



Seseña C.F.

SESEÑA C.F

Protocolo anti acoso



CLUB SESEÑA C.F
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso



El Club SESEÑA C.F valora la amplia y enriquecedora diversidad de todas las personas. Creemos que la diversidad contribuye de manera muy positiva al éxito de nuestro Club. Con “diversidad” nos referimos a diferencias de sexo, raza, edad, religión, opiniones políticas, etnia, idioma, orientación sexual, apariencia física, poder adquisitivo o nivel educativo, comprometido y solidario que se rige por la ética deportiva trabajando de manera constante y luchando por sacar adelante todos los proyectos propuestos. Por ello, queda expresamente prohibida cualquier tipo de discriminación por estos motivos o por cualesquiera otros. Del mismo modo, es la intención y el deber del Club proporcionar un ambiente de trabajo libre de cualquier clase o modalidad de acoso, ya sea éste laboral, sexual, psicológico, físico o moral. Ya sea éste cometido en persona o por cualquier otra vía. Estas previsiones se recogen más detalladamente en el Protocolo contra el Acoso y la Discriminación del Club. De esta manera, no atentaremos contra la dignidad o integridad de los integrantes del Club, de una persona o de un grupo de personas con palabras despectivas o con acciones denigrantes, por los motivos anteriormente expuestos o por cualquier otro.

Uno de los grandes objetivos marcados por El Club SESEÑA C.F 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 el 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 objetivo, consideramos fundamental la implicación de los distintos agentes integrantes, puesto que entrenadores/as, compañeros/as, directivos, árbitros y familiares actúan como modelos de conducta en la transmisión de valores. Por ello, y como club perteneciente a las Escuelas Federativas de 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 trabajadores/as 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 trabajadores/as 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 El Club SESEÑA C.F 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.

El Club SESEÑA C.F se compromete en la adopción de determinadas medidas para evitar situaciones de acoso en el ámbito de nuestro Club:

El Club SESEÑA C.F insta a todos sus integrantes y simpatizantes a:

1. Sensibilizar a los integrantes del Club del problema y de las diferentes formas de violencia y acoso que tienen lugar en el deporte.

CLUB SESEÑA C.F
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso



2. Implementar estrategias de prevención en los diferentes tipos de acoso tanto a nivel infantil, juvenil o adulto en el Club.

3. Impulsar la elaboración y aplicación de códigos éticos y de conducta para los entrenadores/as y demás personal del ámbito deportivo del Club, tanto si trabajan con adultos como con niños/as.

4. Poner en marcha, cursos de formación destinados a entrenadores/as y personal del ámbito deportivo para prevenir y detectar los diferentes casos de acoso.

El Club SESEÑA C.F sensibilizado y sabedor de la relevancia de esta problemática en la sociedad actual estima necesario actuar de forma responsable y eficaz impulsando una serie de medidas de diversa naturaleza dirigidas a sensibilizar al entorno deportivo del Club, así como a prevenir, detectar y evitar tales situaciones. Siguiendo estos principios El Club SESEÑA C.F acuerda la aprobación del presente protocolo por considerar que es un instrumento muy eficaz en la prevención, detección e intervención en situaciones de riesgo ante los diferentes tipos de acoso.

Finalidad

Como ya se ha detallado con anterioridad este Protocolo tiene la intención de garantizar el respeto a una serie de principios, así como el establecer unas pautas para su prevención.

Concretamente, se pretende garantizar que el comportamiento de todas las Personas Vinculadas al Club estén alineadas con los Principios y Valores de nuestra institución y con la defensa y respeto de todos los derechos de las personas independientemente de su condición.

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 El Club SESEÑA C.F 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 El Club SESEÑA C.F 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 del mismo. Asimismo, nos comprometemos a informar de la existencia del Protocolo, así como la difusión de los procedimientos a todas las personas que puedan 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 sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, discriminación, "bullying" y demás actitudes recogidas en el apartado de Definiciones.

