

ASOCIACIÓN JUVENIL COLECTIVO SAHARAUI LEFRIG

**PROTOCOLO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN CONTRA SITUACIONES DE  
DISCRIMINACIÓN**



Fecha creación	Elaborada por	Revisada por
25/05/2022	LEFRIG	LEFRIG

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	- 2 -
2. OBJETIVO .....	- 2 -
3. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR DISCRIMINACIÓN? .....	- 3 -
4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN .....	- 3 -
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	- 4 -
5.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO .....	- 4 -
5.2. TIPOS DE PROCEDIMIENTO .....	- 5 -
5.2.1. <i>PROCEDIMIENTO INFORMAL</i> .....	- 5 -
5.2.2. <i>PROCEDIMIENTO FORMAL</i> .....	- 5 -
5.3. SEGUIMIENTO .....	- 6 -
6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES IMPLICADAS .....	- 7 -
PERSONA VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN .....	- 7 -
PERSONA QUE PRESUNTAMENTE DISCRIMINA .....	- 8 -
COMISIÓN DE IGUALDAD .....	- 8 -
CONJUNTO DE PERSONAL LABORAL .....	- 8 -
7. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN .....	- 9 -
8. ACCIONES PREVENTIVAS Y FORMATIVAS .....	- 10 -
9. ENTRADA EN VIGOR DEL PROTOCOLO .....	- 10 -

## 1. Introducción

Desde LEFRIG nos posicionamos en contra de toda discriminación, ya sea por razón de ideología, raza, religión, sexo, discapacidad, opinión o cualquier otra índole, y así mismo, reconocemos la necesidad de ~~per~~ cualquier tipo de discriminación o conducta discriminatoria en la entidad, impidiendo su aparición y erradicando cualquier comportamiento que pudiese considerarse como tal, promoviendo acciones de prevención, formación e intervención ante las mismas cuando se produzcan.

Por ello, acudimos al artículo 14 de la Constitución Española, a través del cual se proclama que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Así como el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, recogido en el artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Entendemos que la dignidad de la persona y sus derechos, son fundamento del orden político y de la paz social.

## 2. Objetivo

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para que cualquier persona perteneciente a LEFRIG, que detecte o considere que existe una situación de discriminación dentro de la entidad, puede hacer uso del mismo con el fin de que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que aclaren la existencia o no de dicha situación de discriminación y se adopten, en su caso, las medidas necesarias para el cese de la misma.

### 3. ¿Qué entendemos por discriminación?

Desde LEFRIG entendemos la discriminación como el hecho de “diferenciar o dar un trato menos favorable cuando no existen diferencias relevantes entre las personas o las situaciones, así como dar un trato idéntico a situaciones que en realidad son diferentes”. La discriminación atenta directamente contra los derechos fundamentales de la persona, como comentamos en la introducción, especialmente en el ejercicio de la igualdad en los términos establecidos por la legislación europea y española. Por ello, la discriminación es un acto ilegal que debe ser denunciado.

Existen muchos motivos por los que una persona puede ser discriminada. Los más frecuentes y conocidos son la discriminación por razón de sexo, por el origen racial o étnico de una persona, por su orientación sexual, por su identidad de género, por tener alguna discapacidad o por su religión o convicciones. No obstante, son muchos más los motivos por los que se discrimina, desde la edad, la enfermedad, las opiniones políticas, hasta las circunstancias sociales de la persona.

Así mismo, la discriminación puede manifestarse de diferentes formas:

**Directa:** situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable.

**Indirecta:** situación en la que, a partir de una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutrales, las personas que pertenezcan a un grupo protegido (de edad, género, creencias, etc.) se queden en situaciones de desventaja concreta respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

**Múltiple:** Surge a partir de la constatación de que algunas personas pueden sufrir discriminación por varios motivos que confluyen y se realimentan.

### 4. Ámbito de actuación

El presente Protocolo es de aplicación para todas las personas que presten servicios en LEFRIG, cualquiera que sea la modalidad contractual que determine su vinculación con la entidad, incluyendo el personal directivo, voluntariado, personal becario y voluntariado. También es de aplicación personal afecto a contratadas o subcontratadas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la entidad y personas trabajadoras autónomas que

compartan espacios de trabajo y suscriban el presente protocolo.

Las acciones y conductas discriminatorias son inaceptables en el lugar de trabajo en cualquier ámbito relacionado directamente con el mismo o con motivo del mismo, como durante los viajes, reuniones y cualquier labor realizada en relación con proyectos, programas o actividades en los que participe el personal de la entidad, siempre que estén vinculados con el trabajo.

## 5. Procedimiento de actuación

La Comisión de Igualdad de LEFRIG se encargará de canalizar las denuncias por discriminación que pudieran recibirse en la entidad.

Todas las personas implicadas en el procedimiento estarán sujetas a la obligación de confidencialidad sobre el mismo, y en el supuesto de que alguna persona de la Comisión de Igualdad se viera involucrada en un proceso relativo a denuncia por discriminación, no podrá actuar en el proceso en concreto ni en cualquier otro proceso hasta que se resuelva el mismo.

