

jueves, 26 de mayo de 2022

## Formación continua en materia de género para la plantilla de la Diputación de Sevilla

La ejecución del II Plan de Igualdad promovido por el Área de Empleado/a Público trae una nueva edición formativa para prevenir el acoso laboral, sexual o por razón de sexo



Un momento del curso con la psicóloga Inmaculada Moreno Vera al fondo

La sede de la Diputación de Sevilla ha acogido esta mañana la primera jornada del nuevo curso puesto en marcha por el Servicio de Formación del Área de Empleado/a Público, una acción que se desarrollará durante 3 jornadas y para la que están inscritas 52 personas que trabajan en la Institución Provincial.

Enmarcado en el II Plan de Igualdad de Empresa, el diputado del Área, Juan Manuel Heredia, ha explicado que se trata de 'una primera edición que ponemos en marcha y que pretendemos repetir en función de las solicitudes realizadas por la plantilla, con el fin de que se beneficien de esta formación

el mayor número de personas posibles'.

Heredia ha explicado que 'esta formación pretende dotar al personal de la Diputación de Sevilla de conocimientos básicos, causas, efectos y consecuencias que el acoso provoca en la población para que, con la adquisición de dichos conocimientos y el incremento de la sensibilización, se posibilite una detección precoz y conocimientos para poder activar recursos y procedimientos especializados. También pretendemos dar a conocer los protocolos y procedimientos internos existentes en esta Diputación y su forma de aplicación en caso necesario'.

Este curso teórico-práctico cuenta con tres profesionales en la materia para impartir los conocimientos adecuados. Por una parte, Inmaculada Moreno Vera, psicóloga experta en Victimología y Violencias Machistas contra mujeres y menores. Por otro lado, con Juan Antonio Hurtado Casau, trabajador social y experto en Criminología y Mediación, y con Rocío Maqueda Arenilla, trabajadora social y especialista en Atención a Víctimas de Trata.

El objetivo de esta formación es dar a conocer el concepto de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, además de otras situaciones discriminatorias por razón de diversidad; entender el origen e implicaciones del fenómeno desde una perspectiva de género y psicosocial; identificar y familiarizarse con términos y fenómenos relacionados con la desigualdad y la estructura patriarcal del mercado laboral.

Se persigue también dar información sobre los factores de riesgo y de protección ante cualquiera de esos tres tipos de acoso o por razón de diversidad; adquirir los conocimientos y habilidades básicas para actuar ante un caso de acoso y/o discriminación; y conocer la legislación sobre el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Las instituciones laborales españolas son reflejo de la evolución normativa y de la toma de conciencia y sensibilidad que se ha producido en nuestra sociedad en relación a la igualdad y la diversidad durante las últimas décadas. 'No obstante – ha comentado el diputado Juan Manuel Heredia – ha sido una realidad invisibilizada por su compleja identificación. Las participación de factores contextuales, culturales, personales y familiares, entre otros muchos, han favorecido estas expresiones abusivas, facilitando para estas conductas un grado de permisividad y tolerancia elevado'.

En su opinión, 'conocer la actual realidad contextual nos permitirá el abordaje de las conductas abusivas en el ámbito laboral y poder realizar propuestas de intervención para minimizar el número y los efectos del impacto que ello ocasiona en las personas perjudicadas y en su entorno'.

Finalmente Heredia ha recordado que la Diputación de Sevilla 'ya inició la formación en esta materia específica en 2017, con un curso de 32 horas para la formación de mediadores en Protocolo de Acoso Laboral. Ahora trabajamos, por un lado, en una formación ampliada sobre acoso sexual o por razón de sexo, para facilitar herramientas de actuación en caso de tramitación de alguna queja o denuncia por estos motivos dentro de la Diputación de Sevilla, así como en la actualización de los protocolos de actuación internos existentes en esta materia'.



COMUNICACION

