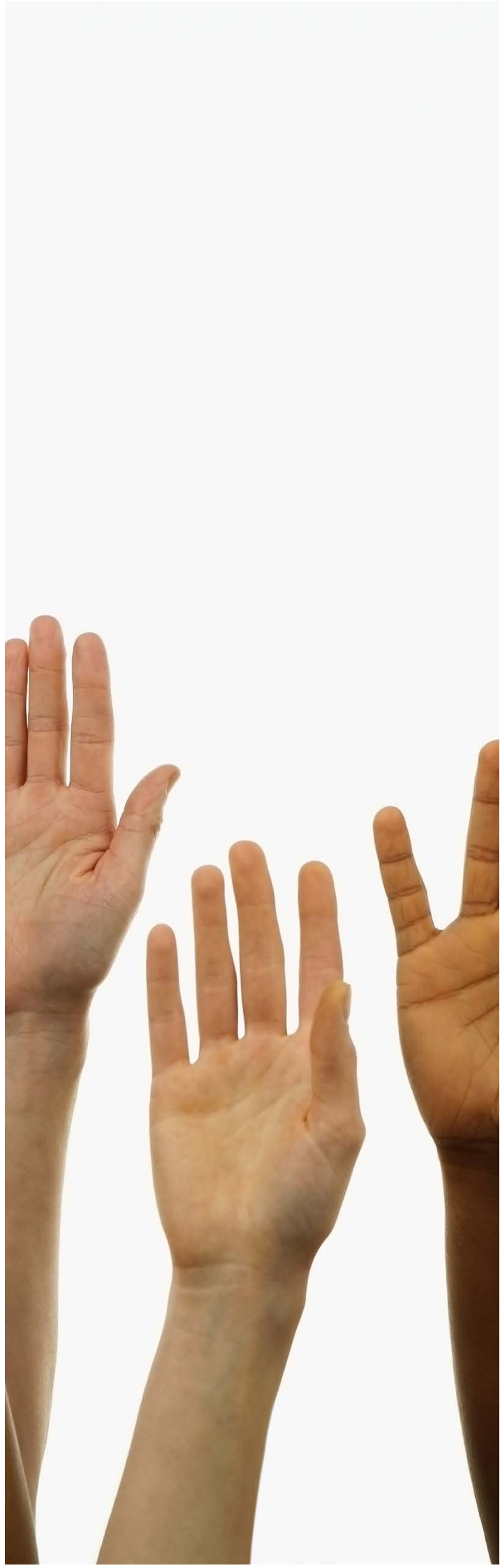




Protocolo anti acoso en el deporte

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

Mayo 2017



Índice

Introducción	4
Ámbito de aplicación	5
Definiciones	7
Procedimiento de actuación	10
Divulgación	16
Guías de actuación	17



Introducción

El club deportivo Bera Bera se define como un club que fomenta la diversidad, abierto a cualquier realidad, persona y edad, comprometido y solidario que se rige por la ética deportiva trabajando de manera constante y luchando por sacar adelante todos los proyectos propuestos.

Tras el objetivo ambicioso marcado por el club Bera Bera de afianzar el liderazgo en Euskadi, a través de un modelo de gestión de mejora continua e innovación basado en el compromiso, implicación de las personas que componen Bera Bera, así como ser un referente en la alta competición, formación y en el fomento de la práctica deportiva, ofreciendo para ello los recursos humanos y materiales del club, se plantea la idea de definir un Protocolo para los casos de acoso que se puedan dar tanto entre las personas trabajadoras en el Club como entre los deportistas que disfruten de los servicios ofrecidos por el mismo.

Este protocolo persigue el objetivo de **afianzar la seguridad de las personas en Bera Bera**, apostando por un club que tenga un sitio para todas las personas y se apoye en su diversidad como elemento de creación de valor.

En esta línea, mediante la puesta en marcha de este Protocolo se pretende al mismo tiempo **reforzar los objetivos estratégicos** del Club

Bera Bera, extraídos de la Estrategia 2016-2020, donde se 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, y mejorando al mismo tiempo el funcionamiento del club, ya que partirá de la base más sencilla y que mayores sinergias pueda crear.

Este 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, impulsando una imagen de Bera Bera que apuesta por la igualdad de todas las personas que componen Bera Bera y su seguridad

El Protocolo nace de la necesidad de poder garantizar el bienestar de todas las personas trabajadoras y deportistas de Bera Bera, pero también de la necesidad de predicar con el ejemplo, servir como referencia a otros clubes ya que el

deporte tiene un gran impacto en la sociedad, por ejemplo, Bera Bera impacta de manera directa en más de 1000 personas.

