



**CLUB VOLEIBOL
ST. PERE I ST. PAU
TARRAGONA**

Protocolo para promover y fomentar la
IGUALDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN y la
prevención y tratamiento del ACOSO y VIOLENCIA en el deporte



Queda prohibida la reproducción total o parcial de este Protocolo sin la autorización expresa y por escrito de su titular. Todos los derechos reservados. La infracción de esta prohibición será puesta en conocimiento de las autoridades, dando lugar a las responsabilidades que procedan.



Protocolo específico para el Club Voleibol SP y SP

Técnica especialista: Irene Delgado Guerrero
Contacto: idelgado@axenstgn.com
©IreneDelgado

Versión 1.0
Septiembre 2024



Índice

1. Carta de compromiso del Club	5
2. Introducción	7
2.1 Presentación del Club Voleibol St. Pere i St. Pau.....	7
3. Protocolo	9
3.1 Finalidad	9
3.2 Objetivos generales y específicos.....	10
3.3 Efectos y niveles de impacto	11
3.4 Metodología	14
4. Acciones y dinámicas deportivas.....	15
4.1 Igualdad	15
4.2 Inclusión, acceso y no discriminación en el deporte.....	18
4.3 Medidas preventivas	20
5. Responsables de bienestar y protección de deportistas.....	21
5.1 Nombramiento y duración del cargo.....	22
5.2 Funciones y responsabilidades.....	22
6. Protocolo específico para la prevención, detección y tratamiento de la violencia y el acoso en el deporte	24
1. INTRODUCCIÓN	25
2. CARACTERÍSTICAS DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL DEPORTE	26
2.1 Objeto.....	26
2.2 Ámbito de aplicación.....	27
2.3 Marco normativo y legislación aplicable	28
2.4 Principios y garantías.....	30
2.5. Información y custodia de la documentación	31
3. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO EN EL DEPORTE.....	32
3.1. Tipología de acoso en función de la dirección de la interacción.....	32
3.2. Definición y conductas constitutivas de acoso en el deporte	32
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	36
4.1. El inicio del procedimiento: denuncia	36
4.2. Investigación, expediente informativo y procedimiento formal	37
4.3. Resolución del expediente y finalización del procedimiento	38
4.4. Medidas preventivas, cautelares y reactivas.....	38



4.5	Denuncias falsas y responsabilidades derivadas del procedimiento	40
4.6	Terceras personas denunciantes	40
5.	DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	40
6.	PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO	40
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.....	41
8.	ANEXOS	42
8.1	Modelo de denuncia (Activación protocolo interno)	42
8.2	Modelo de confidencialidad.....	44
8.3	Modelo de derechos y deberes de la persona denunciante	45
8.4	Modelo de derechos y deberes de la persona denunciada	46
8.5	Modelo información a terceras personas y personas colaboradoras	47
8.6	Modelo informativo tutores legales, representación legal y socios/as.....	48
8.7	Diagrama de procedimiento interno	49
7.	Bibliografía y normativa aplicable	50



1. Carta de compromiso del Club

El Club Voleibol St. Pere i St. Pau en diciembre de 2023 se comprometió con la elaboración e implementación del Proyecto Deportivo 0 Bullying, Cyberbullying, acoso sexual, acoso por razón de sexo o género, colectivo LGTBI+, no discriminación, inclusión, atención a la diversidad, así como a la igualdad de oportunidades, en el acceso y la práctica del voleibol en el Club.

Este compromiso conllevaba la elaboración del presente protocolo con la finalidad de promover y fomentar la igualdad, inclusión, no discriminación, así como, la prevención y tratamiento del acoso en el deporte.

En la actualidad, la realidad social respecto a la práctica del deporte, viene marcada por diversos factores o condicionantes:

- No todos los menores tienen la misma facilidad o posibilidad de acceso a la práctica del deporte (Motivos económicos, procedencia, cultura, etc.);
- En muchos deportes no hay paridad entre equipos femeninos y masculinos;
- En muchos deportes, aunque exista paridad no hay un equilibrio y criterios objetivos a la hora de destinar los recursos de los clubs deportivos entre mujeres y hombres;
- Los menores vulnerables como personas con discapacidad física o con atención a la diversidad no pueden acceder a la práctica del deporte, son discriminados o bien, son expulsados de los clubs deportivos porque no cumplen los estándares competitivos o sociales;
- Determinados colectivos son discriminados por identidad de género u orientación sexual, no solo teniendo problemas en el acceso a la práctica del deporte sino a la inclusión dentro de los equipos y del propio club;
- El acoso (cualquier tipología) no solo lo encontramos en los centros educativos o en el mundo laboral, el acoso en el mundo del deporte también existe, es una realidad, hablemos del deporte que hablemos, durante los entrenamientos o a través de las redes sociales fuera del horario de centro (Ciberbullying);
- Tampoco está exento el mundo del deporte de casos de agresiones sexuales, verbales o físicas;
- El deporte cohabita con la competitividad, se dan espacios en ocasiones de violencia y hostiles no apropiados;

El deporte contribuye al normal desarrollo físico y psicológico del menor, teniendo impacto en los factores afectivos, relacionales, motores e intelectuales, así como de importante relevancia en el aprendizaje de los valores educativos, el respeto y la convivencia en la sociedad.



Este Club tiene como objetivo principal la protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a cualquier tipo de violencia, dar apoyo y acompañar a todos sus jugadores y jugadoras, con especial protección a los colectivos más vulnerables mediante la sensibilización, formación y educación en valores y la implementación de este protocolo como instrumento para contribuir en el mundo del deporte a una sociedad más igualitaria e inclusiva y libre de cualquier tipología de acoso y discriminación.

Los profesionales del deporte y los clubs deben asumir la responsabilidad de hacer del deporte un instrumento útil, formándose, adoptándose a la realidad social de las nuevas generaciones, así como disponer de herramientas y soporte técnico que les permita cumplir y asumir esa responsabilidad con facilidad.

El Club Voleibol St. Pedro y St. Pablo fomenta y promueve un entorno seguro para la práctica del voleibol mediante el firme compromiso de la adopción del presente protocolo en su totalidad.

Presidente del Club

07728398F
ALFONSO
PERIAÑEZ (R.
G43066018)

Alfonso Periañez Riesco

Gerente

STEVovski
SPIRKOV
ALEKSAND
AR -
60195157V

Aleksandar Stevovski

Director Deportivo

Firmado por
VLADIMIR
STEVovski
SPIRKOV -
DNI ***2732**

Vladimir Stevovski
04/09/2024
con un
certificado
emitido por
EC-Ciudadania

Coordinador Deportivo

Firmado por
NENAD
DIMITRIESKI -
DNI ****7714*

el día
04/09/2024
por N. Dimitrieski
certificado
emitido por
EC-Ciudadania



2. Introducción

2.1 Presentación del Club Voleibol St. Pere i St. Pau

El Club Voleibol St. Pere i St. Pau remonta sus inicios a finales de los años 70 en el Colegio Público de San Pedro y San Pablo, en el cual se organizaban diferentes actividades. La Asociación de Padres y madres del alumnado de la escuela organizaba las actividades extraescolares, en las cuales participaba prácticamente el cien por cien del alumnado.

El deporte concentraba la mayor cantidad de participantes. Aquella asociación de padres y madres estaba presidida por un salmantino de raíces, pero tarraconense de adopción, D. Alfonso Periañez, que había formado un gran equipo de personas colaboradoras voluntarias.

Entre esta diversidad de personas que apoyaban las actividades se encontraba D. José Ángel González, el cual se hizo cargo de la sección de voleibol. Un deporte casi desconocido en el barrio en aquella época. No obstante, este deporte comenzó a destacar sobre el resto. Caracterizándose por la fidelidad con la que sus participantes continuaban con la actividad año tras año.

El primer éxito notable fue en 1982 con el subcampeonato escolar infantil de Cataluña. Los niños y las niñas de la escuela se fueron haciendo mayores y el deporte escolar se quedaba corto por la ambición y las ganas de continuar en este deporte que aquellos pioneros mostraban. En diciembre de 1982 nacía desde la misma Asociación de padres y madres del alumnado, el Club Voleibol San Pedro y San Pablo.

En 1991 se subió a la 1ª División Catalana y en el 1992 ya hubo el ascenso a 1ª DIVISIÓN NACIONAL, en 1996 a DIVISIÓN DE HONOR (máximo nivel del voleibol nacional), en 1997 se proclamaron CAMPEONES DE ESPAÑA JUVENILES y en el año 2000 se compitió en Europa. Siendo hasta la actualidad el único Club tarraconense en participar en una Competición Europea.

Durante los siguientes 10 años, el club pudo mantener el nivel, económicamente hablando, con los mejores equipos nacionales en Super liga y un equipo junior en 1ª División, pero la crisis y la terrible deuda económica, obligó al club a tomar una decisión importante y tuvo que renunciar a la alta competición, retroceder 20 años, volver a los 90 y reiniciarse en la 1ª División Catalana, temporada 2010/2011.

El Club año tras año ha tenido el soporte de las familias y ha ido creciendo de forma espectacular, se siguen realizando actividades extraescolares en los centros docentes, se realizan campus de semana santa, navidad y verano, los cuales tienen un gran éxito de participación y el Club no deja de crecer.

El Club Voleibol St. Pedro y St. Pablo está conformado por los siguientes miembros y órganos:

1. Junta Directiva
2. Gerente
3. Director Técnico
4. Coordinador deportivo
5. Entrenadores y entrenadoras
6. Jugadores y jugadoras



7. Padres, madres y tutores legales
8. Socios y socias (Asamblea General)
9. Personas voluntarias
10. Colaboradores responsables
11. Patrocinadores

Siendo la Junta Directiva según el art. 12 de los Estatutos Sociales del Club, el órgano de gobierno, gestión, administración y representación de la Entidad, que tiene la función de promover, dirigir y ejecutar las actividades deportivas y aquellas otras previstas en su estatuto, como también gestionar el funcionamiento de la Entidad según los acuerdos de la Asamblea General.

Por todo lo expuesto anteriormente, la Junta Directiva será el órgano encargado de velar, promover, fomentar y aplicar lo regulado por el presente protocolo, así como su desarrollo e implementación.

No obstante, podrá requerir de la colaboración que considere oportuna, tanto interna como externa a través de personas especialistas en diferentes materias, en función de la cuestión a tratar en cada situación o contexto.

El Club tiene a su disposición un reglamento de régimen interno de funcionamiento, así como los Estatutos propios, mediante los cuales aplican la normativa que como Club les es de aplicación para su legal y normal funcionamiento.



3. Protocolo

3.1 Finalidad

En el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, mediante la implementación de este proyecto, adoptando estas medidas, aplicando la propuesta metodológica, las estrategias que se proponen, así como estableciendo el protocolo específico para la prevención, detección y tratamiento del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se contribuye de manera activa a cumplir estos objetivos, en las líneas estratégicas de:

- Libertad de acceso al deporte.
- Clubs deportivos que refuerzan la educación en entornos seguros.
Se entenderá como entorno seguro aquel que respete los derechos de la infancia y promueva un ambiente protector físico, psicológico y social, incluido el entorno digital.
- Prevención de la violencia, cualquier tipo de acoso y resolución de conflictos.
- Erradicación de la exclusión o acoso por razón de sexo, género, capacidad, motivos sociales o cualquier otra circunstancia que pueda comportar la discriminación en el deporte.
- Mantener el club actualizado jurídica y laboralmente respecto el cumplimiento de toda la normativa en estas materias y las demandas de las federaciones e instituciones superiores del deporte, así como, de la sociedad actual.
- Concienciar, formar y sensibilizar a todas las personas que lo conforman (Junta directiva, equipo técnico, familias, socios y socias, personas voluntarias, colaboradores, patrocinadores, etc.).

Así como, garantizar la protección integral en la infancia y la adolescencia regulada en el capítulo IX de la Ley Orgánica de protección a la infancia y adolescencia, de fecha 25 de junio de 2021.





3.2 Objetivos generales y específicos

Con este protocolo que implementa el Club, se pretende conseguir y trabajar respecto a los siguientes objetivos:

1. Ofrecer la posibilidad de practicar el deporte que se quiere practicar, a cualquier menor, independientemente de su capacitación técnica, raza, sexo o género, circunstancia física, psíquica, social o cualquier otra que pueda ser motivo de exclusión.
2. Crear un entorno seguro en el club que favorezca y en el cual se apueste y trabaje por el desarrollo y crecimiento de la persona, tanto a nivel personal como a nivel social y deportivo, potenciando y pudiendo trabajar al máximo sus habilidades y capacidades.
3. Conseguir que todos los miembros del Club inculquen estos valores a todos los menores que formen parte del club, haciendo que sean, tanto dentro del terreno de juego como fuera, personas con valores como el respeto, la tolerancia, asertividad, la empatía, el trabajo en equipo y con competitividad constructiva, dejando de lado comportamientos tóxicos, individualismos y competitividad negativa.
4. Mejorar el funcionamiento, organización y comunicación dentro del club, con el fin que todos los miembros que lo conforman dentro de sus respectivos roles, sean conscientes de estas políticas internas del club y la relación entre sus miembros sea de confianza, respeto, implicación y sentimiento de pertenencia al club.
5. Reproducir y ejercer liderazgos de equipos constructivos, de acompañamiento y crecimiento personal y deportivo.
6. Asegurarnos que el club cumple con la normativa requerida, dispone de los medios, instrumentos y canales adecuados para conseguir estos objetivos y conseguir los beneficios que comporta la implementación de este protocolo.





Respecto a los objetivos específicos a trabajar y desarrollar de forma más concreta se establecen los siguientes:

1. Facilitar la detección de los posibles conflictos, casos de acoso (de cualquier tipología), conductas o actos discriminatorios, de forma rápida e iniciar el procedimiento adecuado.
2. Ofrecer la formación y las herramientas específicas para poder corregir, intervenir y gestionar las situaciones que se puedan encontrar en el liderazgo de los equipos y respecto al liderazgo y gestión del club, las personas que conformen las Juntas Directivas.
3. Crear espacios en los cuales la interacción, relación y la comunicación promuevan la reflexión sobre los valores del club, los valores personales y en los cuales se fomente la corresponsabilidad por parte de todas las personas que forman parte del club deportivo.
4. Elaborar e implementar en el club deportivo atendiendo a sus características específicas un proyecto personalizado con el fin de garantizar estos objetivos.

3.3 Efectos y niveles de impacto

El no poder acceder a la práctica de un deporte, ser discriminada/o dentro de un equipo, de un club, no tener igualdad de oportunidades a la hora de competir y desarrollarse como deportista, incluso ser víctima de cualquier tipo de acoso tiene unos efectos negativos y un doble impacto.

Los efectos negativos a continuación serán detallados, es importante tener en cuenta que el impacto no solo tiene repercusión sobre la persona deportista a nivel individual, sino que tiene un impacto a nivel de grupo, equipo e institucionalmente como Club deportivo.

Entre los efectos negativos que tienen un impacto a nivel individual y directo en la persona deportista encontramos:

- Baja autoestima.
- Introversión.
- Ansiedad, insomnio, depresión.
- Suicidio.
- Autolesiones.
- Pérdida de la concentración.
- Aumento de lesiones.
- Trastornos de Conducta Alimentaria (TCA).
- Afectación en el desarrollo personal, social y bajo rendimiento deportivo.
- Pueden surgir conductas agresivas o alteraciones conductuales no habituales.
- Extensión de estos aspectos a otros ámbitos como el escolar o familiar.
- Abandono del deporte.
- Aumento de las inasistencias a los entrenamientos y partidos.
- Secuelas temporales o permanentes.



Entre los efectos negativos que tienen un impacto a nivel de grupo o equipo:

- Equipo o grupo con ambiente tóxico.
- Creación de liderazgos que no corresponde por los roles establecidos.
- Desplazamiento de la figura del líder en el equipo (entrenador o entrenadora).
- Tensión y aumento de los conflictos dentro del equipo.
- Afectación directa o indirecta de otros miembros del equipo.
- Disminución del rendimiento.
- Problemas de comunicación y unidad de grupo.
- Abandono del club de otros miembros del equipo.
- Impacto directo en los resultados del equipo.

El impacto a nivel de club deportivo puede verse reflejado a través de:

- Pérdida y fuga de talentos.
- Clima y espacios tóxicos y no seguros.
- Percepción del exterior de una mala gestión y resolución de conflictos por parte de los clubs y los responsables en los diferentes roles y funciones.
- Queda perjudicada la imagen institucional del club. Pérdida de deportistas socios del club o potenciales deportistas que pudieran considerar pertenecer al club en un futuro.

No es una lista taxativa, no obstante, se han observado otros efectos e impactos, los mencionados anteriormente son los más frecuentes y recurrentes, si falla uno, hace que el resto no funcione.



Si el Club promueve, fomenta y establece mecanismos, estrategias, dinámicas de grupo, directrices, instrumentos de regulación como este protocolo, por ejemplo, con el fin de garantizar la igualdad en el deporte, la inclusión, facilitar el acceso a la práctica del deporte, eliminar y tratar cualquier clase de discriminación, violencia o tipología de acoso que pueda darse, el impacto tanto en las personas deportistas como en los grupos o equipos y en el propio Club, los beneficios y resultados a nivel personal, social y como deportistas son realmente positivos.



A continuació, detallamos a modo de ejemplo alguno de los beneficios e impacto que conlleva.

Impacto a nivel individual de la persona deportista:

- ✓ Mejora de la autoestima.
- ✓ Ayuda a mejorar las habilidades sociales y la inclusión social.
- ✓ Satisfacción personal, buen estado físico y buena salud mental.
- ✓ Mejoran los niveles de concentración, disciplina y compromiso personales con el equipo y el club.
- ✓ Disminución de las faltas de asistencia a los entrenamientos, baja el número de lesiones.
- ✓ Hay una evolución normal del desarrollo personal, social y deportivo.
- ✓ Mejora del rendimiento y aumento del esfuerzo.

Impacto a nivel de grupo o equipo:

- ✓ Mejora el funcionamiento y organización del grupo.
- ✓ Se respetan los liderazgos establecidos y las jerarquías, cada acorde a su rol y funciones.
- ✓ Se reconoce la autoridad entendida desde el liderazgo positivo y desde el respeto al entrenador y entrenadora.
- ✓ Se genera un clima de confianza entre deportistas y entrenadores/as. Disminuyen los conflictos a nivel interno y a nivel externo del equipo.
- ✓ Mejora el rendimiento de grupo.
- ✓ Se crea una comunicación más asertiva y unidad de grupo que se refleja en el terreno de juego. Complicidad.
- ✓ Equipo más cohesionado y sentimiento de pertenencia.
- ✓ Impacto directo en los resultados del equipo de forma positiva.

Impacto a nivel de club deportivo:

- ✓ Retención de talento.
- ✓ Aumenta el número de personas que quieren practicar el deporte y acceder al club.
- ✓ El club y los equipos se consideran espacios seguros.
- ✓ Mejora del rendimiento de todo el personal que trabaja en el club.
- ✓ Aumenta la proactividad y el rendimiento de entrenadores y entrenadoras.
- ✓ Mayor sentimiento de pertenencia al club deportivo.





3.4 Metodología

La metodología para implementar este proyecto y conseguir los resultados y beneficios mencionados anteriormente, parte de la base de un estudio previo que se ha realizado de las características y necesidades propias del club deportivo. Así como de factores externos al club como la realidad social, cultural, deportiva y educativa respecto de los temas a tratar.

El proyecto y todas las medidas, recursos y estrategias que se proponen son de aplicación en el club durante toda la temporada deportiva, así como, en los campus o actividades que sean iniciativa del club y se desarrollen el resto del año (Campus de navidad, semana santa, verano, colonias).

Estas actuaciones son actuaciones vivas, con ello nos referimos a que tienen una fecha de inicio, pero debe hacerse un seguimiento, una evaluación y pueden surgir variaciones en función de los resultados obtenidos, los cambios normativos que exijan nuevas actuaciones o compromisos, así como, por circunstancias concretas y determinadas se requiera de nuevas acciones.

No obstante, se han establecido como líneas de actuación:

1. Compliance deportivo: Adaptación de todos los documentos internos y externos del club a la normativa vigente y a la normativa de las federaciones a la que pertenece.
 - Código ético y de conducta del club;
 - Reglamento interno de funcionamiento;
 - Documentos y formularios dirigidos a soci@s, familiares y personas externas al club.
 - Elaboración de los protocolos de acoso: bullying y cyberbullying, sexual, por razón de sexo y género, LGTBIQ+, Discriminación.
 - Ofrecer formación a todos los miembros del club en materia de acoso y funcionamiento del protocolo. (Junta directiva, entrenadores y entrenadoras, deportistas y familias).
 - Revisión y actualización de la imagen corporativa, interna y externa, con perspectiva de género e inclusiva. (Imagen y lenguaje).
2. Formaciones: específicas en función de las problemáticas o necesidades que se puedan detectar en el club.
3. Dotar de recursos e instrumentos a los entrenadores y entrenadoras para la gestión, resolución de conflictos y liderazgo de equipos.
4. Charlas de sensibilización y formación a deportistas.
5. Charlas a las familias y restos de miembros que formen parte o tengan relación con el club.
6. Pautas educativas, estrategias, dinámicas de grupo y sesiones de trabajo.
7. Intervenciones en campo: observación de entrenamientos y partidos de equipos para detectar situaciones que no permiten el desarrollo deportivo y personal del deportista o tener el clima idóneo dentro del equipo y poder determinar las áreas de trabajo para poder diseñar las estrategias y recursos y revertir estas situaciones.



8. Establecer medidas preventivas, correctoras o de intervención.
9. Mediación Club-Deportistas-Familias.
10. Asesoramiento respecto de las reuniones con las familias, así como la actuación y acompañamiento con deportistas que tengan atención a la diversidad o personas con discapacidad.
11. Asesoramiento legal e investigación en casos de activación del protocolo de acoso por cualquiera de sus modalidades.
12. Designación del delegado o delegada de protección, ofrecerles formación y designación de funciones.
13. Asistencia en convivencias, campus y torneos.
14. Protocolo de acogida y seguimiento de nuevos deportistas.
15. Formación y asesoramiento de mentores/tutores para el protocolo de acogida.

4. Acciones y dinámicas deportivas

4.1 Igualdad

Con el fin de incorporar la igualdad de forma transversal y de forma real y efectiva en el deporte, concretamente en el club voleibol SP i SP, se establecen 11 medidas que ayudarán a fomentar y promover la igualdad.

El club voleibol SP y SP cuenta actualmente con 24 equipos de los cuales, si lo desagregamos por sexos:

- 14 equipos femeninos
- 8 equipos masculinos
- 2 equipos mixtos

EL club participa en la super liga y en las categorías de 1ª, 2ª y 3ª división, así como también tiene un equipo de veteranos (mixto) y equipos que compiten en liga escolar.



- En 1ª división encontramos 4 equipos femeninos y 4 equipos masculinos, habiendo paridad.
- En 2ª división encontramos 1 equipo femenino y 1 equipo masculino, habiendo paridad.
- En 3ª división encontramos 2 equipos femeninos.

Como podemos observar es un club muy feminizado y en las distintas competiciones hay paridad entre ambos sexos, incluso teniendo una liga escolar.

No obstante, aun teniendo una supra representación de mujeres en el club, se establecen mediante este protocolo en materia de igualdad las siguientes acciones:

1. El club debe aplicar y hacer extensiva a todas las personas relacionadas con el club y en toda la normativa interna la legislación en materia de igualdad para fomentar la paridad, tanto en el acceso al club, así como, en el número de equipos entre la proporción de equipos masculinos y femeninos.
2. A la hora de financiar o elaborar los presupuestos del club, éste debe tener en cuenta la asignación de las partidas presupuestarias de forma equitativa entre equipos masculinos y femeninos.
3. El club tiene que disponer de un protocolo contra el acoso en el deporte, y éste a la vez, debe incluir la prevención, detección y tratamiento del acoso sexual, la prevención de la violencia por razón de género y sexo, así como, orientación e identidad sexual. Especialmente respecto del colectivo LGTBIQ+.
4. Se debe promover en los puestos de toma de decisiones la presencia con voz y voto de mujeres, mediante el cumplimiento de las cuotas que se establezcan en la correspondiente liga o federación deportiva española, así como fomentar el liderazgo femenino.
5. Equilibrar y fomentar el número de entrenadoras mujeres.
6. Apostar por promover la profesionalización de las deportistas de igual manera que la profesionalización de los deportistas masculinos.
7. Fomentar en el club las medidas correspondientes a la conciliación y corresponsabilidad en el entrenamiento y competición deportiva.
8. Potenciar e impulsar, dando visibilidad con la misma fuerza y dedicación de recursos, respecto del deporte de alta competición, a las mujeres, promoviendo el patrocinio, generar referentes, ampliando la colaboración público-privada, realizando acciones de sensibilización y concienciación.
9. Elaborar un plan de formación, con acciones dirigidas a todos los niveles sobre las necesidades de las deportistas, la violencia de género y el entrenamiento basado en el conocimiento científico de las diferencias biológicas de las mujeres, como el ciclo menstrual o la maternidad, con la finalidad de romper los tabús sobre estos temas y los estereotipos sociales instaurados.



10. No olvidar que la Comisión Europea con el objetivo de mejorar la igualdad de género en el deporte recomienda incorporar transversalmente:

La perspectiva de género;
La interseccionalidad;
La financiación;
La educación;
La comunicación;
La evaluación;

Así como la presencia masculina como aliados en seis áreas clave:

1. Participación;
2. Entrenadoras y profesionales;
3. Liderazgo;
4. Aspectos sociales y económicos del deporte;
5. Cobertura mediática;
6. Violencia de género.

11. Velar por la presencia equitativa en los medios de comunicación, de difusión y redes sociales o página web del club, tanto respecto de la imagen como en el lenguaje inclusivo y no sexista en estos medios.

Respecto de la violencia de género, puede chocar la idea que en adolescentes pueda darse el caso. Efectivamente, en los últimos años se ha detectado la preocupante incidencia en alza de relaciones de pareja entre adolescentes tóxicas, que derivan en violencia de género, ya sea verbal o física. Por tanto, es un factor a tener en cuenta.

Estas medidas deben llevarse a cabo mediante control y seguimiento de la composición del club, revisión de los presupuestos, mecanismos de acceso al deporte, informe de seguimiento de los protocolos, estableciendo de mecanismos de denuncia accesible para todas las personas miembros, mediante acciones de formación y sensibilización, así como reflejarse en los documentos de regulación interna del club. Así como, todos aquellos mecanismos que considere y de que disponga el club para su cumplimiento y su posterior evaluación y seguimiento.



4.2 Inclusión, acceso y no discriminación en el deporte

Incorporar la inclusión y el acceso al deporte es fundamental para crear una sociedad más equitativa y justa.

La ley del deporte, aprobada el 22 de diciembre de 2022 en el Congreso de los Diputados, supuso un gran avance en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad se refiere, ya que incluyó numerosas referencias al deporte inclusivo y a la necesidad de promover la igualdad de oportunidades también en la práctica deportiva.

En este sentido, esta norma define el deporte inclusivo como ***“toda práctica deportiva que favorece la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad, jugando un papel relevante aquellas actividades que prevén esta práctica conjunta entre personas con y sin discapacidad, y siempre buscando la igualdad de oportunidades y condiciones entre personas con y sin discapacidad en el ámbito del deporte”***.

En concreto, constata que la igualdad en el deporte únicamente se obtiene integrando hombres y mujeres con discapacidad en la práctica deportiva convencional, con el fin de que puedan disfrutar de los beneficios relacionados con la misma. Por lo tanto, la igualdad debe ser concebida de manera global, sin ignorar ningún colectivo o individuo. Se pretende que la integración de todas las personas deportistas en estructuras organizativas comunes sea una herramienta de unión.

Las entidades deportivas, sus profesionales y técnicos/as, deben garantizar el derecho fundamental de acceder a la educación física, la actividad física y el deporte sin discriminación alguna, también a las personas LGTBI+.

Todo ser humano tiene el derecho fundamental de acceder a la educación física, la actividad física y el deporte sin discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, ideología, religión, o cualquier circunstancia social o personal, incluida la basada en el sexo o la orientación sexual, tal y como indica la Unesco. Esto quiere decir que todas las personas involucradas en el sector tenemos también una responsabilidad para eliminar cualquier tipo de barrera hacia la práctica físico-deportiva de los colectivos LGTBI+.

Actualmente, siguen sucediéndose experiencias deportivas en un marco de discriminación hacia el colectivo LGTBIQ+, y otras personas cuyas orientaciones sexuales o identidades de género no se corresponden con la normatividad heterosexual y cisgénero. Una de las consecuencias de esto es el abandono y la falta de motivación hacia la práctica físico-deportiva.

Así como, personas con discapacidad, ya sea física o psicológica, que, con las adaptaciones pertinentes, si son necesarias y la formación del equipo técnico pueden practicar y acceder al deporte sin ser excluidas.



Estrategias y medidas que se pueden implementar para fomentar el acceso y la inclusión en el deporte:

Accesibilidad de las instalaciones: Asegurarse de que las instalaciones deportivas sean accesibles para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidades físicas, sensoriales o cognitivas.

Programas inclusivos: Desarrollar programas deportivos que estén diseñados específicamente para incluir a personas de todas las capacidades. Esto puede incluir deportes adaptados y actividades que promuevan la participación de todos.

Formación del equipo técnico: Capacitar a los entrenadores/as y al personal deportivo en técnicas y enfoques inclusivos para que puedan apoyar mejor a los atletas con diversas necesidades.

Sensibilización y educación: Promover campañas de sensibilización para educar a la comunidad sobre la importancia de la inclusión en el deporte y los beneficios que aporta a todos los participantes.

Colaboración con organizaciones: Trabajar en conjunto con organizaciones que se especializan en la inclusión y el deporte adaptado para desarrollar y promover iniciativas inclusivas.

Eventos deportivos inclusivos: Organizar eventos deportivos que incluyan a personas con y sin discapacidades, fomentando la integración y el respeto mutuo.

Protocolo de bienvenida: Las personas deportistas y familiares que se incorporen por primera vez al club, serán informados de este protocolo, así como la existencia del protocolo para la prevención, detección y tratamiento del acoso en el deporte y serán informados de las personas responsables y delegados/as de bienestar y protección.

El club ofrece y realiza la práctica de voleibol en las escuelas, participando en la liga escolar, con el fin de acercar y facilitar el acceso a la práctica de deportes en las escuelas como actividad extraescolar.

Implementar estas estrategias no solo mejora el acceso al deporte para todos, sino que también enriquece la experiencia deportiva, la concienciación de las personas deportistas y fortalece la cohesión social.



4.3 Medidas preventivas

Las medidas preventivas tienen como finalidad establecer unas pautas, acciones u actuaciones anteriores a que se produzca la acción, conducta o los hechos que pueden dar lugar a conflictos interpersonales, violencia o situaciones de acoso, en este caso dentro del club deportivo.

Estas medidas preventivas deben ser adoptadas e incorporadas dentro de la reglamentación interna del club, así como, en el código ético y de conducta e incorporadas en el reglamento de funcionamiento interno.

En caso que se produzca una vulneración de alguna de estas medidas las personas de la comunidad deportiva deben ser conscientes que conllevará una serie de consecuencias acorde a la regulación establecida por el club en cuanto a expulsión y sanciones leves, graves y muy graves.

1. Imágenes y vídeos de menores.

Se tendrá en cuenta a la hora de realizar fotografías, vídeos o cualquier material audiovisual, que se trata de material de especial protección y relevancia al tratarse de menores y se deberá analizar su publicación y difusión, así como contar con el correspondiente consentimiento por parte de las personas responsables.

2. Canales de comunicación y difusión de información.

Con el fin de prevenir malentendidos, conversaciones o situaciones que pueden llevar a conflictos o denuncias de acoso, se recomienda que tanto los miembros del equipo técnico, las familias, como los propios deportistas utilicen los medios de comunicación indicados por el club y habilitados con estos fines.

3. Certificación negativa del Registro Central de Delincentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos.

En cumplimiento de la normativa respecto de los requisitos para acceder y ejercer profesiones, oficios y actividades que implique contacto con personas menores de edad, el club requerirá y se deberá aportar el correspondiente justificante o certificación.

4. Estatutos, Código de Conducta y Reglamento Interno del club.

Todos los miembros del club deben ser conocedores de la normativa y reglamentación interna del club, así como de los valores y principios que se promueven y fomentan.

5. Voluntariado.

Las personas con contrato en prácticas, de voluntariado, o cualquier otra modalidad, sea con carácter puntual o permanente, quedan sujetos del mismo modo que el resto de personas al cumplimiento de este protocolo, así como al resto de normativa interna del club y aquella que le sea de aplicación respecto de la Federación.

6. Prevención de violencia y acoso en las gradas.

El control y acceso a las gradas en los eventos deportivos es una cuestión difícil de regular y controlar por parte de los clubs deportivos.



Familiares, amistades, etc. Acceden a las gradas, tanto de los miembros del club como de los equipos visitantes. Puede dar lugar esta situación normal y habitual a situaciones de agresividad y violencia y asea física o verbal, insultos, gritos, tanto a otras personas que están en las gradas, deportistas, entrenadores o entrenadoras (propios o visitantes), así como cualquier persona que se encuentre en las instalaciones.

Es responsabilidad del club fomentar y realizar acciones de sensibilización y concienciación entre sus miembros sobre el respeto y la actitud en las gradas, así como las posibles consecuencias en caso de producirse cualquiera de los hechos mencionados anteriormente.

Estas conductas deben quedar reguladas en la normativa interna del club y especificar la tipología de falta que supone y sus consecuencias.

5. Responsables de bienestar y protección de deportistas

La Ley Orgánica 8/2021 de protección integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia (LOPVI) supuso un avance importante en materia de legislación para la prevención de la violencia y la promoción del buen trato. Esta norma pone el foco también en el ámbito deportivo, incorporando un apartado específico que establece obligaciones para la detección, prevención y actuación frente a la violencia en todas las entidades deportivas en las que participen niñas, niños y adolescentes. Aquí se recoge la obligatoriedad de implementar la figura del Delegado/a de Protección en todos los clubs y centros deportivos.

“Artículo 48. Entidades que realizan actividades deportivas o de ocio con personas menores de edad de forma habitual.

1. Las entidades que realizan de forma habitual actividades deportivas o de ocio con personas menores de edad están obligadas a:

a) Aplicar los protocolos de actuación a los que se refiere el artículo anterior que adopten las administraciones públicas en el ámbito deportivo y de ocio.

b) Implantar un sistema de monitorización para asegurar el cumplimiento de los protocolos anteriores en relación con la protección de las personas menores de edad.

c) Designar la figura del Delegado o Delegada de Protección a quien las personas menores de edad puedan acudir para expresar sus inquietudes y quien se encargará de la difusión y el cumplimiento de los protocolos establecidos, así como de iniciar las comunicaciones pertinentes en los casos en los que se haya detectado una situación de violencia sobre la infancia o la adolescencia.

d) Adoptar las medidas necesarias para que la práctica del deporte, de la actividad física, de la cultura y del ocio no sea un escenario de discriminación por edad, raza, discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, o cualquier otra circunstancia personal o social, trabajando con los propios niños, niñas y adolescentes, así como con sus familias y profesionales, en el rechazo al uso de insultos y expresiones degradantes y discriminatorias.

e) Fomentar la participación activa de los niños, niñas y adolescentes en todos los aspectos de su formación y desarrollo integral.



f) Fomentar y reforzar las relaciones y la comunicación entre organizaciones deportivas y progenitores o quienes ejerzan funciones de tutela, guarda o acogimiento.

2. Asimismo, además de la formación a la que se refiere el artículo 5, quienes trabajen en las citadas entidades deberán recibir formación específica para atender adecuadamente las diferentes aptitudes y capacidades de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad para el fomento y el desarrollo del deporte inclusivo de estos.”

5.1 Nombramiento y duración del cargo

La Junta Directiva será la encargada de nombrar las personas que ejercerán el cargo de responsables y delegados/as de bienestar y protección de las personas deportistas.

El club tendrá como delegados/as y responsables de bienestar como mínimo un hombre y una mujer.

La duración del cargo será indefinida. Así bien, el club en cualquier momento podrá cesar a las personas nombradas y sustituirlas por otras, de forma motivada y justificada. Así mismo, las personas delegadas podrán previo aviso, renunciar al cargo presentando la petición por escrito, de forma motivada y justificada.

5.2 Funciones y responsabilidades

El ámbito de actuación del Delegado/a Protección no debe acotarse al entorno deportivo y a lo que allí sucede, sino que debe trascender al entorno externo para que estos centros se conviertan en lugares de protección para niñas, niños y adolescentes. Es decir, la función de esta persona es velar por la protección y ha de ser quien observe e identifique conductas, cambios de comportamiento, de estado de ánimo o señales físicas que puedan sugerir que esa niña, niño o adolescente está padeciendo algún tipo de sufrimiento por parte de su ámbito familiar o más íntimo. Así mismo ha de ser responsabilidad de esta figura el notificar a quien corresponda las posibles situaciones de riesgo y dar seguimiento a cada caso.

Adicionalmente, es también su función velar por el bienestar de la infancia, fomentando e impulsando espacios para la generación de buenas relaciones, promoviendo la participación de niñas, niños y adolescentes a través de la escucha de sus propuestas e iniciativas y promoviendo actuaciones de la infancia en su propia comunidad.

Para llevar a cabo esta función es necesario el trabajo con toda la comunidad deportiva, no solo con las y los deportistas objeto de esta labor preventiva sino también con la dirección del club, los cuerpos técnicos, las familias y el personal de administración y servicios. Pensar que podemos centrar en una sola figura la conexión directa con las niñas, niños y adolescentes para estas cuestiones sería un error.

Esta figura ha de tener un rol catalizador que fomente una cultura de protección y buen trato entre toda la comunidad.



Los cuerpos técnicos de los clubs deportivos ocupan una posición privilegiada para la prevención y detección situaciones de violencia por el contacto que mantienen con niñas, niños y adolescentes.

Entre las funciones principales de los delegados/as de protección y bienestar encontramos:

1. Fomentar y promover el buen clima entre los deportistas fuera y dentro de los equipos;
2. Intervenir en caso que observen alguna conducta o acción tanto dentro como fuera del campo;
3. Fomentar y promover los valores de respeto, trabajo en equipo, igualdad e inclusividad deportiva;
4. En caso de observar conductas inapropiadas o conductas que puedan ser acoso, deben ponerlo en conocimiento de la Junta Directiva.
5. Acompañar, asesorar y establecer dinámicas de funcionamiento interno con los fines descritos anteriormente.

Es responsabilidad del club:

1. Reforzar las funciones del Delegado/a de Protección ya señaladas por la normativa estatal poniendo especial foco en la motivación de la participación infantil y la escucha activa a niñas, niños y adolescentes.
2. Recomendar la asunción por parte del Delegado/a de Protección del liderazgo del desarrollo de políticas de protección y buen trato basadas en los estándares internacionales de la organización Keeping Children Safe y la Norma UNE 0070.
3. Proporcionar la formación específica necesaria para el correcto desarrollo de sus funciones.
4. Esta formación ha de estar definida y presupuestada por las administraciones públicas competentes y resultará fundamental que se articule de manera homogénea para las distintas comunidades autónomas. Es preciso tener en cuenta la heterogeneidad de las entidades deportivas (tamaño, socios, plantilla...) para, según las características de cada entidad, diseñar distintos niveles de formación y mínimos lectivos.
5. Definir el perfil adecuado para esta figura y designar los recursos necesarios para su remuneración, su plan formativo y para el desempeño de sus funciones.
6. Establecer un protocolo específico desde las administraciones para facilitar la coordinación con otros agentes de protección que permitan la notificación ágil de los posibles casos y el seguimiento de los mismos.
7. Las administraciones públicas que rigen la práctica deportiva han de asumir un rol protagonista a la hora de acompañar a las entidades y asignar los recursos suficientes para apoyar, formar, evaluar, dar seguimiento y acompañar a estas figuras.



6. Protocolo específico para la prevención, detección y tratamiento de la violencia y el acoso en el deporte

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. CARACTERÍSTICAS DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL DEPORTE

- 2.1 Objeto
- 2.2 Ámbito de aplicación
- 2.3 Marco normativo y legislación aplicable
- 2.4 Principios y garantías
- 2.5. Información y custodia de la documentación

3. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO EN EL DEPORTE

- 3.1. Tipología de acoso en función de la dirección de la interacción
- 3.2. Definición y conductas constitutivas de acoso en el deporte

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- 4.1. El inicio del procedimiento: denuncia
- 4.2. Investigación, expediente informativo y procedimiento formal
- 4.3. Resolución del expediente y finalización del procedimiento
- 4.4. Medidas preventivas, cautelares y reactivas
- 4.5. Denuncias falsas y responsabilidades derivadas del procedimiento
- 4.6. Terceras personas denunciantes

5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

6. PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

8. ANEXOS

- 8.1 Modelo de denuncia (Activación protocolo interno)
- 8.2 Modelo de confidencialidad
- 8.3 Modelo de derechos y deberes de la persona denunciante
- 8.4 Modelo de derechos y deberes de la persona denunciada
- 8.5 Modelo información a terceras personas y personas colaboradoras
- 8.6 Modelo informativo tutores legales, representación legal y socios/as
- 8.7 Diagrama de procedimiento interno



1. INTRODUCCIÓN

La ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia establece la premisa fundamental de la protección de los menores en el ámbito deportivo. Este protocolo nace de la realidad social y cultural y el creciente aumento de los casos de acoso deportivo, sexual, por razón de sexo o género, conflictos, casos de violencia o agresividad, incluso discriminación dentro de los equipos deportivos y en actividades deportivas tanto clubs federados como en centros educativos y otros lugares donde se realizan actividades extraescolares, que en caso de ser detectados previamente pueden ser evitables.

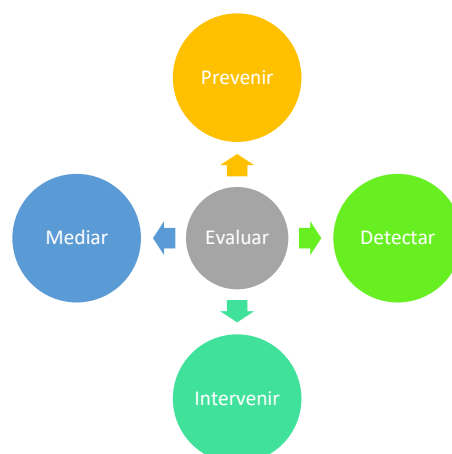
Estas conductas o actos pueden darse de forma interna entre los deportistas, en los roles que se crean dentro de los propios equipos, de los deportistas hacia las personas que ejercen el rol de líder y entrenamiento de un equipo, como por parte de personas externas, concretamente familiares de las personas que juegan en el club hacia otros deportistas, miembros de la junta directiva, hacia los entrenadores y entrenadoras e incluso las personas que se dedican al arbitraje.

Pueden darse de forma directa, una agresión sobre la propia víctima o de forma indirecta, se la excluye o ignora, dejándola totalmente fuera del grupo. Los actos pueden ser físicos o verbales, las agresiones pueden venir de una o varias personas, así como las víctimas pueden ser una o varias.

No todos los menores tienen la misma facilidad de acceso al deporte, ya sea por motivos económicos, de transporte y lo más grave, las personas que tienen atención a la diversidad o algún tipo de discapacidad ven agraviada la posibilidad de acceder a practicar deporte. A veces, incluso una vez detectado, son expulsados de los clubs o acosados, aplicando el club prácticas que dañan emocionalmente a la persona deportista con el fin que abandone el club.

Hay determinados deportes que están masculinizados y no se fomenta la práctica del deporte por parte de las mujeres ni la creación de equipos femeninos, así como competiciones y ligas femeninas, e incluso mixtas.

Se ha detectado la necesidad de dotar a las juntas directivas, personas que tienen la función de dirigir y tomar las decisiones en los Clubs deportivos, los entrenamientos, los propios deportistas, las familias, así como, cualquier persona que esté en contacto de forma directa o indirecta con los menores en las instalaciones deportivas de formación específica y apoyo técnico especializado con la finalidad de tener clubs seguros y libres de cualquier tipo de violencia.





2. CARACTERÍSTICAS DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL DEPORTE

2.1 Objeto

El objeto general de este protocolo es definir el marco de prevención, de detección, identificación y actuación ante el acoso psicológico, acoso por móvil discriminatorio, a través de redes sociales violencia o cualquier otra modalidad de acoso que pueda acontecer en el ámbito deportivo con la finalidad de prevenir y erradicar este tipo de conductas.

Los objetivos específicos de este Protocolo son:

- a. Informar, formar y sensibilizar a todas las personas que forman parte del club en materia de violencia y acoso en el ámbito deportivo, en cualquiera de sus modalidades.
- b. Disponer del procedimiento de intervención y acompañamiento en un entorno seguro, con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo, en la medida de lo posible.
- c. Velar por un entorno deportivo donde los deportistas y en general todas las personas que interrelacionen en el club respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- d. Establecer las medidas o mecanismos preventivos, de protección y de respuesta necesarios para evitar que se produzcan situaciones de acoso o conflictos interpersonales.
- e. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.
- f. Garantizar a todas las personas que forman parte del club, así como terceros que tengan relación directa con el club, respecto del conocimiento del protocolo y facilitar su acceso. Comunidad deportiva.
- g. Garantizar los derechos de las posibles víctimas de acoso.

Se establece un protocolo que facilite su uso y comprensión a toda la comunidad deportiva, así como terceras personas, reduciendo posibles confusiones, sin perder la especificidad que pudieran tener los asuntos, asignando para su investigación a una persona experta en la materia externa al club, con el fin de garantizar la objetividad, imparcialidad en la investigación del caso y preservar las garantías de las personas afectadas.



2.2 Ámbito de aplicación

El protocolo para la prevención, detección y actuación frente a la violencia y al acoso en el ámbito deportivo, es de aplicación a todas las personas que forman parte del club: deportistas, entrenadores y entrenadoras, miembros de la Junta Directiva, equipo técnico, familias.

Se incluye las personas que presten servicios de voluntariado de forma puntual o esporádica en el club, así como personas que no sean socios o socias pero que tengan una vinculación con el club.

También es de aplicación cuando en el posible acoso, una de las partes (demandante o demandada) es miembro del club y la otra parte (demandante o demandada) es una persona que realiza actividades o presta servicios al club como el personal de arbitraje, patrocinadores, terceras personas que se relacionen con el club, personas de otras empresas que prestan sus servicios en los equipamientos y las instalaciones, o personas trabajadoras de otros centros que estén de paso o desplazados en el club.

En caso de que ninguna de las partes, demandante y demandada, sea miembro del club pero dependa de un tercero que lleve a cabo actividades o preste servicios en el club, será de aplicación el Protocolo en la medida de lo posible pero se atenderá al protocolo de coordinación de actividades empresariales en caso que sea una empresa y a la mediación entre clubs a través de la aplicación por parte de cada club de sus respectivos protocolos, intentando llegar a una resolución objetiva, imparcial, neutra y justa para ambas partes. En este caso se establecerá una comunicación recíproca entre el club y la otra parte implicada, respecto al caso en concreto, con el fin de llegar a un acuerdo sobre su tratamiento y resolución.

Los límites del entorno en el cual puede darse la situación de violencia o acoso no están determinados de forma exclusiva por el lugar físico en el cual se desarrolla la actividad deportiva, ni por la forma de vinculación jurídica o laboral con el club, pudiendo producirse las conductas o situaciones de acoso a través de nuevas tecnologías, mediante redes sociales, conocido como ciberacoso o violencia digital.

El acoso puede producirse en cualquier lugar o momento en que se encuentren las personas de la comunidad deportiva. Esto incluye, por ejemplo, sin ser esta enumeración excluyente:

- a. Entrenamientos en los diferentes recintos que tiene habilitados el club.
- b. Competiciones.
- c. Lugares donde se realicen campus o formaciones de tecnificación.
- d. Pasillos, vestuarios, baños, zonas de descanso, zonas de paso de las diferentes instalaciones, sean del club o de los recintos o clubs oponentes.
- e. En los medios de transporte a través de los cuales se realicen los desplazamientos para acudir a las competiciones, exhibiciones, torneos, etc.
- f. Actos sociales o en espacios públicos, formaciones en los que participe el club.
- g. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el club, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);



- h. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de entreno o de competición.
- i. En todos aquellos lugares en los que interaccionen personas del club, entre ellos o miembros del club y terceros.
- j. Otros.

2.3 Marco normativo y legislación aplicable

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
- Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación.
- LEY 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. 2015. Asamblea General de las Naciones Unidas, Agenda 2030.



- Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, y la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y la adolescencia. Se modifica el artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1996, incorporando tanto la jurisprudencia del Tribunal Supremo de los últimos años como los criterios de la Observación general n.º 14, de 29 de mayo de 2013, del Comité de Naciones Unidas de Derechos del Niño, sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial.
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
- Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva.
- Bullying en el deporte formativo: conocimiento y estrategias de prevención de los entrenadores y las entrenadoras. Grupo de Investigación Social y Educativa de la Actividad Física y del Deporte (GISEAFE), Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC), Universitat de Barcelona (UB), Barcelona (España). Apunts. Fecha de publicación 1 de abril de 2022.
- Guía la figura del Delegado o Delegada de protección en entidades deportivas. @Educo, mayo 2022.
- Guía para la prevención, detección e intervención del bullying en el deporte. RED bullying y Deporte. RED BYD y XÈNIA RIOS.
- Convención de los Derechos del Niño (CDN), adoptada por la Asamblea General de la ONU el 20 de noviembre de 1989.
- Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Decreto 58/2010, de 4 de mayo, de las entidades deportivas en Cataluña.



2.4 Principios y garantías

El procedimiento siempre tiene que garantizar todos los principios que se recogen a continuación:

a. Prioritario el interés del menor

Todo menor tiene derecho a que su interés superior sea valorado y considerado como primordial en todas las decisiones y acciones que le afecten o conciernan, tanto en el ámbito público como privado.

b. Respeto y protección

La actuación se tiene que llevar a cabo con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tienen que tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas, así como los testigos.

c. Presunción de inocencia

Tiene que estar garantizada durante todas las fases del procedimiento hasta la resolución de este, evitando estigmatizar o etiquetar cualquiera de las partes implicadas.

d. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas

La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial.

e. Los datos sobre la salud se tratan de manera específica, y se incorporan al expediente de investigación de acoso en el marco del protocolo, una vez se tenga la autorización de la persona afectada.

f. Objetividad

Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe y objetivamente en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

g. Imparcialidad

Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.

h. Diligencia y celeridad

El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

i. Derecho a la información

Todas las personas implicadas tienen derecho a recibir información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica de la participación, del resultado de las fases.



j. Colaboración

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

k. Protección ante posibles represalias

Ninguna persona implicada no tiene que sufrir represalias por participar en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso o violencia.

l. En los expedientes personales solo se tienen que incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

m. Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso o violencia, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la Gerencia o Junta Directiva del club la adopción de medidas cautelares.

Todas las personas que participen directamente o indirectamente en cualquiera de las fases del Protocolo, tienen que garantizar y respetar estos principios.

2.5. Información y custodia de la documentación

Con carácter general, se informará a las partes implicadas de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso, así como de las resoluciones adoptadas, no de su contenido (excepto de la información relevante con la finalidad de evitar indefensión de cualquiera de las partes), todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal y su desarrollo reglamentario.

En todo caso, se velará por preservar la intimidad de todas las personas que pudieran estar relacionadas con las actuaciones.

En caso que se trate de un delito tipificado en el Código Penal o se considere que existe una amenaza hacia un menor, se dará parte al Ministerio Fiscal y a las autoridades competentes.

La documentación generada durante todo el proceso permanecerá bajo la custodia de la Gerencia del Club, incluso en caso de archivo de la solicitud. Se mantendrá una única copia original firmada, que no podrá ser reproducida. Únicamente será remitida una copia a solicitud de la autoridad judicial o cuando se acredite la necesidad de su consulta para la tramitación de una demanda por cualquiera de las vías judiciales pertinentes, en cuyo caso quedará bajo custodia de la persona responsable de su tramitación, no pudiéndose realizar nuevas copias.



3. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO EN EL DEPORTE

3.1. Tipología de acoso en función de la dirección de la interacción

En función de la dirección de las interacciones entre el acosador o la acosadora y la persona que los sufre, así como, los diferentes niveles organizativos afectados se pueden dar los siguientes tipos de acoso:

- **Acoso vertical descendente:** presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas. Ejemplo: una entrenadora a un deportista del equipo que entrena.
- **Acoso vertical ascendente:** presión ejercida por una persona o un grupo de personas sobre otra persona con superioridad jerárquica. Ejemplo: Dos deportistas de un equipo hacia su entrenador.
- **Acoso horizontal:** presión ejercida por una persona o por un grupo de personas sobre uno o varios compañeros o compañeras del equipo. Ejemplo: Un grupo de deportistas acosa a uno de los miembros de su equipo. Acoso entre iguales.

3.2. Definición y conductas constitutivas de acoso en el deporte

Hay que tener en cuenta que el acoso no sólo se da en los centros educativos o en los centros de trabajo, el acoso y la violencia se pueden dar en cualquier lugar en el que hay interacción entre personas, como por ejemplo en los equipos y clubs deportivos, independientemente del deporte que se practique.

El tipo de acoso más frecuente y conocido es el llamado Bullying, entendido como un conjunto de comportamientos que llevan a cabo una o más personas (acosadores/as o agresores/as) sobre una o más personas (víctima) con la intención de producir un daño, sea físico o psicológico, normalmente de forma reiterada en el tiempo, existiendo un abuso de poder y superioridad que provoca un desequilibrio de poder o fuerza (entendido/a no exclusivamente como fuerza física, sino en muchas ocasiones psicológica) entre las personas implicadas.(Agresor/a-víctima).

Las modalidades de acoso en el deporte existentes son las mismas que podemos encontrar en los ambientes laborales, incluso algunas de las conductas son las mismas, no obstante, la forma de detectarlo, la metodología para trabajar, las decisiones para erradicarlo, así como ciertas conductas son más específicas dentro del deporte.

Las partes que intervienen en una situación de acoso son las siguientes:

- **Agresor/a:** persona que realiza las acciones o conductas de acoso.
- **Víctima:** persona que recibe las agresiones y percibe las conductas.
- **Espectadores:** personas que observan y son testigos que se está produciendo esa situación.
- **Responsables:** aquellas personas que tienen los medios, el poder y la fuerza para erradicar la situación de acoso o violencia en el momento que se detecta y tienen conocimiento.



Acoso moral o psicológico

Prácticas inaceptables o amenazas de tales comportamientos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Tiene por objeto la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo o humillante por una o varias personas, y que es susceptible de provocar daños en su integridad personal, ya sea en su vertiente física, psíquica o moral.

Ejemplos de conductas

- Se interrumpe constantemente, no se le deja dar la opinión;
- Se le excluye, no se le dirige la palabra, se le aísla del grupo;
- Se le aparta físicamente de los demás compañeros o compañeras;
- Se le corrige constantemente, llevando a la duda permanente para bajar la autoestima;
- Se controla en exceso, a diferencia de los demás;
- Se le recrimina, corrige gritando en público, con faltas de respeto;
- Nunca juega en los partidos de forma injustificada;
- Se le pone en un grupo o categoría superior para que no esté en el mismo nivel y se frustre o en un nivel inferior para que sienta vergüenza y baja autoestima al no estar con los/las deportistas de su edad, sin justificación motivada.

Ciberacoso

El ciberbullying o la violencia digital es la realización de acoso, a través de cualquier tecnología de la información o medio de comunicación.

Existe ciberacoso cuando, de forma reiterada, un sujeto recibe de otros a través de soportes móviles o virtuales, agresiones (amenazas, hostigamiento, humillación, insultos, ridiculizaciones, extorsiones, robos de contraseñas, suplantaciones de identidad, vacío social...) con mensajes de texto o voz, provocándole victimización psicológica, estrés emocional y rechazo social.

Los medios más frecuentes utilizados son: internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea, videoconsolas online y redes sociales en general: Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, LinkedIn...)

Ejemplos de conductas

- Propagación de rumores falsos o de conductas socialmente reprochables.
- La difusión de fotografías o vídeos privados de contenido delicado.
- La suplantación de personalidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos.
- La creación de webs y perfiles falsos en redes sociales en nombre de la víctima (a veces con demandas sexuales).
- Subir a redes imágenes de los partidos o entrenos con caídas, comentarios violentos o de burla.

El ciberacoso no sólo puede realizarse durante el tiempo que la persona permanece en el club y sus instalaciones, también se considera acoso la realización de las conductas fuera del horario de entrenamientos, campus, salidas y eventos deportivos, estancias en otras ciudades o comunidades, etc.



Por discriminación

Son conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio que tienen un móvil discriminatorio.

Hacemos referencia al conjunto de actuaciones dirigidas hacia una persona o grupo de personas que, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, lengua, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tienen el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Actualmente también se contempla la discriminación en personas que tengan enfermedades genéticas, personas que tengan predisposición genética a enfermedades, así como, atención a la diversidad.

En este caso de acoso laboral por discriminación puede empezar como conductas y una situación de acoso moral o psicológico y convertirse en un delito de odio, o agresión física regulados en el código penal.

Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (art.7.1 LOI)

El acoso sexual puede llevarlo a cabo tanto por personas que tengan un rol superior dentro del club, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos. La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

- Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa
- Acercamientos excesivos reiterados.
- Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual.



Acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo 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 (art. 7.2 LOI).

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su rendimiento deportivo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas...por razón de su sexo.
- La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas habilidades.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- Sabotear o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para obtener o poder realizar un rendimiento productivo deportivo (información, documentación, equipamiento, entrenamiento, valoración, ascenso de categoría...) por razón de su sexo.

También se consideran acoso sexual y/o acoso por razón de sexo cuando los citados comportamientos se produzcan en el ámbito digital, debiendo atenderse especialmente al uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (ciberacoso o acoso digital). Es decir, este protocolo también se aplica a aquellas conductas que se produzcan utilizando las tecnologías de la información, ya sea internet, el teléfono móvil y/o redes sociales...

Acoso colectivo LGTBI+

El acoso por identidad de género incluye cualquier comportamiento no deseado hacia las personas transexuales, las que se encuentran en proceso de reasignación de género o de sexo y hacia el sentimiento de personas de pertenencia a un sexo u otro, con independencia del sexo biológico.

El acoso por razón de orientación sexual lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con la orientación sexual de una persona (LGTBIQ+) que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física y psíquica, y de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Insultos basados en la identidad de género o la orientación sexual de la persona.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona; ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su identidad de género u orientación sexual.
- Utilizar humor ofensivo.



4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. El inicio del procedimiento: denuncia

El protocolo se activará con la presentación ante la Gerencia del club, vía correo electrónico a gerentespsp@gmail.com, mediante el modelo de denuncia que consta en el anexo del presente protocolo.

Este modelo estará a disposición de las personas que lo soliciten, así como en el protocolo que constará publicado en el portal de transparencia del club.

En caso de manifestarse a alguna de las personas nombradas como delegados de bienestar y protección del club, éstos deberán indicar a la persona afectada que deben seguir el procedimiento establecido por el protocolo e indicarles dónde pueden encontrar la información, así como el modelo de denuncia para su presentación y activación.

No obstante, se informará a Gerencia de la situación que les ha sido manifestada.

La solicitud de inicio del protocolo de actuación podrá realizarse por cualquiera de las siguientes personas:

- La persona o personas afectadas o por otra de su elección o en representación.
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En este caso, la solicitud deberá ser ratificada por la persona directamente afectada.

Des de el primer momento en que la Gerencia del club reciba la denuncia, se contratará una persona externa especialista en la materia con el fin de realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso y podrá en un plazo no superior a 3 días laborables:

- No admitir a trámite dicha solicitud, por no cumplir con las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, sean anónimas o sean manifiestamente infundadas.

No obstante, se hará un seguimiento durante dos meses y en caso que sea anónima, también se procederá al seguimiento durante ese período de tiempo para asegurarse de que no se está ante un caso de acoso.

- En caso que la persona retire de la denuncia, se procederá al archivo de esta, no obstante, la Junta Directiva será informada y se procederá al seguimiento durante 2 meses para asegurarse de que no se está ante un caso de acoso y han influido para su retirada otros factores como el miedo o represalias.
- Iniciar la fase de investigación a través de la persona externa experta en la materia según lo previsto en este protocolo, además de responsabilizarse de la custodia de la documentación entregada y la que genere el protocolo.



Una vez iniciado el protocolo las actuaciones continuarán su curso, pudiendo extenderse hasta el establecimiento de las oportunas medidas preventivas, cautelares o correctoras si este fuera el caso.

Si en esta fase se detecta que la conducta o hechos denunciados son constitutivos de delito penal, se informará directamente al Ministerio Fiscal. Quedando en suspenso el procedimiento interno.

En caso de que se retire la denuncia por la parte demandante, si se considera que los hechos pueden ser tipificados como delitos regulados por el código penal o los indicios quedan demostrados con evidencias claras, se podrá de oficio por parte de la Gerencia del club interponer la denuncia correspondiente de inicio del protocolo, igualmente en caso de que no se admita a trámite en la fase inicial del procedimiento.

4.2. Investigación, expediente informativo y procedimiento formal

Desde la fase 1 presentación de la denuncia y activación del protocolo en caso que haya indicios, en los que se inicia con la contratación de una persona experta, hasta la finalización del procedimiento, se requiere que no transcurra un plazo de más de 30 días laborables.

No obstante, en caso de dificultad, complejidad del caso a investigar podrá exceder el tiempo establecido, siempre y cuando esté motivado y justificado.

La investigación deberá realizarse bajo los principios que rigen el presente protocolo, en especial todo lo relativo a la confidencialidad del proceso.

La persona experta deberá remitir informe a la Junta Directiva del club con el resultado de la investigación y el informe de conclusiones.

En caso que en cualquier fase del procedimiento cualquiera de las partes acuda a la vía externa, judicial del ámbito administrativo o penal, vía federación, tribunal arbitral del deporte u organismo competente deportivo, la vía interna quedará en suspenso hasta la resolución mediante sentencia judicial firme o resolución del órgano competente. Sin embargo, podrán establecerse medidas cautelares y/o preventivas.



4.3. Resolución del expediente y finalización del procedimiento

El informe, deberá resumir las actuaciones realizadas y las conclusiones obtenidas, además de proponer un plan de actuación con medidas correctoras/preventivas que permita superar la situación de partida y si hay indicios de ilícito penal.

El plazo de investigación, elaboración del informe y comunicación del resultado final a las partes será de 30 días laborables, que podrán alargarse en supuestos excepcionales.

La Junta Directiva notificará a las partes interesadas y a la Federación las conclusiones obtenidas en el informe y las acciones aprobadas.

El Gerente del club tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento de las acciones correctoras/preventivas.

Una vez realizada la comunicación, se procederá al cierre del procedimiento, a la apertura del correspondiente expediente sancionador, interposición de medidas correctoras si proceden y traslado al Ministerio Fiscal si se determina que se ha producido un delito penal.

El club adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

4.4. Medidas preventivas, cautelares y reactivas

Con la finalidad de dar cumplimiento al presente protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso en el ámbito deportivo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
4. Las medidas cautelares son aquellas medidas que tienen por finalidad evitar la victimización secundaria o revictimización de la víctima, es decir, el maltrato adicional ejercido contra las personas que se encuentran en situaciones de acoso como consecuencia directa o indirecta de los déficits, cuantitativos y cualitativos, de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también por las actuaciones desafortunadas provenientes de otros agentes implicados.



En caso de apreciar un riesgo o daño grave para la salud física o psíquica de la víctima las medidas cautelares y preventivas serán de obligado cumplimiento.

Las medidas cautelares que se establezcan para la víctima deben ser voluntaria para esta, con el fin de no sufrir una doble revictimización.

El club fomentará acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de conflicto interpersonal, acoso y violencia a través de:

- a) Fomentar y promover las acciones y prácticas establecidas en el protocolo específico en el que se enmarca el protocolo para la prevención, detección y tratamiento del acoso y violencia deportiva.
- b) Formación: Se incluirá esta materia en acciones formativas preventivas dirigidas a toda la comunidad deportiva.
- c) Sensibilización: Más allá de la formación se realizarán actuaciones encaminadas a dar a conocer tanto este protocolo como la no aceptación por parte del club de actuaciones de este tipo.
- d) Responsabilidad: De acuerdo con lo establecido en este protocolo, todas las personas que forman parte de la comunidad deportiva tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad.

Las personas que lideran y gestionan equipos adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

- a. Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo.
 - b. Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de sus equipos y respecto de las personas que estén bajo su responsabilidad.
- e) Comunicación: Se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar que todas las personas que conforman la comunidad deportiva tengan conocimiento de este protocolo.



4.5 Denuncias falsas y responsabilidades derivadas del procedimiento

Toda violación demostrada de los derechos establecidos en este Protocolo debe ser objeto de medidas disciplinarias, además de otras medidas que se consideren adecuadas. Al mismo tiempo, cualquier comportamiento de fraude o engaño por parte de alguna de las partes implicadas en un caso de acoso debe ser también objeto de sanción disciplinaria.

En caso de que el resultado de la investigación concluya la inexistencia total y absoluta de los hechos que se denuncian, se declaren los hechos totalmente falsos y se aprecie de forma clara la mala fe de la persona denunciante, también se podrán adoptar medidas disciplinarias contra ella.

4.6 Terceras personas denunciantes

En caso de que alguna persona tenga conocimiento de una situación de acoso que esté sufriendo otra persona, lo puede poner en conocimiento de los delegados o delegadas de bienestar y protección o directamente ante la Gerencia del club.

En este caso, una vez obtenida la información necesaria, el Gerente se pondrá en contacto con la persona presuntamente sitiada con el fin de explicarle cuáles son sus derechos, el funcionamiento y las garantías del Protocolo, y ofrecerle la posibilidad de activarlo.

5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El protocolo entrará en vigor en la fecha en la que se firme por parte de los miembros de la Junta Directiva.

Este protocolo es de obligado cumplimiento para todas las personas que formen o se relacionen con el club o alguno de sus miembros.

La duración vendrá determinada por la necesidad de introducir variaciones o modificaciones que surjan, bien por cambios normativos que exijan modificaciones del protocolo o bien por la detección por parte del club de situaciones o necesidades nuevas que deban tratarse o regularse mediante este instrumento interno del club.

6. PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo estará a disposición de todas las personas a las que pueda interesar de forma pública en el web del club deportivo, en el apartado del portal de transparencia.

<https://spspvoleibol.es/#>

Se realizará por parte del club un comunicado de difusión de la existencia del protocolo a principio de temporada, así como se informará a cualquier persona de nueva incorporación al club, sea deportista, familia, socio o socia o patrocinador.



7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

EL seguimiento del protocolo deberá realizarse mediante la elaboración de un informe anual teniendo en cuenta datos cualitativos y cuantitativos en base a:

- N.º de deportistas que hay en el club, datos desagregados por sexo.
- N.º de equipos femeninos i N.º de equipos masculinos.
- Ligas en las que el club participa.
- N.º de centros escolares en los que se ofrece la actividad deportiva.
- N.º de deportistas con atención a la diversidad o discapacidad que practican deporte en el club.
- Tiene o no el club protocolo de prevención, detección y tratamiento de acoso, ciberacoso, en cualquiera de sus modalidades.
- Imagen corporativa del club con perspectiva de género.
- Reglamento y documentos de funcionamiento internos del club, análisis con perspectiva de género.
- Acciones formativas, campañas y acciones de sensibilización realizadas.
- Se realizan o no evaluaciones anuales para valorar la evolución del club con perspectiva de género y de forma inclusiva.
- N.º de veces que se ha activado el protocolo de prevención y tratamiento de acoso en el deporte. Datos desagregados por sexo y por modalidad de acoso.
- N.º de medidas preventivas, correctoras o cautelares que se han aplicado.

El proyecto y todas las medidas, recursos y estrategias que se proponen son de aplicación en el club durante toda la temporada deportiva, así como, en los campus o actividades que sean iniciativa del club y se desarrollen el resto del año (Campus de navidad, semana santa, verano, colonias y resto de eventos deportivos en los que participe o promueva el club).



8. ANEXOS

8.1 Modelo de denuncia (Activación protocolo interno)

I. Persona que informa de los hechos

- Persona o personas que han sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona/s que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Categoría y equipo:

Entrenador/a:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona o personas presuntamente agresoras

Nombre y apellidos:

Cargo o rol que ocupa dentro del club:

Tercera persona externa al club:

Otros datos:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:



V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Firma de la persona interesada*

Localidad y fecha

*En caso que sea menor, tutor/a o representante legal

A la atención del Club deportivo Voleibol SP y SP

En cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal, os INFORMAMOS de lo siguiente:

Tratamiento de datos: Prevención y tratamiento del acoso en el ámbito deportivo.

Responsable del tratamiento: Club Voleibol SP y SP. Torre Sant Pau, Bajos, Local 3- 43007 Tarragona.

Finalidad del tratamiento: Gestión de la prevención y el tratamiento del acoso en el ámbito deportivo.

Legitimación del tratamiento: Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Procedencia datos: De la persona interesada o del representante legal.

Destinatarios datos: No se ceden datos a terceros. Acceso restringido de los datos a las personas que gestionan la prevención y tratamiento del acoso en el ámbito deportivo. Excepto que se trate de un delito penal, en este caso se dará traslado de toda la información al Ministerio Fiscal y demás organismos competentes.

Plazo de conservación de los datos: En conformidad con lo establecido por el club.

Derechos de las personas interesadas: La persona interesada tiene derecho a solicitar al responsable del tratamiento el acceso a sus datos personales, la rectificación o supresión, la limitación y la oposición al tratamiento, y en su caso, la portabilidad de los datos, dirigiéndose a la dirección antes señalada.

Derecho a presentar reclamación: Se puede formular reclamación ante la Autoridad de control correspondiente.

Obligatoriedad: Por este tratamiento la persona interesada está obligada a facilitar los datos dado que en caso contrario no se podría dar cumplimiento a la finalidad correspondiente.

Decisiones automatizadas: No existen decisiones automatizadas en este tratamiento.



8.2 Modelo de confidencialidad

Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen o son parte dentro del proceso de tramitación, investigación y resolución de las denuncias en un procedimiento de acoso que regula el protocolo establecido por el club deportivo voleibol SP y SP.

Sr./Sra. _____, provisto de NIF: _____ como miembro que ha participado o tiene conocimiento de la información del procedimiento, me comprometo a respetar en las diferentes fases del procedimiento y una vez finalizado, las siguientes obligaciones:

Garantizar todos los principios que se detallan a continuación: respeto y protección, confidencialidad, respecto al derecho a la intimidad e imagen, objetividad, imparcialidad, presunción de inocencia, celeridad y diligencia, derecho a la información, colaboración, vigilancia de la salud y medidas cautelares.

Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad durante todo el procedimiento, igualmente la igualdad de trato entre mujeres, hombres y miembros del colectivo LGTBIQ+.

Garantizar el tratamiento reservado y la máxima y absoluta discreción con relación a la información sobre las situaciones que se deriven de los hechos objetos de investigación.

Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva del conocimiento de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de difundir o transmitir cualquier clase de información por parte del resto de personas que intervengan en el procedimiento.

DECLARO, que he sido informado/da por el club deportivo voleibol SP y SP de la responsabilidad disciplinaria en que puedo incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

(Nombre y apellidos) *

(Firma)

En Tarragona, a _____ de _____ de _____.

* (En caso de ser menor datos del tutor/a o representante legal)



8.3 Modelo de derechos y deberes de la persona denunciante

En el marco de un procedimiento de acoso (cualquiera de sus modalidades) que regula el protocolo establecido por el club deportivo voleibol SP y SP, la persona que denuncia tiene los siguientes:

Derechos:

1. Ser escuchado/da, acogido/da e informado/da en el marco del procedimiento formal, por el delegado/a de bienestar y protección que sea escogida de acuerdo con su voluntad y que sea de su confianza;
2. Ser acompañado/da por una persona de su elección durante las entrevistas con los responsables de la investigación, así como durante todo el procedimiento;
3. Tener la seguridad que el estudio de los hechos son objetivos e imparciales;
4. Tener la seguridad que la información facilitada será tratada con la máxima y absoluta confidencialidad;
5. Tener garantía que se procederá al tratamiento de la denuncia con la máxima celeridad;
6. Tener la seguridad que no se tomarán acciones de represalia contra su persona para hacer uso del procedimiento de activación del protocolo de acoso del club;
7. Ser informado/da sobre el resultado de la investigación, y si se da el caso, de las medidas que se llevarán a cabo;
8. Poder pedir en cualquier fase del procedimiento la interposición de medidas cautelares;

Responsabilidades:

1. Depositar, registrar, transmitir por escrito todos los incidentes que sobrevengan con posterioridad a la interposición de la denuncia;
2. Cooperar y colaborar con las personas encargadas de la investigación en relación con su denuncia;
3. No hacer un uso fraudulento del vigente protocolo, o no actuar de mala fe en contra de ninguna persona;

DECLARO, que he sido informado/da por el club, de los derechos y responsabilidades que me amparan y de la responsabilidad disciplinaria en que puedo incurrir respecto a la interposición de denuncias con falsedad o mala fe.

(Nombre y apellidos) *

(Firma)

En Tarragona, a _____ de _____ de _____.

* (En caso de ser menor datos del tutor/a o representante legal)



8.4 Modelo de derechos y deberes de la persona denunciada

En el marco de un procedimiento de acoso (cualquiera de sus modalidades) que regula el protocolo establecido por el club deportivo voleibol SP y SP, la persona que denunciada tiene los siguientes:

Derechos:

1. Ser informado/da que se ha presentado una denuncia contra su persona;
2. Tener acceso al contenido de la misma y tener la oportunidad de reaccionar y tomar las acciones que estime oportunas ante esta;
3. Ser acompañado/da por una persona de su elección y confianza durante las entrevistas con los responsables de la investigación y durante todo el procedimiento;
4. Tener garantía que se procederá al tratamiento de la denuncia con la máxima celeridad;
5. Tener la seguridad que el procedimiento se llevará a cabo con objetividad e imparcialidad;
6. Tener seguridad que se velará por la presunción de inocencia;
7. Ser informado/da sobre el resultado de la investigación, y si se da el caso, de las medidas que se llevarán a cabo;
8. Tener la seguridad que la información facilitada será tratada de forma confidencial;
9. Poder pedir en cualquier fase del procedimiento la interposición de medidas cautelares;

Responsabilidades:

1. Depositar, registrar, transmitir por escrito todos los incidentes que sobrevengan con posterioridad a la interposición de la denuncia;
2. Cooperar y colaborar con las personas encargadas de la investigación en relación con los hechos que le son atribuidos;
3. No hacer un uso fraudulento del vigente protocolo, o no actuar de mala fe en contra de ninguna persona;

DECLARO, que he sido informado/da por el club, de los derechos y responsabilidades que me amparan y de la responsabilidad disciplinaria en que puedo incurrir respecto a la interposición de denuncias con falsedad o mala fe.

(Nombre y apellidos) *

(Firma)

En Tarragona, a _____ de _____ de _____.

* (En caso de ser menor datos del tutor/a o representante legal)



8.5 Modelo información a terceras personas y personas colaboradoras

Con el objetivo de prevenir, detectar, identificar y actuar ante cualquier conducta o hecho que pueda ser considerada violenta o un caso de acoso en cualquiera de sus modalidades, acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y orientación sexual, LGTBIQ+, acoso por móvil discriminatorio o cualquier otra modalidad de acoso que pueda acontecer en el ámbito deportivo, el Club Voleibol SP y SP ha establecido el protocolo siguiente:

Protocolo específico para la prevención, detección y tratamiento del acoso en el deporte

Consideramos una responsabilidad del club que todas las personas que forman parte, así como cualquier persona que se relaciona directa o indirectamente con el club y sus miembros conozcan y estén informados sobre este protocolo, que es de aplicación.

HE SIDO INFORMADO/DA respecto de la existencia y contenido del protocolo en materia de acoso que se aplican en el club y he sido informado del acceso al documento y su contenido.

(Nombre de la empresa) / (Persona física, autónomo) CIF

Cargo (Representante de la empresa)

Nombre y apellidos NIF

(Firma)

En Tarragona, a _____ de _____ de _____.



8.6 Modelo informativo tutores legales, representación legal y socios/as

El club se compromete a crear y fomentar un espacio seguro y libre de cualquier conducta violenta, así como prevenir, detectar, identificar y actuar ante cualquier situación o hecho que pueda ser considerado un posible caso de acoso en cualquiera de sus modalidades, acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y orientación sexual, LGTBIQ+, acoso por móvil discriminatorio o cualquier otra modalidad de acoso que pueda acontecer en el ámbito deportivo.

Por este motivo, el club dispone de un reglamento interno de funcionamiento en base a unos valores y un código de conducta, así como;

Protocolo específico para la prevención, detección y tratamiento del acoso en el deporte

Consideramos una responsabilidad del club que todas las personas que forman parte, así como cualquier persona que se relaciona directa o indirectamente con el club y sus miembros conozcan y estén informados sobre este protocolo, que es de aplicación.

Se puede encontrar el contenido íntegro en el web del club en el apartado del portal de transparencia para su consulta y conocimiento.

Mediante este documento damos por informados a los tutores y representantes legales de los deportistas menores de edad, así como los deportistas mayores de 18 años.

HE SIDO INFORMADO/DA respecto de la existencia y contenido del protocolo en materia de acoso que se aplican en el club y he sido informado del acceso al documento y su contenido.

Nombre y apellidos

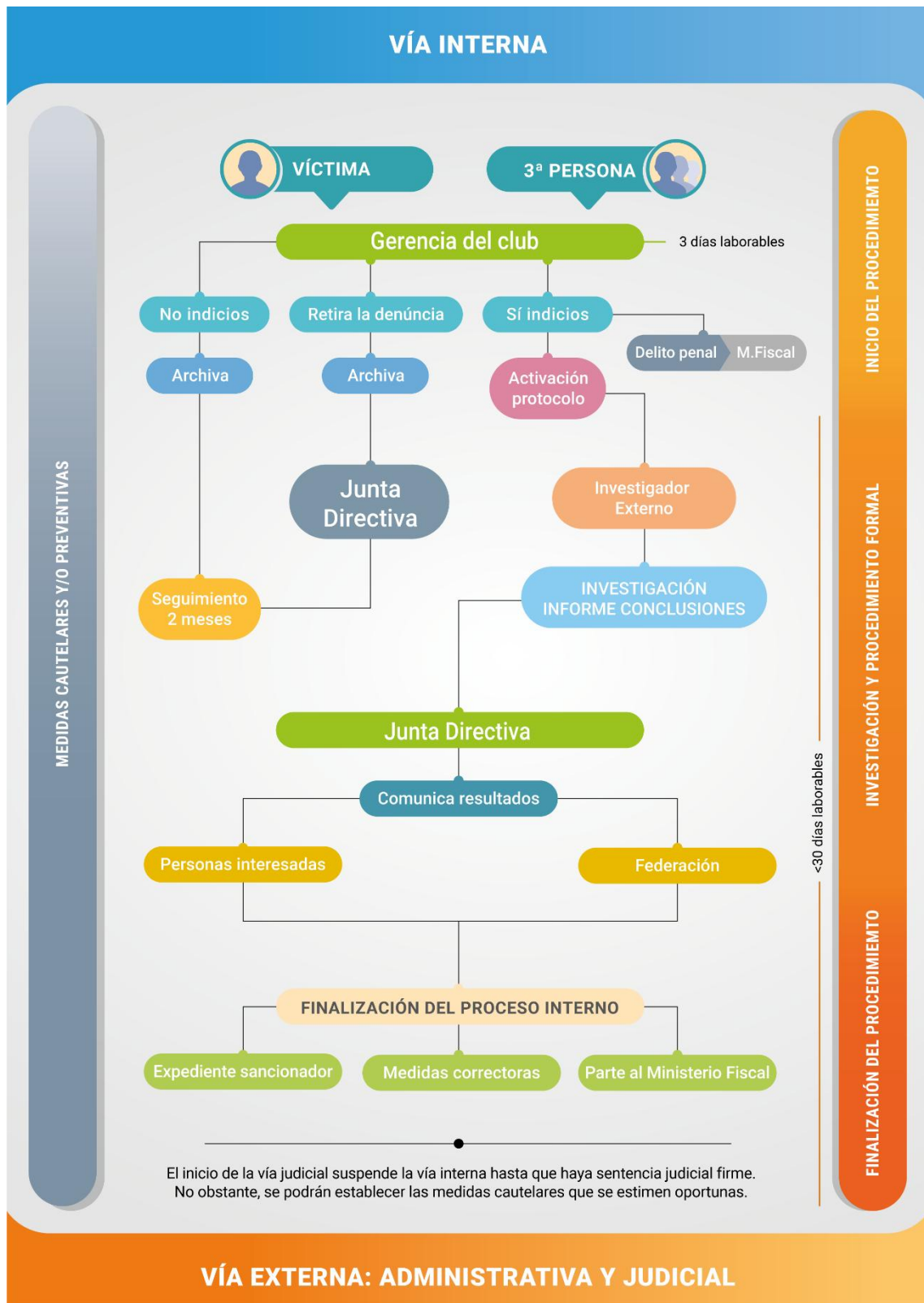
NIF

(Firma)

En Tarragona, a _____ de _____ de _____.



8.7 Diagrama de procedimiento interno





7. Bibliografía y normativa aplicable

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación.

LEY 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivos de Desarrollo Sostenible. 2015. Asamblea General de las Naciones Unidas, Agenda 2030.

Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, y la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y la adolescencia. Se modifica el artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1996, incorporando tanto la jurisprudencia del Tribunal Supremo de los últimos años como los criterios de la Observación general n.º 14, de 29 de mayo de 2013, del Comité de Naciones Unidas de Derechos del Niño, sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial.

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva.



Bullying en el deporte formativo: conocimiento y estrategias de prevención de los entrenadores y las entrenadoras. Grupo de Investigación Social y Educativa de la Actividad Física y del Deporte (GISEAFE), Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC), Universitat de Barcelona (UB), Barcelona (España). Apunts. Fecha de publicación 1 de abril de 2022.

Guía la figura del Delegado o Delegada de protección en entidades deportivas. @Educo, mayo 2022.

Guía para la prevención, detección e intervención del bullying en el deporte. RED bullying y Deporte. RED BYD y XÈNIA RIOS.

Convención de los Derechos del Niño (CDN), adoptada por la Asamblea General de la ONU el 20 de noviembre de 1989.

Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Decreto 58/2010, de 4 de mayo, de las entidades deportivas en Cataluña.

Ley Orgánica 1/1996, de Protección jurídica del menor.

Queda prohibida la reproducción total o parcial de este Protocolo sin la autorización expresa y por escrito de su titular. Todos los derechos reservados. La infracción de esta prohibición será puesta en conocimiento de las autoridades, dando lugar a las responsabilidades que procedan.