CLUB SESEÑA C.F
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso



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: 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 registrarán por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

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 del mismo. Para ello, El Club SESEÑA C.F 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.

Definiciones

A continuación, detallamos la definición de términos relacionados con los diferentes tipos de acoso a los que se hace referencia en este protocolo.

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/as 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 vejear a un compañero/as.
- Hay una situación, percibida o real, de superioridad entre el compañero/a acosado/ar (o grupo) y el acosado. Sintiendo este último que no tiene apoyos y que no tiene forma de poder escapar de dicha situación.

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, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Más aún, cuando existe una relación de superioridad laboral, docente o jerárquica o cuando se realiza frente a personas especialmente vulnerables por razón de edad, enfermedad o situación personal. El acoso sexual contra las mujeres, el que mayoritariamente se produce, se considera, además de afrentar a la dignidad, 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 abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo, tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones sexuales insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto físico tales como flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos y llamadas telefónicas indeseadas.
- Miradas, silbidos o gestos y acciones de carácter sexual que incomoden tales como proposiciones o presión para la actividad sexual e insistencia para participar en actividades sociales cuando quien sea objeto de ésta haya manifestado rechazo manifiesto.
- 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” (de autoridad) 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, bromas o comentarios obscenos que resulten ofensivas.
- Llamadas telefónicas indeseadas
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas (a mayores de 16 años, a menores con edad inferior a 16 años, se considera abuso sexual), de objetos o escritos, cartas, mensajes o correos electrónicos de contenido sexual u ofensivo.
- 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.
- Invitaciones reiteradas a participar en actividades sociales cuando quien sea objeto de esta haya dejado claro su rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como abrazos o besos no deseados tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas, silbidos 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.

El Código Penal tipifica los delitos de acoso sexual en su artículo número 184.

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, he 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 reiteradamente 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, encargados/as 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 injustificados.
- 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 siguientes comportamientos y acciones:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas y vejatorias a la persona en relación al aspecto físico u opción sexual.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar públicamente 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:

- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- 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 estar en 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 y discriminación de los derechos que se da de forma agresiva, intencionada y repetida, que ocurre sin motivación evidente entre la relación de pares o iguales (jugadores/as, por ejemplo) por una relación desigual o por un desequilibrio de poder, durante un continuo en el tiempo lo suficientemente prolongado para producir en la/s víctima/s consecuencias psicológicas devastadoras.

A continuación, exponemos los tipos de acoso o bullying:

Físico: Acción encaminada a lesionar la integridad física de una persona a través de golpes, empujones, tirones de pelo, encerramientos, obligar a entrar en algún sitio, etc.

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 (e.g. motes), etc.

Ciberbullying: Utilización de la Tecnologías de la Información y la Comunicación para hacer "bullying", a través de mensajes de texto, redes sociales, teléfono móvil, fotos, vídeos, etc.

Social: Acción encaminada a intimidar, humillar, excluir o alentar la exclusión deliberada (juegos, actividades de equipo, etc.) con la pretensión de aislar a la persona del resto de compañeros/as. Es el que deja secuelas más profundas.

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.

Violencia psicológica: Acción cuyo fin es lesionar la integridad emocional de las personas que se compone de una forma de trato que genera inseguridad en sí mismo, mina la autoestima y fomenta la sensación de temor, como, por ejemplo, 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.

