



Programa Ciudades que cuidan Tibás y Coslada
“Una Alianza a favor de las gobernanzas participativas centradas en la Inclusión Social.”



Intercambio de experiencias en materia de igualdad y prevención de la violencia de género entre la municipalidad de Tibás y el ayuntamiento de Coslada

28 feb 2023 16:00 / 9:00 Costa Rica/16h España

PONENTES:

DE TIBÁS

- Meilyn Reyes Obando, Oficina de la Mujer (OM) de la Municipalidad de Tibás.

DE COSLADA

- Mariana Fernández Garzón, técnica de apoyo de RRHH. Forma parte de la Comisión de Igualdad.
- Conchi González Esperón, forma parte de la RLT de Coslada, es secretaria general de CCOO y forma parte de la Comisión de Igualdad.
- Marisa Requena Berrio, Técnica de Igualdad y Jefatura del Área de Igualdad y Diversidad.

PAGE 1*

MERGEFORMAT 1

Objetivos:

- Compartir experiencias y estrategias en la prevención del acoso sexual y por razones de sexo-género y orientación sexual entre el personal técnico clave en estas cuestiones de Tibás y Coslada.
- Extraer claves para la capacitación del grupo motor de género de Tibás.

Desarrollo de la sesión:

1-**Presentación de las ponentes objetivos de la sesión.** A cargo de la oficina Técnica de Coslada (5 min).

2-**Experiencias y estrategias:** Cada ponente cuenta su experiencia en 10/15 min y luego se abre un turno de preguntas.



Cofinanciado por
la Unión Europea



Del Ayuntamiento de Tibás:

- **Meilyn Reyes Obando, Oficina de la Mujer (OM) de la Municipalidad de Tibás.** La OM tiene dos líneas: a) Prevención económica y b) Dinamización económica a emprendedoras y empresarias del Cantón, más allá de las Ferias. La idea es que tengan su salario y generen empleo.

Prototipo de normativa municipal para prevenir y erradicar de violencia contra las mujeres en política. La OM forma parte de una Red, desde ahí han trabajado junto a concejalías y el INAMU y otras oficinas asesoras. Desde hace muchos años las mujeres políticas se sienten violentadas porque se las invisibiliza en los temas políticos o cuando ya tiene un cargo, las dejan sin presupuestos, se les asignan muchas tareas que no pueden llevar a cabo, se da publicidad sexista durante la campaña política, se usa información confidencial privada de las mujeres para desprestigiarlas en las campañas o en sus puestos...

Se logró que las OM sean incluidas en ese protocolo. Al comienzo sólo era para mujeres que iban a ser cargos políticos, pero se ha conseguido que incluya a todas las mujeres que trabajan en algún tema de promoción de la mujer, así que también cubre a las técnicas.

¿Cómo son violentadas las OM? Cuando no se les da el presupuesto, a veces solo tienen el salario de la compañera que está a cargo, se les asignan otras tareas que no tienen que ver con el trabajo de las mujeres, son oficinas con una sola profesional a cargo de muchas tareas, en otros las dejan sin tareas, no tienen materiales, algunas no tienen ni una computadora para trabajar.

Este prototipo prohíbe, entre otras cosas:

- Asignar tareas ajena a su cargo
- Asignar funciones teniendo conocimiento de que no pueden hacerlo
- Impedir acceso a información para tomar decisiones
- Restringir de forma injustificada su participación en comité
- Discriminarlas por estar embarazada, etc.

También incluye acciones preventivas, así la alcaldía tiene que hacer acciones para promover a la mujer y promover la violencia. Ya estaban en el código municipal, pero ahora están dentro del prototipo para que puedan cumplirla. Esto supone un paso más, pues “la alcaldía se ve comprometida a asumir esta responsabilidad”.

El objetivo es que se puedan generar las acciones dentro de la municipalidad, un control y supervisión anual, que garantice que sí se va hacer el trabajo.





Se tenía que haber aprobado desde noviembre, pero algunas municipalidades no lo han hecho. Estaba en una revisión más. En Tibás se espera que el próximo año esté aprobado.

“Es un logro muy importante para las OF y para las mujeres que trabajan en la política”. La idea ahora es capacitar a mujeres que quieren ser cargos políticos para que puedan sentirse motivadas sin ningún problema, porque estaba el temor a ser violentadas y por eso no participan en política.

Del Ayuntamiento de Coslada:

-Mariana Fernández Garzón, técnica de apoyo de RRHH. Forma parte de la Comisión de Igualdad.

