



Radio ECCA, Fundación Canaria
Avda. de Escaleritas, 64;1º
Apdo.994; C.P. 35011
Las Palmas de Gran Canaria

www.radioecca.org

902 312 212

ÍNDICE

I.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
II.	DEFINICIONES.....	6
III.	OBJETO	8
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
V.	COMISIÓN DE IGUALDAD.....	9
VI.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	9
	6.1.Presentación de reclamaciones, quejas o denuncias	9
	6.2.Realización del peritaje	10
	6.3.Elevación del informe y propuesta de actuación.....	10
	6.4.Resumen gráfico del procedimiento	11
VII.	PUBLICIDAD.....	12
VIII.	CONCIENCIACIÓN Y PREVENCIÓN.....	12
IX.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO	12
X.	ANEXOS	13
	1.NORMATIVA APLICABLE	13
	2.SOLICITUD DE RECLAMACIÓN, QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, SEXISTA O POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO	15
	3.DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (SEXISTA) Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (2016)	16
	4.TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO (EMAKUNDE, 2016).....	20
	5.¿CÓMO PRESENTAR UNA QUEJA, RECLAMACIÓN O DENUNCIA POR UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O SEXISTA EN RADIO ECCA? ..	21

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. De acuerdo con la Comisión de Derechos Humanos, la Comisión Europea y la legislación vigente en España, Radio ECCA declara que el acoso sexual, el acoso sexista (también denominado por razón de sexo o de género) y, como un tipo de acoso sexista, el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral y educativo, son discriminaciones directas que vulneran los derechos fundamentales y que atentan gravemente contra la dignidad de las personas, así como contra el principio de igualdad en las relaciones de género, independientemente de la forma de expresar su sexualidad, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser toleradas en ninguna circunstancia. Este tipo de conducta vulnera también el derecho a la libertad sexual, a la seguridad, la salud, la integridad física y la moral de las personas trabajadoras y estudiantes, de modo que de manera directa se vulnera el derecho al trabajo y la educación. Además, el acoso sexual, sexista y por orientación sexual o identidad y expresión de género tiene efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de la persona que lo sufre, perjudicando a su entorno más cercano y al resto de la comunidad. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no tengan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Estos tipos de acoso, al igual que el resto de las violencias de género, son causa y efecto de las desigualdades de género. Las posiciones normativas de la masculinidad y la feminidad sobre el cuerpo sexuado, la identidad y la orientación del deseo, tienen un efecto productor de desigualdades y exclusiones de género sustentada en la jerarquización de lo masculino frente a la subordinación de lo femenino. De modo que su erradicación está íntimamente ligada a la igualdad y la justicia de género: en la medida en que avanzamos su prevención y erradicación, avanzamos también hacia una entidad y una sociedad más igualitaria desde una perspectiva transformativa.

En consecuencia, Radio ECCA se compromete a prevenir y detectar este tipo discriminación y violencias en el entorno laboral, educativo y de acción social y a garantizar la debida protección frente al acoso sexual, el acoso sexista, el acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género las personas que las sufran y atendiendo, desde una perspectiva interseccional, a los efectos particulares que puedan darse por la presencia de otros ejes de exclusión como las capacidades funcionales, la racialidad, la clase social, entre otras, poniendo todos los medios a su alcance.

Radio ECCA asume la prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género en el contexto de una acción integral de prevención tendente a identificar y promover factores que contribuyan a crear un entorno laboral y educativo libre de acoso y violencia, y a articular los medios necesarios para la protección de las víctimas y la actuación frente a estos tipos de discriminación directa.

Como se recomienda en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), el I Plan Estratégico de Igualdad de Género de Radio ECCA (2019-2023) incorpora la prevención y actuación frente al acoso sexual y sexista y la violencia de género para la protección de los derechos laborales, sociales y académicos de las víctimas de estas conductas, y propone la elaboración y puesta en marcha de un Protocolo en el ámbito de Radio ECCA. El presente Protocolo se fundamenta en un amplio marco normativo (ver anexo 1) y deberá aplicarse en coordinación con la Comisión de Igualdad, en el ejercicio de sus funciones.

La finalidad del presente Protocolo es pues establecer procedimientos de actuación que se apliquen a la prevención, así como a la atención de reclamaciones, quejas o denuncias relativas al acoso sexual, sexista u orientación sexual o identidad y expresión de género, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de Radio ECCA como fundación, y siempre como garantía añadida a las demás que proporciona el ordenamiento jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas. Por lo tanto, el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, acoso sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género.