Prácticas discriminatorias

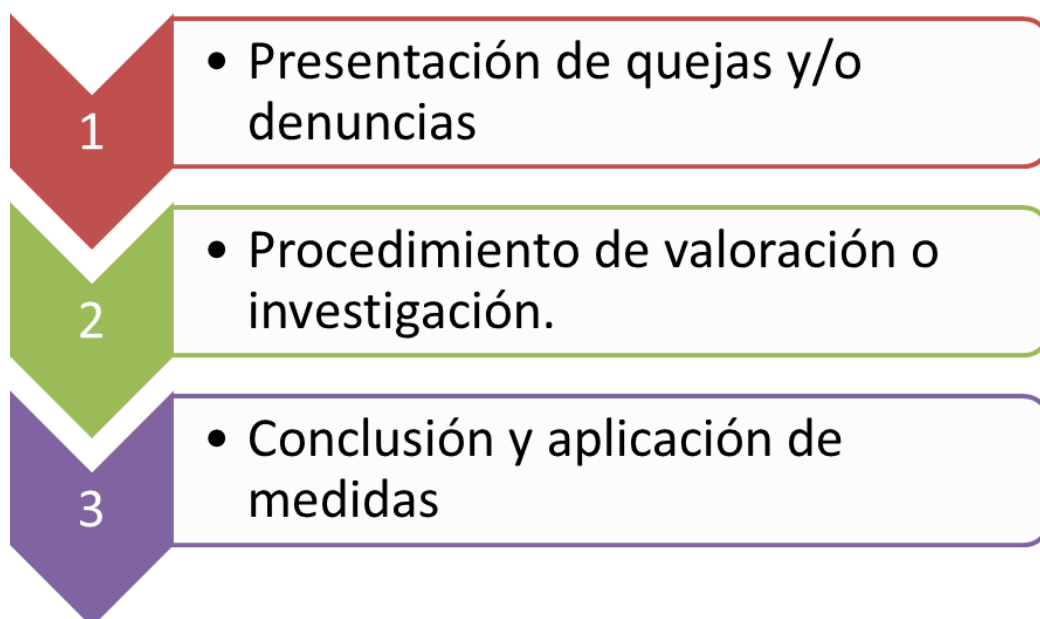
Establecer condiciones laborales, profesionales o de desempeño de la actividad deportiva por criterios no objetivos como, por ejemplo, razones ideológicas, religión, creencias, pertenencia a una etnia, raza o nación, por sexo u orientación sexual, por la situación familiar o personal, etc. Estas conductas pueden ser calificadas como un delito del artículo 314 del Código penal.

Certificado de antecedentes por delitos sexuales

El Club SESEÑA C.F en cumplimiento de su deber de diligencia, recaba de todos aquellos empleados/as o colaboradores/as que prestan sus servicios con menores de edad, el correspondiente Certificado acreditativo de inexistencia de antecedentes penales por la comisión de delitos sexuales. Este certificado, deberá ser entregado con carácter previo al inicio de la relación laboral.

Procedimiento de actuación

El procedimiento a 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 (confidencialidad, etc.).

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, planteando una queja o denuncia relativa al comportamiento detectado a través del buzón físico, formulario web o el correo electrónico info@sesenacf.es para a continuación poder poner en marcha el Protocolo y la búsqueda de soluciones por parte de las personas competentes designadas para ello.

