

AA NC TOS IS O

Protocolo de actuación y prevención del acoso en el ámbito deportivo

Procura que, cuando juegues, lo único sucio sea tu ropa

JUEGA LIMPIO



JUEGO LIMPIO PRACTICALO

"El juego limpio"

El juego limpio es siempre una experiencia enriquecedora para todos aquellos inmersos en una práctica deportiva. La solidaridad y la tolerancia lo fomentan.

*EL COMPAÑERISMO GANA
CUALQUIER
COMPETICIÓN.*

TRABAJO · ESFUERZO · HUMILDAD · RESPETO · EQUIPO · COMPAÑERISMO





A A
N C
T O
I S
O

**Protocolo de actuación y prevención
del acoso en el ámbito deportivo**

ANTIACOSO



INDICE

1. **Introducción: 6**
2. **Ámbito de Aplicación: 8**
3. **Definiciones: 12**
4. **Procedimiento de actuación: 16**
5. **Divulgación: 26**
6. **Guías de Actuación: 28**

1

Introducción



LA ESCUELA DE FUTBOL CONCEPCION se define como un club que fomenta la diversidad, abierto a cualquier realidad, persona y edad, comprometido y solidario que se rige por la ética deportiva trabajando de manera constante y luchando por sacar adelante todos los proyectos propuestos

Uno de los grandes objetivos marcados por la E.F.CONCEPCIÓN es llegar a ser un referente en cuanto a la formación integral de sus jugadores/as y en el fomento de la práctica deportiva dentro de la Comunidad de Madrid, ofreciendo para ello los recursos humanos y materiales del club. Por este motivo se está desarrollando un modelo de gestión de mejora continua e innovación basado en el compromiso e implicación de las personas que componen la masa social del club.

Consideramos nuestro deporte (y el deporte en general) una magnífica herramienta para la promoción de valores y el desarrollo de hábitos saludables y disciplinarios, por lo que es necesario eliminar los comportamientos intolerantes de las competiciones deportivas, ya que suponen una lacra para la sociedad. Y para acercarnos a nuestro, consideramos fundamental la implicación de los distintos agentes integrantes del denominado objetivo pentágono deportivo (Dosil, 2004), puesto que actúan entrenadores, jóvenes, directivos, árbitros y familiares como modelos de conducta en la transmisión de valores. Por ello, y como club integrado en la Real Federación de Fútbol de Madrid, se plantea la idea de definir un Protocolo para los casos de acoso que se puedan dar tanto entre las personas trabajadoras en el club como entre los/as deportistas que disfruten de los servicios ofrecidos por el mismo.

Este Protocolo fortalecerá la organización interna a través de la puesta en marcha de un mecanismo que comprometa a las diferentes partes para actuar en posibles casos de acoso o abuso, y mejorando al mismo tiempo el funcionamiento del club.

El Protocolo sirve a su vez para fortalecer la comunicación interna y externa, ya que se servirá de los canales y las acciones comunicativas ya implantadas para comunicar todas las acciones, implicaciones o variables posibles que tengan origen en el Protocolo, apostando por un club que tenga un sitio para todas las personas y se apoye en su diversidad como elemento de creación de valores, impulsando una imagen del club en la que se apuesta por la igualdad de todas las personas que lo componen y su seguridad.

El Protocolo nace de la necesidad de afrontar estas situaciones y hacer que nuestro deporte sea un ejemplo de convivencia, respeto y tolerancia, y así poder garantizar el bienestar de todas las personas trabajadoras y deportistas; pero también de la necesidad de predicar con el ejemplo, y servir como referencia a otros clubes ya que el deporte tiene un gran impacto en la sociedad. Siendo la educación uno de los pilares de la sociedad, y siendo un valor de la E.F.CONCEPCIÓN el respeto y el valor social o solidaridad, este Protocolo vela por ser un seguro por el que todas estas personas que participan fomentarán el respeto, la igualdad y defensa de las víctimas del acoso o abuso. Ampliando así la adopción de los principios del fair play y proporcionando recursos de construcción de una identidad contraria a la intolerancia.

2

Ámbito de aplicación



El ámbito de aplicación de este Protocolo incluye al personal de administración y servicios (como pueden ser entrenadores/as y monitores/as) y los deportistas de nuestro club

Sean de la categoría que sean, así como a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en los recintos bajo la gestión del club, sea socio/a del club o disfrute de las instalaciones gestionadas.

Cualquier persona que forme parte del club sean deportistas o asociados, deberá respetar la dignidad de deportistas, trabajadores/as y demás personas que presten servicios o disfruten de servicios ofrecidos por la E.F. CONCEPCIÓN. Asimismo, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo puede plantear una reclamación, queja o denuncia a este respecto con arreglo al procedimiento previsto en el mismo.

El objetivo final del Protocolo consiste en garantizar la seguridad y bienestar de toda persona que preste o disfrute de los servicios en los espacios gestionados por la E.F. CONCEPCIÓN. Para ello, tomamos el compromiso de informar sobre la existencia y procedimiento básico del Protocolo, tanto al personal que preste servicios en nombre del club, así como a las empresas e instituciones colaboradoras que estén ligadas a la actividad de este. Asimismo, nos comprometemos a informar de la existencia del Protocolo, así como la difusión de los procedimientos a todas las personas que pueda verse afectadas por el mismo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso (de cualquier tipo), discriminación, "bullying" y demás actitudes recogidas en el apartado de Definiciones

En cuanto al proceso del Protocolo, deberán garantizarse los siguientes puntos:

Discreción ó Sigilo: todas las personas implicadas en los procedimientos deberán mantener la debida discreción sobre la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas o denuncias, sin hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Respeto y protección a las personas: se protegerá la dignidad e intimidad de las personas afectadas, así como de las personas presuntamente acosadas o acosadoras. El procedimiento se desarrollará con la mayor discreción, prudencia y debido respeto a todas las personas implicadas, que bajo ningún concepto podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Por lo tanto, el Protocolo garantizará los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, así como el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral.

Confidencialidad y anonimato: las personas interventoras tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y no divulgar información sobre las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación.

Prohibición de represalias: en el ámbito de la organización, **NO** se podrán producir represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden y participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.

Imparcialidad y contradicción: el procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento lo harán de buena fe, en búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección y garantía de indemnidad: se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso o las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia (sobre su persona, su familia o sobre sus bienes), trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.

Protección de datos: Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Por otro lado, la existencia del Protocolo supone su aplicación para la sensibilización, información y comunicación frente al acoso, lo que supone una campaña de divulgación transversal, lo que supone que será responsabilidad tanto del club como de cada uno de los miembros de este. Para ello, la E.F.CONCEPCIÓN pondrá en marcha acciones de difusión, información y comunicación, así como acciones de formación y concienciación a la masa social. Asimismo, se realizarán estudios y diagnósticos sobre las situaciones de acoso y los riesgos que se hayan producido, así como procedimientos a seguir en caso de identificar casos de esta naturaleza.



3

Definiciones



A continuación, se proporciona la definición de términos relacionados con los diferentes tipos de acoso a los que se hace referencia en esta guía

Antes de definir y aclarar los términos relacionados con los tipos de acoso o “bullying”, tenemos que tener muy claro qué es acoso y qué no. Se considerará **ACOSO** toda situación en la que uno o varios compañeros mantienen una actitud agresiva, intencionada y repetida, que ocurre sin motivación evidente hacia otro/s (la/s víctima/s), durante un continuo en el tiempo lo suficientemente prolongado para producir en la/s víctima/s consecuencias psicológicas devastadoras.

Por tanto, una situación será considerada de acoso cuando se den las siguientes circunstancias:

- La acción del acosador/es se realiza deliberadamente contra el acosado.
- La acción de intimidación y maltrato se da de forma repetida y mantenida en el tiempo, casi siempre lejos de las miradas de las personas adultas.
- Se da con intención de humillar y someter abusivamente a una persona indefensa por parte de una persona o grupo de personas acosadoras.
- Se producen mediante agresiones físicas, verbales, de rechazo social, intimidaciones psicológicas o cualquier medio que suponga vejar a un compañero.
- Hay una situación, percibida o real, de superioridad entre el compañero acosador (o grupo) y el acosado. Sintiendo este último que no tiene apoyos y que no tiene forma de poder escapar de dicha situación.