El artículo 48 de la LOIEMH recoge las *medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo* estableciendo lo siguiente:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas y comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Por otro lado, el artículo 62 de la LOIEMH define los principios básicos del protocolo de actuación en el marco de las administraciones públicas que asumimos desde Radio ECCA:

- a) El compromiso para prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Añadiendo desde Radio ECCA por orientación sexual e identidad y expresión de género, ya que éstos están íntimamente relacionados con las desigualdades y discriminaciones de género, y teniendo en cuenta los posibles efectos de otros ejes de desigualdad.
- b) La instrucción, formación y sensibilización a todo el personal en su deber de respetar los valores de igualdad de nuestra entidad, así como la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, y la igualdad en las relaciones de género, independientemente de la orientación sexual o identidad y expresión de género.
- c) El tratamiento reservado de las reclamaciones, quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, sexista o por orientación sexual e identidad y expresión de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, así como de los diferentes recursos y servicios que contribuyan a la resolución de casos y se responsabilicen de tareas de estudio y prevención de los diferentes tipos de acoso.

Partiendo de la misión educativa de Radio ECCA y atendiendo los requerimientos de la mencionada LOIEMH que enmarca la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, es decir, como tipos de acoso en el ámbito laboral. El presente Protocolo pretende cubrir los derechos de las personas trabajadoras, el estudiantado, las personas participantes de las iniciativas de acción social y el voluntariado de Radio ECCA cubriendo todas las posibles situaciones y contextos de interacción entre todas las personas que integran Radio ECCA.

En este sentido, este Protocolo sigue la estela de otros desarrollados en el ámbito universitario como el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid (2016) y el Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por motivos de sexo, de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la Universitat Autònoma de Barcelona (2016), siendo novedoso en su aplicación en entidades del Tercer Sector.

En cuanto a la igualdad social de las personas LGTBI y la protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género, no contamos con una normativa estatal pero sí con diferentes normas autonómicas desde una perspectiva los derechos humanos y acordes a lo establecido en los principios de Yogyakarta (2007)².

La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en Radio ECCA podrá presentar reclamación, queja o denuncia ante esta entidad y tendrá derecho a obtener una respuesta ágil. Las personas implicadas en el procedimiento habrán de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos objeto de reclamación, queja o denuncia. Asimismo, cualquier persona que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en Radio ECCA deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de estas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Finalmente, todas las personas que integran Radio ECCA tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral y académico en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

¹En los últimos cuatro años se han aprobado trece nuevas leyes en once regiones para dar protección a las personas trans, bien a través de legislación específica o bien dentro de leyes dirigidas a todo el colectivo LGTBI. Por otro lado, 12 de las 17 Comunidades Autónomas tienen legislaciones sobre políticas de diversidad sexual y de género. De estas Navarra (2009 en 2017 quedó derogada por una norma LGTBI más amplia), País Vasco (2012) y Canarias (2014) condicionan el reconocimiento jurídico al diagnóstico de disforia de género, Andalucía (2014), Cataluña (2014), Extremadura (2015), Madrid (2016), Murcia (2016), Comunidad Valenciana (2017) y Aragón (2018) reconocen jurídicamente la identidad de género sin vulnerar los derechos fundamentales y Galicia (2014) y Baleares (2016), no tienen un reconocimiento expreso. Las cinco comunidades restantes no tienen normas trans ni LGTBI en vigor. En Cantabria, Castilla y León y Castilla-La Mancha se han llegado a anunciar, pero por el momento no se han tramitado. Además de esto, son significativos los protocolos en el ámbito escolar y universitario, que en ocasiones intentan desbordar las propias limitaciones marcadas por la legislación (Parra, s. f.)

²Ampliados en 2017, los Principios de Yogyakarta plus 10 <https://yogyakartaprinciples.org/principles-en/yp10/>

II. DEFINICIONES

La LOIEMH define en su artículo 7, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo (sexista). Por ser la normativa de aplicación general usaremos estos términos, sin perjuicio de que en las legislaciones autonómicas de aplicación en las delegaciones de Radio ECCA pueden complejizarse estas definiciones:

- Acoso sexual: “sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, 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 crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo (sexista): “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.”

