

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DISCRIMINATORIAS



*XXIV Encuentro de Jóvenes
Investigadores en Paleontología*

Contenidos

Introducción al protocolo

3

**Definición de conceptos
básicos y marco teórico**

4

**Protocolo de actuación
externo**

6

**Protocolo de actuación
interno**

8

XXIV EJIP
BOGARRA 2026

A large, stylized purple lizard graphic is positioned horizontally across the middle of the page. The lizard is facing left and has its mouth open, as if it is eating. The text 'XXIV EJIP' and 'BOGARRA 2026' is overlaid on the lizard's body.

1. Introducción al protocolo

Este **protocolo de actuación frente a situaciones discriminatorias** surge como respuesta a la necesidad de buscar herramientas para erradicar cualquier comportamiento, actitud o conducta discriminatoria por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual y/o expresión de género, así como por razón de etnia, clase social o diversidad funcional, entre otros, que pueda ocurrir en el marco del XXIV Encuentro de Jóvenes Investigadores en Paleontología.

Las **conductas discriminatorias** tienen una gran **capacidad adaptativa** para mostrarse en todos los ámbitos y estratos de la sociedad. Este tipo de violencias tienen múltiples expresiones y manifestaciones, las más sutiles de las cuales a menudo pueden estar naturalizadas y/o invisibilizadas, lo que puede dificultar la identificación de estas como violencia. Este Encuentro no deja de ser un reflejo de la sociedad y, por lo tanto, no está exento de los valores patriarcales, racistas y xenófobos que, de manera consciente o inconsciente, reproducimos como individuos.

Con la intención de dar respuesta a todos los actos u omisiones de éstos que causen una situación de discriminación, desigualdad, agravio o menoscabo nace este protocolo. Éste recoge las **pautas y ejes de actuación del Comité de No-Discriminación** del XXIV Encuentro de Jóvenes Investigadores en Paleontología.

2. Definición de conceptos básicos y marco teórico

Una **agresión** es un abuso de poder sobre una persona sobre otra. Se entiende por **violencia** cualquier acto u omisión de este que tiene como objetivo menguar o anular la libertad, dignidad y/o autonomía de las personas que la sufren. Esta puede ejercerse por **acción directa** o **por omisión**. Hay diferentes tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica, social, ambiental, simbólica, cultural, estructural e institucional.

<i>Violencia física</i>	Cualquier acto u omisión de fuerza contra el cuerpo de una persona, con el objetivo de producir una lesión física o un daño sobre este.
<i>Violencia psicológica</i>	Cualquier acto, conducta u omisión intencionada que produzca una desvalorización o sufrimiento. Puede producirse por medio de amenazas, humillaciones, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de la libertad.
<i>Violencia sexual</i>	Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, incluida la exhibición, la observación y la imposición, por medio de violencia, intimidación, manipulación emocional...
<i>Violencia económica</i>	Privación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico y/o psicológico de una persona o conjunto de personas.
<i>Violencia social</i>	Control de la vida social, dinamitación de las relaciones sociales forzosamente o de forma sutil, produciendo el aislamiento.

<i>Violencia ambiental</i>	Destrucción de objetos personales, alteración del ambiente vital de la persona.
<i>Violencia simbólica</i>	Sumisiones y coacciones que no son percibidas como tal, apoyadas en creencias y valores sociales y expectativas colectivas, dentro del marco tradicional y patriarcal.
<i>Violencia cultural</i>	Actos ejercidos a través de los aspectos culturales que los legitiman, como el arte, la religión, la filosofía, el derecho...
<i>Violencia estructural</i>	Privación de derechos a través de la imposición de los roles tradicionales.
<i>Violencia institucional</i>	Ejercida a través de las normativas y acciones institucionales.

Se produce una agresión cuando una persona ve vulnerados sus **límites**. Estos límites son variables en función de las **vivencias y experiencias personales**.

Los límites son, por tanto, **subjetivos**. Estos no siempre son evidentes. Para hacer del XXIV Encuentro de Jóvenes Investigadores en Paleontología un espacio seguro y cómodo para todos los asistentes, debemos evitar reproducir aquellas conductas, actos o comportamientos que puedan vulnerar el bienestar, la dignidad o identidad de otra persona.

3. Protocolo de actuación externo

Frente a una situación de agresión, **siempre es necesario actuar**, a pesar de ser una persona externa al Comité Organizador o al Comité de No-Discriminación.

Esta actuación debe ser **eficiente, efectiva** y en ningún caso debe **empeorar la situación**.

En primer lugar, hay que **observar y evaluar el riesgo** de la situación. Si el riesgo es alto, se debe informar al Comité de No-Discriminación o, incluso, a las autoridades pertinentes.

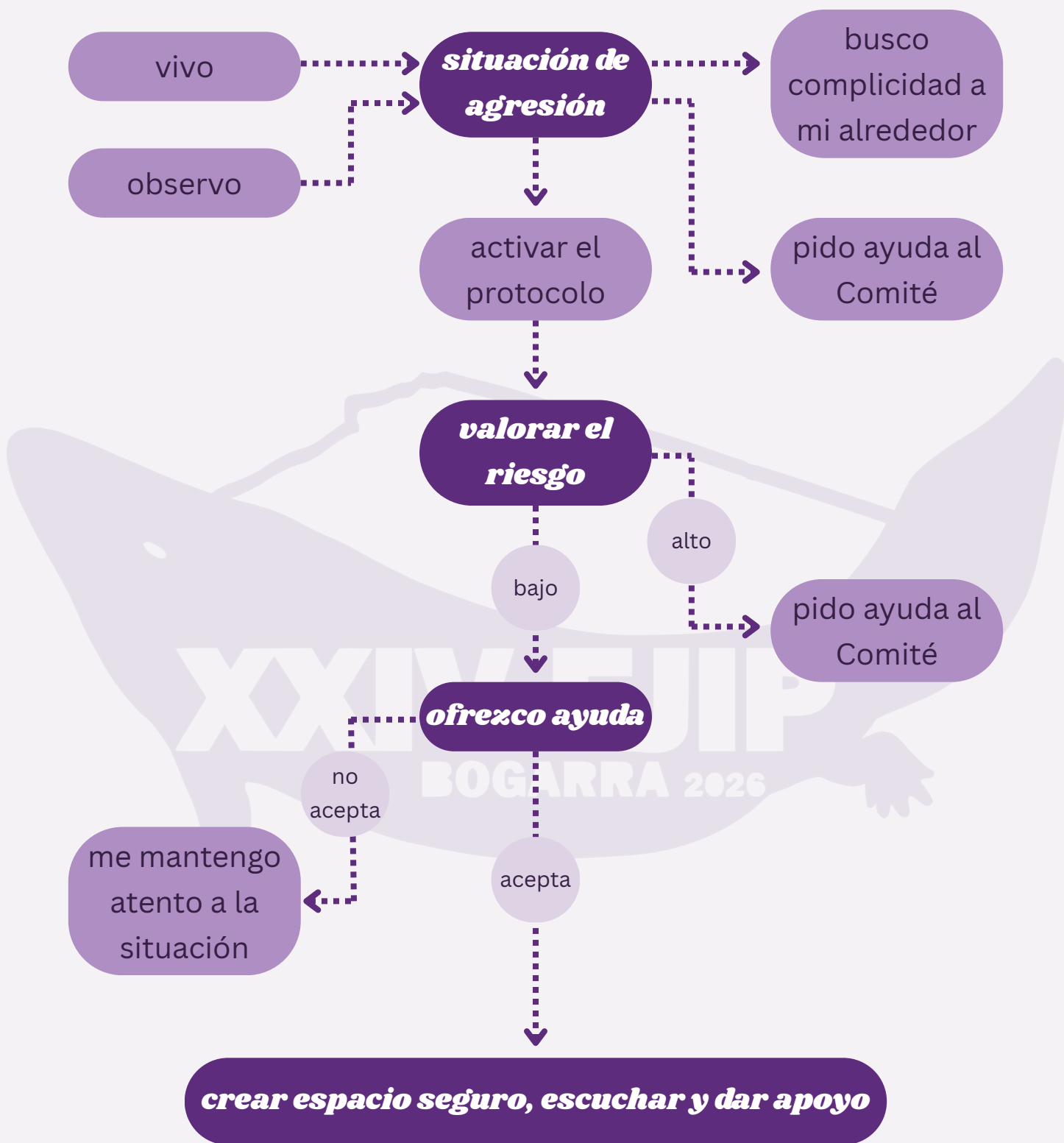
En segundo lugar, hay que ofrecer nuestra **ayuda**. Si la persona agredida nos comunica que **no quiere nuestra ayuda, no insistiremos**. Es importante respetar su voluntad y su manera de dar respuesta a la situación. Si la persona nos comunica que sí que quiere nuestra ayuda, seguiremos los siguientes puntos del protocolo.

Si la persona agredida ha manifestado que quiere nuestra ayuda, debemos proporcionarle un **espacio de seguridad**. Para ello, buscaremos un espacio tranquilo lejos de la persona agresora.

Una vez estemos en el espacio seguro, debemos **realizar una escucha activa y dar apoyo**. Es importante escuchar el relato sin emitir juicios y proporcionarle apoyo emocional.

Finalmente, si la persona así lo desea, **comunicamos la situación al Comité de No-Discriminación**.

