

***PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA
ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA
CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+ EN EL
ÁMBITO LABORAL DE LA INSTITUCIÓN
RADIO ECCA, FUNDACIÓN CANARIA***

Protocolo de Actuación para la Atención del Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBIQ+ en el Ámbito Laboral de la Institución Radio ECCA, Fundación Canaria.

Este protocolo se elabora para la Institución Radio ECCA, Fundación Canaria, con el objetivo de establecer un procedimiento claro y eficaz para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso y violencia contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGTBIQ+) en el ámbito laboral. Este protocolo se fundamenta en la normativa vigente, especialmente en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y las disposiciones al respecto establecidas en el VII Convenio de empresas de enseñanza privada concertada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, en particular el acuerdo de fecha 20 de marzo de 2025 alcanzado entre las organizaciones patronales y sindicales.

1. Declaración de Principios

La Institución Radio ECCA, Fundación Canaria, manifiesta su compromiso firme con la igualdad de trato y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Rechaza categóricamente cualquier forma de acoso o violencia LGTBIfóbica y se compromete a garantizar un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso donde todas las personas puedan desarrollar su labor con dignidad y libertad.

Los principios rectores que deberán ser observados en todo momento son:

La prevención y sensibilización

Información y accesibilidad al protocolo y sus procedimientos

Confidencialidad y respeto a la intimidad e indignidad

Presunción de inocencia.

Prohibición de represalias.

Garantía de actuación adoptando las medias necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas sean contrarias a la libertad sexual y la integridad de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGTBIQ+) en el ámbito laboral.

2. Ámbito de Aplicación

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajan en la Institución Radio ECCA, Fundación Canaria, independientemente de su vínculo jurídico (plantilla laboral, personal con relación asimilable, becarios/as etc.) siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la institución.

Asimismo, será de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la institución pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela, proveedores/as, empresas colaboradoras y personal subcontratado que preste servicios en la institución. Se espera que las empresas colaboradoras, suministradoras y proveedores manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores de este protocolo.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la institución empleadora, si lo hubiera.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3. Definiciones

Se adoptan las siguientes definiciones, basadas en la Ley 15/2022, en consonancia con la Ley 4/2023:

- Discriminación directa: Trato menos favorable por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar.

- Discriminación indirecta: Disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que pueden ocasionar una desventaja particular por los mismos motivos.
- Discriminación múltiple e interseccional: Discriminación simultánea o consecutiva por dos o más causas, incluyendo orientación sexual, expresión o identidad de género, o cuando la interacción de diversas causas genera una forma específica de discriminación.
- Discriminación por asociación: Discriminación sufrida por una persona debido a su relación con una persona, grupo o familia LGTBIQ+.
- Discriminación por error: Discriminación basada en una apreciación incorrecta sobre la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de una persona o grupo.
- Acoso discriminatorio (Acoso LGTBIfóbico): Cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. Esto puede incluir conductas discriminatorias directas o indirectas, ridiculización, menosprecio, insultos, difusión de rumores, exclusión social, amenazas o cualquier otra conducta que cree un ambiente laboral hostil.
- Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia o recurso destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso.
- Victimización secundaria: Perjuicio adicional causado por una atención inadecuada por parte de los responsables.
- Bifobia: Rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales.
- Homofobia: Rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales.
- Transfobia: Rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans.
- Expresión de género: Manifestación externa de la identidad de género.
- Identidad sexual (de género): Vivencia interna e individual del género, que puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- Persona trans: Persona cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

- Intersexualidad: Condición de personas nacidas con características biológicas que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de cuerpos masculinos o femeninos.
- LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

4. Medidas Preventivas

La Institución Radio ECCA, Fundación Canaria, adoptará las siguientes medidas preventivas para fomentar un entorno laboral libre de LGTBIfobia:

- Difusión y comunicación del presente protocolo a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones. Se facilitará una copia del mismo.
- Promover un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBIQ+.
- Apoyar y potenciar campañas de sensibilización y prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Prohibición de manifestaciones e insinuaciones contrarias a los principios de igualdad y no discriminación y que inciten a la LGTBIfobia. Esto incluye chistes, burlas, comentarios despectivos, y cualquier otra conducta que pueda considerarse ofensiva o discriminatoria.
- Cuando se detecten conductas LGTBIfóbicas, la dirección de la institución se dirigirá a la persona o personas responsables para informarle sobre sus obligaciones y las consecuencias de su incumplimiento, poniendo a disposición de la persona afectada el presente protocolo.
- Incorporación de cláusulas de igualdad de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras LGTBIQ+ en la negociación colectiva y en las políticas de recursos humanos.
- Formación y sensibilización dirigidas a toda la plantilla, incluyendo a las personas con puestos de dirección y mando, sobre diversidad sexual y de género, y sobre la prevención y actuación frente al acoso LGTBIfóbico.
- Garantizar un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la institución.

5. Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género (Comisión Instructora). Se constituirá una Comisión de Atención al Acoso (que también actuará como Comisión Instructora en el procedimiento formal) con las siguientes características:

- **Composición:** Estará formada por un número paritario de representantes de la dirección de la Institución Radio ECCA, Fundación Canaria, y de la representación legal de las personas trabajadoras. El número de integrantes se determinará por acuerdo entre las partes.
- **Formación:** Las personas que formen parte de la comisión deberán contar con formación específica en materia de igualdad y no discriminación, concretamente en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, con una duración mínima de diez horas formativas.
- **Incompatibilidad:** No podrán formar parte de la comisión personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto con alguna de las personas afectadas por la investigación. Cualquier miembro de la comisión o la persona afectada podrá manifestar la existencia de una causa de incompatibilidad.
- **Plazo de reunión:** La comisión se reunirá en el plazo máximo de 7 días hábiles desde la recepción de una queja o denuncia.
- **Funciones:**
 - Recibir las quejas o denuncias por acoso LGTBIfóbico, tanto verbales como escritas (en caso de ser verbales, se solicitará su ratificación por escrito).
 - Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con el procedimiento establecido, garantizando el acceso a la información necesaria.
 - Valorar y proponer a la dirección la adopción de medidas cautelares para proteger a la presunta víctima durante la investigación (separación de espacios, redistribución de tareas, etc.).
 - Elaborar un informe de conclusiones sobre el caso investigado, incluyendo los medios de prueba, posibles agravantes o atenuantes, y la propuesta de acciones disciplinarias si procede.

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas.
- Velar por las garantías del procedimiento.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de acoso.
- Dar cuenta a la Inspección de Trabajo o al Ministerio Fiscal si se constatan indicios de responsabilidad directa de la empresa o de delito de odio.
- Realizar el seguimiento de los acuerdos adoptados una vez finalizado el expediente.

6. Principios Rectores y Garantías del Procedimiento

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios y garantías:

- **Confidencialidad:** Todas las personas intervinientes deberán guardar estricta confidencialidad sobre la información del procedimiento.
- **Diligencia y agilidad:** La investigación y resolución de la denuncia se realizarán sin demoras indebidas, respetando los plazos establecidos. El plazo máximo para la investigación será de quince días hábiles, salvo causa justificada y acuerdo de las partes de la comisión.
- **Contradicción:** Se garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso hubiera supuesto un menoscabo de las condiciones laborales, la empresa deberá restituir a la víctima en sus mismas condiciones si así lo solicita.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que denuncien, testifiquen o participen en la investigación.
- **Presunción de inocencia:** Se respetará la presunción de inocencia de la persona denunciada hasta que se demuestre su responsabilidad.
- **Derecho a la intimidad y dignidad:** Se protegerá la intimidad y la dignidad de todas las personas involucradas.
- **Indemnidad:** No se producirán perjuicios para la persona denunciante por haber iniciado el procedimiento.
- **Colaboración:** Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar para conseguir un entorno

laboral libre de acoso y de participar en las investigaciones cuando se les requiera.