Aprobación del plan de igualdad en el ayuntamiento, el año pasado. Por el RD 901. Primero se creó la comisión de igualdad. Se hizo el reglamento de la comisión. Se hizo a finales de 2021, culminó con la constitución de la comisión. Después se pasó a la elaboración del plan de igualdad y el diagnóstico. Se contó con el departamento de RRHH, y se hizo un contrato menor para apoyo, que nos ayudó a hacer la campaña de divulgación, a veces es complicado que los trabajadores te apoyen y te den los datos que necesiten, hay que empujar un poquito. También se hizo un cuestionario voluntario. Se aprueba el plan y se diseñan las acciones.

El plan se ha empezado a implementar, se va a empezar con las más urgentes, el protocolo de acoso, ya hay un borrador.

-Conchi González Esperón, forma parte de la RLT de Coslada, es secretaria general de CCOO y forma parte de la Comisión de Igualdad.

Conchi, ya había un plan de igualdad en 2010. Nadie lo conocía. Ahora, en el nuevo plan de 2022, el diagnóstico es más certero, sale con urgencia que hay que hacer un protocolo de acoso sexual, la ley obliga, pero han metido la orientación sexual e identidad de género (en lugar de hacer varios protocolos). El protocolo que están elaborando se denomina **protocolo de acoso sexual por razón de género, de identidad y de orientación sexual (que abarque todos los acosos).**





Han partido del borrador del Instituto de las Mujeres y lo han adaptado a la realidad del ayuntamiento. Parten de las conclusiones del diagnóstico del plan de igualdad: nadie conocía el protocolo que había, sobre esa base han querido presentar un borrador para negociarlo en CI que luego tiene que ser aprobado en Pleno. El protocolo era de riesgos psicosociales, era muy genérico, hubo un caso de agresión contenido y no se tuvo en cuenta el protocolo antiguo en cosas básicas: proteger a la víctima, que el instructor tuviese formación en género. Apuesta por tener un protocolo cuidado y aprobado. Se puede compartir, sigue la ley pero abarca todas las posibilidades. A veces no se hace bien por desconocimiento, el personal con gente a su cargo desconoce que hay un protocolo que seguir.

Garantías: protección a la víctima, no se le puede exponer con la plantilla, como ya ha ocurrido.

También quieren cubrir a empresas subsidiarias y a usuarias/os.

Es importante que la plantilla conozca el protocolo. Habrá una formación con el protocolo con la plantilla para conocer al dedillo el protocolo, con las medidas preventivas. Un documento de buenos tratos con personal y usuarias/os

- Marisa Requena Berrio, Técnica de Igualdad y Jefatura del Área de Igualdad y Diversidad.

La OM puede ser parecida al CIDAM. El **CIDAM** tiene dos líneas: a) prevención y atención a mujeres/hijas/os que sufren violencia y b) la promoción de la igualdad en otros ámbitos (emprendimiento, brecha digital, conciliación...).

No tienen muchos recursos, aquí **tenemos que seguir reclamando a los organismos de igualdad el que necesitamos presupuestos para trabajar.** Aunque en Coslada en relación a otros ayuntamientos no tienen poca dotación. **Las áreas de igualdad tienen escasez de RRHH, no podemos hacer muchas tareas porque no tenemos recursos humanos.**

Sobre el trabajo del CIDAM en prevención de la violencia de género hay algo positivo: A los hijos/as se les considera víctimas directas desde hace poco y les atiende la psicóloga infantil. La Comunidad Autónoma de Madrid proporciona el ss de 14h a la semana, psicólogas itinerantes, atienden a menores en distintos municipios.





Fundamental trabajar con otras concejalías, como juventud, eso es trabajar de forma transversal, es difícil que las jóvenes se acerquen, hay que ir dónde están ellas/os.

SOBRE ACOSO

Aquí tienen el estatuto básico de empleados/as públicos, un convenio colectivo, eso posibilita esa protección, como derechos de las trabajadoras cuando se incorporan de su baja de maternidad. Está regulado a nivel estatal.

Le llama la atención el prototipado de Tibás, los casos de violencia política que comentaba Meilyn, que aquí en España existen, pero no se han planteado legislar, por ejemplo, la publicidad sexista, hay un observatorio, pero a nivel práctico se queda diluido en la normativo, pero poco se aterriza a la realidad.

Le parece maravilloso aglutinar todo lo que afecta a políticas y técnicas que de cobertura en ese sentido.

¿Cómo somos violentadas las OF? Con el presupuesto y recursos. En muchos casos, no sólo en Coslada, somos invisibilizadas en áreas de los ayuntamientos, no somos las áreas más importantes, aquí se dice “somos las marías”, tienes que justificar tu existencia. Ojalá un día no tengamos que existir porque la igualdad esté conseguida.

En ocasiones hemos sido violentadas físicamente, nos llaman feminazis, nos insultan en redes, nos rompen los cristales, las navidades anteriores en dos momentos se nos violentó de forma explícita. Aquí está el Consejo de las Mujeres, donde está la concejalía y distintas asociaciones, tuvieron la iniciativa durante el confinamiento de tejer un árbol por la igualdad, se hizo un árbol de 3 metros de altura que se coloca en la rambla de Coslada en Navidad desde 2020. El día de la inauguración, aparecieron grupos insultándonos, fue violenta había mujeres mayores, tuvimos que pedir que viniese la policía para controlar la situación, el discurso era “con las cosas tan importantes que tenéis pero invertís en esto”. El árbol las navidades anteriores lo quemaron. Hay sectores a los que les molestamos.

Otra cosa que sufrimos es que para la atención a las menores víctimas de violencia de género necesitábamos permiso del padre. Ahora ha cambiado la legislación, no se puede oponer a que sea atendido dentro del recurso si hay una denuncia. A veces el equipo de atención a víctimas de violencia de género tiene miedo a cómo puede reaccionar el agresor, se plantean que al menos la consejería





esté abierta en todo el horario del recurso. Están generando un sistema de seguridad con las luminarias, si entra un agresor que se pueda dar a un botón.

3- Conversatorio con las ponentes:

- **¿Es el acoso sexual y por motivos de sexo/género u orientación sexual algo preocupante en nuestros ayuntamientos? ¿Y el acoso a mujeres, técnicas y recursos de igualdad? (qué vivencia y datos tenemos)**

En ambos ayuntamientos se ha planteado que este tema es urgente.

Meilyn:

Desde el INAMU se está trabajando con **Ciudades seguras**, y se quiere hacer un acuerdo. Que los comerciales tengan un protocolo interno para apoyar a mujeres que sufren violencia. Convertir los establecimientos en espacios seguros.

Acuerdo de nombrar a Tibás libre de violencia a la mujer.

También quieren trabajar en el transporte público, con el **programa Mueve**.

- **¿Cómo empezamos a actuar contra ella? ¿Qué nos ha servido? ¿Qué no? ¿qué necesitaríamos?**

Conchi: Cuenta como en espacios masculinizados como la RLT se ha sentido violentada cuando solo había hombres. Ahora esto está cambiando porque hay más mujeres. “Si las mujeres empezamos a tomar puestos de decisión, los espacios serán más seguros”.

- **Qué próximos pasos podríamos dar en común Tibás y Coslada en relación a la prevención del acoso sexual y por razones de sexo/género y orientación sexual (lluvia de ideas)**

Conchi: Podríamos compartir documentos, protocolos y hacer otra reunión y debatir.

Marisa: es una oportunidad del protocolo de la comisión de igualdad, ampliar el espectro y cuando hablamos de acoso visibilizar el acoso a recursos y técnicos (violencia política que ha mencionado Tibás).

Lo de ciudades seguras y comercios, se puede en marcha en el covid, a través de las farmacias. Esas campañas funcionan muy bien y participa la ciudadanía.





Gabriela (se incorpora más tarde a la sesión, se presenta y comenta alguna experiencia más). Es directora de gestión urbana: le parece muy valioso compartir experiencia y comparte una campaña al interno de la municipalidad para promocionar a las mujeres trabajadoras y que sirvió para reflexionar sobre el acoso. **“El tema de acoso no sólo se experimenta en la calle, lo vivimos día a día en nuestros puestos de trabajo, a nivel laboral, es un tabú y todavía no se combate”**. Meilyn y yo en conmemoración de la mujer quisimos hacer algo diferente, y encontramos una campaña que se hizo desde Cádiz, quisimos aplicarlo al interno, pedimos permiso al ayuntamiento pero para destacar la relevancia de la mujer a lo interno de la municipalidad. Les pedimos una foto a cada mujer, se hizo un mural con las fotos y las hojas de vida, había compañeras con dos o tres profesiones, empezamos a darnos cuenta de muchos logros y metas que no se conocen, fue muy bonito poder conocer a todas desde otra perspectiva. Nos llamó la atención que cuando estaban las fotos, los compañeros hombres se referían entre ellas diciendo a cuál escogían, como si fuera, perdón por la expresión, una pared de exposición de prostitutas, fue muy agresivo. Meilyn y yo vimos que el ejercicio resultó para evidenciar el acoso al interno de la municipalidad. En esa campaña también pusimos un espacio rosado en la municipalidad y los compañeros se sintieron intimidados. Luego tuvimos una capacitación al interno con las mujeres y se mostraron agradecidas. Vino la ministra de la condición de la mujer.

Quedamos en:

- Compartir la relatoría de esta sesión
- Compartir las campañas y protocolos que se han mencionado
- Se habla de un posible encuentro más adelante para seguir trabajando juntas
- En Coslada se quedan reflexionando sobre la violencia hacia a las mujeres políticas y recursos de igualdad a raíz del prototipado de Tibás y cómo vincularlo en su protocolo de acoso que están haciendo.
- Coslada compartirá su protocolo cuando esté terminado