En el caso de que la persona de la Comisión de Igualdad tenga una relación de parentesco o relación afectiva, de amistad o enemistad manifiesta o cualquier otro tipo de relación con la persona denunciada o la persona perjudicada, no podrá intervenir en el procedimiento.

### 5.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Cualquier persona afectada o que sea conocedora de los presuntos hechos puede iniciar el procedimiento.

El procedimiento se iniciará por medio de una comunicación verbal o escrita de la presunta situación de discriminación. Si la comunicación la realiza una persona que no es la supuesta víctima, deberá hacerse obligatoriamente por escrito.

Se realizará la comunicación a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, quien celebrará una reunión con la persona denunciante para recabar información detallada. Si la persona denunciante no es la víctima, ésta deberá ser informada de la reunión para que pueda exponer su parecer.

## 5.2. TIPOS DE PROCEDIMIENTO

### 5.2.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL

La persona afectada puede dirigirse directamente (verbalmente o por escrito) a quien está presuntamente produciendo la discriminación, para expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos producidos.

Si lo anterior no funciona, la persona presuntamente discriminada u otra persona que tenga conocimiento de la situación podrá acudir a cualquiera de las personas de la Comisión para poner en su conocimiento lo sucedido y solicitar su intervención.

La Comisión procederá entonces a entrevistarse con la persona denunciada para manifestarle, la existencia de una queja sobre su conducta y escuchar su versión de los hechos que se le imputan, e informarle de las consecuencias que puede generar su comportamiento de ser cierto.

Al inicio del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Se podrán celebrar reuniones con ambas partes de forma conjunta, en caso de aceptación de las mismas, para intentar esclarecer la situación de discriminación y alcanzar una solución aceptada.

El procedimiento informal tendrá una duración determinada y definida que no excederá de 2 semanas. Finalizará con un informe donde se recogerán las actuaciones acordadas, de la siguiente manera:

- 1.** Si se acuerda que no se ha producido situación de discriminación:
  - Archivo motivado.
  - Procedimiento formal, si la persona afectada no está de acuerdo con el archivo.
- 2.** Si se acuerda que se ha producido una situación de discriminación:
  - Fase de seguimiento: Si se ha llegado a una solución aceptada por ambas partes.
  - Procedimiento formal: si no se ha llegado a una solución aceptada por ambas partes o si la persona afectada no está de acuerdo con la solución ofrecida.

### 5.2.2. PROCEDIMIENTO FORMAL

Este procedimiento se iniciará en el supuesto de que la persona afectada no esté satisfecha con la solución alcanzada en la fase informal, bien porque se haya concluido que no existió discriminación o bien porque no se haya llegado a una solución aceptada

por ambas partes o porque la solución ofrecida le parezca inadecuada.

La persona afectada deberá presentar por escrito una denuncia por discriminación ante la Comisión de Igualdad. También podrá presentarla cualquier persona que tenga conocimiento de un acto de discriminación.

La Comisión comunicará a la persona denunciante por escrito que hay una denuncia hacia ella, que se va a proceder a una investigación de los hechos, y comunicándole a su vez sus derechos y deberes.

La persona denunciante ratificará la denuncia ante la Comisión, quien le comunicará sus derechos y deberes.

La Comisión evaluará el caso y decidirá qué personas de la Comisión serán las que desarrollen la investigación, quienes serán las encargadas de recabar la información necesaria para esclarecer los hechos, garantizando la confidencialidad necesaria. Para ello, recopilarán pruebas y realizarán entrevistas a personas que hayan podido atestiguar lo sucedido.

La Comisión, una vez recopiladas y analizadas todas las pruebas y realizadas las entrevistas, emitirá el correspondiente informe.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, podrá la Comisión adoptar las medidas cautelares necesarias, con el fin de evitar perjuicios a aquéllas. Dichas medidas tendrán vigencia mientras dure el procedimiento y hasta que se resuelva el mismo, y no podrán suponer para las personas afectadas un perjuicio o un beneficio en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

El procedimiento formal tendrá una duración determinada y definida que no excederá de 3 semanas, desde que se ratifica la denuncia hasta que se emite el informe por la Comisión.

A la vista del informe, la Comisión tomará uno de los siguientes acuerdos:

1. Archivo motivado de las actuaciones.
2. Determinar que ha habido una situación de discriminación, con lo que la Comisión dará traslado al departamento de RRHH, para que en su caso proponga a la Dirección de la entidad las medidas correctoras y/o disciplinarias oportunas.

Las denuncias y falsas acusaciones o testimonios falsos podrán ser constitutivos también de medidas disciplinarias.

### 5.3. SEGUIMIENTO

El seguimiento de las denuncias será realizado al menos hasta tres meses después de su

resolución informal o a la aplicación de las medidas disciplinarias. La Comisión será informada del desarrollo de las medidas adoptadas para frenar las situaciones de discriminación.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen o participen en la investigación de las situaciones de discriminación, al igual que no se produzcan contra las personas que se opongan o defiendan a otra cuando se produzca una conducta de este tipo. En el caso de que se produzca alguna represalia, podrá ser denunciada ante la Comisión de Igualdad por los mismos procedimientos establecidos.

