

PROTOCOLO DE IGUALDAD Y CONVIVENCIA DE LA XARANA

LaXarana, así como su entidad organizadora, son instituciones comprometidas en proveer y asegurar un entorno seguro y tolerante para todas y todos sus trabajadores, participantes e invitados, libre de discriminación de cualquier tipo, así como de acoso laboral y sexual.

LaXarana no tolera la discriminación por edad, raza, color, creencias, idioma, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, región, discapacidad física o intelectual, origen social, nacional o étnico, estado de ciudadanía, estado civil o cualquier otra distinción, situación o condición de las personas.

Cualquier práctica que vaya en contra de estos valores, atenta contra los principios que defiende **LaXarana**.

El presente protocolo tiene por objetivo establecer estos principios y contribuir a crear y mantener un entorno seguro que brinde garantías de diversidad y respeto en todas las actividades que se realicen durante el festival, tanto las abiertas al público como las privativas de la organización, en los conciertos, las actividades formativas y educativas, y cualquier otro evento o actividad organizada o patrocinada por esta organización. Es de aplicación a todos quienes trabajan, organizan, colaboran, están asociados, participan y son invitados al Festival y se aplica en general a cualquier persona que lleve a cabo actividades o preste servicios para el Festival.

El **acoso**, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como aparece en el **artículo 14 de la Constitución Española**.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso laboral como una infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo, además está tipificado como delito en el Código Penal con pena de prisión o multa.

El **acoso sexual** puede además ser constitutivo de delito conforme a lo previsto en Código Penal con pena de prisión o multa. En acuerdo con la normativa vigente, se aplicará una política de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso o violencia sexual y de acoso discriminatorio durante el Festival y en los espacios dedicados a la planificación y ejecución de este, incluyendo producción, los conciertos, atracciones de la feria, lugares de esparcimiento y todos aquellos donde se lleven a cabo actividades oficiales del evento.

Todo incidente será tratado con seriedad, cuidando de nunca subestimar la gravedad de una conducta, y cualquier denuncia será prontamente investigada según los protocolos que establece el presente documento.

Toda denuncia por acoso sexual o acoso discriminatorio será tomada con respeto y confidencialidad. Nadie podrá ser victimizada o victimizado por realizar este tipo de denuncias. Cualquier persona que forme parte de **LaXarana**, como organizador, trabajador, participante o invitado, que incurra en una conducta de acoso sexual, laboral o discriminatorio, deberá enfrentar las acciones disciplinarias estipuladas en el presente protocolo.

QUÉ CONTIENE EL PRESENTE DOCUMENTO

El presente documento se refiere en particular a las normas de intervención ante situaciones de acoso sexual y/o discriminatorio dentro de **LaXarana**, siendo extensibles a cualquier actividad organizada por

LaXarana y a un protocolo de convivencia no sólo para quienes forman parte de la plantilla de trabajadores sino para todos y todas las asistentes al evento. Como parte de su política de crear un festival libre y tolerante para la promoción de la música y la cultura en un entorno comodidad, la organización se compromete a prohibir y tomar medidas frente al acoso sexual y la discriminación de cualquier tipo y enfrentarlos cuando sea posible.

En el siguiente protocolo además, se define qué constituye acoso sexual y acoso discriminatorio y se establecen los procedimientos para responder a las preguntas, acusaciones y denuncias sobre acoso presentadas por cualquier persona empleada, participante o invitada al Festival.

POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL Y DEFINICIÓN:

El acoso u hostigamiento sexual es cualquier conducta de naturaleza sexual no consentida ni bienvenida donde una persona se siente ofendida, humillada y/o intimidada.

Esto incluye situaciones donde a una persona se le pide participar en alguna actividad de índole sexual como condición para obtener o mantener un empleo o cualquier tipo de beneficio, así como situaciones donde se cree un ambiente hostil, intimidatorio, ofensivo o humillante para una persona, o que le impida trabajar, aprender o disfrutar de actividades u oportunidades incluyendo desde la coacción para mantener relaciones sexuales hasta la sexualización inapropiada en el entorno común. Las acciones pueden ser físicas, verbales o no verbales.

PROTOCOLO PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO:

Cualquiera de los siguientes actos de violencia, hostigamiento o acoso discriminatorio están totalmente prohibidos y ante ellos se tomarán medidas, ya que socavan los valores fundamentales que defiende y promueve **LaXarana**, y no representan ni a su organización, ni a sus trabajadores, colaboradores, socios y auspiciadores, al contribuir a un ambiente hostil que puede limitar o negar el acceso al trabajo, a aprender o a disfrutar de las oportunidades y actividades que desarrolla el Festival.