Por otra parte, a falta de una definición articulada en la normativa estatal, se considerará acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género, como un tipo de acoso sexista, a aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral o académico intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género (por no reproducir las normas de género entendidas como normativas), tales como la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, la transfobia, intersexfobia y cualquier otro tipo de discriminación sexogenérica (Protocolo UCM, 2016, p. 5).

Algunos aspectos para considerar (Protocolo UCM, 2016):

- La falta de intencionalidad por discriminar es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es discriminatorio o no, ya que lo fundamental en estos tipos de acoso es el impacto negativo de la repercusión que tiene dicho acto sobre el colectivo al que pertenece la persona afectada.
- Se trata de comportamientos y acciones no consentidas por la persona que los recibe.
- Se considerarán condiciones agravantes: el abuso de una situación de superioridad jerárquica, la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución, y la intersección de otros ejes que pudieran estar aumentando el impacto de la desigualdad: además de la orientación sexual e identidad y expresión de género, la edad, la racialidad, la clase social, la capacidad funcional, las creencias religiosas, el aspecto físico, etc.
- También se considerará la gravedad las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales y académicas. El acoso sexista en estos casos puede darse forzando o induciendo a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su actividad académica o su puesto de trabajo, o a los derechos y los beneficios que le corresponden (por ejemplo, la reducción de jornada por atención a los hijos o hijas), exigiendo o presionando a la persona a “recuperar” las tareas docentes o administrativas no realizadas durante el permiso maternal, etc.
- Según lo establecido en el artículo 9 de la LOIEMH también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda, etc.

III. OBJETO

El objeto de este Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la prevención, detección y protección frente al acoso sexual, el acoso sexista y el acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género en Radio ECCA, sin perjuicio de que la persona afectada opte por otras vías administrativas o judiciales diferentes de esta.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este Protocolo incluye a todas las personas que forman parte de Radio ECCA:

- El personal que tenga o haya tenido vinculación laboral y/o estatutaria por hecho acaecidos durante su vinculación a Radio ECCA
- El alumnado de Radio ECCA
- El personal de las empresas externas contratadas por Radio ECCA y que presten sus servicios en sus dependencias
- Las personas voluntarias de Radio ECCA.
- Las personas usuarias de los servicios de acción social y educativos de Radio ECCA.

Cualquier persona que forme parte Radio ECCA en los términos anteriormente establecidos, deberá respetar los valores de igualdad de género, respeto a la diversidad y no violencia, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género. Asimismo, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo puede plantear una reclamación, queja o denuncia a este respecto con arreglo al procedimiento previsto.

Radio ECCA informará a todo su personal laboral, voluntario, personas participantes de la acción social y estudiantado, a las entidades colaboradoras de prácticas, a las empresas que prestan sus servicios, etc. sobre la política existente de justicia de género y sobre la existencia de este Protocolo. También, recabará de dichas empresas y entidades el compromiso de informar a su propio personal sobre ello.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento

V. COMISIÓN DE IGUALDAD

Entre las personas miembro de la Comisión de Igualdad, se designará una responsable de la aplicación del Protocolo que deberán poseer una formación suficiente y acreditada en temas relacionados con la discriminación por razón de género, orientación sexual o identidad y expresión de género, y en especial sobre violencia de género en el trabajo, en caso contrario deberá adquirir la formación para lo cual Radio ECCA facilitará los medios, recursos y tiempo dentro del horario laboral.

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

VI.1. Presentación de reclamaciones, quejas o denuncias

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, sexista y/ o por orientación sexual o identidad y expresión de género
- La representación del personal y del alumnado
- Cualquiera otra persona que, siendo parte Radio ECCA, tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual, sexista o y/ o por orientación sexual o identidad y expresión de género en el ámbito de la entidad.

Cuando se trate de reclamación, queja o denuncia presentada por una tercera persona, o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por la Comisión de Igualdad, la presunta víctima deberá ser informada con prontitud para que ratifique por escrito la reclamación o denuncia para poder intervenir conforme al presente Protocolo. De no mediar esta conformidad, la actuación que se realice será preventiva y de seguimiento.

Las reclamaciones, quejas o denuncias se formularán ante la Comisión de Igualdad, a la atención de la persona designada como responsable del Protocolo que coordinará el proceso. La reclamación, queja o denuncia podrá ser presentada de manera escrita o verbal. En el caso de que sea verbal, se recogerá en acta por parte de la persona designada y será firmada por la persona reclamante y quien recoja dicha reclamación, queja o denuncia (ver anexo 2). Si se realiza por escrito debe enviarse en sobre cerrado a la atención de la persona responsable del Protocolo en la Comisión de Igualdad.

VI.2. Realización del peritaje

Una vez recibida la reclamación, queja o denuncia por parte de la Comisión, la persona designada podrá, si fuera necesario, configurar un equipo en un plazo no superior a siete días, con otras personas de Radio ECCA que estén especializadas en violencia de género. Este equipo realizará el peritaje y un informe que será presentado, en un plazo no superior a 14 días a la Comisión de Igualdad.

Para la realización del peritaje se tomarán declaraciones escritas de las partes y toda la información que se desee aportar, y si procede y lo estimase necesario, de testigos. Llevará a cabo un examen exhaustivo de la información recibida y elevará un informe la Comisión concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso.

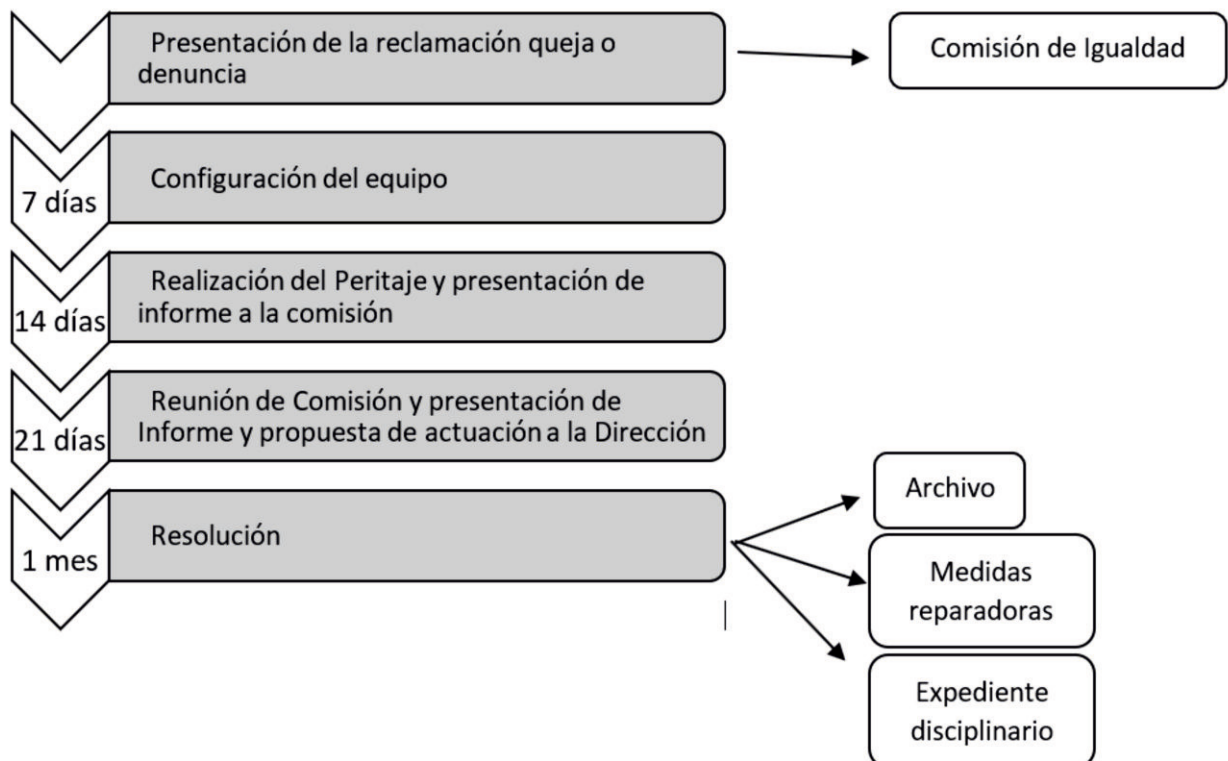
VI.3. Elevación del informe y propuesta de actuación

Con todo ello, la Comisión será convocada en un plazo no superior a 21 días de presentada la reclamación, queja o denuncia y elevará a la Dirección Gerente en un plazo no superior a 7 días un informe concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género con una propuesta de actuación.

Tanto en los supuestos en que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, pero no sean constitutivas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso, como si se confirma la situación de acoso, se realizarán recomendaciones para poner fin a la situación, cualquiera que sea, y para la adopción de medidas cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento. La Dirección Gerente podrá archivar la reclamación, queja o denuncia formulada o incoar el oportuno expediente disciplinario. Sin perjuicio de lo anterior, y en función del contenido del peritaje y del informe de la Comisión, se podrán implementar las recomendaciones que aquéllos contuvieren, a cuyos efectos podrán ser órganos asesores la propia Comisión de Igualdad, así como los propios servicios especializados con los que cuente Radio ECCA en ese momento.

Si de las actuaciones llevadas a cabo con carácter previo a la apertura del expediente disciplinario o, incluso, en el transcurso de este, se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de conductas constitutivas de delito, la Dirección Gerente cursará la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional pertinente.

VI.4. Resumen gráfico del procedimiento



VII. PUBLICIDAD

Se debe garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todas las personas que se incluyen en el ámbito de actuación de este. Los instrumentos de divulgación serán facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la fundación o como parte de este, el envío de una circular al personal, alumnado y usuarias/os, su publicación en la intranet, la publicación en la página web, difusión radiofónica, y cualesquiera que se tenga a disposición. Además, se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as trabajadores/as autónomos/as. En el documento de divulgación, se hará constar el procedimiento para interponer una queja, reclamación o denuncia.

VIII. CONCIENCIACIÓN Y PREVENCIÓN

Se garantizarán actuaciones en materia de prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual, identidad o expresión de género para lo cual se puede realizar campañas de concienciación, elaborar códigos de conducta y cualesquiera otras actuaciones que cumplan con este objetivo.

Se recomienda que cada delegación de Radio ECCA cuente con información actualizada sobre los recursos disponibles en materia de violencias de género en su Comunidad Autónoma.

IX. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión de Igualdad realizarán el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género en su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión propondrán su modificación siguiendo los trámites oportunos. Asimismo, realizarán un informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de mejora. En el plazo máximo de cuatro años a partir de la aprobación de este Protocolo se realizará un estudio de evaluación sobre la puesta en práctica e implantación y los primeros resultados de este Protocolo. Dicho estudio será la base para la revisión del Protocolo a los cuatro años de funcionamiento.

X.ANEXOS

1. NORMATIVA APLICABLE

El Protocolo se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género a nivel internacional, europeo y español:

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), que establece el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna, y, por consiguiente, sin discriminación de sexo, y que insta a invocar todos los derechos y todas las libertades que proclama, haciendo referencia específicamente, en los artículos 10 y 11, a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en los estudios y en trabajo.
- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 48/104/1993, que define en los artículos 1 y 2 en qué consisten los actos de violencia contra las mujeres y los marcos en qué se ejerce esta violencia.
- Los Principios de Yogyakarta (2007 ampliados en 2017 Plus 10) sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000), con efectos vinculantes a partir del Tratado de Lisboa, que, en el artículo 21, prohíbe cualquier discriminación y, en particular, la que se ejerce por razón de sexo, raza o etnia, clase social, discapacidad, edad u orientación sexual, entre otras, y que también define en los artículos 14 y 15 el derecho a la educación y al trabajo.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva del Consejo 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto a la ocupación, la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones laborales, que en el artículo 2 define el acoso y prohíbe este tipo de conductas.
- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, que en asuntos de trabajo y ocupación establece que las situaciones de acoso sexista y acoso sexual se deben considerar discriminatorias y, por lo tanto, deben prohibirse y sancionarse de manera adecuada, proporcional y disuasiva. El Código comunitario de conducta para combatir el acoso sexual, de 27 de noviembre de 1991, constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta directiva comunitaria.
- La Constitución española, que propugna, en los artículos 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 y 53.2, la libertad, el respeto y la igualdad entre ciudadanos.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que en los artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41 complementa y modifica algunas medidas del Código penal en materia de violencia para proteger a la persona que sufre una situación de violencia.

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que define, en el artículo 7, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En el artículo 13 dictamina que en los procedimientos judiciales no penales en que las alegaciones de la parte actora se basen en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación. Por otro lado, condena la violencia de género e incorpora, en el artículo 48, medidas específicas para prevenir estas situaciones e incluir mecanismos en las administraciones públicas para dar curso a las denuncias o reclamaciones que se formulen. En el artículo 51 expone los criterios de actuación de las administraciones públicas, que deben establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Y, para terminar, el artículo 62 prevé que las administraciones públicas deben disponer de un protocolo de actuación en este sentido.
- El Código penal, que prevé, en el artículo 184, las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que dictamina las infracciones y la prevención en materia de riesgos laborales, e incluye los riesgos psicosociales derivados del trabajo.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que establece los derechos laborales y las causas de los despidos disciplinarios y las infracciones graves.