7. Procedimiento de Actuación

- Procedimiento Formal (Expediente Informativo)
- Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada u otra persona con su consentimiento formule la denuncia por escrito dirigida a la Comisión de Atención al Acoso. La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. Se podrá utilizar el modelo de denuncia del Anexo II del documento o un documento similar que contenga la identificación de las partes y una descripción detallada de los hechos. La presentación de la denuncia implica la aceptación de colaborar en las pruebas y actuaciones necesarias para la investigación.
- Recibida la denuncia, la comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones, teniendo en cuenta las siguientes pautas:
 - Valorar la adopción de medidas cautelares para separar a las partes o cualquier otra medida necesaria para proteger a la presunta víctima.
 - Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
 - Realizar entrevistas separadas a las personas implicadas y a posibles testigos, solicitando su consentimiento expreso y por escrito para acceder a la información necesaria. Se informará sobre el carácter confidencial de la investigación.
 - Sistematizar todas las actas de reuniones y entrevistas.
- En un plazo máximo de quince días hábiles desde el inicio de la investigación, la comisión redactará un informe sobre el presunto acoso, indicando las conclusiones alcanzadas y proponiendo a la dirección de la institución alguna de las siguientes medidas:
 - Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y su graduación, de acuerdo con la

normativa interna y el convenio colectivo aplicable. Si no se produce traslado forzoso o despido, se deberán establecer medidas para evitar la convivencia en el mismo espacio laboral, ofreciendo a la víctima la opción de permanecer en su puesto o solicitar un traslado voluntario sin menoscabo de sus condiciones laborales.

- Archivo del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de acoso LGTBIfóbico según las definiciones de este protocolo.
- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima y a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información.
- Si de la investigación se deducen indicios de acoso, la institución podrá adoptar otras medidas complementarias:
 - Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
 - Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
 - Evaluación de los riesgos psicosociales en la institución.
 - Modificación de las condiciones laborales de la víctima, previo consentimiento, si se consideran beneficiosas para su recuperación.

8. Tipificación de Faltas

Se considerarán:

- Faltas Leves: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Faltas Muy Graves:
 - La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBIQ+.
 - La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.
 - Las represalias contra las personas que hayan presentado una queja, reclamación o denuncia por acoso LGTBIfóbico.
 - Las conductas de acoso discriminatorio LGTBIfóbico que creen un entorno laboral hostil, intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.
 - La presentación deliberada de denuncias falsas.

Las sanciones correspondientes se determinarán de acuerdo con la normativa interna de la Institución Radio ECCA, Fundación Canaria, y el convenio colectivo aplicable, garantizando la proporcionalidad de la sanción a la gravedad de la falta.

9. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión de Atención realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y el cumplimiento y resultado de las medidas implementadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar en caso de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la institución, a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, garantizando la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (o, en su defecto, la Comisión Paritaria del Convenio) se encargará de analizar la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la institución.

10. Vigencia

Este protocolo tendrá una vigencia de 4 años desde el momento de su firma y tras la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. Podrá ser revisado, modificado o actualizado, tanto por imperativo legal como a propuesta de las partes, mediante un proceso de negociación. Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras, así como a las nuevas incorporaciones.

11. Máxima Divulgación

Este protocolo será accesible a todas las personas trabajadoras de la Institución Radio ECCA, Fundación Canaria, y se informará sobre su contenido a las empresas y personas que interactúan con la institución.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 06 de junio de 2025

ANEXO I: MODELO DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Radio ECCA, Fundación Canaria manifiesta que rechaza todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

El protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBQI+ en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo Lgtbiq+ en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.

Asimismo, Radio ECCA, Fundación Canaria asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Radio ECCA, Fundación Canaria.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma.

En _____, a _____ de _____ de 202____

ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIA POR ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL

A/a Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

PERSONA AFECTADA:

PERSONA DENUNCIADA:

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas):

SOLICITUD:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a _____ de _____ de 202____

Fdo: _____

ANEXO III: MODELO DE CONSENTIMIENTO

La persona _____ da su consentimiento a _____ Para que se inicie el procedimiento del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Fdo. _____

En _____, a _____ de _____ de 202____