- Es constitutivo de acoso laboral físico el contacto no bienvenido, incluyendo palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos o cualquier toque no consentido, así como un acercamiento físico excesivo o arrinconamiento de la persona buscando quedarse a solas innecesariamente.

- La violencia física o verbal entre sus trabajadores y trabajadoras, incluyendo el asalto sexual, las amenazas o intimidaciones, y los insultos basados en el sexo, orientación sexual y/o identidad y expresión de género.

- Conductas verbales, tales como: comentarios respecto a la apariencia, edad, vida privada y vida sexual de un trabajador o trabajadora, así como proposiciones de tipo sexual o invitaciones repetidas y no solicitadas referidas a contextos de intimidad física, las observaciones condescendientes o paternalistas y la utilización de formas ofensivas para dirigirse a la persona o ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual del trabajador/a. En cuanto a la violencia verbal no presencial, el envío de mensajes no solicitados o no bienvenidos sexualmente explícitos o amenazantes por teléfono, correo u otra vía, será igualmente constitutivo de acoso y por tanto, queda totalmente prohibido.

- La utilización de humor racista, sexista, xenófobo, capacitista o etc., contra una persona en el ejercicio de sus funciones o durante su tiempo de descanso.

- En cuanto a las conductas no verbales, se incluye el mostrar material sexualmente explícito o sugestivo de forma no consensuada, el observar, tomar fotografías o realizar grabaciones de vídeo o de audio de cualquier actividad donde exista una expectativa razonable de privacidad, sin el conocimiento y la autorización de las partes, y los gestos sexualmente obscenos o sugestivos no solicitados ni bienvenidos. En caso de encontrarse un trabajador o trabajadora ante cualquiera de las situaciones mencionadas anteriormente, u otra que constituya un problema, y teniendo en cuenta el protocolo de convivencia en el trabajo recomendamos acudir a la mayor brevedad posible a su encargado de departamento para tratar la situación, el cual será tratado siempre desde el respeto y la confidencialidad, en caso de no poder pedir ayuda a su encargado de departamento recomendamos tratarlo con un compañero o con el encargado de cualquiera de los departamentos que engloban la organización del festival.

El acoso u hostigamiento sexual es cualquier conducta de naturaleza sexual no consentida ni bienvenida donde una persona se siente ofendida, humillada y/o intimidada. Esto incluye situaciones donde a una persona se le pide participar en alguna actividad de índole sexual como condición para obtener o mantener un empleo o cualquier tipo de beneficio, así como situaciones donde se cree un ambiente hostil. Los siguientes actos de violencia, hostigamiento o acoso discriminatorio están totalmente prohibidos ya que socavan los valores fundamentales que defiende y promueve **LaXarana** y no representan ni a su organización, ni a sus trabajadores, colaboradores y socios.

- Cualquier contacto físico no consentido, incluyendo palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, así como un acercamiento físico excesivo o arrinconamiento de la persona buscando quedarse a solas innecesariamente.

- Violencia física o verbal entre sus trabajadores y trabajadoras, incluyendo el asalto sexual, las amenazas o intimidaciones, y los insultos basados en el sexo, orientación sexual y/o identidad y expresión de género.

- Conductas verbales tales como: comentarios respecto a la apariencia, edad, vida privada y vida sexual, así como proposiciones de tipo sexual, la utilización de formas ofensivas para dirigirse a la persona o ridiculizar y despreciar las capacidades potencial intelectual del trabajador/a.
- El envío de mensajes no solicitados o no bienvenidos sexualmente explícitos o amenazantes por teléfono, correo u otra vía.
- La utilización de humor racista, sexista, xenófobo, capacitista o etc., contra una persona en el ejercicio de sus funciones o durante su tiempo de descanso.
- Conductas no verbales como: el mostrar material sexualmente explícito o sugestivo de forma no consensuada, el observar, tomar fotografías o realizar grabaciones de video o de audio donde exista una expectativa razonable de privacidad, sin el conocimiento y autorización de las partes, y los gestos sexualmente obscenos o sugestivos no solicitados.
- Robos: La apropiación de una pertenencia o propiedad que pertenece a un tercero indebidamente.

En caso de encontrarse ante cualquiera de las situaciones que se han mencionado anteriormente, así como cualquier otra que precise ayuda o información no dude en ponerse en contacto con los miembros de la organización o acudir a cualquiera de los **puntos seguros que se identifican a continuación**:

- **Punto seguro en la zona de entrada.**

- **En cada barra podrás dirigirte al encargado o encargada para solicitar información o ayuda en caso de encontrarte en cualquier situación de las mencionadas anteriormente.**