## 6. Derechos y deberes de las partes implicadas

En las situaciones de discriminación que pudieran producirse en la entidad, todas las personas que forman parte de la misma poseen una serie de derechos y de obligaciones. En este sentido:

### Persona víctima de discriminación

- Tiene el derecho a informarse sobre todas las vías de resolución de la situación, tanto las internas como las externas, con el objetivo de decidir cuál es la que más se ajusta a su caso particular.
- Tiene el derecho a utilizar los servicios y procesos disponibles en la entidad: consultar con la Comisión y seguir el Protocolo de actuación.
- Tiene el deber, si fuera posible, de tratar de solucionar el caso existente por el procedimiento informal antes de realizar una reclamación o denuncia formal, mostrando su rechazo a los comportamientos y actitudes de las que es objeto por escrito.
- Tiene el deber de documentar todas las situaciones sucedidas en el marco de discriminación vivido. En este caso es preciso realizar un registro de todos los hechos relacionados con la situación de discriminación, detallándolos lo máximo posible.
- Tiene el deber de cooperar en todo momento con la investigación que se lleve a cabo para aclarar los hechos sucedidos.

### Persona que presuntamente discrimina

- Tiene el derecho a informarse sobre todas las consecuencias que puede traerle en la organización el discriminar a otra persona.
- Tiene el deber de cambiar su actitud y comportamiento en el momento en el que reciba una petición por parte de una persona que se sienta discriminada por ella.
- Tiene el deber de cooperar en todo momento con la investigación que se lleve a cabo para aclarar los hechos sucedidos.

### Comisión de Igualdad

- Realizar un seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.
- Conocer e informarse -a posteriori- de todos los casos de discriminación que le lleguen y que se hayan producido en el ámbito de la relación laboral.
- Evaluar, con carácter anual, el desarrollo del sistema de prevención y de actuación y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.

### Conjunto de personal laboral

Si alguna persona de entidad tiene conocimiento de que se esté produciendo una situación de discriminación, tiene el deber de:

- Apoyar a la persona que sea víctima de discriminación y tratar de orientarla para que realice una queja o denuncia informal o formal.
- Si la situación supusiera un riesgo para la salud y la seguridad de la persona discriminada, deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión inmediatamente para que proceda a actuar.
- La plantilla tiene el deber de mantenerse a disposición de la investigación si fuera requerida su participación o su testimonio.
- En la medida de lo posible, la plantilla no deberá posicionarse públicamente en un caso de discriminación ya que podría tener influencia en el proceso.

## 7. Garantías de actuación del protocolo de detección, prevención y actuación contra situaciones de discriminación

- a) **Deber de sigilo:** A todas las personas trabajadoras en la entidad que hayan tenido relación o participado en cualquier momento en la investigación o intervención en caso de discriminación, se les exigirá el deber de sigilo sobre toda la información tratada. Este deber de sigilo se extiende aún después de formar parte de la plantilla de la entidad.
- b) **Prohibición de represalias.** Iniciar una denuncia por discriminación no desacreditará a la víctima o testigo ni afectará a su trabajo, sueldo o asignaciones de tareas, así como en ninguna otra de sus condiciones laborales. Cualquier denuncia de represalia se considerará un incidente separado, será investigada de la misma manera, y podrá ser sujeta a acción disciplinaria.
- c) **Representación de las personas trabajadoras.** Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser asistidas, si lo desean, por una persona de su confianza que forme parte de la plantilla de la entidad.
- d) **Denuncias falsas.** La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa por discriminación, así como de represalias falsas o malintencionadas, constituyen un motivo de sanción. Dicha actuación se considera lesiva, tanto para la persona acusada, como para las personas trabajadoras que en algún momento puedan ser víctimas reales y cuya credibilidad perjudica seriamente.
- e) **Incompatibilidad.** Si entre los intervinientes en el proceso de queja o denuncia investigado, existen vínculos familiares o afectivos hacia la persona acusada o la persona denunciante, se tomará la determinación de un cambio de persona al considerarse incompatible la intervención, a fin de garantizar la máxima objetividad, transparencia y justicia en la resolución de la denuncia.
- f) **Medidas de recuperación de la dignidad.** LEFRIG velará y garantizará que se llevarán a cabo las acciones oportunas para restablecer la dignidad de la persona que ha sufrido discriminación, así como la de aquella que ha sido acusada falsamente. Estas medidas facilitarán la asistencia y atención especializada necesaria en cada caso a las víctimas de discriminación.

## 8. Acciones preventivas y formativas

Se llevarán a cabo campañas informativas y de sensibilización contra la discriminación en el entorno laboral, y para que la plantilla conozca los recursos con los que cuenta por medio del Protocolo.

Este Protocolo estará disponible a través de nuestra página web.

Se llevarán a cabo programas de formación adecuados y dirigidos a todas las personas trabajadoras de la entidad, personal voluntario y en prácticas, así como a personas usuarias de los programas de la entidad.

## 9. Entrada en vigor del protocolo

La entrada en vigor del presente protocolo será a partir de la firma del mismo, y se mantendrá vigente mientras no se acuerde su actualización.