

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD EN LA ASOCIACIÓN GRUPO DE DESARROLLO RURAL SIERRA DE ARACENA Y PICOS DE AROCHE

Elaborado por Equipo técnico:	Aprobado por Junta Directiva
Fecha: 27 de noviembre de 2023	28 de noviembre de 2023
Fdo.: M <sup>a</sup> Elvira Porres Santamaría	Fdo.: Manuel Guerra González

## 1.- JUSTIFICACION

La Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche mantiene un compromiso ineludible con los Derechos Humanos, la promoción de la equidad, la inclusión y la convivencia en la diversidad, lo que lo convierte en un entorno seguro y libre de discriminaciones.

Bajo estos principios se desarrolla el **Protocolo de Prevención y Actuación ante la Discriminación por Diversidad**, para dar respuesta a comportamientos, actitudes, situaciones o hechos de discriminación, ya sea por razón de nacimiento, origen racial o étnico, accesibilidad, discapacidad, dificultades de aprendizaje, salud mental o física, situación socioeconómica, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales, idioma o forma de comunicación, creencias religiosas, convicciones u opiniones, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

La complejidad jurídica y social de la discriminación exige, en todo caso, que el procedimiento que este Protocolo despliega se adecúe a una actuación proporcionada y ajustada a cada caso. Una discriminación por motivos relacionados con la diversidad es, en principio, una falta disciplinaria. Sin embargo, también se producen conflictos de menor intensidad, aquellos que se manifiestan como malestar personal provocados, frecuentemente, por estigmas sociales y que dificultan la convivencia pero que por sus características no dan lugar a faltas disciplinarias. Estas situaciones requieren otros mecanismos de actuación, distintos al régimen disciplinario, y que actúen desde un enfoque preventivo, formativo y de sensibilización. También requieren la incorporación de los medios adecuados de gestión, transformación y solución colaborativa de conflictos, basados en la mediación y en la empatía. Además, este Protocolo pretende ser un instrumento útil para alumbrar la actuación de los órganos competentes con potestad disciplinaria y/o de mediación en el análisis de conductas presuntamente constitutivas de discriminación.

El fundamento para estas actuaciones se halla en el marco normativo vigente de Derechos Humanos y, específicamente, en igualdad y no discriminación a varios niveles: internacional, regional –particularmente europeo-, nacional e incluso autonómico.

## 2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Objeto

El **Protocolo de Prevención y Actuación ante la Discriminación por Diversidad** tiene como objeto establecer un procedimiento de actuación que contribuya a la prevención, detección e intervención temprana ante posibles conductas de Discriminación por Diversidad que se observen dentro de la Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche.

Las personas encargadas de la gestión y tramitación de quejas o denuncias que puedan interponerse conforme a este protocolo serán la gerencia y/o presidencia de la Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche. Las reclamaciones se podrán interponer ante cualquiera de ellas. Estas tendrán siempre presunción de veracidad.

### Ámbito de aplicación

El presente Protocolo se aplicará a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. Asimismo, La Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche 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 La Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

## 3. FORMAS DE DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD

Constituyen acciones de Discriminación por Diversidad las siguientes:

- **Discriminación directa:** cuando una persona o grupo en que se integra haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable.

- **Discriminación indirecta:** cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a una persona o grupo de personas.
- **Discriminación por asociación:** cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familiar sobre la que concurra alguna causa de Discriminación por Diversidad.
- **Discriminación por error:** cuando una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación como consecuencia de una apreciación equivocada.
- **Discriminación múltiple e interseccional:** Se considerará múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en este Protocolo. Será tratada como interseccional cuando la interacción o concurrencia de causas de discriminación generen una forma específica de discriminación.
- **Acoso discriminatorio:** cualquier comportamiento o conducta que se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o grupo de personas y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo y/o segregado.
- **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** Cuando una persona, grupo u organización provoca o mueve a otra persona a discriminar. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.
- **Represalias discriminatorias:** Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso que se está produciendo.
- **Victimización secundaria por inacción de quien tiene un deber de tutela:** El perjuicio causado a las personas que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte del personal implicado.

