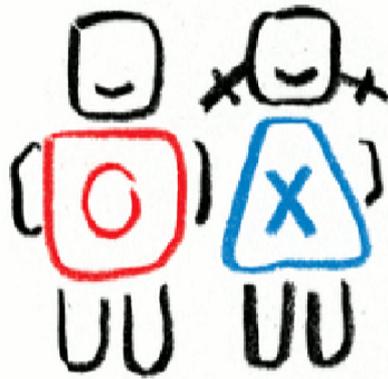


ANTISOCIO

Protocolo de actuación y prevención del acoso en el ámbito deportivo



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

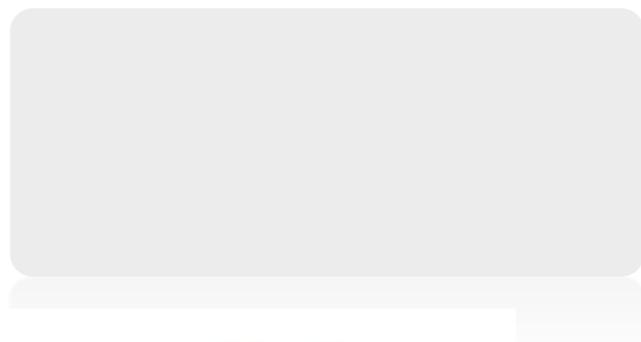




ANTIACOSO

Protocolo de actuación y prevención
del acoso en el ámbito deportivo

**A
N
T
I** **A
N
C
I
S
O**



INDICE

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

1



Introducción

A.D. ESCUELA DE FUTBOL ALUCHE se define como Agrupación Deportiva 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 A.D. ESCUELA DE FUTBOL ALUCHE 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 de la agrupación. 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 de la agrupación.

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 (Dasil, 2004), puesto que actúan entrenadores/as, jóvenes, directivos, árbitros y familiares como modelos de conducta en la transmisión de valores. Por ello, y como agrupación integrada 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 la agrupación como entre los/as deportistas que disfruten de los servicios ofrecidos por el mismo.

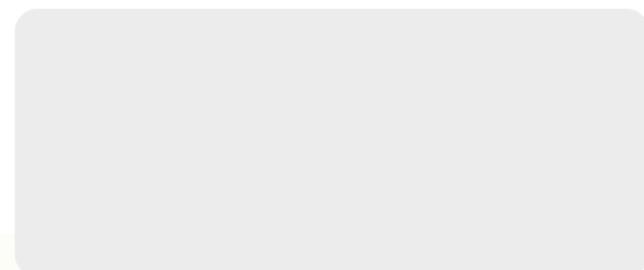
Este Protocolo fortalecerá la organización interna a través de la puesta en marcha de un mecanismo que comprometa a las diferentes partes para actuar en posibles casos de acoso o abuso, y mejorando al mismo tiempo el funcionamiento de la agrupación.

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 una agrupación que tenga un sitio para todas las personas y se apoye en su diversidad como elemento de creación de valores, impulsando una imagen de la agrupación 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 otras agrupaciones 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 A.D. ESCUELA DE FUTBOL ALUCHE 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 nuestra agrupación deportiva.

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 de la agrupación, sea socio/a de la agrupación o disfrute de las instalaciones gestionadas.

Cualquier persona que forme parte de la agrupación 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 A.D. ESCUELA DE FUTBOL ALUCHE. 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 A.D. ESCUELA DE FUTBOL ALUCHE. Para ello, tomamos el compromiso de informar sobre la existencia y procedimiento básico del Protocolo, tanto al personal que preste servicios en nombre de la agrupación, 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:

Diligencia y celeridad: el procedimiento será ágil, rápido, creíble, transparente y equitativo. De esta forma, se garantizará que el procedimiento se resuelve con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, teniendo por objetivo completar el procedimiento en el menor tiempo posible respetando siempre las garantías oportunas.

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.

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.

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.