En este diagrama esquemático se muestra el **protocolo externo de actuación**.



4. Protocolo de actuación interna

El **Comité de No-Discriminación** es el conjunto de personas del **Comité Organizador** encargadas de la gestión de las cuestiones relativas a una agresión.

La finalidad de este es promover un **espacio seguro y libre de violencias** y actitudes discriminatorias. También es el encargado de **mediar y dar respuesta a las situaciones de agresión**.

4.1. Protocolo en el momento de la agresión

Este protocolo se inicia en el momento en que **se detecta una situación discriminatoria**. Esta detección se puede dar por diversas fuentes: la persona que sufre la conducta, su entorno, personas asistentes al Encuentro pero fuera del círculo de la persona agredida, e incluso personas ajenas al Encuentro.

Una vez se ha detectado una situación que puede potencialmente ser tratada por el Comité de No-Discriminación, siempre **prevalecerá la voluntad de la persona agredida**.

Se le ofrecerá a esta persona ayuda. Según su respuesta:

- Si la persona agredida **rechaza la ayuda**, se respetará su decisión y el Comité de No-Discriminación se mantendrá **atento a la situación sin intervenir**.
- Si la persona agredida **acepta la ayuda**, se procederá con los **siguientes pasos del protocolo**.

Una vez la agresión ha sido detectada y la persona agredida ha manifestado que desea seguir con los siguientes pasos del protocolo, se la acompañará a un **espacio tranquilo y seguro**, donde realizaremos una **escucha activa**, demostrando que aquello que nos plantea nos importa y nos preocupa, y que puede contar con nuestro apoyo.

Se le ofrecerá en todo caso **máxima confidencialidad y discreción** en relación a todas aquellas informaciones que se compartan con el Comité de No-Discriminación.

Se informará a la persona agredida en todo momento de la gestión del caso de cuáles van a ser los próximos pasos. **No se tomará ninguna decisión ni paso sin haberla informado.**

4.2. Protocolo posterior a la agresión

En este punto se realiza la **intervención y seguimiento a la persona agresora.**

Se le **comunicará** que ha cometido un acto discriminatorio que está violentando a otra persona, siempre buscando la máxima **neutralidad** en nuestro lenguaje.

En función del **tipo de agresión**, el Comité de No-Discriminación tomará una de las siguientes respuestas.

Según la severidad de los actos, el Comité de No-Discriminación aplicará una respuesta u otra. Cada caso se evaluará de manera individual.

Respuesta tipo A

En este caso se mantendrá una **conversación de aviso** con la persona agresora. Se le hará notar la gravedad de sus actos, explicando las consecuencias que pueden llegar a tener. Se le propondrá un cambio de actitud, y la voluntad y el compromiso de no reincidir en este tipo de conductas.

Respuesta tipo B

En este caso se mantendrá una **conversación más contundente** y se informará que se iniciará un **periodo de vigilancia** por parte del Comité de No-Discriminación. También se puede evaluar la asistencia a algunas actividades del Encuentro.

Respuesta tipo C

En este caso, reservado para las agresiones de mayor gravedad, se procederá a la **expulsión definitiva** de esta edición del Encuentro.

Acumulación de respuestas

Con el objetivo de evitar la reincidencia en conductas discriminatorias, se establece la siguiente equivalencia de respuestas:

2 respuestas tipo A = 1 respuesta tipo B
2 respuestas tipo B = 1 respuesta tipo C

4.3. Protocolo de actuación en base a casos previos

El Comité de No Discriminación se **reserva el derecho a evaluar y actuar en base a información de conductas discriminatorias u otras situaciones previas**, hayan dichos hechos dado lugar o no a una denuncia formal. Estas conductas serán estudiadas por el Comité y, según la gravedad de ellas, se podrán establecer medidas, como la pérdida de la condición de asistente, entre otras. Estas actuaciones tendrán como objetivo garantizar un espacio seguro, cómodo y respetuoso para todos los asistentes.

En el caso de ser conocedor de información relativa a asistentes, ponentes magistrales, personas encargadas de los talleres u otros colaboradores, el Comité de No Discriminación buscará, actuando siempre con la máxima confidencialidad y respetando la intimidad de las partes implicadas, **esclarecer la magnitud de los hechos** para poder determinar si la participación de esta persona puede darse sin restricciones o si es necesaria la aplicación de medidas orientadas a la obtención de un espacio seguro.

También podrán ser adoptadas **medidas preventivas de seguimiento** en caso de que así se estime necesario. Estas medidas tendrán como objetivo evitar la reiteración de conductas en el marco del XXIV Encuentro de Jóvenes Investigadores en Paleontología.



XXIV EJIP

BOGARRA 2026