Siendo la educación uno de los pilares de la sociedad, y siendo un valor de Bera Bera la ética y el valor social o solidaridad, este Protocolo vela por ser un seguro por el que todas estas personas que participan en Bera Bera fomentarán la ética, igualdad y la defensa de las víctimas del acoso.

Ámbito de aplicación

El ámbito de **aplicación de este Protocolo incluye al Personal de Administración y Servicios (como pueden ser entrenadores y monitores) y los Deportistas**, 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 Deportivo Bera Bera, sea socio del Club o disfrute de las instalaciones gestionadas por Bera Bera. Por lo tanto, se aplicará también al personal perteneciente a contratadas, subcontratadas o puesto a disposición por Empresas de Trabajo Temporal y a quienes estén relacionados con el Club Bera Bera por un contrato de prestación de obra o servicio.

Cualquier persona que forme parte del Club Bera Bera, sean deportistas o asociados, deberá respetar la dignidad de deportistas, plantilla y demás personas que presten servicios o disfruten de servicios ofrecidos por Bera Bera, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, así como bullying o trato discriminatorio. 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 salud de toda persona que preste o disfrute de los servicios en los espacios gestionados por Bera Bera, asegurando un ambiente exento de riesgos para la salud tanto física como psicológica. Para ello, Bera Bera toma el compromiso de informar sobre la existencia y procedimiento básico del Protocolo, en primera instancia a todo el personal que preste servicios en nombre del club, así como a las empresas colaboradoras que estén ligadas a la actividad de la misma. En la misma línea, Bera Bera se compromete 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, por razón de sexo, 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.

➔ **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 registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Otro eje principal en el que aplica la existencia del protocolo, es en la sensibilización, información y comunicación frente al acoso, lo que supone una campaña de dinamización y divulgación transversal, tarea que no solo estará bajo la responsabilidad de la Administración del club, sino de cada uno de los miembros del mismo. Para ello, Bera Bera pondrá en

marcha acciones de difusión, información y comunicación, acciones de formación y concienciación a la comunidad deportiva, y realizará un estudio y diagnóstico sobre las situaciones de acoso y los riesgos que se hayan producido, así como procedimiento a seguir en caso de identificar casos de esta naturaleza.

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.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la persona que los recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona. El acoso sexual contra las mujeres, el que mayoritariamente se produce, se considera, además de afrentar a la 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 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:

- o 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.
- o 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, 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 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 a 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 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, discriminación y de los derechos que se da de forma repetida y continuada entre la relación de pares o iguales (estudiantes 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:



Ciberbullying

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 los centros del Club.



Violencia verbal

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



Violencia física

Acción encaminada a lesionar la integridad física de una persona, a través de golpes, patadas, zancadillas, pellizcos, empujones, tirones de pelo, encerramientos, obligar a 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.

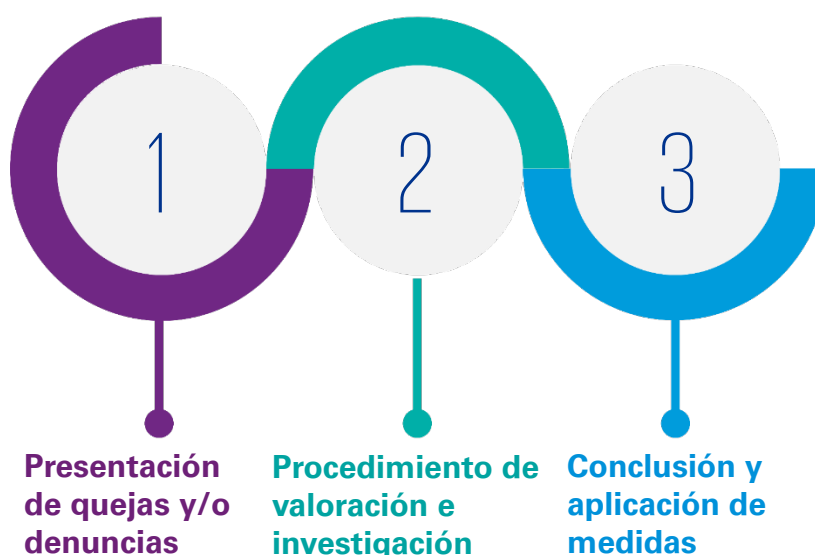


Violencia Sexual

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.

Procedimiento de actuación

El procedimiento a seguir en cualquier situación de acoso (se entenderán por acoso todas las situaciones y tipos de acoso considerados en el apartado anterior) está definido por tres fases. Estas fases podrán solaparse, adaptarse al suceso y a las personas, o ponerse en marcha según la necesidad y la casuística específica de cada caso. Las tres etapas del procedimiento protocolario son las siguientes:



1- 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. Deberán tenerse presentes 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 o 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.

La persona a quien se informa de la situación pasará a ser la persona encargada de la notificación al Equipo de Trabajo (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:

- No restar importancia, minimizar o ignorar a las manifestaciones o denuncias del denunciante y testigos
- Escuchar con respeto y sin prejuicios. Tener en cuenta todas las declaraciones con la mayor seriedad

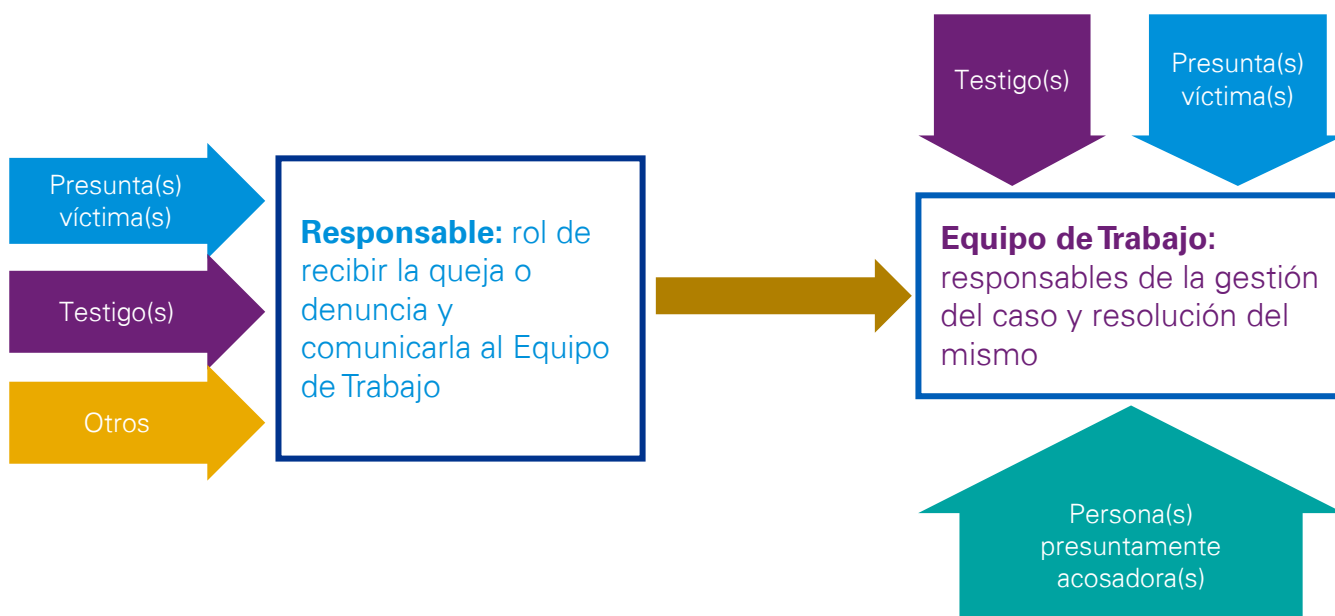
- Garantizar la confidencialidad de las personas involucradas
- Intervenir inmediatamente en la activación del protocolo correspondiente y proceder a la segunda etapa del mismo. En esta fase, será necesario comunicar las denuncias al órgano de gestión de incidencias y comunicar la activación del Protocolo anti acoso a las personas involucradas, así como a la Dirección del Club Bera Bera. 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 **Equipo de Trabajo**, estará

compuesto por las personas responsables de las secciones de rugby, balonmano, baloncesto y karate, así como las personas responsables de actividades, comunicación y la persona encargada de la gerencia del Club Bera Bera. Este Equipo de Trabajo cuenta con las competencias necesarias para el estudio de cada caso así como con la capacidad de tomar las decisiones pertinentes.

El Equipo de Trabajo 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 el origen en que tanto para la persona acosada tanto 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 puestos de trabajo, equipos y grupos.

Mapa de agentes y flujo de relaciones durante el proceso:



2- Procedimiento de valoración e investigación

En primera instancia, el Equipo de Trabajo 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 Trabajo 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 Trabajo y la(s) persona(s) informada(s) de la situación (personal de Bera Bera, entrenadores, responsable...), el **procedimiento informal** tratará de solventar el problema extraoficialmente para que no llegue a convertirse en una situación de acoso. Este proceso puede diferenciarse en dos etapas claramente definidas tras la presentación de la queja o denuncia:

1) Entrevistas

El Equipo de Trabajo junto con el responsable (persona que ha sido informada de la situación en primera instancia) irá con la presunta víctima si esta lo desea a una cita con la persona presuntamente acosadora en la que esta última podrá presentar las explicaciones que considere convenientes.

2) Activación de medidas

El Equipo de Trabajo dará a conocer la situación futura en el caso de persistir el comportamiento susceptible de calificarse como acoso, y por lo tanto las consecuencias o sanciones disciplinarias con las que proceder en tal caso. El Equipo de Trabajo recogerá el suceso con la finalidad de documentarlo para un futuro análisis y para mantener un control sobre los sucesos y prevenir que se repitan en el futuro o que agraven con el paso del tiempo.

Con esto, por lo 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 Bera Bera de un método para solucionar los casos de acoso y que ayude a la restauración de la convivencia, manteniendo siempre firmes los principios de confidencialidad, anonimato, sigilo, seguridad... como se han mencionado 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 cabales o fuentes.

a. Entrevistas:

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

En el caso de la **entrevista con la presunta víctima**, se intentará recabar toda la información con una única descripción de la situación por su parte en una entrevista, cuando sea ésta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad, sigilo, agilidad...

Las entrevistas podrán ser en presencia o no de la presunta víctima (a la elección de esta última) o de la persona denunciante (también a elección de esta). Todas las personas a ser entrevistadas podrán solicitar la presencia de otra u otras personas de representación, o si se considerara conveniente de otros u otras trabajadoras, miembros del equipo, compañeros... a efectos de configurar la prueba testifical.

Las **entrevistas** con las personas **testigos** podrán realizarse por separado o en conjunto, siendo siempre la persona evaluadora un perfil neutral y no personalmente vinculado a las personas involucradas en el proceso.

En los casos de **acoso de menores**, será obligatorio comunicar a las familias de los sucesos. Se comunicará vía telefónica, mail o a través de una citación para una entrevista a la madre, padre o persona responsable o tutor/a de la persona acosada, de la persona que presuntamente ha ejercido el acoso, de las personas testigo y observadoras de la situación.

En las entrevistas con los diferentes grupos de personas, sobre todo para los casos de acoso en personas menores de edad, habrán de tenerse diferentes puntos en cuenta como se resumen a continuación:

Entrevista con quien presuntamente sufre el acoso:

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

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

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

Entrevista con los observadores o testigos:

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

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

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

Entrevista con quien o quienes presuntamente violentan:

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

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

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

b. **Otros canales:**

Podrán emplearse otros métodos de investigación, como la revisión de grabaciones de 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.

2) **Notificación a la Dirección**

Al mismo tiempo que la apertura del procedimiento formal e inicio de las investigaciones necesarias, se notificará a la Dirección del Club la existencia del caso así como los próximos pasos y el calendario contemplado para cada una de las etapas, teniendo en mente que el proceso no deberá extenderse 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. Asimismo, puede ser un momento oportuno para revisar las medidas de prevención y sensibilización, que de forma ordinaria deben llevarse a cabo en los centros de Bera Bera. El propósito final es garantizar la protección de las personas, aunque no haya sido identificada una situación de acoso será necesario mantener una posición vigilante y revisar no haber omitido ninguna información. Será necesario también notificar del informe de actuación a la Dirección con los hallazgos del proceso cada vez que se tenga conocimiento de una nueva situación de presunto acoso.

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

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

- Activar otros Protocolos. Si se presenta un incidente que necesite activar alguno(s) de los demás protocolos. Por ejemplo: denuncia ante los cuerpos de seguridad.
- Medidas para garantizar y organizar la protección de la persona presunta víctima dentro del Club Bera Bera. Según las características de la situación y los recursos con los que cuenta Bera Bera, se deberá valorar las acciones más oportunas.

- Referencias y coordinaciones con otras instituciones, inclusive denuncias cuando correspondan. Por ejemplo: 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 docentes 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.

4) **Diseño y activación de medidas**

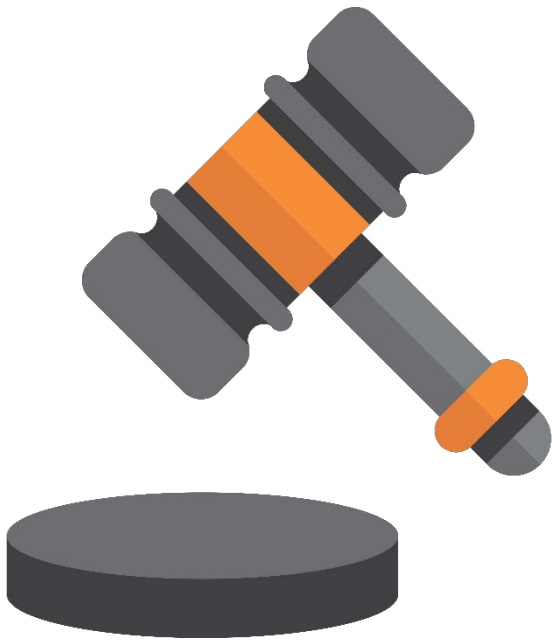
Con el objetivo de buscar soluciones efectivas, y restaurar la convivencia en el Club, se creará un equipo que se encargará de diseñar las medidas que ayuden a solventar las situaciones de acoso, así como liderar las campañas de prevención que podrán ponerse en marcha. El equipo podrá estar formado por la presunta víctima, la persona que ha realizado la acción de acoso, las personas observadoras y testigos, los docentes, entrenadores y/o trabajadores del Club.

Entre otras, se podrán poner en práctica iniciativas como:

- Enfrentamiento al lenguaje insultante con prontitud, con objetivo de prevenir situaciones de acoso
- Evitar la terminología negativa durante los entrenamientos o en las reuniones
- Incluir modelos de conducta positivos en los entrenamientos o rutinas de trabajo
- Sensibilización del problema y problemas y consecuencias de acoso
- Abordar las acciones de acoso verbales, materiales, físicas y las actitudes irrespetuosas
- 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 presunta 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 presunta 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 i 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



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 Equipo de Trabajo 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 Dirección del Club Bera Bera, para la puesta en marcha de las medidas y la resolución del conflicto.

Si el Equipo de Trabajo 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 trabajar o en su defecto, compartir equipo, contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección del Club Bera Bera facilitará el cambio de puesto de trabajo o 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 inspección de trabajo o 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 de acuerdo con la infracción realizada. Algunos ejemplos de sanciones para el caso de personas trabajadoras en Bera Bera podrían ser:

- Traslado forzoso temporal o definitivo de equipo, puesto de trabajo, o centro de trabajo
- Suspensión del empleo y sueldo tanto para trabajadores como para deportistas
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional o de categoría deportiva
- Despido disciplinario

Para el caso de acoso en personas menores de edad, las medidas sancionadoras a aplicar podrían ser:

- Insistencia en la búsqueda de ayuda especializada
- Postergación de ascensos de categoría o convocatorias deportivas
- Rebajar la calificación de su desempeño para su promoción como deportista

- Exclusión del equipo o del Club Bera Bera

Además las medidas de sanción podrán ser reforzadas con la obligatoriedad de asistir a cursos de acciones de prevenir el acoso, información... que puedan impartirse desde organizaciones sin ánimo de lucro o Administración Pública.

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 Dirección.

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.

Se recomienda realizar seguimientos semanales durante un mes para asegurar que se ha contenido la situación de acoso. Posteriormente, puede extenderse el periodo de evaluación a cada dos semanas y luego cada mes durante un periodo total de seis meses.

Tanto al final del proceso como durante el mismo, el Equipo de Trabajo comunicará a la Dirección de la existencia y evolución de las investigaciones en marcha, siempre salvaguardando las garantías de confidencialidad, sigilo... 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. Es un proceso de sensibilización y prevención de futuros incidentes que implica la implicación de todos los miembros del Club Bera Bera para asegurar la restauración de la convivencia, programando medidas como:

- Comunicación asertiva
- Fortalecimiento del autoestima
- Generar el empoderamiento de las personas víctimas
- Fomentar la cooperación y el sentido de pertenencia de las personas testigos
- Concienciar a las personas agresoras sobre el daño que puede causar el acoso tanto a la persona como al equipo o al Club

Asegurar que el grupo afectado por el acoso trabaja en el proceso de restauración es necesario, ya que es una forma de romper con los ciclos de generación de nuevas situaciones de acoso y se recuperan las relaciones deterioradas como efecto de la situación de acoso.

Una de las formas de realizar las tareas mencionadas anteriormente podría ser:

- Animar y fomentar que desde los más jóvenes se denuncien las situaciones de acoso que puedan conocer
- Participar activamente en programas de información y sensibilización para prevenir el acoso
- Formación en información a las personas trabajadoras de los procedimientos existentes y de las variaciones y alteraciones que estos puedan tener
- Involucrar a los partícipes a que participen de manera activa en la resolución de los problemas
- Hacer partícipes a las familias para la comunicación de las denuncias o casos de acoso que pudieran conocer
- Incluir el acoso como punto de discusión en las reuniones del Club Bera Bera

1

Presentación de las quejas y/o denuncias



Asignación de responsable, comunicación al Equipo de Trabajo y decisión del plan / calendario de trabajo

Control de veracidad de la denuncia/queja

14 días máximo

¿Es veraz?

NO

SÍ

Desestimación/sanción

Control de gravedad de los hechos

Gravedad moderada-alta

Gravedad baja

Procedimiento formal

Procedimiento informal



- Entrevista con presunta(s) víctima(s)
- Entrevista con observadores y/o testigos
- Entrevista con presunto(s) acosador(es)
- Entrevista con madre, padre o tutor responsable

Otros canales de investigación

Notificación a la Dirección

Entrevistas

Activación de medidas preventivas

Confirmación del acoso

NO

Activación y revisión de medidas preventivas

SÍ

Diseño y activación de medidas



Otros protocolos y coordinación institucional

Definición del equipo redactor de medidas a implementar

Puesta en marcha de acciones preventivas

Expediente sancionador

Aplicación de medidas disciplinarias

Control y seguimiento



Proceso de restauración de la convivencia

2

3

Divulgación

Las acciones comunicativas en esta materia podrán encontrar sinergias y aprovechar los canales actualmente en uso por el Club para maximizar el impacto de los mensajes a difundir

Para garantizar el cumplimiento del Protocolo, es absolutamente necesario el conocimiento del mismo por todo el personal que se vea afectado por éste, ya sean

deportistas profesionales o escolares, trabajadores del Club Bera Bera, familias... Para hacer a todos estos partícipes conocedores de este Protocolo, 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 de trabajo
- 2- Facilitar un resumen del protocolo con el proceso principal y una explicación del mismo a todos los partícipes
- 3- Divulgación del Protocolo y de las medidas a instaurar progresivamente a través de los tabloneros de anuncios en los diferentes centros del Club Bera Bera
- 4- Se divulgará masivamente la iniciativa del protocolo, tanto como las medidas a implementar a través de la mensajería instantánea o a través del correo electrónico. Esto podrá estar acompañado con una sencilla guía respecto a los criterios de detección de las conductas, así como de la tramitación de las reclamaciones, quejas o denuncias.
- 5- Se comunicará al exterior la existencia del Protocolo a través de los diferentes medios sociales que se manejan en el Club Bera Bera

En cuanto a la sensibilización, información y formación, se realizará a través de las iniciativas de la nueva estrategia de Bera Bera 2016-2020, alineando los trabajos de comunicación de la estrategia así como los trabajos de divulgación del Protocolo Anti acoso, sacando el mayor provecho a las sinergias existentes. Además se harán los esfuerzos necesarios para formar adecuadamente en igualdad y conciliación, en prevención de la violencia y en los valores del club a todos los niveles.

Formación

En esta línea, se fomentará la formación de los trabajadores de Bera Bera en prevención ya actuación de casos de acoso, siendo los trabajadores los que ayudarán a lograr una mayor sensibilización en el colectivo deportivo.

Revisión

Al menos una vez al año se revisará la situación del protocolo y se evaluará el mismo, comunicando las posibles adaptaciones que puedan surgir, de la misma que se hará con

la evaluación y seguimiento.

Campañas

Periódicamente se pondrán en marcha campañas de tolerancia cero, con el fin de sensibilizar y comprometer a la comunidad deportista hacia un entorno libre de violencias tengan el origen que tengas estas. Esta campaña se reforzará sobre todo en los ámbitos más sensibles, que son las mujeres y los menores de edad, educando en los valores del club y por la convivencia.

Guías de actuación

El procedimiento a seguir requiere una serie de pautas para garantizar la documentación y resolución de los casos que puedan surgir, asegurando ante todo la seguridad 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.



Comunicación escrita al Equipo de Trabajo ante la activación de los protocolos

Por este medio se le informa que existe sospecha de que en el centro educativo se presenta una situación de _____ por lo que se procede a activar el Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de _____.

Sección deportiva: _____

Datos de la persona involucrada

Nombre y apellidos: _____

Edad: _____

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

- Detección
- Presunta persona víctima
- Compañero/a del equipo / división
- Familia de presunta persona víctima
- Familia de persona testigo u observador/a
- Dirección
- Personal docente, monitor/a, entrenador/a
- Personal de administración
- Otro: _____

Breve descripción de los hechos:

Nombre de persona a cargo de ejecutar el Protocolo: _____

Firma: _____ Fecha: _____

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

Intervención: guía para las entrevistas y el proceso de investigación

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

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

Aquellas acciones que se realizan pueden ser de dos tipos:

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

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

1. Realización del contacto

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

2. Examen de las dimensiones del problema

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

3. Exploración de posibles soluciones

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

4. Asistencia para realizar una acción concreta

5. Referencia y seguimiento

Los miembros del equipo del Equipo de Trabajo deberán escuchar atenta y abiertamente todas las versiones que se presenten y actuar de manera cuidadosa de no dañar a las personas afectadas. La confidencialidad deberá garantizarse en todo momento, y actuar de manera que no se aumente el riesgo sobre las personas afectadas y demás testigos o personas observadoras. La actitud a mantener durante el proceso será una actitud resolutiva, buscando ser parte de la solución y no del problema.

Guía de entrevista con la persona presuntamente víctima

Casos de entrevista: (marcar con una x)

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

Indicaciones a tener en cuenta

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

A. Datos de la persona entrevistada:

Nombre y apellidos: _____

Sección deportiva: _____

Edad: _____

B. Guía básica de preguntas.

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

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

Guía de entrevista con la persona presunta observadora o testigo

Casos de entrevista: (marcar con una x)

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

Indicaciones a tener en cuenta

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

A. Datos de la persona entrevistada:

Nombre y apellidos: _____

Sección deportiva: _____

Edad: _____

B. Guía básica de preguntas, esta guía no es una lista cerrada sino que es un apoyo para orientar la recopilación de información. La persona responsable de realizar las entrevistas valorará si es necesario profundizar en algunas preguntas o formular preguntas adicionales:

1. ¿Qué tal te va en el equipo/actividades?
2. ¿Cómo te llevas con los compañeros y compañeras? ¿Tienes buenos amigos en el Club?
3. ¿Consideras que las agresiones entre compañeros/as son un problema en el Club Bera Bera?
4. ¿Cuáles son, en tu opinión, las formas más frecuentes de maltrato entre compañeras/os? (insultos, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, amenazas, chantaje, obligar a hacer cosas, aislar, discriminar...)
5. ¿Has sido testigo de situaciones de maltrato a algún compañero/a? ¿Con qué frecuencia?
6. ¿Qué tipo de maltrato ha sido?
7. ¿Con qué frecuencia crees que ocurren estas formas de acoso?
8. ¿Dónde ocurren estas acciones? (en clase, entrenamientos, vestuarios, fuera del Club, en la salida, en el transporte, en la calle, por email, por redes sociales...)
9. ¿Por qué crees que unas personas maltratan a otras? (para sentirse superiores, para gastar bromas, porque se lo merecen...)
10. ¿Qué sientes ante estas actuaciones de algunos compañeros/as?
11. ¿Cómo crees que se sienten quienes realizan el maltrato?
12. ¿Cómo crees que se siente quien recibe ese maltrato?

13. ¿Qué hiciste cuando ocurrieron esos hechos?

14. ¿A quién le has contado esta situación? (a nadie, a compañeros/as, al entrenador/a, a mis padres, a otros familiares...)

15. ¿A quién podrías contárselo?

16. ¿Crees que existen o funcionan bien los mecanismos que tiene el centro para que cualquier persona pueda denunciar o informar sobre situaciones de violencia o acoso en el Club Bera Bera?

C. Informar sobre los próximos pasos

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

Casos de entrevista: (marcar con una x)

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

Indicaciones a tener en cuenta

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

A. Datos de la persona entrevistada:

Nombre y apellidos: _____

Sección deportiva: _____

Edad: _____

B. Guía básica de preguntas, esta guía no es una lista cerrada sino que es un apoyo para orientar la recopilación de información. La persona responsable de realizar las entrevistas valorará si es necesario profundizar en algunas preguntas o formular preguntas adicionales:

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

C. Informar sobre los próximos pasos

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

Casos de entrevista: (marcar con una x)

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

Indicaciones a tener en cuenta

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

Quién acude: MADRE PADRE TUTOR/A RESPONSABLE

Nombre y apellidos: _____

Teléfono de contacto: _____

Nombre de la presunta víctima: _____

1. Con el propósito de tranquilizar e informar a la familia de la presunta persona agredida es aconsejable desarrollar los siguientes pasos

- Informar de los hechos que se están investigando.
- Informar de las actuaciones inmediatas emprendidas por el centro.
- Informar de las medidas que se ponen en marcha en el centro para modificar la situación.

2. Recolección de información referida a los hechos denunciados.

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

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

5. Informar a la familia sobre los próximos pasos y enfatizar el interés del centro educativo por garantizar la protección

de su hijo/a y trabajar de manera conjunta.

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

Casos de entrevista: (marcar con una x)

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

Indicaciones a tener en cuenta

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

Quién acude: MADRE PADRE TUTOR/A RESPONSABLE

Nombre y apellidos: _____

Teléfono de contacto: _____

Nombre de la presunta víctima: _____

1. Con el propósito de tranquilizar e informar a la familia de la presunta persona agredida es aconsejable desarrollar los siguientes pasos

- o Informar de los hechos que se están investigando.
- o Informar de las actuaciones inmediatas emprendidas por el centro.
- o Informar de las medidas que se ponen en marcha en el centro para modificar la situación.
- o Informar de las consecuencias disciplinarias y legales que pueden existir

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

Modelo de Informe de Actuación a partir de la activación de los Protocolos

Sección: _____
Teléfono: _____
Director/a: _____
Informe elaborado por: _____
Fecha del informe: _____
Protocolo(s) ejecutado(s)

- Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de violencia física, psicológica y sexual
- Protocolo de actuación para intervenir en situaciones de acoso escolar

Resumen del proceso desarrollado

INFOMACIÓN RECOLECTADA

Persona encargada del caso: _____
Origen y fecha de la solicitud de intervención: _____
Fecha en que se comunicó a la Dirección del centro educativo: _____

Datos de identificación de las personas estudiantes involucradas:

Nombre y Apellidos: _____
Sección deportiva: _____
Nº de expediente: _____
Edad: _____
Situación: persona víctima persona victimaria testigo u observador/a otro/a _____

Otras personas involucradas:

Monitores/as, entrenadores/as: _____
Personal auxiliar: _____

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

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

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

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

Nombre de la institución o recurso: _____

Persona contacto: _____

Fecha de coordinación: _____

Medida o acción desplegada: _____

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

¿Existe una apertura de expediente disciplinario? SI NO

Fecha: _____

Persona encargada de verificar las medidas: _____

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

Fecha esperada para los próximos hitos en la investigación: _____

Fecha del próximo informe de seguimiento: _____

Observaciones adicionales u otras medidas y actuaciones previstas.

Nombre y firma del responsable del informe: _____

Nombre y firma de la Dirección de Bera Bera: _____

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

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

Manifestación de violencia	SI	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, identidad de género, características físicas, discapacidad... Especificar: _____					

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

- En entrenamientos con el entrenador delante
- En entrenamientos sin el entrenador delante
- Pasillos
- Vestuarios
- Baños
- Gimnasio
- Entradas y/o salidas
- Transporte
- Fuera del centro educativo
- Otros _____

Medios utilizados

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

Otros: _____

Consecuencias de las agresiones

Medidas aplicadas

Medidas de protección a la persona víctima

Responsable(s): _____

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

Responsable(s): _____

¿Requiere la activación de otro protocolo?

SI, especificar: _____

NO, porque: _____

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

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° _____

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 (cuantas: _____)

Fecha de verificación: _____

Persona que lleva el caso en la institución: _____

Estado del proceso: _____

Seguimiento: _____



kpmg.com/socialmedia



kpmg.com/app



© 2017 KPMG, S.A., sociedad anónima española y miembro de la red KPMG de firmas independientes, miembros de la red KPMG, afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.