## 4. COMPETENCIA

La Junta Directiva de la Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche es el órgano competente principal para la aplicación del **Protocolo de Prevención y Actuación ante la Discriminación por Diversidad**. Corresponderá a ésta o persona en quien delegue, la potestad disciplinaria, quedando, en todo caso, a lo dispuesto en la legislación laboral que resulte aplicable.

La Junta Directiva deberá abstenerse de actuar en los casos en los que existan procedimientos disciplinarios, judiciales o policiales en curso, sin que esto obste para que pueda recomendar al órgano competente la toma de medidas urgentes que sean necesarias, y podrá adoptar las medidas necesarias, en lo relativo a la atención y apoyo psicosocial, que la persona afectada por discriminación requiera.

## 5. PROCEDIMIENTO

Cualquiera de las personas descritas en el apartado 2. de este protocolo, en caso de sufrir o presenciar un incidente discriminatorio, podrá realizar alguna de las siguientes acciones:

- Alertar de situaciones de Discriminación por Diversidad a la gerencia o a la presidencia para que tengan constancia de ello y procedan con las medidas oportunas.
- Presentar una queja o denuncia. Las quejas o denuncias siempre se deberán presentar por escrito, completando la información requerida en el formulario incluido en el Anexo I del presente Protocolo.

Las quejas o denuncias podrán ser secretas, pero no anónimas. La Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche habilita las cuentas de correo electrónico [gdrsaypa@gdrsaypa.es](mailto:gdrsaypa@gdrsaypa.es) y [presidencia@gdrsaypa.es](mailto:presidencia@gdrsaypa.es), a las que solo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la queja o denuncia. Asimismo, se podrán aceptar igualmente aquellas quejas o denuncias que puedan presentarse por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de la tramitación.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitarla la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Junta Directiva.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación del citado formulario será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

La queja o denuncia referida a situaciones de acoso discriminatorio solo podrá ser presentada por la persona directamente afectada.

En el momento de presentar la queja o denuncia, la gerencia o la presidencia ofrecerán información y asesoramiento claro sobre el proceso y los trámites a seguir.

La junta Directiva es la encargada de evaluar las quejas o denuncias por Discriminación por Diversidad que le sean derivadas de la gerencia y/o presidencia. Conformará una comisión instructora, quien, a su vez, deberá emitir un informe en un plazo máximo de 5 días hábiles, para lo que podrá recabar testimonios de las personas implicadas en los hechos, así como practicar las pruebas que estime necesarias para esclarecerlos, en los términos y con las garantías procesales establecidos en la legislación vigente, así como con el debido respeto a los derechos de las personas implicadas. La parte entrevistada podrá solicitar el acompañamiento de una persona de su elección. Si hubiese necesidad de encargar un Informe Técnico a una o dos personas expertas, la comisión instructora dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para realizar dicho encargo. La persona o personas expertas que reciban el encargo deberán entregar el Informe Técnico en un plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la solicitud realizada por escrito.

El informe de la comisión instructora será remitido a la Junta Directiva para que emita su resolución, e incluirá una o varias de las siguientes recomendaciones, cuando no sean excluyentes entre sí:

- Inadmisión de la queja.
- Archivo del caso, cuando no se haya podido comprobar la existencia de la acción discriminatoria.
- Propuesta de sanción disciplinaria.
- Aplicación de medidas de intervención urgente o provisional para cualquiera de las partes.
- Cualquiera otra que se estime oportuna.

## Privacidad

Desde el momento de la recepción de la alerta, así como de la queja o denuncia, a efectos de proteger la privacidad y la confidencialidad del proceso, la persona encargada de la tramitación asignará al caso un código numérico identificativo.

Todo el procedimiento se tramitará con estricto cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) del Parlamento Europeo y el Consejo de 25 de mayo de 2016 y el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo de 27 de abril de 2016.

## 6. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor al día siguiente de su aprobación por parte de la junta directiva de la Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche, por un periodo de 5 años. Una vez cumplida su vigencia, será revisado, en su caso, actualizado y aprobado de nuevo por la junta directiva de la Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche.

Su aprobación y entrada en vigor se dará a conocer a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico.

## ANEXO I. MODELO DE QUEJA/DENUNCIA

### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
  
- Otras (Especificar):

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Otra información de interés:

### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

## V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

## V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia por Discriminación por Diversidad frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

**A la atención de la gerencia/presidencia de la Asociación Grupo de Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche**