

VI ENCUENTRO INSULAR DE LA RIIGTV

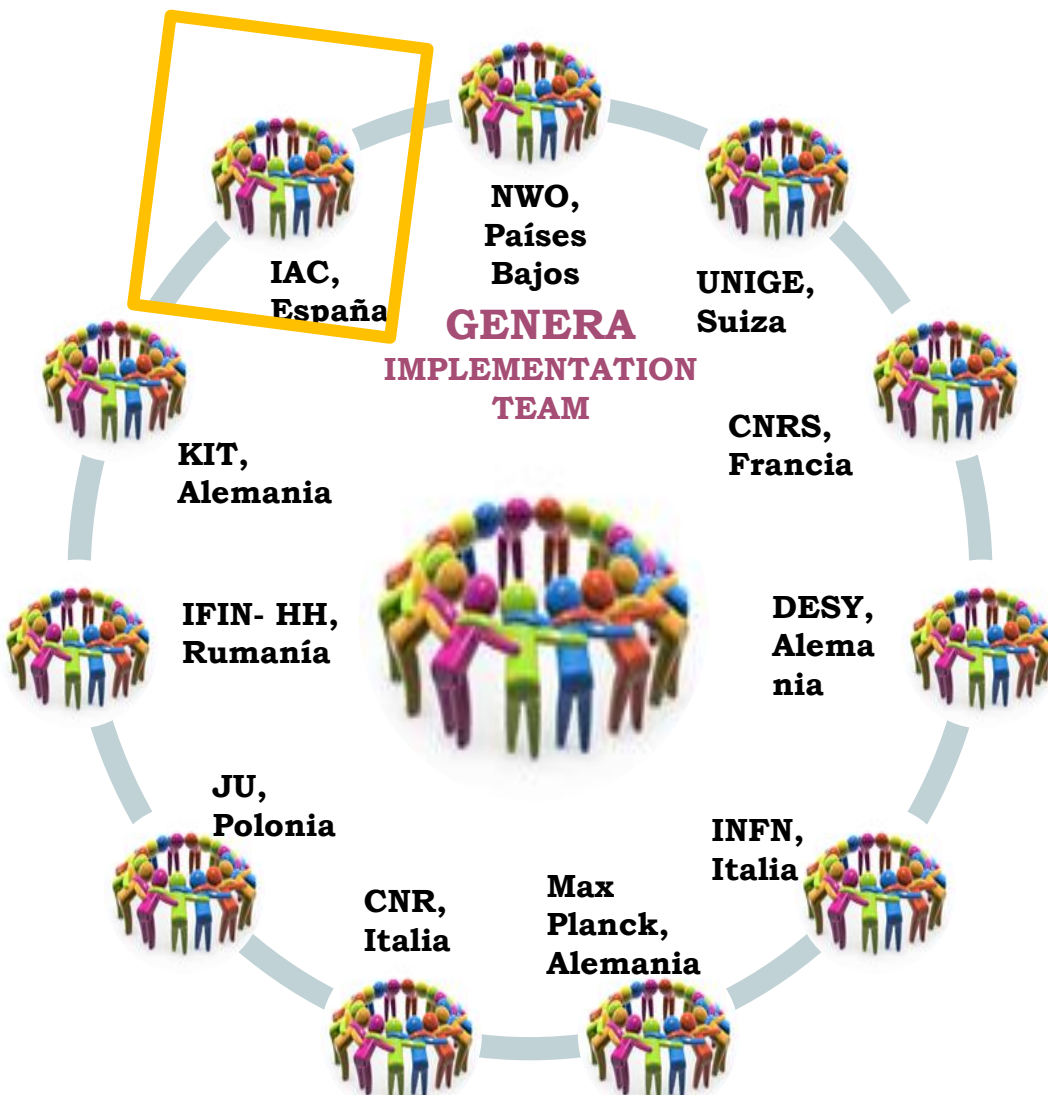
COMPARTIENDO EXPERIENCIAS.
TUS PROYECTOS VISIBLES EN LA RED

La experiencia del Implementation Team de GENERA en el IAC



David Aguado
Comisión de Igualdad del IAC





-II Plan de Igualdad: **21 medidas**

-Implementation Team (**CI**): 8 miembros + Implementation Manager (enlace con GENERA)

-El Imp Team asume el **seguimiento de la implementación:**

-División de responsabilidades por ámbitos de actuación

-El Imp Team recibe **asesoramiento técnico** en:

-Conceptos básicos

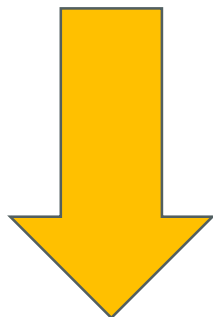
-Principios de NNUU en buenas prácticas

-Ámbitos de actuación en ciencia

-Recursos producidos por GENERA

-Acuerdos adoptados en GENERA

Status quo de la implementación del II Plan de Igualdad del IAC (2016 – 2018)



0 - 5 measures
25 % implemented

6 - 10 measures
50 % implemented

11 - 15 measures
75 % implemented

16 - 21 measures
100 % implemented

Encuentros Municipales de Mujeres 2016-2017



Aurora Suárez Novais
**Ayuntamiento de Santa
Cruz de Tenerife**

❑ I Encuentro Municipal de Asociaciones de Mujeres 2016

❑ II Encuentro Municipal de Mujeres 2017

¿Cómo surgen? ¿Quiénes lo impulsan?

¿Para qué? ¿Qué se pretende?

¿Cómo ha sido el proceso?

**Resultados
Futuro...**





VI ENCUENTRO INSULAR RIIGTV 2017



Creación de la marca “YoSoyIgual”



José González González
FEMETE



¿Qué es, cuántos somos y para qué se crea?

Es: la Federación de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Santa Cruz de Tenerife.

Cuántos somos: 1.300 empresas y 18.000 emplead@s.

Para qué se crea: para la lucha de los derechos de los empresario/as y sus trabajadores/as.



Uno de nuestros proyectos:

YoSoyLegal

Es un buscador de profesionales, pymes y autónomos/as

Objetivo principal

Promocionar a todos/as los/as profesionales que cumplen con la legalidad, aportando calidad, garantía y seguridad en los servicios que ofrecen, frente a quienes operan de forma irregular y desleal con absoluta indefensión para el contribuyente.

Y Nace el
distintivo:



A raíz de este proyecto

Surge:



CON LA INTENCIÓN
DE OFRECERLO A
AQUELLAS EMPRESAS
DEL METAL QUE
CUMPLAN CON LA
IGUALDAD
EN DERECHOS
ENTRE
HOMBRES Y MUJERES

Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Género de Clece



Elena Henríquez Díaz
Clece, S.A.

Plan Estratégico en Igualdad

El marco de nuestro Plan Estratégico en Igualdad se basa en las siguientes materias:

1.	Área de Selección
2.	Formación y Sensibilización
3.	Inserción Mujeres Víctimas de Violencia de Género
4.	Dotación estructural en materia de Igualdad
5.	Gestión profesional de Casos de Acoso Sexual y laboral
6.	Adhesión a marcas o normas vinculadas con Igualdad



¿Qué motivó a Clece a Profesionalizar los Protocolos de Acoso?

- 80% de plantilla femenina
- Gestión uniforme y bajo los mismos criterios en las diferentes zonas
- Erradicar el temor en los territorios para visibilizar casos de acoso
- Formación y sensibilización en lo relativo al Acoso Laboral
- Dotación orgánica del área de Igualdad en puestos de estructura de la compañía, para evitar el vacío corporativo en la gestión de casos de acoso

Objetivos del Proyecto

- Existencia de una estructura de Igualdad
- Descentralización con control
 - Figura principal: Responsable de Igualdad
 - En territorios: Responsables de Expedientes
- Elaboración de Documentos para los gestores de los protocolos con Manual de Instrucciones y Formularios estándares
- Información a la plantilla – elaboración de cartelería
- Documentación de todos los casos
- Distintos roles de gestión de los agentes internos implicados
- Protocolización y unificación de criterios
- Control y Reporte de Información
- Comunicación interna y buenas prácticas

Resultados obtenidos

- Gestionar casos de acoso que en otras circunstancias hubieran permanecido ignorados, con el consiguiente riesgo laboral y personal
- Se ha logrado gestionar de manera homogénea todos los casos de Acoso Sexual y Laboral
- Unificar criterios para el tratamiento de situaciones determinadas
- Visibilizar el Área de Igualdad como soporte para la organización en este tipo de situaciones
- Hacer pedagogía interna sobre la importancia de la gestión del Acoso en una compañía cuya base es el capital humano
- Conseguir el reconocimiento de determinadas sentencias respecto a la actuación de la empresa
- Clarificar los roles de cada uno de los gestores en casos de Acoso



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



¿QUÉ ES EL ACOSO?



¿CÓMO COMUNICO QUE ME SIENTO ACOSADO/A?



¿QUÉ HARÁ LA EMPRESA?



¿QUÉ ES EL ACOSO?

ACOSO LABORAL

"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral, en el lugar de trabajo y supone un riesgo importante para la salud", como mínimo una vez a la semana durante seis meses.

ACOSO SEXUAL

"Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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".

No es acoso laboral:

- * La mera situación de **tensión o mal clima laboral**.
- * Los hechos aislados como **conflictos puntuales** entre trabajadores.
- * Las conductas que se dan entre trabajadores y que suceden exclusivamente en la esfera de la **vida privada**.
- * Las acciones **irregulares organizativas** que afectan al colectivo.
- * Las **críticas** constructivas, explícitas y justificadas.
- * La **supervisión y el control** así como el ejercicio de la autoridad, siempre que se ejerza con el debido respeto interpersonal.
- * Los **comportamientos excesivamente autoritarios** y arbitrarios que afectan al colectivo.



¿CÓMO COMUNICO QUE ME SIENTO ACOSADO/A?



* Comunícate con el Área de igualdad enviando un **Whatsapp** a este número: **646 27 27 00**



* Comunícalo vía canal denuncia habilitado por la empresa: **canaldenuncias@grupoclece.com**



* Comunícalo a tus **superiores jerárquicos** o ante el **departamento de personal o jurídico**.



Se recomienda utilizar el **formulario de comunicación** de hechos que encontrarás en los tableros informativos de la empresa.



Se deberá **evitar solicitar la activación** del protocolo **en las situaciones no consideradas de acoso** descritas anteriormente, pudiéndose originar por ello un expediente sancionador



¿QUÉ HARÁ LA EMPRESA?



En caso de denuncia por escrito de acoso, **activar el protocolo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo** cumpliendo con la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo.

Procedimiento específico para dar respuesta a las denuncias o reclamaciones recibidas y que articula:

- ✗ La **detección y prevención** del acoso.
- ✗ La **intervención, comunicación y coordinación** interdepartamental.
- ✗ Las **entrevistas** con los trabajadores implicados y actores involucrados en el caso.
- ✗ La **resolución y aprobación** de medidas correctoras de la situación.



Clece

LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO GARANTIZARÁ LA CONFIDENCIALIDAD DE LOS TEMAS TRATADOS ASÍ COMO DE LAS PERSONAS QUE INTERVENGAN



Pena de dos años de cárcel por un caso de acoso laboral en el sector público

- Se trata de una sentencia pionera que condena a un funcionario del Instituto [redacted] por un delito de lesiones y contra la integridad moral
- El Instituto trasladó a otro centro al trabajador víctima de 'mobbing', a pesar de que un informe del Ministerio de Educación recomendaba trasladar al acusado
- Un grupo de trabajadores denunció en varias ocasiones ante directivos del organismo el clima laboral y la falta de medidas efectivas



Punto de Encuentro Familiar “+Familia”



Daura Hernández González
Asociación Domitila Hernández

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Evitar contacto entre agresor y víctima.

Prevenir la existencia de agresiones físicas y/o verbales entre agresor y víctima.

Favorecer el sentimiento de seguridad de la víctima.

Evitar situaciones de violencia en las inmediaciones del Punto de Encuentro.

Posibilitar la ejecución de la orden de el/la juez/a sin que conlleve riesgo para la víctima.

Protocolo de prevención

1. Se cita al agresor 15 minutos antes de la hora del encuentro con su hijo/a.
2. Se le hace pasar a la parte interior del local (sin contacto con la calle).
3. Se llama por teléfono a la víctima y se le avisa de que ya puede acudir al Punto de Encuentro.
4. La víctima llama por teléfono avisando de que ha llegado.
5. El personal del Punto de Encuentro sale a la calle a recoger al niño/a y la víctima se va.

6. Se produce el encuentro.
7. Se pasa al agresor a la parte interior del local.
8. Se llama a la víctima para que acuda a recoger a su hijo/a.
9. Se le entrega el/la hijo/a en la calle por parte del personal del Punto de Encuentro.
10. 15 minutos más tarde de la marcha de la víctima, se deja salir al agresor.

Este protocolo se lleva a cabo siempre que haya habido episodios de violencia de género, no expresamente cuando exista una orden de alejamiento vigente.





Compañía Amateatro



Ariadna Simó González
**Ámate. Asociación del cáncer de
mama de Tenerife**