PLAN de IGUALDAD

2. SOLICITUD DE RECLAMACIÓN, QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, SEXISTA O POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO

DATOS DE LA PERSONA QUE SOLICITA

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Correo electrónico:

Teléfono:

Vinculación con Radio ECCA:

DATOS DE LA PERSONA SOBRE QUIEN SE RECLAMA LA INTERVENCIÓN

Nombre y apellidos

Dirección postal: *-si se conoce-*

Correo electrónico: *-si se conoce-*

Teléfono: *-si se conoce-*

Vinculación con Radio ECCA:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA SOLICITUD

Describir los hechos que motivan esta solicitud y que quieren ponerse en conocimiento de la Comisión de Igualdad

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA –si procede–

Adjuntar, si es necesario, la documentación que fundamente la petición.

OTRAS CONSIDERACIONES

Hacer constar cualquier otra consideración oportuna.

FIRMA:

Nombre y apellidos:

Lugar y fecha:

3. DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (SEXISTA) Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (2016)

Cualquier intento de acotamiento de un listado cerrado de posibles conductas constitutivas de acoso sexual, sexista o acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género constituye una tarea estéril si bien tanto la doctrina científica como la doctrina judicial han dado en establecer ciertas categorías específicas del acoso sexual (como el acoso sexual *quid pro quo* también conocido como “chantaje sexual”, y el “acoso sexual ambiental”) que deben ser bien conocidas y reconocidas por quienes deban llevar a cabo cualquier actuación preventiva o intervención correctora (Protocolo ULL, 2014, p.22). Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar, a diferencia del acoso laboral, que estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora. De manera orientativa podemos definir los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo como:

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseados por la persona que los recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona. “Asimismo, es fundamental destacar, en el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la dignidad es discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como violencia de género” (Protocolo ULL, 2014, p.22). Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.

En el caso del chantaje sexual, también conocido como “acoso sexual *quid pro quo*”, la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o *quid pro quo* los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

El acoso sexual ambiental es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo (Protocolo ULL, 2014, p.22-23). A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales o académicos negativos sobre la persona acosada.

En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos: acoso sexual por ambiente sexista (en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas) y el acoso por atención sexual indeseada (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

Acoso sexista o por razón de sexo:

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como “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, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo). Constituyen algunos ejemplos de este, los siguientes:

a) Acoso sexista verbal.

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo

b) Acoso sexista no verbal.

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

c) Acoso sexista físico.

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Acoso por orientación sexual:

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio. A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

Acoso por expresión o identidad de género:

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ejemplos de conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar humor transfobo o intérfobo
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

4. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO (EMAKUNDE, 2016)

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves o muy graves. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente. Si no existiese convenio colectivo de aplicación o instrumento negociado equivalente, este Protocolo proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de las mismas, pero siempre bajo la consideración de que nos encontramos ante faltas graves o muy graves.

Son circunstancias **AGRAVANTES**:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo
- d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Existan dos o más víctimas.
- f) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- g) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- h) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- i) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- j) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- k) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo.

Si quieres presentar una queja, reclamación o denuncia por una situación de acoso sexual, acoso sexista o por orientación sexual, identidad o expresión de género en radio ECCA:

1. Dirígete a la Comisión de Igualdad de Radio ECCA igualdad@radioecca.org
2. Puedes hacerla de forma oral o escrita. En el segundo caso, debes presentarla según el modelo formalizado (anexo 2 del protocolo) en un sobre cerrado a la atención de la responsable de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y sexista de la Comisión de Igualdad.
3. Se realizará un peritaje en un máximo de 14 días que se presentará en la Comisión de Igualdad.
4. La Comisión de Igualdad hará una propuesta de actuación a la Dirección Gerente .
5. En un máximo de tiempo de 1 mes, la Dirección Gerente deberá resolver la reclamación ya sea archivando el caso, poniendo en marcha medidas reparadoras o abriendo un expediente disciplinario.

PLAN de IGUALDAD