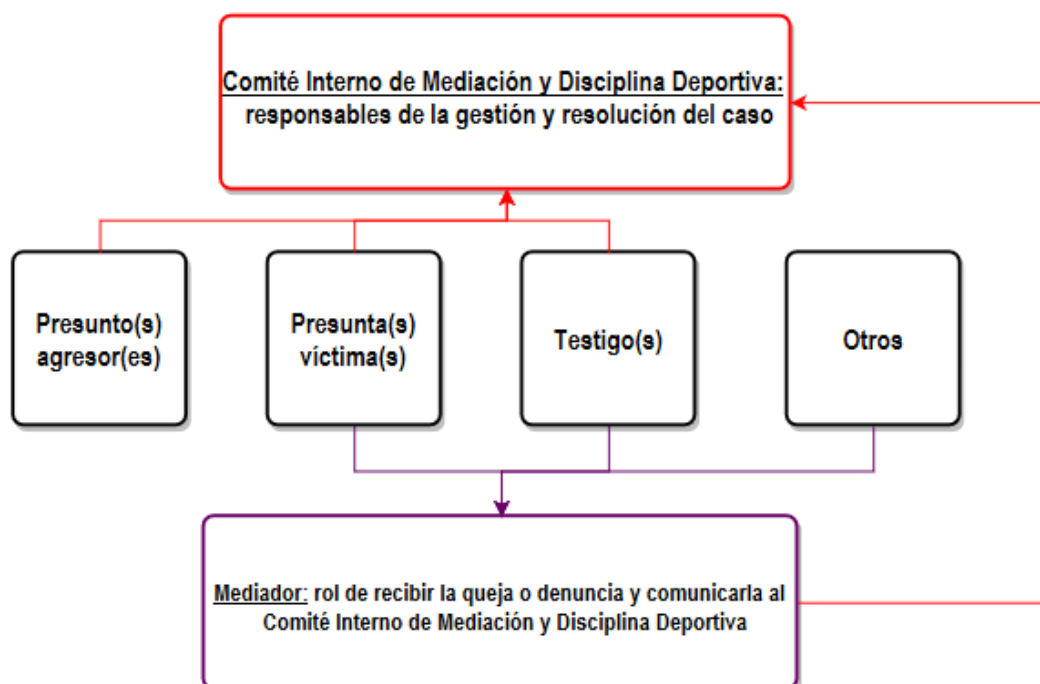
Si la queja y/o denuncia se recoge a través de una denuncia directa de cualquier persona del entorno del club, la persona a quien se informa de la situación pasará a ser la persona encargada de la notificación al Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva (órgano definido a continuación) para la gestión de la misma. Esta persona deberá seguir una serie de pautas para cumplir con la tarea de la mejor manera posible:



El órgano encargado de la gestión de incidencias, también denominado **Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva**, estará compuesto por un número impar de personas, formando parte del mismo: padres/madres de jugadores/as del club, y responsables de la Dirección Deportiva y del Área de Psicología del club. 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 4 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 de flujo y de relaciones durante el proceso



2. 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 denunciantes, 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, denunciantes 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.

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 denunciantes 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: con la presunta víctima, testigos, etc. En las entrevistas con los diferentes grupos de personas, habrá que tenerse en cuenta una serie de pautas que se resumen a continuación:

| Realización del contacto | Examen de las dimensiones del problema | Exploración de posibles soluciones |
|---|---|---|
| ✓ Escuchar (qué pasó) | ✓ ¿Qué está sucediendo? | ✓ Explorar lo que la persona ha hecho (¿cómo le ha hecho frente a la situación?) |
| ✓ Empatizar ("sintonizarse") con la persona afectada (cómo se siente) | ✓ ¿Quién lo está haciendo? ✓ ¿Dónde sucede? | ✓ Es importante NO juzgar las respuestas recibidas |
| ✓ Brindar apoyo para que la persona pueda estar tranquila | ✓ ¿Cuándo ha sucedido? ✓ ¿Sigue sucediendo? ✓ Consecuencias | ✓ Validar el hecho de que haya intentado resolver el problema. Si la persona no puede indicar ninguna acción NO se deberá juzgar la respuesta |

CLUB SESEÑA C.F
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso



Los miembros del Comité Interno de Disciplina y Mediación Deportiva deberán escuchar atenta y abiertamente todas las versiones que se presenten y actuar de manera cuidadosa para no dañar a las personas afectadas, garantizando la confidencialidad en todo momento, y buscando ser parte de la solución y **NO** parte del problema.

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.

- b. Otros canales: 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

2. Notificación a la Dirección: De forma simultánea a la apertura del procedimiento formal, se notificará al club 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 de excederse de los 14 días.

3. 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.

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

- Activar otros Protocolos. Por ejemplo: denuncia ante la autoridad competente.
- Medidas para garantizar y organizar la protección de la persona presunta víctima dentro del club.
- Referencias y coordinaciones con otras instituciones, inclusive denuncias cuando correspondan.

Por ejemplo: concejalía de educación.

- Comunicación de la situación a la familia o personas encargadas, en caso de acoso de menores.

4. Diseño y activación de medidas: 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/as y/o trabajadores/as del Club.

Procedimiento de actuación en caso de abusos sexuales hacia menores.

Cuando se reciba comunicación o denuncia en el seno del Club bien sea a través del Comité Interno de Disciplina y Mediación Deportiva o por cualquier otra vía, en relación a una posible conducta de acoso o abuso sexual en el ámbito del mismo, ésta deberá ser investigada, a la mayor brevedad posible, por parte del Comité Interno de Disciplina y Mediación Deportiva atendiendo a los principios contenidos en este Protocolo y atendiendo de forma especial a la confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de las posibles víctimas o presuntos implicados, investigación exhaustiva de los hechos, garantía de actuación y adoptando las medidas necesarias incluidas las disciplinarias e indemnidad frente a represalias.

Por ello, en un primer momento se citará a declarar al denunciante o comunicante (en caso de menores a sus padres o tutores) de la presunta situación de acoso o abuso sexual para recabar todos los detalles necesarios para el correcto desarrollo de la investigación, posteriormente, y cuando los hechos descritos sean indiciariamente constitutivos de un presunto delito de acoso o abuso sexual, se deberá citar al presunto autor del hecho para comunicarle la apertura de la investigación y recabar su versión de los hechos, seguidamente, se citará a declarar a los testigos de la situación denunciada (si los hubiera). En atención a lo declarado por las personas intervinientes en la investigación, siguiendo el proceso referido en este protocolo y, siempre que los hechos descritos tengan a juicio del Comité Interno de Disciplina y Mediación Deportiva indicios claros y suficientes para ser considerados constitutivos de delito (tras la emisión del correspondiente Informe), el Club, a través de su Presidente deberá poner los hechos y el resultado de la investigación realizada en conocimiento de la Fiscalía de Menores para que continúe con los trámites necesarios para la investigación, y en su caso, apertura del procedimiento judicial que corresponda. En todo caso, el Club, llevará a cabo todas aquellas actuaciones necesarias para la defensa y protección de los afectados.

3. 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

Entre las medidas sancionadoras, habrá que tener especial cuidado para mantener un principio de proporcionalidad 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; impartidos tanto por el club como por organizaciones sin ánimo de lucro o de las Administraciones Públicas.

CLUB SESEÑA C.F
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso



Aplicación de medidas disciplinarias

Vinculado al compromiso del Club con la protección de los Derechos Fundamentales que se describen en el presente Protocolo, la realización, de cualquier conducta por parte de Personas Vinculadas en contra de lo dispuesto, originará las oportunas consecuencias disciplinarias conforme a lo establecido en el Código Ético y Disciplinario del Club.

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

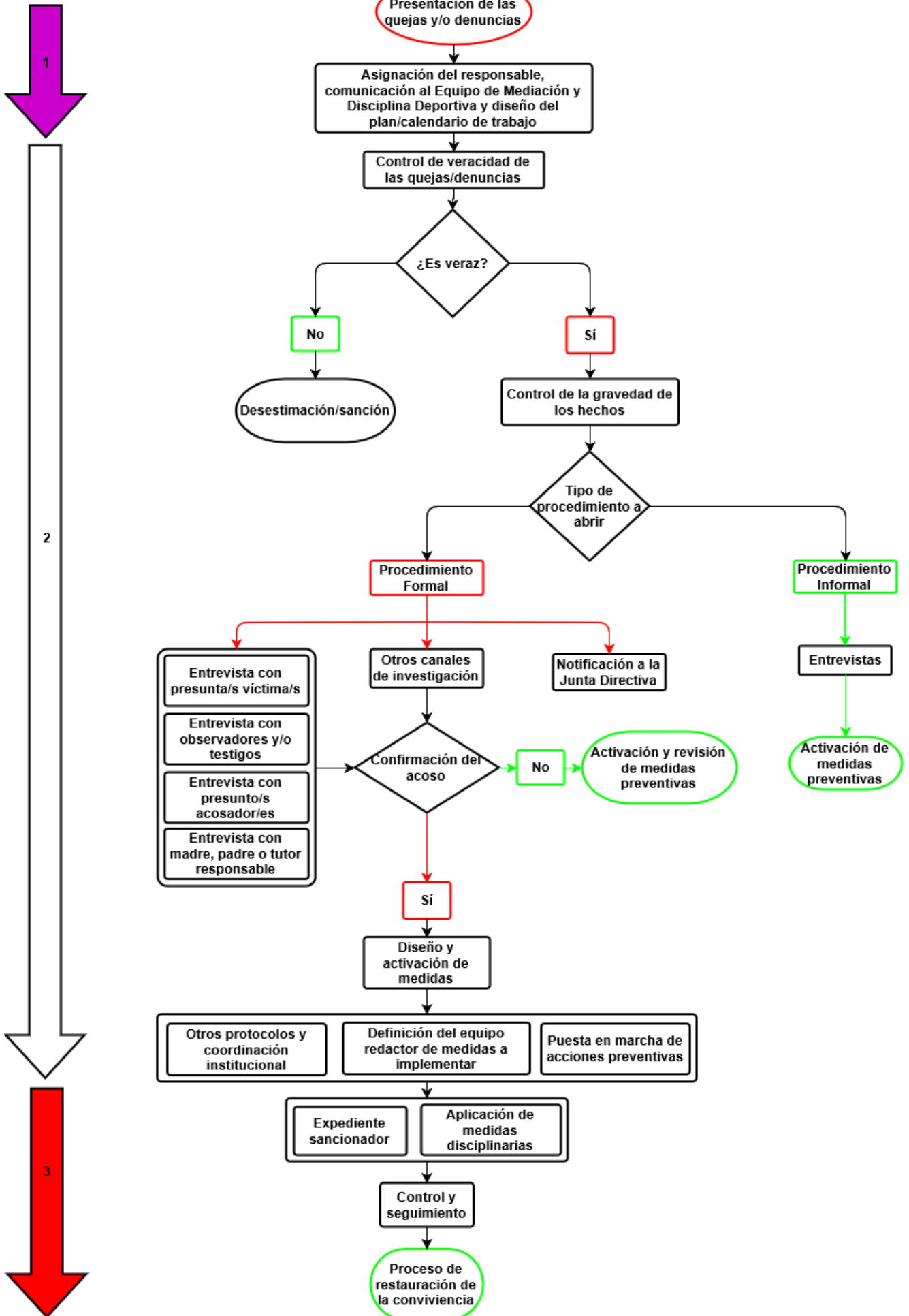
Una vez concluido el proceso, se debe realizar un proceso de restauración de la convivencia para crear las condiciones necesarias para abordar las consecuencias negativas y las diferencias originadas por la situación de acoso. Esto es una oportunidad para que las personas implicadas compartan los efectos 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.

CLUB SESEÑA C.F
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso



F.

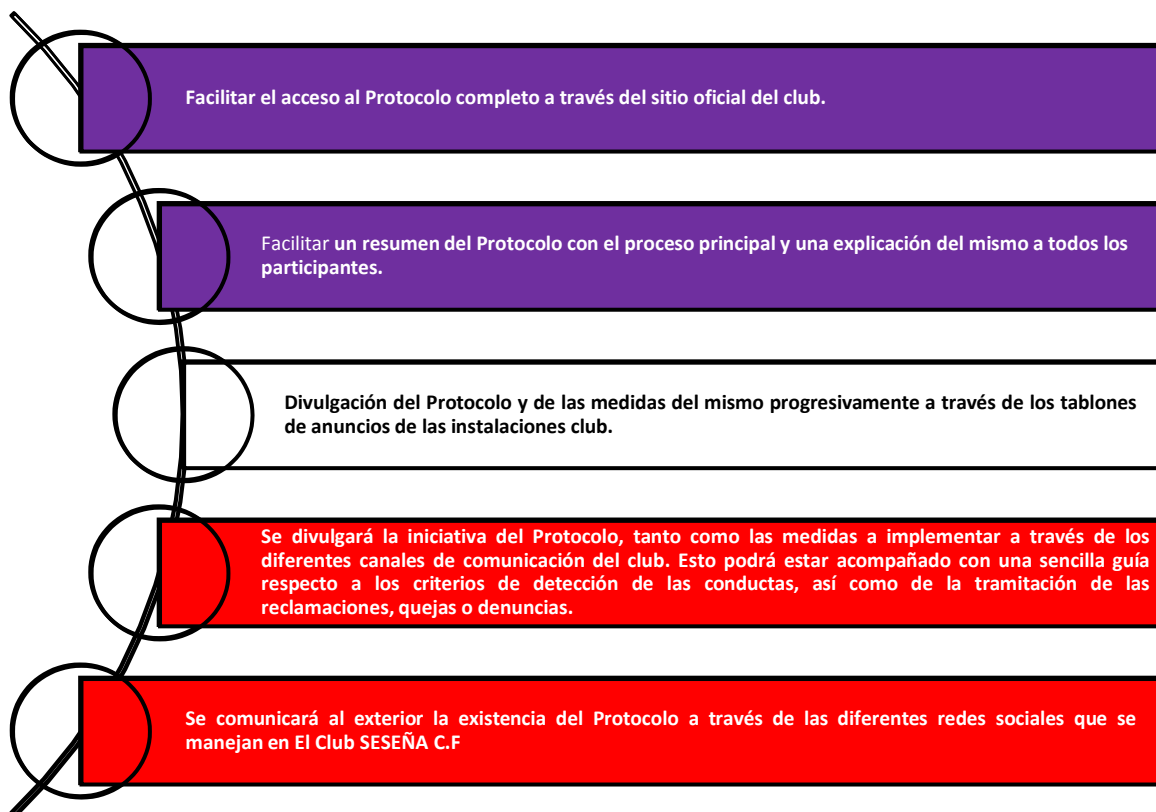


Divulgación

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/as, familias, etc.

Para ello, se desplegará una estrategia de difusión que vendrá apoyado por las siguientes acciones:



En cuanto a la sensibilización, información y formación, se realizarán los esfuerzos necesarios para formar adecuadamente en igualdad, en prevención de cualquier tipo de violencia y en los valores del club a todos los niveles.

| Formación | Revisión | Campañas |
|---|--|--|
| En esta línea, se fomentará la formación de los trabajadores/as del club en prevención y actuación ante posibles casos de acoso, siendo los propios trabajadores los que ayudarán a lograr una mayor sensibilización dentro del club. | 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. | 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 alumnos de la escuela en los valores del club. |

SESEÑA C.F
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso



Guías de actuación

El procedimiento a seguir 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.

SESEÑA C.F
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso



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 acoso.

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: _____

Firma: _____ Fecha: _____

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

SESEÑA C.F
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso



Modelo de informe de actuación para casos específicos de acoso en el deporte

Equipo: _____

Coordinador/a: _____

Informe elaborado por: _____

Fecha del informe: _____

INFORMACIÓN RECOLECTADA

Persona encargada del caso: _____

Origen y fecha de la solicitud de intervención: _____

Fecha en que se comunicó al Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva: _____

Datos de identificación de las personas involucradas:

Nombre y Apellidos: _____

Nº de expediente: 20__ / _____

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

Observaciones adicionales u otras medidas y actuaciones previstas.

SESEÑA C.F
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso



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

| Manifestación de violencia | SÍ | NO | 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, discapacidad.... Especificar: _____ | | | | | |

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

- En entrenamientos con el entrenador/a delante
- En entrenamientos sin el entrenador/a delante
- Vestuarios
- Baños
- Transporte
- Fuera de la instalación deportiva
- Otros _____

Medios utilizados

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

Consecuencias de las agresiones

Medidas aplicadas

SESEÑA C.F
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso



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: _____

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

SESEÑA C.F
Protocolo de actuación ante situaciones de acoso



Modelo de 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: _____

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