A continuación, exponemos los tipos de acoso o bullying:

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseados por la persona que los recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona.

El acoso sexual contra las mujeres, el que mayoritariamente se produce, se considera, además de afrentar a la digni-

dad, discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga como violencia de género. Por ejemplo, las siguientes conductas pueden catalogarse como acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto físico.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.

El acoso sexual, además se puede dar en otras variantes, como:

Chantaje sexual o “acoso sexual quid pro quo”

La persona acosadora tiene que ocupar un puesto jerárquico superior o sus decisiones pueden tener efectos sobre el empleo, las condiciones de laborales o la carrera deportiva de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexualo quid pro quo los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

Acoso sexual ambiental

Conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo. A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales o deportivos negativos sobre la persona acosada.

En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos:

- **Acoso sexual por ambiente sexista**, en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas.
- **Acoso por atención sexual indeseada**, donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva.

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO

Se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede ser de diferentes tipos. A continuación unos ejemplos:

Acoso sexista verbal

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) en función del sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el

Potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.

- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o encargados de la limpieza).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

Acoso Sexista no verbal

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir \deliberadamente\ el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

Acoso sexista físico

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

Toda conducta, u otro tipo de acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio. Como ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones listadas a continuación:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.

- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) en función de la orientación sexual.
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

ACOSO POR EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO:

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. Ejemplos de conductas de esta naturaleza:

- Negarse a nombrar a una persona trans (trans-género, transexual) como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estaren un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar humor transfobo o intérfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

ACOSO POR BULLYING

El bullying es una forma de violencia, discriminación y de los derechos que se da de forma repetida y continuada entre la relación de pares o iguales (estudiantes o deportistas por ejemplo) por una relación desigual o por un desequilibrio de poder, y de manera intencionada para causar dolor y sufrimiento. El bullying se puede manifestar de las siguientes formas:



Cyberbullying:

Utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para hacer bullying, a través de mensajes de texto, redes sociales, teléfono móvil, fotos, videos...



Material:

Acciones destinadas a dañar, destruir o tomar sin consentimiento las pertenencias. También pueden ser robos, esconder objetos, forzar a entregar algún bien personal (objetos o dinero) a cambio de no recibir daños y poder acceder a espacios o servicios en las instalaciones del Club.



Violencia verbal:

Utilización del lenguaje para lesionar a las víctimas, a través de acciones como insultar, calumniar, difamar, esparcir o divulgar un rumor o comentario mal intencionado, hacer comentarios discriminatorios o despectivos (por ejemplo, por características físicas, cognitivas, nacionalidad, diversidad sexual o de género, etc.), abusar verbalmente a otra persona, dañar la reputación social de otra persona.



Violencia física:

Acción encaminada a lesionar la integridad física de una persona, a través de golpes, patadas, zancadillas, pellizcos, empujones, tirones de pelo, encerramientos, obligara entrar en algún sitio...



Violencia psicológica:

Acción cuyo fin es lesionar la integridad emocional de las personas como; molestar, intimidar, humillar, excluir, o alentar la exclusión deliberada (juegos, actividades del equipo, etc.), "ley del silencio", gestos faciales o físicos negativos, miradas amenazantes o despectivas, acoso grupal o colectivo, entre otros.



Violencia Sexual:

Se considera toda manifestación que involucre comentarios, insinuaciones y amenazas con contenido sexual o exhibición explícita sexual entre pares y que no esté tipificado dentro de los delitos sexuales vigentes o dentro de la normativa de acoso y/o hostigamiento sexual.

4

Procedimiento de actuación



#no te calles CUÉNTALO



El procedimiento para seguir ante cualquier situación de acoso (Se entenderán por acoso todas las situaciones y tipos considerados en el apartado anterior) **está definido por tres fases**

Estas fases podrán solaparse, adaptarse al suceso o a las personas o ponerse en marcha según la necesidad y la casuística específica de cada caso. Las etapas del procedimiento son las siguientes:



PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Esta primera etapa tiene por objetivo la identificación o detección de la situación de acoso, para, en caso de conocimiento o sospecha de este tipo de situaciones, poder desplegar los procedimientos críticos del Protocolo teniendo siempre presentes todas las garantías de confidencialidad, privacidad, discreción, sigilo...

Cualquier persona, trabajador o trabajadora, socio o socia, deportistas, representante de los trabajadores y trabajadoras, representante de deportistas, de socios, o persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, discriminación o que tenga indicios de ello, podrá plantear una queja o denuncia relativa al comportamiento detectado para a continuación poder poner en marcha el protocolo y la búsqueda de soluciones por parte de las personas competentes designadas/os para ello. Por ello, la responsabilidad de la creación de denuncias podrá recaer tanto en la persona acosada, como en las personas observadoras o testigos, o personas y familiares asociados que tengan conocimiento de situaciones de acoso, discriminación o que tenga indicios de ello.

La persona a quien se informa de la situación pasará a ser la persona encargada de la notificación al **Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva** (órgano definido a continuación) para la gestión de la misma. Esta persona deberá seguir una serie de pautas para cumplir con la tarea de la mejor manera posible:

Atender: No restar importancia, minimizar o ignorar a las manifestaciones o denuncias del denunciante y testigos.

Escuchar: Escuchar con respeto y sin prejuicios. Tener en cuenta todas las declaraciones con la mayor seriedad.

Confirmación del Acoso: Garantizar la confidencialidad de las personas involucradas, y si en algún momento hay que dar algún paso que pueda suponer un riesgo para su anonimato, será previo acuerdo con esa persona.

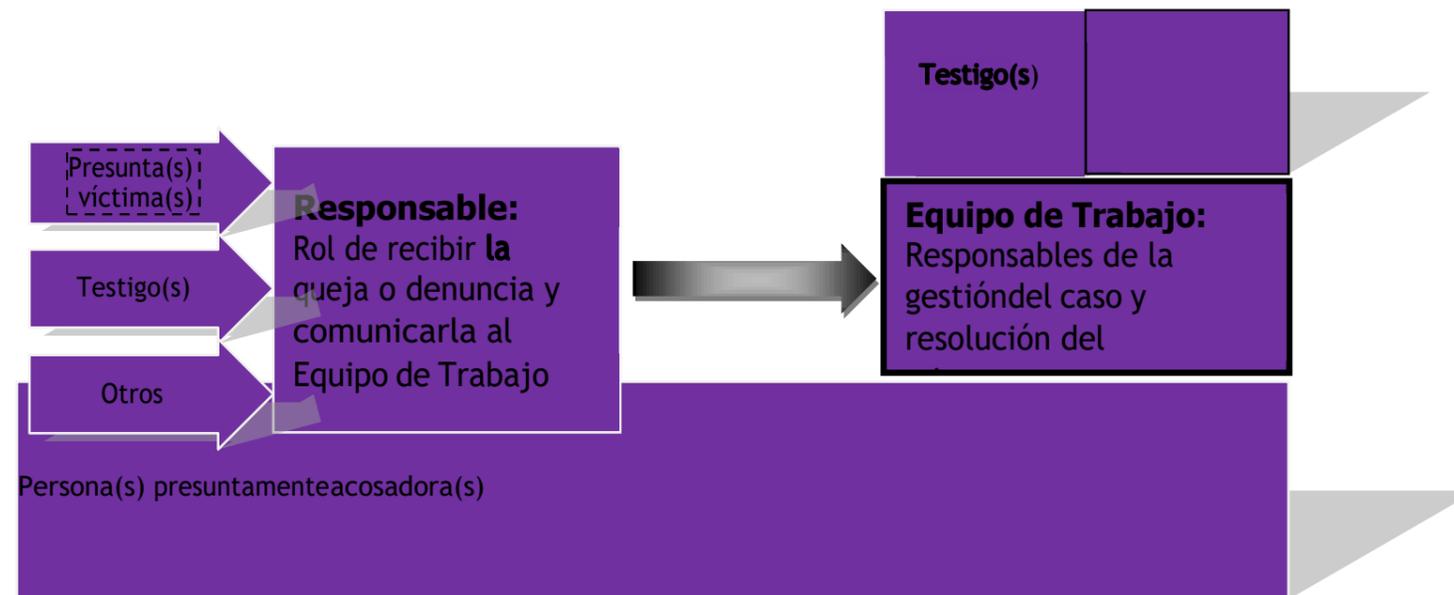
Diseño y activación de medidas: Intervenir inmediatamente en la activación del protocolo correspondiente y proceder a la segunda etapa de este. En esta fase, será necesario comunicar las denuncias al órgano de gestión de incidencias y comunicar la activación del Protocolo anti-acoso a las personas involucradas, así como a la Junta Directiva de la E.F. CONCEPCIÓN. En este órgano, las denuncias serán recepcionadas y, una vez recibidas, se pondrá en marcha el protocolo, que se encargará de la gestión del proceso, así como de la conclusión del mismo, y la aplicación de medidas disciplinarias si fuera necesario.

El órgano encargado de la gestión de incidencias, también denominado **Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva**, estará compuesto por las personas responsables de la Dirección Deportiva del Club y tres miembros de la Junta Directiva del mismo. En caso de que el club lo considere necesario, podrá asesorarse mediante la contratación de un Psicólogo externo.

Este Equipo de Mediación y Disciplina Deportiva cuenta con las competencias necesarias para el estudio de cada caso, así como con la capacidad de tomar las decisiones pertinentes. Su función será la de evaluar los casos y ejecutar la disciplina sancionadora en los casos que se aplique, así como la de responder las dudas o quejas de padres, jugadores/as o entrenadores/as implicados. Su decisión será final y cada sanción que implique una expulsión, ya sea temporal o definitiva del Club, será debidamente comunicada a los implicados y a la Real Federación de Fútbol de Madrid.

El Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva procurará resolver los incidentes en el plazo de 7 días, que en casos excepcionales podrá extenderse hasta los 14 días por asuntos de calendario y agenda de las entrevistas y miembros del equipo. La razón de un plazo tan reducido tiene su origen en que tanto para la persona acosada como para los testigos es necesario resolver la situación lo antes posible por el malestar que genera no solo en el ámbito personal sino también en los equipos y grupos.

Mapa de agentes y flujo de relaciones durante el proceso:



PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN E INVESTIGACIÓN

En primera instancia, el Equipo de Mediación y Disciplina Deportiva deberá confirmar la veracidad de la queja o denuncia presentada, respetando ante todo los derechos y principios citados anteriormente. Las denuncias o quejas que se demuestren como intencionadamente fraudulentas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en su caso pudieran corresponder.

Ante todo, hay que garantizar que **NO** se produzcan represalias contra las personas denunciadas, testigos o personas que hayan participado en las investigaciones, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo. Cualquier tipo de

actuación que suponga un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (testigos, denunciados o participantes) será sancionada.

Una vez confirmada la veracidad de la situación de acoso, el Equipo de Mediación Deportiva deberá notificar la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Al mismo tiempo, se hará una valoración sobre la gravedad de los hechos y de la situación de acoso.

Para aquellos casos en los que el caso denunciado se haya detectado en una **situación muy inicial, o con pocas evidencias**, se procederá con un **Procedimiento In-formal**, que tendrá por objetivo el cese de la situación de inmediato y prevención de otras situaciones similares. Para los casos con una **gravedad moderada o alta**, se abrirá un **Procedimiento Formal**, que comparte los mismos objetivos, aunque se trate un procedimiento fundamentado en evidencias y con vías para la elaboración e implantación de medidas específicas para cada casuística.

Procedimiento Informal

Gestionado entre el Equipo de Mediación Deportiva y la(s) persona(s) informada(s) de la situación, el **procedimiento informal** tratará de solventar extraoficialmente la situación inicial o con pocas evidencias para que no llegue a convertirse en una situación de acoso. En este proceso puede diferenciarse en dos etapas claramente definidas tras la presentación de la queja o denuncia:

1. Entrevistas: El Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva junto con la persona a quien se presentó la queja y/o denuncia (responsable) irá con la presunta(s) víctima(s) si esta(s) lo desea(n), a una cita con la(s) persona(s) presuntamente acosadora(s) en la que esta(s) última(s) podrá(n) presentar las explicaciones oportunas.

2. Activación de medidas: El Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva dará a conocer la situación futura en el caso de persistir el comportamiento susceptible de calificarse como acoso, así como las consecuencias o sanciones disciplinarias con las que proceder en tal caso. El suceso quedará documentado para su futuro análisis y mantener un control sobre los sucesos y prevenir que se repitan en el futuro o que se agraven con el paso del tiempo.

Por tanto, el procedimiento informal podría ser considerado también una medida preventiva para corregir actuaciones en una etapa temprana, lo cual implica también su seguimiento para garantizar que la situación no empeore.

Procedimiento Formal

Para los casos con evidencias de acoso de gravedad moderada y alta, se pondrá en marcha el **Procedimiento Formal**, que además de identificar las vías de refuerzo para las medidas preventivas, provee al club de un método para solucionar los casos de acoso y que ayude a la restauración de la convivencia, manteniendo siempre firmes los principios como mencionados en el apartado "Ámbito de aplicación."

En esta misma línea, si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la presunta víctima o personas denunciadas del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

En cuanto al proceso del Procedimiento Formal, se destacan cuatro fases:

1. Investigación

Se realizarán las tareas de investigación que se consideren convenientes para obtener una foto homogénea de los hechos e incorporar todo tipo de información que ayude a clarificar y definir la sucesión de los hechos. Para ello se utilizarán diferentes fuentes de información como lo son las entrevistas y otros canales o fuentes:

a. Entrevistas: Será necesario mantener estas reuniones o entrevistas, con la(s) persona(s) denunciante(s), así como con la presunta víctima y con la presunta persona acosadora, además de otros testigos o personas involucradas.

En el caso de la **entrevista con la presunta víctima**, se intentará recabar toda la información con una única descripción de la situación por su parte en una entrevista, cuando sea ésta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad, sigilo, agilidad... Las entrevistas podrán ser en presencia o no de la presunta víctima (a la elección de esta última) o de la persona denunciante (también a elección de esta). Todas las personas a ser entrevistadas podrán solicitar la presencia de otra u otras personas de representación, o si se considerara conveniente de otros u otras trabajadoras, miembros del equipo, compañeros... a efectos de configurar la prueba testifical. Las **entrevistas** con las personas **testigos** podrán realizarse por separado o en conjunto, siendo siempre la persona evaluadora un perfil neutral y no personalmente vinculado a las personas involucradas en el proceso.

En los casos de **acoso de menores**, será obligatorio comunicar a las familias de los sucesos. Se comunicará vía telefónica, mail o a través de una citación para una entrevista a la madre, padre o persona responsable o tutor/a de la persona acosada, de la persona que presuntamente ha ejercido el acoso, de las personas testigo y observadoras de la situación. En las entrevistas con los diferentes grupos de personas, sobre todo para los casos de acoso en personas menores de edad, habrán de tenerse diferentes puntos en cuenta como se resumen a continuación:



Entrevista con quien presuntamente sufre el acoso:

- Escuchar y creer lo que cuenta para conocer sus sentimientos sobre la situación que sufre.
- Fomentar sentimientos de esperanza sobre la situación y asegurarle ayuda y confidencialidad.
- Nombrar a un "monitor" para darle acompañamiento (la que ejecuta el Protocolo o una persona adulta de confianza y cercanía a la persona afectada)

Entrevista con la madre, padre o tutor responsable de la persona presuntamente violentada:

- Transmitirles tranquilidad.
- Apoyarle (que perciba el acompañamiento del Club, evitando que sientan impotencia o indefensión).
- Informar sobre las medidas más adecuadas para la situación.
- Informar sobre la existencia de: pautas que apoyen el proceso desde la familia y/o de medidas para detener la situación dentro y fuera del centro.
- Transmitir que la responsabilidad de detener el acoso es colectiva (entrenadores y trabajadores del Club, familia, compañeros y miembros del equipo, otros profesionales).
- Mantener la comunicación sobre las medidas que se van adoptando y sus resultados.
- Atenuar los sentimientos de culpa sobre la situación y no fomentar la sobrecarga de responsabilidades (ni hacia los integrantes de esa familia ni hacia la persona que ejerce la violencia y su familia).
- Mantener un código de ética de no tolerancia al acoso, independientemente del papel rol del hijo o hija en los hechos.

Entrevista con los observadores o testigos:

- Asegurarles la confidencialidad y reconocer la valentía de informar o denunciar la situación.
- Lograr que no participen directa o indirectamente en la situación de acoso, se solidaricen y defiendan a la víctima.
- Referir a otras instancias cuando las consecuencias por ser observadores así lo requieran.

Entrevista con la madre, padre o tutor responsable de observadores o testigos:

- Asegurarles la confidencialidad y reconocer la valentía de informar o denunciar la situación, si se diera el caso.
- Lograr que sus hijas o hijos no participen directa o indirectamente en la situación de acoso, se solidaricen y defiendan a la víctima.
- Referir a otras instancias cuando las consecuencias por ser observadores así lo requieran.

Entrevista con quien o quienes presuntamente violentan:

- Mantener la confidencialidad de todas las partes.
- Fomentar la responsabilidad de reparar el daño.
- Promover un compromiso para detener la violencia.
- Buscar su participación en la búsqueda de soluciones.
- No implicar y evitar nombrar a la persona agredida.
- Realizarles un seguimiento durante varias semanas.
- Referir, en los casos que sea necesario, a las instancias correspondientes.

Entrevista con la madre, padre o tutor responsable de quien presuntamente ejerció la violencia:

- Mantener actitud de escucha.
- No culpabilizar ni juzgar.
- Solicitar colaboración para frenar el acoso.
- Pedir confidencialidad entre las familias y con su hija o hijo.
- Evitar el castigo físico.
- Explicarles las medidas que se van a aplicar en el centro con cada una de las partes.
- Pedirles que se pongan en el lugar de la familia de quien sufre el acoso.
- Informar a la familia periódicamente de los resultados y de las medidas que se adoptan.
- Mantener un código de ética de no tolerancia al acoso, independientemente del rol que ocupe el hijo o hija en los hechos.

b. Otros Canales Podrán emplearse otros métodos de investigación, como la revisión de grabaciones de videovigilancia si se dispusiera de los mismos, así como revisión de los perfiles en los canales y redes sociales (email, mensajería móvil, chats, redes sociales...) si existiera posibilidad de revisión o se hubiera publicado a través de medios digitales u otros medios.

Notificación a la Dirección

De forma simultánea a la apertura del procedimiento formal, se notificará a la Dirección del club la existencia del caso, así como los pasos a seguir y el calendario contemplado para cada una de las etapas, teniendo en cuenta que no deberá excederse de los 14 días.

Confirmación del acoso:

Si **NO se confirma** la existencia de acoso, se deberá comunicar a las partes involucradas y constatarlo así en el informe del proceso.

Si durante el transcurso de la investigación, la información presentada no confirma la existencia de acoso, pero sí una situación de violencia será prudente activar un protocolo de manera paralela para evitar que surjan nuevas manifestaciones o para controlar la situación, por ejemplo.

En caso de que **se confirme** la situación de acoso, será necesario proceder con lo siguiente:

- Activar otros Protocolos. Si se presenta un incidente que necesite activar alguno(s) de los demás protocolos. Por ejemplo: denuncia ante los cuerpos de seguridad.
- Medidas para garantizar y organizar la protección de la persona presunta víctima dentro del club. Según las características de la situación y los recursos con los que cuenta con el club SECCION DEPORTIVA DEL POZO se deberá valorar las acciones más oportunas.
- Referencias y coordinaciones con otras instituciones, inclusive denuncias cuando correspondan. Por ejemplo: concejalía de educación, delegación de servicios sociales e igualdad.

- Comunicación de la situación a la familia o personas encargadas, en caso de acoso de menores. Asimismo, se informará a entrenadores de las o los deportistas, socios y socias, trabajadores y trabajadoras implicados. Se realizarán las referencias necesarias al sistema de salud y de justicia en caso de que sean necesarias.

Diseño y Activación de medidas

Con el objetivo de buscar soluciones efectivas, y restaurar la convivencia en el Club, se creará un equipo que se encargará de diseñar las medidas que ayuden a solventar las situaciones de acoso, así de poner en práctica iniciativas que permitan sensibilizar los problemas y consecuencias del acoso, para incentivar y motivar a participar en la defensa de la(s) presunta(s) víctimas, promover la tolerancia, el respeto, etc. El equipo podrá estar formado por la presunta víctima, la persona que ha realizado la acción de acoso, las personas observadoras y testigos, los entrenadores y/o trabajadores del Club.

Entre otras, se podrán poner en práctica iniciativas como:

- Enfrentamiento al lenguaje insultante con prontitud, con objetivo de prevenir situaciones de acoso.
- Evitar la terminología negativa durante los entrenamientos o en las reuniones.
- Incluir modelos de conducta positivos en los entrenamientos o rutinas de trabajo.
- Sensibilización del problema y problemas y consecuencias de acoso.
- Abordar las acciones de acoso verbales, materiales, físicas y las actitudes irrespetuosas o inculcar actitudes positivas y respeto por las diferencias individuales, familiares y culturales incluyendo la diversidad con orientación sexual e identidad de género.
- Apoyar a las presuntas víctimas y las personas observadoras o testigos, así como ayudar a quienes agreden o tienen actitudes violentas para mejorar su comportamiento.
- Incentivar y motivar a participar en la defensa de las presuntas víctimas, comunicando y recurriendo a las personas con responsabilidad para resolución de problemas.
- Integrar a las víctimas en las actividades.

- Promover la tolerancia, convivencia, compasión, respeto, empatía...
- Evitar las actitudes de permisividad y pasividad y animar a denunciar los hechos.
- Evitar las etiquetas, comportamientos de intimidación o discriminación.
- Ejercicios para fortalecer la relación entre los entrenadores y entrenadoras con el equipo.

CONCLUSIÓN Y APLICACIÓN DE MEDIDAS:

Informe de la investigación

En un tiempo de 14 días desde la presentación de la queja o denuncia el Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva deberá aprobar un informe sobre el supuesto de acoso investigado en el que se recogerán las conclusiones, circunstancias agravantes observadas y las medidas disciplinarias oportunas que se hayan propuesto. Este informe se revisará con la Junta Directiva, para la puesta en marcha de las medidas y la resolución del conflicto.

Si el Equipo de Mediación Deportiva no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando esta sea la propia presunta víctima, no podrá ser obligada a compartir equipo, contra su voluntad con la persona denunciada. La Dirección Técnica del club facilitará el cambio de equipo/categoría, siempre que ello sea posible.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la presunta víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente.

Expediente sancionador

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo, respetando en todo caso el derecho a la intimidad de la/s personas afectadas.

Entre las medidas sancionadoras, habrá que tener especial cuidado para mantener un principio de proporcionalidad y el Reglamento de Régimen Interno de la E.F. CONCEPCIÓN de acuerdo con la infracción realizada. Además, estas medidas pueden ser reforzadas con la obligatoriedad de asistir a cursos relacionados con la prevención del acoso, información, etcétera; impartidas tanto por el club, como empresas externas, organizaciones sin ánimo de lucro o de las Administraciones Públicas.

Aplicación de medidas disciplinarias

Aparte de proponer medidas disciplinarias y como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberían ser validadas desde la Junta Directiva.

Aplicar las medidas desde una perspectiva socioeducativa, formativa y preventiva además de sancionadora ayuda al desarrollo integral y apoyo de las personas. La investigación de las diferentes situaciones de acoso puede proporcionar información para revisar la evaluación de riesgos y adoptar nuevas medidas, por lo que las medidas aplicadas podrán ir adaptándose y mejorando continuamente con la práctica.

Control y seguimiento

Será necesario garantizar también el seguimiento de las medidas y actuaciones definidas y aplicadas durante el proceso, siendo también importante realizar un seguimiento de las personas involucradas en el mismo.

Este seguimiento tendrá una duración de seis meses para asegurar que se la situación de acoso se ha contenido:

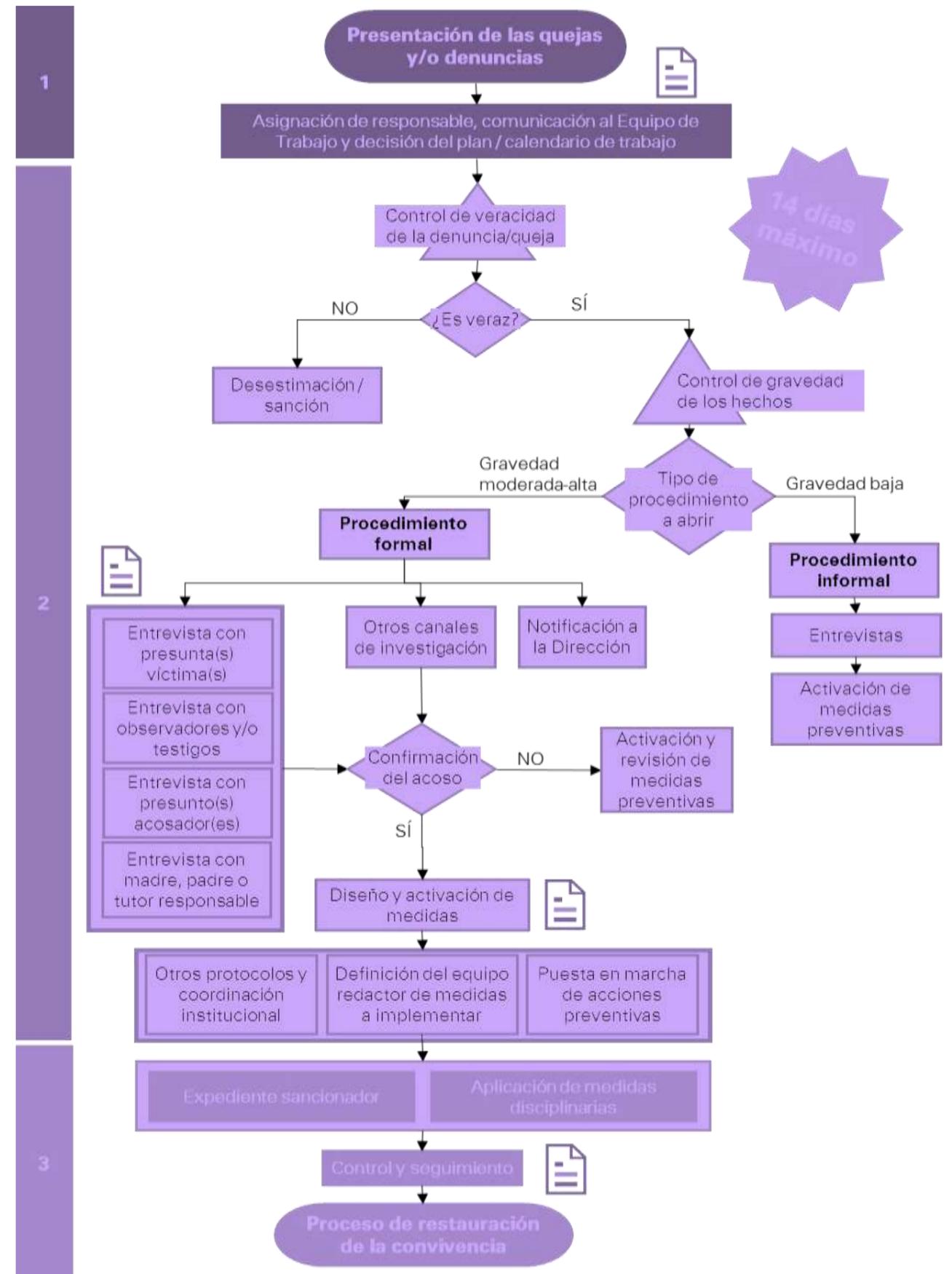
- Seguimientos semanales durante el primer mes.
- Seguimientos quincenales durante el segundo mes.
- Seguimientos mensuales a partir del tercer mes.

Tanto al final del proceso como durante el mismo, el Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva comunicará a la junta directiva de la existencia y evolución de las investigaciones en marcha, siempre salvaguardando las garantías mencionadas en el "Ámbito de Aplicación". Cuando se considere necesario, se aplicarán medidas correctivas en el Protocolo, haciendo una revisión constante del funcionamiento del mismo para asegurar que se cumple el objetivo final de la mejor forma posible.

Proceso de restauración de la convivencia

Una vez concluido el proceso, se debe realizar un proceso de restauración de la convivencia para crear las condiciones necesarias para abordar las consecuencias negativas y las diferencias originadas por la situación de acoso. Esto es una oportunidad para que las personas implicadas compartan los efectos y secuelas que ha generado la situación vivida; expongan sus sentimientos y propongan un plan para restaurar la convivencia.

Para cumplir con estos objetivos es necesario que el grupo afectado por el acoso trabaje en el proceso de restauración de la convivencia, ya que es una forma de romper con los ciclos de generación de nuevas situaciones de acoso y se recuperen las relaciones que hayan podido deteriorarse como efecto de la situación de acoso.



5

Divulgación



Las acciones comunicativas en esta materia aprovecharán los canales actualmente en uso por el Club para maximizar el impacto de los mensajes a difundir

Es necesario para poder garantizar el cumplimiento del Protocolo, que exista conocimiento del mismo por parte de todo el personal del club que se vea afectado por éste: futbolistas, trabajadores, familias, etc. Para ello, se desplegará una estrategia de difusión que vendrá apoyado por las siguientes acciones:

Club

- 
- 1- Facilitar el acceso al Protocolo completo a través de la intranet o la red del Club
 - 2- Facilitar un resumen del protocolo con el proceso principal y una explicación del mismo a todos los partícipes
 - 3- Divulgación del Protocolo y de las medidas a instaurar progresivamente a través de los tabloneros de anuncios en los diferentes centros de la E.F. CONCEPCIÓN.
 - 4- Se divulgará masivamente la iniciativa del protocolo, tanto como las medidas a implementar a través de la mensajería instantánea o a través del correo electrónico.
Esto podrá estar acompañado con una sencilla guía respecto a los criterios de detección de las conductas, así como de la tramitación de las reclamaciones, quejas o denuncias.
 - 5- Se comunicará al exterior la existencia del Protocolo a través de los diferentes medios sociales que se manejan en la E.F. CONCEPCIÓN.

Es necesario para poder garantizar el cumplimiento del Protocolo, que exista conocimiento del mismo por parte de todo el personal del club que se vea afectado por éste: futbolistas, trabajadores, familias, etc. Para ello, se desplegará una estrategia de difusión que vendrá apoyado por las siguientes acciones:

Formación

En esta línea, se fomentará la formación de los trabajadores/as del club, entrenadores, auxiliares, delegados... en prevención y actuación ante posibles casos de acoso, siendo los propios trabajadores y entrenadores los que ayudarán a lograr una mayor sensibilización dentro del club.

Revisión

Se revisará anualmente la situación del Protocolo y se evaluará el mismo, comunicando las posibles adaptaciones que puedan surgir, así como las herramientas de detección, evaluación y seguimiento.

Campañas

Periódicamente se pondrán en marcha campañas de tolerancia cero, con la finalidad de sensibilizar y comprometer a la masa social del club hacia un entorno libre de cualquier tipo de violencia. Para cumplir este objetivo, se fomentará la educación en los futbolistas de la E.F. CONCEPCIÓN. En los valores del club y por la convivencia.

6

Guías de actuación



#no te calles
CUÉNTALO



El procedimiento que debe seguirse requiere de una serie de pautas para garantizar la documentación y resolución de los casos que puedan surgir, asegurando ante todo la seguridad y privacidad de las personas

Como herramientas de ayuda para el proceso de presentación de las quejas y/o denuncias, valoración e intervención, así como para la fase de conclusión y aplicación de medidas se proponen los siguientes documentos proforma, que podrán ir variando a la vez que se actualice la guía del Protocolo para nuevas y diferentes aplicaciones.

Estos documentos pueden ser orientativos, ya que en caso de que la persona responsable del caso considere necesarias otras preguntas, actuaciones o procedimientos, podrán tomarse otras vías para la resolución de los conflictos.

Estos documentos proforma, podrán servir también para la correcta documentación de los casos, para en un futuro analizar los mismos e implantar las acciones de mejora correspondientes.

Habrán de tomarse las medidas de seguridad correspondientes para mantener la privacidad de estos documentos ya que contendrán información confidencial, cuya publicación podrá poner en riesgo a varias personas. Por lo tanto, el acceso a este tipo de documentación deberá estar restringido de acuerdo con las políticas acordadas en el inicio del Protocolo.



OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN



Comunicación escrita al Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva ante la activación de los Protocolos

Por este medio se le informa que existe sospecha de que en las instalaciones del club se presenta una situación de _____ por lo que se procede a activar el

Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de _____

Equipo: _____

Datos de la persona involucrada

Nombre y apellidos: _____

Edad: _____

Origen de la solicitud (quién informa sobre la situación): (marcar con una x)

- Detección
- Presunta persona víctima
- Compañero/a del equipo
- Familia de presunta persona víctima
- Familia de persona testigo u observador/a
- Monitor/a, entrenador/a
- Otro: _____

Breve descripción de los hechos:

Nombre de persona a cargo de ejecutar el Protocolo: _____

Intervención: guía para las entrevistas y el proceso de investigación

En el contexto de una situación de acoso, en los primeros encuentros que se tenga con una persona afectada por el mismo, habrá de ser consciente de la máxima importancia que tienen estos momentos de contacto con la persona afectada.

La intervención implicará el realizar acciones que interrumpen el estado de desequilibrio, disminuyen la ansiedad y la tensión individual y aumentan el sentido de competencia de la persona. Es un proceso de apoyo y acompañamiento dirigido a auxiliar a una persona, equipo o familia a sobrevivir un suceso traumático, de modo que la probabilidad de efectos debilitantes se minimiza y la probabilidad de crecimiento se maximiza.

Aquellas acciones que se realizan pueden ser de dos tipos:

1. La intervención de primer orden que corresponde a la ayuda inmediata, generalmente otorgada por personas que se encuentran disponibles cuando el suceso ocurre, que pueden ser profesionales o personas próximas.
2. La intervención de segundo orden se refiere a la intervención una vez que la crisis inmediata ha pasado, que no hay riesgo de vida y que la persona se encuentra en condiciones de comenzar una resolución de la crisis y de apoyo de quien se encuentra en crisis.

Cuando se considere necesario, habrá que activar la intervención de primer orden, siendo el objetivo de la intervención el restablecimiento inmediato de la capacidad de enfrentamiento, evaluación del riesgo, apoyo en la ejecución de acciones concretas y la vinculación de los recursos de ayuda. La intervención de primer orden está compuesta por diferentes tipos de tareas, que ayudarán a completar el relato inicial, y registrar la situación:

1. Realización del contacto.

- Escuchar (qué pasó)
- "Sintonizarse" con la persona afectada (cómo se siente)
- Brindar apoyo para que la persona pueda estar tranquila.

2. Examen de las dimensiones del problema.

- ¿Qué está sucediendo?
- ¿Quién lo está haciendo?
- ¿Dónde sucede?
- ¿Cuándo ha sucedido? ¿Sigue sucediendo?
- Consecuencias

3. Exploración de posibles soluciones.

- Explorar lo que la persona ha hecho (¿cómo le ha hecho frente a la situación?). Es importante no juzgar las respuestas recibidas.
- Validar el hecho de que haya tratado de intentar resolver el problema. Si la persona no puede indicar ninguna acción no se deberá juzgar la respuesta.

4. Asistencia para realizar una acción concreta.

5. Referencia y seguimiento.

Los miembros del equipo del Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva deberán escuchar atenta y abiertamente todas las versiones que se presenten y actuar de manera cuidadosa de no dañar a las personas afectadas. La confidencialidad deberá garantizarse

En todo momento, y actuar de manera que no aumente el riesgo sobre las personas afectadas y demás testigos o personas observadoras. La actitud a mantener durante el proceso será una actitud resolutiva, buscando ser parte de la solución y no del problema.

Guía de entrevista con la persona presuntamente víctima

Casos de entrevista: (marcar con una x)

- Intervención en casos de acoso físico, psicológico y sexual
- Intervención en casos de acoso en el deporte

Indicaciones a tener en cuenta

- Si existe sospecha de violencia sexual **NO** realizar la entrevista (evitar re victimizar y obstaculizar la investigación penal).
- Es importante aclarar que la entrevista es parte de un proceso de valoración. En este sentido, se deben tomar las medidas de seguridad del caso, ya que todo proceso de investigación de una situación de acoso en cualquiera de sus formas puede implicar represalias para cualquier persona presunta víctima y/o testigo/a.
- Las situaciones de acoso no suelen evidenciarse ante las personas adultas (en caso de acoso de menores) y en ocasiones la persona violentada no suele reconocerse como tal. Por ello conviene hacerle saber que esta situación no debe ocultarse, transmitirle tranquilidad y seguridad, validar y eliminar sentimientos de culpabilidad.
- Se insistirá en la confidencialidad y manejo de la información resultado de la entrevista.
- Nunca se realizarán juicios de valor y la participación debe ser voluntaria.
- Se realizará la entrevista individualmente, se informará sobre las razones por las que se le ha solicitado brindar la información y el uso que se dará a la misma.

A. Datos de la persona entrevistada:

Nombre y apellidos: _____

Categoría: _____ Edad: _____

B. Guía básica de preguntas.

1. ¿Qué ha ocurrido? (Descripción de las distintas situaciones)
2. ¿Cuándo y dónde ha sucedido?
3. ¿Quién/Quiénes es/son las personas(s) que lo hace(n)?
4. ¿Por qué crees que lo hace(n)?
5. ¿Hay alguien que lo haya visto?
6. ¿Quién conoce la situación? ¿A quién has contado estas situaciones que estás viviendo? ¿A quién podrías contarlas?
7. ¿Hay alguien que te proteja/defienda?
8. ¿Desde cuándo se producen estas situaciones?
9. ¿Cómo te sientes cuando ocurre esto?
10. ¿Tú, qué es lo que haces cuando esto sucede?

C. Informar de las medidas que se van a tomar para ayudarle.

Guía de entrevista con la persona presunta observadora o testigo

Casos de entrevista: (marcar con una x)

- Intervención en casos de acoso físico, psicológico y sexual
- Intervención en casos de acoso en el deporte

Indicaciones a tener en cuenta

- Si existe sospecha de violencia sexual **NO** realizar la entrevista (evitar re victimizar y obstaculizar la investigación penal).
- Es importante aclarar que la entrevista es parte de un proceso de valoración. En este sentido, se deben tomar las medidas de seguridad del caso, ya que todo proceso de investigación de una situación de acoso en cualquiera de sus formas puede implicar represalias para cualquier persona presunta víctima y/o testigo/a.
- Quienes observan las situaciones de acoso en el contexto educativo suelen guardar silencio por complicidad en los hechos, por presión de quienes acosan o por miedo a convertirse en persona víctimas. Estas personas pueden ayudar a comprender las condiciones en las que se está dando la situación de maltrato, o facilitar información adicional que sea de valor.
- Las situaciones de acoso no suelen evidenciarse ante las personas adultas (en caso de acoso de menores) y en ocasiones la persona violentada no suele reconocerse como tal. Por ello conviene hacerle saber que esta situación no debe ocultarse, transmitirle tranquilidad y seguridad, validar y eliminar sentimientos de culpabilidad.
- Se insistirá en la confidencialidad y manejo de la información resultado de la entrevista.
- Nunca se realizarán juicios de valor y la participación debe ser voluntaria.
- Se realizará la entrevista individualmente, se informará sobre las razones por las que se le ha solicitado brindar la información y el uso que se dará a la misma.

A. Datos de la persona entrevistada:

Nombre y apellidos: _____

Categoría: _____ Edad: _____

B. Guía básica de preguntas. La persona responsable de realizar las entrevistas valorará si es necesario profundizar en algunas preguntas o formular preguntas adicionales:

1. ¿Qué tal te va en el quipo/actividades?
2. ¿Cómo te llevas con los compañeros y compañeras? ¿Tienes buenos amigos en el Club?
3. ¿Consideras que las agresiones entre compañeros/as son un problema en la E.F. CONCEPCIÓN?
4. ¿Cuáles son, en tu opinión, las formas más frecuentes de maltrato entre compañeras/os? (insultos, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, amenazas, chantaje, obligar a hacer cosas, aislar, discriminar).
5. ¿Has sido testigo de situaciones de maltrato a algún compañero/a? ¿Con qué frecuencia?
6. ¿Qué tipo de maltrato ha sido?
7. ¿Con qué frecuencia crees que ocurren estas formas de acoso?
8. ¿Dónde ocurren estas acciones? (entrenamientos, vestuarios, fuera del Club, en la salida, en la calle, por email, por RR:SS...) sigue en la página siguiente...

9. ¿Por qué crees que unas personas maltratan a otras? (para sentirse superiores, para gastar bromas, porque se lo merecen...)
10. ¿Qué sientes ante estas actuaciones de algunos compañeros/as?
11. ¿Cómo crees que se sienten quienes realizan el maltrato?
12. ¿Cómo crees que se siente quien recibe ese maltrato?
13. ¿Qué hiciste cuando ocurrieron esos hechos?
14. ¿A quién le has contado esta situación? (a nadie, a compañeros/as, al entrenador/a, a mis padres, a otros familiares...)
15. ¿A quién podrías contárselo?
16. ¿Crees que existen o funcionan bien los mecanismos que tiene el club para que cualquier persona pueda denunciar o informar sobre situaciones de violencia o acoso en la E.F.CONCEPCIÓN?

C. Informar sobre los próximos pasos

Guía de entrevista con la persona que presuntamente ha ejercido el acoso

Casos de entrevista: (marcar con una x)

- Intervención en casos de acoso físico, psicológico y sexual
- Intervención en casos de acoso en el deporte

Indicaciones a tener en cuenta

- Si existe sospecha de violencia sexual **NO** realizar la entrevista (evitar re victimizar y obstaculizar la investigación penal).
- Es importante aclarar que la entrevista es parte de un proceso de valoración. En este sentido, se deben tomar las medidas de seguridad del caso, ya que todo proceso de investigación de una situación de acoso en cualquiera de sus formas puede implicar represalias para cualquier persona presunta víctima y/o testigo/a.
- Debe analizarse la conveniencia de realizar una entrevista directa con alguien que presuntamente ha ejercido el acoso, y en ese caso recoger la información de manera adecuada, siempre evitando las preguntas directas.
- Es necesario mostrarle a la persona la disposición y ayuda en todo lo éticamente posible e indicarle que, en caso de ser responsable por los hechos, deberá asumir su responsabilidad.
- Se insistirá en la confidencialidad y manejo de la información resultado de la entrevista.
- Nunca se realizarán juicios de valor y la participación debe ser voluntaria.
- Se realizará la entrevista individualmente, se informará sobre las razones por las que se le ha solicitado brindar la información y el uso que se dará a la misma.

A. Datos de la persona entrevistada:

Nombre y apellidos: _____

Categoría: _____ Edad: _____

B. Guía básica de preguntas. Esta guía es un apoyo para orientar la recopilación de información. La persona responsable de realizar las entrevistas valorará si es necesario profundizar en algunas preguntas o formular preguntas adicionales:

1. ¿Qué tal te va en el equipo/actividades?
2. ¿Cómo te llevas con los compañeros y compañeras? ¿Tienes buenos amigos en el Club?
3. ¿Consideras que las agresiones entre compañeros/as son un problema en la E.F.CONCEPCIÓN.
4. ¿Cuáles son, en tu opinión, las formas más frecuentes de maltrato entre compañeras/os? (insultos, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, amenazas, chantaje, obligar a hacer cosas, aislar, discriminara)
5. ¿Con qué frecuencia crees que ocurren estas formas de acoso?
6. ¿Dónde ocurren estas acciones? (en clase, entrenamientos, vestuarios, fuera del Club, en la salida, por email, por RR:SS...)
7. ¿Por qué crees que unas personas maltratan a otras? (para sentirse superiores, para gastar bromas, porque se lo merecen...)
8. Me han dicho que el otro día hubo un incidente con _____ ¿Qué pasó? ¿Dónde pasó? (Intentar que se dé una descripción completa)
9. ¿Por qué crees que ha pasado esto? ¿Cómo te sientes ante esta situación?
10. ¿Cómo te crees que se siente _____ (la presunta persona acosada)?

Guía para la entrevista con la familia de la persona presuntamente acosada

C. Informar sobre los próximos pasos

Casos de entrevista: (marcar con una x)

- Intervención en casos de acoso físico, psicológico y sexual
- Intervención en casos de acoso en el deporte

Indicaciones a tener en cuenta

- Si existe sospecha de violencia sexual **NO** realizar la entrevista (evitar re victimizar y obstaculizar la investigación penal).
- Es importante aclarar que la entrevista es parte de un proceso de valoración. En este sentido, se deben tomar las medidas de seguridad del caso, ya que todo proceso de investigación de una situación de acoso en cualquiera de sus formas puede implicar represalias para cualquier persona presunta víctima y/o testigo/a.
- Es importante transmitir a la madre, padre o tutor/a responsable la preocupación y el interés del club de garantizar al futbolista o deportista un espacio seguro y de protección.
- Algunas madres/padres pueden tener poco conocimiento sobre las situaciones de violencia y sus implicaciones así que es importante encuadrar la seriedad de la situación.
- Aclarar que el objetivo principal no es buscar culpables, sino garantizar la protección de las personas en la E.F.CONCEPCIÓN.
- Es importante tener una escucha abierta y brindar apoyo, ya que algunas familias se sienten culpables cuando descubren que su hijo/a está siendo persona presunta víctima de malos tratos.
- La reacción inicial de algunas familias puede ser el enfadarse con el Club al entender que no se están prestando las suficientes medidas de atención a su hijo/a. Se recomienda no mantener una actitud defensiva, sino comprensiva y hacerle saber que el Club está tomando las medidas necesarias para intervenir la situación.
- El Club debe crear un clima de confianza y trabajar conjuntamente con la familia para abordar el conflicto y buscar las respuestas y soluciones adecuadas.
- Nunca se debe restar importancia a una situación de violencia donde una persona está siendo perjudicada, pero tampoco aumentar sus repercusiones creando situaciones de enfrentamiento mayores.
- Se insistirá en la confidencialidad y manejo de la información resultado de la entrevista. Nunca se realizarán juicios de valor.

Quien acude: **MADRE** **PADRE** **TUTOR/A RESPONSABLE**

Nombre y apellidos: _____

Teléfono de contacto: _____

Nombre de la presunta víctima: _____

1. Con el propósito de tranquilizar e informar a la familia de la presunta persona agredida, se aconseja desarrollar los siguientes pasos:
 - Informar de los hechos que se están investigando.
 - Informar de las actuaciones inmediatas emprendidas por el club.
 - Informar de las medidas que se ponen en marcha en el club para modificar la situación.
2. Recolección de información referida a los hechos denunciados.

3. ¿Qué conocimiento tenía de los hechos? ¿Su hijo/a le ha informado sobre la situación? ¿Cómo está repercutiendo en su hijo/a lo sucedido? ¿Qué compañeros/as pueden haber participado? En caso de conocer previamente la situación, ¿la familia ha tomado alguna medida?
4. Recabar información de la dinámica familiar y relaciones con el objetivo de profundizar en comportamientos en casa, relaciones con distintos miembros de la familia, relaciones sociales, actividades de ocio, posibles cambios de comportamiento.
5. Informar a la familia sobre los próximos pasos y enfatizar el interés del club deportivo por garantizar la protección de su hijo/a y trabajar de manera conjunta.

...sigue en la página siguiente...

Guía para la entrevista con la familia de la persona presuntamente acosadora

Casos de entrevista: (marcar con una x)

- Intervención en casos de acoso físico, psicológico y sexual
- Intervención en casos de acoso en el deporte

Indicaciones a tener en cuenta

- Si existe sospecha de violencia sexual **NO** realizar la entrevista (evitar revictimizar y obstaculizar la investigación penal).
- Es importante aclarar que la entrevista es parte de un proceso de valoración. En este sentido, se deben tomar las medidas de seguridad del caso, ya que todo proceso de investigación de una situación de acoso en cualquiera de sus formas puede implicar represalias para cualquier persona presunta víctima y/o testigo/a.
- Es importante transmitir a la madre, padre o tutor/a responsable la preocupación y el interés del club de garantizar al futbolista o deportista un espacio seguro y de protección.
- Algunas madres/padres pueden tener poco conocimiento sobre las situaciones de violencia y sus implicaciones así que es importante encuadrar la seriedad de la situación.
- Aclarar que el objetivo principal no es buscar culpables, sino garantizar la protección de las personas en la E.F.CONCEPCIÓN.
- Es importante tener una escucha abierta y brindar apoyo, ya que algunas familias de presuntos agresores pueden pensar que la mejor forma de ayudar a sus hijos/as es mostrándose hostil hacia la persona que comunica los hechos y rehúsan aceptar la implicación de su hijo/a. Se recomienda no mantener una actitud defensiva, sino comprensiva y hacerle saber que el club está tomando las medidas necesarias para intervenir la situación.
- El Club debe crear un clima de confianza y trabajar conjuntamente con la familia para abordar el conflicto y buscar las respuestas y soluciones adecuadas.
- Nunca se debe restar importancia a una situación de violencia donde una persona está siendo perjudicada, pero tampoco aumentar sus repercusiones creando situaciones de enfrentamiento mayores.
- Se insistirá en la confidencialidad y manejo de la información resultado de la entrevista.
- Nunca se realizarán juicios de valor.
- Desviar cualquier comentario negativo o culpabilizante sobre la presunta persona víctima.
- Es esencial recordarles que el uso del castigo corporal o trato humillante está prohibido para personas menores de edad y puede ser considerado un delito, y enfatizar sobre la importancia de no utilizar la violencia en el hogar.

Quien acude: **MADRE** **PADRE** **TUTOR/A RESPONSABLE**

Nombre y apellidos: _____

Teléfono de contacto: _____

Nombre del presunto agresor: _____

1. Con el propósito de tranquilizar e informar a la familia del presunto agresor, se aconseja desarrollar los siguientes pasos:

- Informar de los hechos que se están investigando.

...sigue en la página siguiente...

- Informar de las actuaciones inmediatas emprendidas por el club.
- Informar de las medidas que se ponen en marcha en el club para modificar la situación.
- Informar de las consecuencias disciplinarias y legales que pueden existir.

2. Recolección de información referida a los hechos denunciados.

3. ¿Qué conocimiento tenía de los hechos? ¿Su hijo/a le ha informado sobre la situación? ¿Cómo está repercutiendo en su hijo/a lo sucedido? ¿Qué compañeros/as pueden haber participado? En caso de conocer previamente la situación, ¿la familia ha tomado alguna medida?

4. Recabar información de la dinámica familiar y relaciones con el objetivo de profundizar en comportamientos en casa, relaciones con distintos miembros de la familia, relaciones sociales, actividades de ocio, posibles cambios de comportamiento.

5. Informar a la familia sobre los próximos pasos y enfatizar el interés del club deportivo por garantizar la protección de su hijo/a y trabajar de manera conjunta.

Informe de Actuación a partir de la activación de los Protocolos

Equipo: _____

Teléfono: _____

Director/a Deportivo/a: _____

Informe elaborado por: _____

Fecha del informe: _____

Protocolo(s) ejecutado(s)

Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de violencia física, psicológica y sexual.

Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de acoso en el deporte.

Resumen del proceso desarrollado

INFOMACIÓN RECOLECTADA

Persona encargada del caso: _____

Origen y fecha de la solicitud de intervención: _____

Fecha en que se comunicó a la Junta Directiva de la E.F.CONCEPCIÓN: _____

Datos de identificación de las personas involucradas:

Nombre y Apellidos: _____

Equipo: _____

Nº de expediente: _____

Edad: _____

Situación: persona víctima persona victimaria testigo u observador/a otro/a _____

Otras personas involucradas:

Monitores/as, entrenadores/as: _____

Personal auxiliar: _____

Descripción de los hechos constatados (hechos, fechas, lugares, actores.....)

¿Se han adoptado medidas inmediatas en el Club? SI (detalle abajo) NO

¿Interpuso denuncia ante las fuerzas del orden público? SI NO

¿Se han realizado coordinaciones con otras instituciones u otros recursos? SI NO

Nombre de la institución o recurso: _____

Persona contacto: _____

Fecha de coordinación: _____

Medida o acción desplegada: _____

Plan de seguimiento (citar cuáles serán las actuaciones de seguimiento que a partir de ahora se van a realizar)

¿Existe una apertura de expediente disciplina? SI NO

Fecha: _____

Persona encargada de verificar las medidas: _____

Nombre de la persona / jugador/a quien se le abrió el proceso: _____

Fecha esperada para los próximos hitos en la investigación: _____

Fecha del próximo informe de seguimiento: _____

Observaciones adicionales u otras medidas y actuaciones previstas.

Nombre y firma del responsable del informe: _____

Nombre y firma de la Dirección de la E.F.CONCEPCIÓN: _____

Informe de actuación para casos específicos de acoso en el deporte

Tipos de violencia (Se pueden quitar o agregar diferentes modos de violencia).

MANIFESTACIÓN DE VIOLENCIA	S I	N O	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	EJERCIDA POR:
Verbal: insultos, apodos... Especificar: _____					
Exclusión social: rechazo, discriminación... Especificar: _____					
Física: golpes, empujones... Especificar: _____					
Patrimonial: dañar pertenencias, robar... Especificar: _____					
Intimidación: chantaje, amenazas... Especificar: _____					
Sexual: acoso, tocamientos, abuso... Especificar: _____					
Discriminación: por orientación sexual, identidad de género, características físicas, discapacidad... Especificar: _____					

Lugar donde se produce(n) la(s) agresión(es)

- En entrenamientos con el entrenador presente
- En entrenamientos sin el entrenador presente
- Vestuarios
- Baños
- Dentro de la instalación deportiva (especificar zona; grada, campo 3 x, etc...): _____
- Fuera de la instalación deportiva
- Otros: _____

Medios utilizados

- Presencial Teléfono (mensajes de texto, etc.)
- Internet (Facebook , Twitter, Instagram , etc.)
- Otros: _____

Consecuencias de las agresiones

Medidas aplicadas

Medidas de protección a la persona víctima

Responsable/s: _____

Medidas de apoyo a la persona(s) victimaria(s)

Responsable/s: _____

¿Requiere la coordinación con otra(s) institución(es)?

SI, especificar: _____

Nombre de la institución o recurso: _____

Persona contacto: _____

Fecha de coordinación: _____

Medida o acción desplegada: _____

NO, por qué: _____

¿Interpuso denuncia ante las fuerzas del orden público? SI NO

Fecha del próximo informe de seguimiento: _____

Plan de seguimiento (citar las actuaciones de seguimiento que se realizarán a partir de ahora)

Nombre y firma del responsable del informe: _____

Nombre y firma de miembro de la junta directiva de la E.F.CONCEPCIÓN: _____

NOTA: Se le recuerda que la información aquí descrita debe ser tratada con confidencialidad y discreción.

Informe de Seguimiento

Fecha: _____

Plan de Seguimiento (detallar el plan de seguimiento que se dará al caso)

Actuaciones internas

Coordinación con el núcleo familiar

Citas enviadas al hogar: 1 2 3

Cantidad de reuniones celebradas: _____

Fecha _____ Fecha _____ Fecha _____

Acuerdos con el núcleo Familiar:

1- _____

2- _____

3- _____

4- _____

Proceso disciplinario SI NO

Expediente N° 20 ____ / _____

Fecha de apertura: _____

Medida(s) disciplinaria(s): SI NO (Detallar a continuación)

Persona encargada de verificar las medidas: _____

Nombre de la(s) persona(s) a quien(es) se le(s) ha abierto el proceso: _____

Coordinación interinstitucional (replicar para cualquier tipo de institución)

Fuerzas del orden público: SI NO

Fecha de aviso: _____

N° de expediente: _____

Llamadas de verificación de la tramitación del proceso: SI NO (cuántas: _____)

Fecha de verificación: _____

Persona que lleva el caso en la institución: _____

Estado del proceso: _____

Seguimiento: _____

E.F. CONCEPCIÓN



E.F. CONCEPCIÓN



E.F. CONCEPCIÓN

Protocolo de actuación y prevención del acoso en el ámbito deportivo

Edición primera

Madrid Julio de 2022



juego limpio

TRABAJO · ESFUERZO · HUMILDAD · RESPETO · EQUIPO · COMPAÑERISMO

C/ Virgen Del Portillo, nº8 Posterior (28027) de Madrid

Teléfono: 914 05 44 28 www.efconcepcion.es

Bienvenidos
al Club