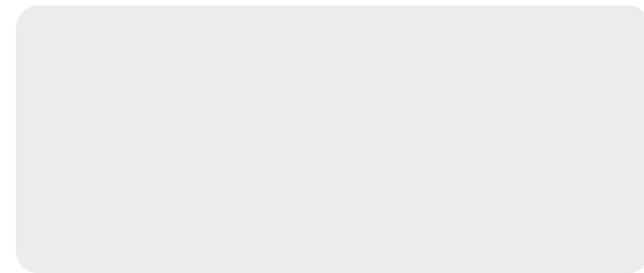
Protección de datos: Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

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 de la agrupación como de cada uno de los miembros de este. Para ello, la A.D. ESCUELA DE FUTBOL ALUCHE 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/a.
- 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 lo 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 dignidad discriminatoria 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 sexual o 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 tráfobo 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 de la agrupación.



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.

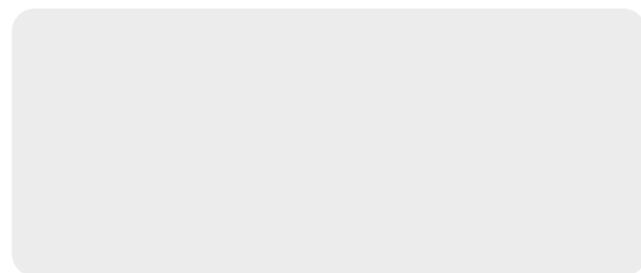


Violencia Sexual:

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



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.

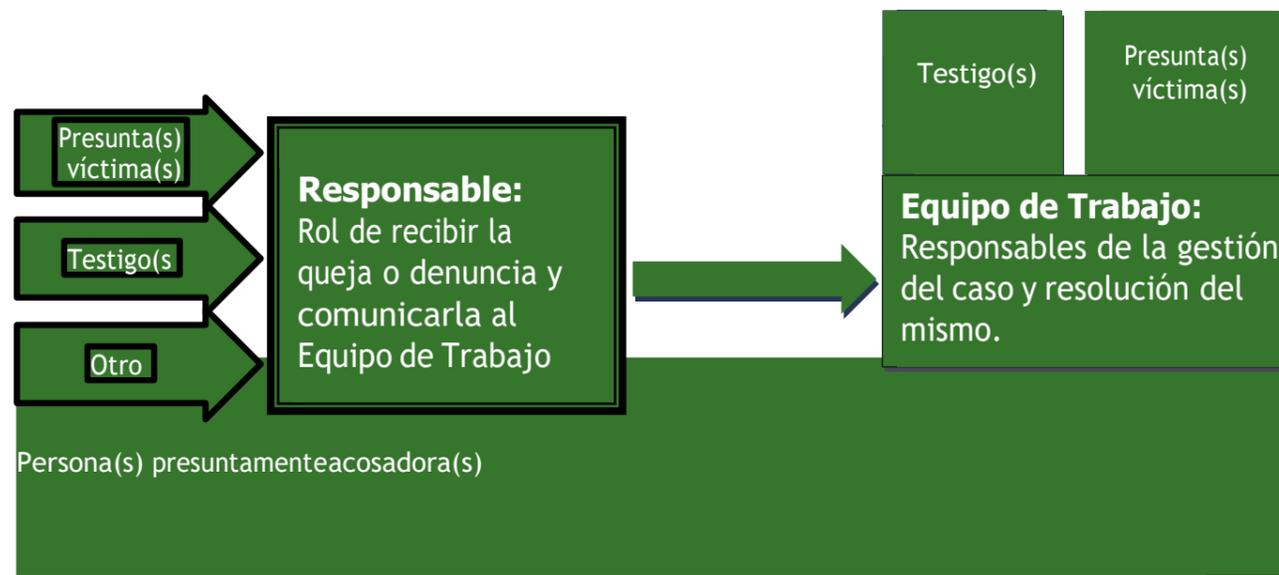
Diseño y activación de medidas: Intervenir inmediatamente en la activación del protocolo correspondiente y proceder a la segunda etapa de este. En esta fase, será necesario comunicar las denuncias al órgano de gestión de incidencias y comunicar la activación del Protocolo anti acoso a las personas involucradas, así como a la Junta Directiva de la A.D. ESCUELA DE FUTBOL ALUCHE. 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 de la agrupación y tres miembros de la Junta Directiva del mismo, así como la figura del “Delegado de Protección” al que podrán acudir los menores para plantear sus inquietudes. En caso de que la agrupación 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 de la Agrupación, 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 derecho pudiesen 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 Informal**, 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 a la agrupación 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 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/es, 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 de la Agrupación, evitando que sienta 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/as de la Agrupación, familia, compañeros/as 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 hijo o hija.
- 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 video vigilancia 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 de la agrupación la existencia del caso, así como los pasos y 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 de la agrupación. Según las características de la situación y los recursos con los que cuenta con la A.D. ESCUELA DE FUTBOL ALUCHE 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 la agrupación, 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/as y/o trabajadores/as de la agrupación.

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 de la agrupación 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 A.D. ESCUELA DE FUTBOL ALUCHE 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 la agrupación, 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.

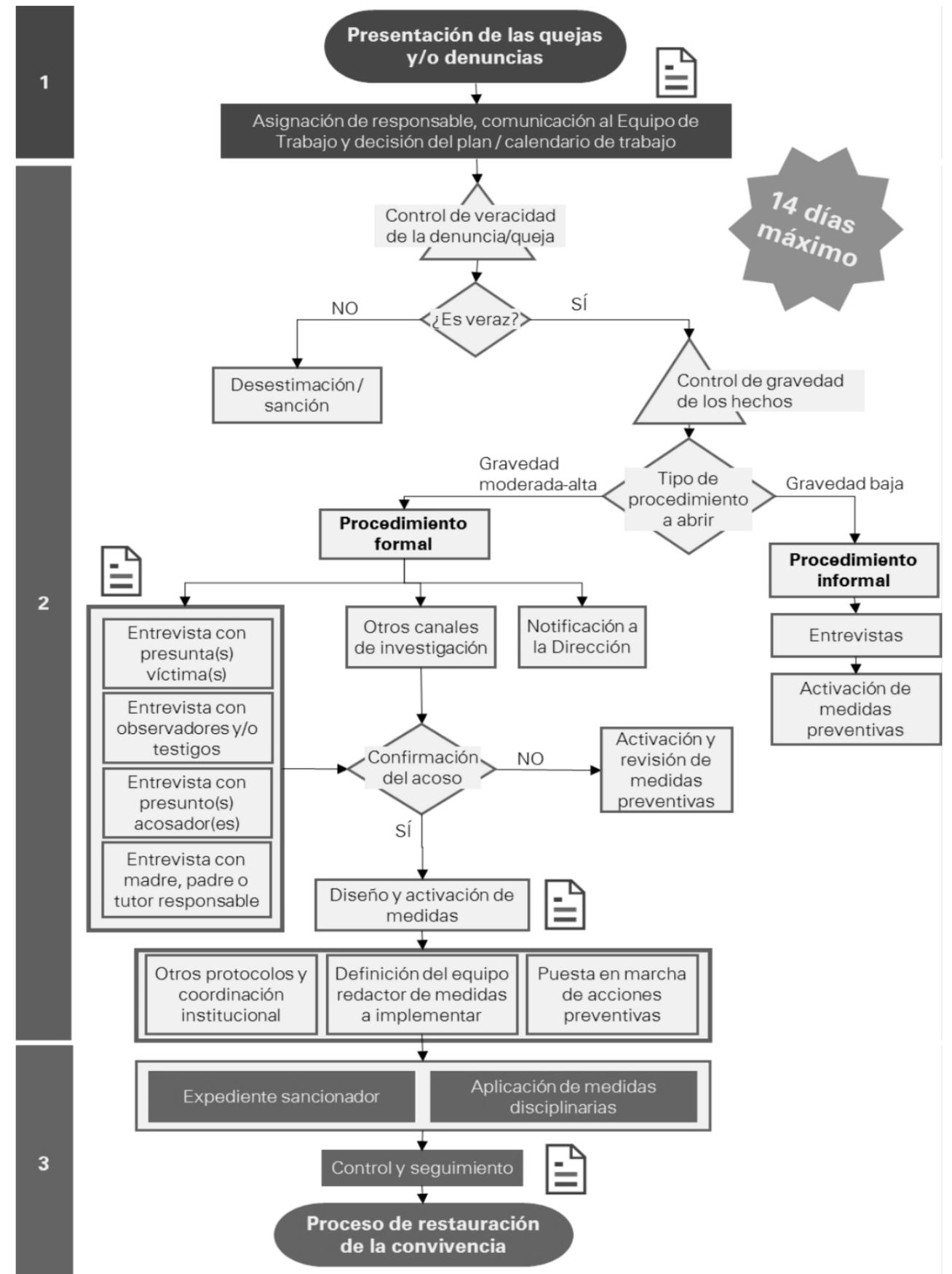
Este seguimiento tendrá una duración de seis meses para asegurar que se la situación de acoso se ha contenido:

- 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

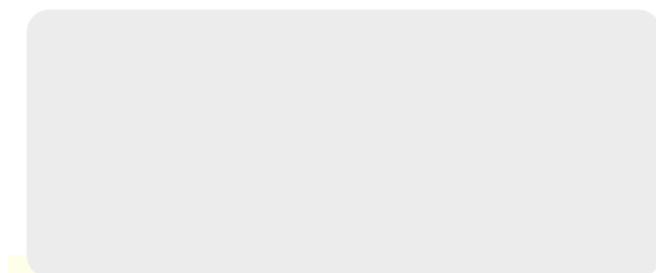
Una vez concluido el proceso, se debe realizar un proceso de restauración de la convivencia para crear las condiciones necesarias para abordar las consecuencias negativas y las diferencias originadas por la situación de acoso. Esto es una oportunidad para que las personas implicadas compartan los efectos 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 la Agrupación 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 de la agrupación que se vea afectado por éste: deportistas, trabajadores, familias, etc. Para ello, se desplegará una estrategia de difusión que vendrá apoyado por las siguientes acciones:



1. Facilitar el acceso al Protocolo completo a través de la intranet o la red del Club. Facilitar un resumen del protocolo con el proceso principal y una explicación del mismo a todos los participantes.
2. Divulgación del Protocolo y de las medidas a instaurar progresivamente a través de los tabloneros de anuncios en los diferentes centros de la A.D. ESCUELA DE FUTBOL ALUCHE. 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.
3. 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.
4. Se comunicará al exterior la existencia del Protocolo a través de los diferentes medios sociales que se manejan en la A.D. ESCUELA DE FUTBOL ALUCHE.

Es necesario para poder garantizar el cumplimiento del Protocolo, que exista conocimiento del mismo por parte de todo el personal de la agrupación que se vea afectado por éste: deportistas, 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 de la agrupación, 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 de la agrupación.

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.

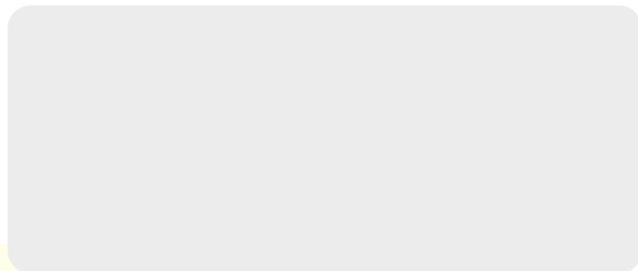
Campañas

Periódicamente se pondrán en marcha campañas de tolerancia cero, con la finalidad de sensibilizar y comprometer a la masa social de la agrupación hacia un entorno libre de cualquier tipo de violencia. Para cumplir este objetivo, se fomentará la educación en los deportistas de la A.D. ESCUELA DE FUTBOL ALUCHE.

En los valores de la agrupación y por la convivencia.

6

Guías de actuación



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

INTEGRIDAD

La información no puede manipularse sin autorización expresa

CONFIDENCIALIDAD

Solo pueden acceder a la información las personas autorizadas

DISPONIBILIDAD

El acceso a la información debe garantizarse en todo momento



A.D. ESCUELA DE FUTBOL ALUCHE



Protocolo de actuación y prevención del acoso en el ámbito deportivo

Edición primera

Madrid Julio de 2023

TRABAJO · ESFUERZO · HUMILDAD · RESPETO · EQUIPO · COMPAÑERISMO

Avenida de las Águilas, 14 (Campo de Fútbol Polideportivo Aluche) (28044) de Madrid

