres, entre 2008 y 2015, 2.484 mujeres denunciaron haber sufrido acoso sexual en el trabajo, y el 65% de las víctimas no se atreve a denunciar.

También señaló la necesidad de que las administraciones, sindicatos y empresas actúen juntos contra el acoso.



Ponencia “Entornos laborales igualitarios. Acoso sexual y por razón de sexo” a cargo de María García Sánchez, Directora de programas de la Confederación Nacional de Mujeres en Igualdad.

La ponente, hizo una introducción sobre el origen de la violencia sexual, y su traslado en forma de acoso en la empresa, y la obligatoriedad de las empresas y organizaciones de implantarlos. Explicó los mitos que hay que romper en torno a esta situación, incidiendo en la diferencia entre acoso sexual y por razón de sexo. Pasando a continuación a comentar la importancia de los protocolos como forma prevención y actuación, su procedimiento para crearlos y los obstáculos y dificultades con los que se encuentran las empresas y ayuntamientos. Cabe destacar las siguientes **conclusiones**:

- Es necesaria una revolución masculina, ya que la violencia sexual es realizada sobre todo por los hombres.
- En lugar de poner el foco en la víctima, hay que ponerlo en el victimario.
- Conceptos como el amor romántico, la cultura del consentimiento y la hipersexualidad están en los orígenes de este problema.
- Los protocolos son importantes porque actúan como prevención, cuando se da un caso es un fracaso ya.
- Es importante delimitar bien en los protocolos los tipos de acoso y sus sanciones.
- Todas las empresas y organizaciones deben implantar medidas de prevención y actuación.
- Son muy pocas empresas las que tienen protocolo antiacoso, aunque es una obligación legal el implementar medidas de prevención y atención.
- Es fundamental que la comisión tenga la formación y capacitación adecuada. En la comisión no sólo deben estar personas con sensibilidad en igualdad sino también formadas.
- En necesario “No mirar hacia otro lado”. “Vuestro silencio no os va a proteger”



Mesa redonda “Experiencias prácticas de protocolos de actuación en ayuntamientos”.

Ponentes: Sabina Navarro Cerdán. Jefa de sección de mujeres e igualdad del Ayuntamiento de Valencia.
Maite Montaner. Soria Representante UGT. Comisión de igualdad Ayuntamiento de Valencia.
Ana Martín Valero. Concejala de Educación e igualdad. Ayuntamiento de Benetússer

Tanto desde el Ayuntamiento de Valencia como el de Benetússer, comentaron cómo fue el proceso de elaboración de sus protocolos de acoso, los obstáculos con los que se encontraron, explicando algunos de los casos que se dieron en el caso de Valencia.

Como **conclusiones** cabe destacar:

- Los protocolos de actuación son obligatorios para las administraciones públicas.
- Dificultad para instruir el procedimiento en los plazos tan cortos que se establecen. Sin embargo, es muy importante marcar unos plazos para la instrucción.
- Es necesario fomentar el procedimiento informar para las formas más leves de acoso sexual.
- Falta efectividad en la ejecución de las medidas.
- El acoso se da más en ámbitos masculinizados.
- Dificultan en el momento de probar el acoso. Falta complicidad entre el personal. A veces se tiene que archivar el procedimiento por falta de pruebas. Esto no significa que la denuncia sea falsa.
- Es importante que los testimonios estén documentados, transcritos y firmados.
- Dificultad en casar el procedimiento administrativo con el procedimiento establecido en el protocolo.
- Hay que tener en cuenta también las causas de recusación y abstención que se recogen legislativamente.
- Los sindicatos son un apoyo y una fuente de recursos para el diseño de protocolos.
- Falta de protección jurídica y apoyo para la persona que instruye el procedimiento, ya que luego se encuentra con denuncias por parte de la persona a la que se le ha denunciado.



Mesa redonda “Experiencias prácticas de protocolos de actuación en empresas”.

Ponentes: Cristina Ochando Pardo. Secretaria de la Dona, polítiques LGTBI e Institucional. CCOO
Rafael Ramos Ortiz. Departamento jurídico. Empresa SAV, Agricultores de la Vega.
Amparo Navarro Porcar. Directora Tame Formación.

Las intervenciones se centraron en la aplicación de protocolos, desde la visión de los sindicatos, una empresa grande y una empresa pequeña.

Como **conclusiones** cabe destacar:

- Los protocolos en sí mismo no son efectivos sino se acompañan de: formación, de aplicación de acciones positivas y que se identificara claramente las situaciones de acoso.
- Propuesta de glosario o diccionario de términos vinculados al acoso.
- Es importante que desde la Dirección haya un compromiso real para elaborar el Protocolo de actuación.
- Es necesaria la formación a la comisión y a la plantilla, ya que hay un desconocimiento en relación a los conceptos de acoso.
- Cuando desarrollas medidas de igualdad es cuando te das cuenta de cómo está la situación en la empresa.
- El aplicar el protocolo cuesta, porque la plantilla no lo ve como necesario.
- En relación a empresas más pequeñas, a veces recurren a planes de igualdad de empresas muy grandes, que no les sirve como ejemplo, ya que las medidas son difícilmente aplicables. De todas formas, insistió en que se pueden hacer planes de igualdad para empresas pequeñas.



Clausura: Felicidad López Cayuela. Coordinadora de programas Mancomunitat Horta Sud.

Por último, Felicidad López, clausuró la jornada haciendo un breve resumen de las intervenciones, concluyendo con esta reflexión final:

“No somos, como algunos creen,
por ser feministas enemigas del hombre....pero somos enemigas de las injusticias
de ciertas leyes, hechas por los hombres”

Carmen Karr.

En el siguiente enlace se puede consultar material formativo relativo a la jornada:

<http://www.mancohortasud.es/serveis/unitat-digualtat/>

