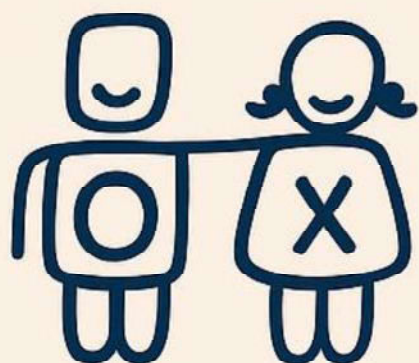


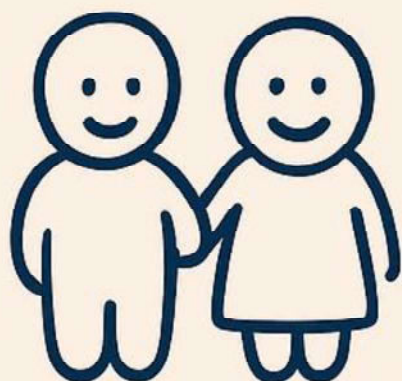
Protocolo de actuación y prevención del
acoso en el ámbito deportivo

ANTI ACOSO



**EL COMPAÑERISMO
GANA CUALQUIER
COMPETICIÓN.**

**JUEGO LIMPIO
PRÁCTICALO**



TRABAJO • ESFUERZO • HUMILDAD • RESPETO • EQUIPO

I.

Introducción



**ANTI-
ACOSO**

El C.D.E. AUPA se define como un club inclusivo, abierto a personas de todas las edades, contextos y realidades. Nuestra identidad se construye sobre el respeto a la diversidad, el compromiso social y la solidaridad, pilares que guían todas nuestras actuaciones.

Uno de los pilares fundamentales del C.D.E. AUPA es convertirse en una referencia dentro del fútbol madrileño no solo por sus resultados deportivos, sino por su apuesta por la formación integral de sus jugadores y jugadoras, así como por la promoción de valores positivos a través del deporte.

Para alcanzar este objetivo, el club ha puesto en marcha un modelo de gestión basado en la mejora continua, el compromiso colectivo y la implicación activa de todos los agentes que conforman nuestra comunidad: entrenadores/as, deportistas, familias, personal técnico y directivo. Consideramos que el fútbol, como cualquier otra disciplina deportiva, es una herramienta poderosa para el desarrollo de hábitos saludables, la adquisición de competencias sociales y el fomento de la convivencia.

Somos conscientes de que no se puede hablar de valores sin actuar con firmeza frente a actitudes o conductas que atenten contra ellos. Por ello, el C.D.E. AUPA refuerza su estructura interna mediante la elaboración e implementación de un **Protocolo frente al acoso y otras formas de violencia o**

discriminación, tanto en el entorno laboral como en el ámbito deportivo.

Este Protocolo pretende ofrecer un marco claro de actuación ante situaciones de acoso o maltrato entre jugadores/as, miembros del personal o cualquier integrante del club, y establece canales accesibles, seguros y eficaces para la detección, denuncia y gestión de estas conductas.

Además de proteger a quienes forman parte de nuestra entidad, el Protocolo fortalece la comunicación interna y externa del club, y se apoya en una identidad inclusiva, en la que todas las personas tienen cabida, independientemente de su género, origen o condición. Apostamos por una estructura que refleje igualdad, diversidad y respeto, y por una cultura organizativa que eduque con el ejemplo.

Con esta iniciativa, el club da un paso más en su compromiso con los principios del **fair play**, fomentando un entorno deportivo y social libre de violencia, y asumiendo la responsabilidad de ser parte activa en la construcción de una comunidad más justa, tolerante y segura.

2.

Ámbito de aplicación



**ANTI-
ACOSO**

El presente Protocolo es de aplicación a todas las personas que formen parte de la estructura del C.D.E. AUPA, incluyendo tanto al personal técnico, entrenadores/as, monitores/as, personal de apoyo o gestión, como a los propios jugadores y jugadoras que integran nuestros equipos, independientemente de su categoría o edad.

Asimismo, se extiende a cualquier persona que, aun no estando directamente vinculada al club mediante una relación laboral o federativa, preste sus servicios o participe en actividades organizadas en instalaciones gestionadas por el club, así como a socios/as o usuarios/as que disfruten de dichas instalaciones.

Todas las personas incluidas en este ámbito deberán respetar y proteger la dignidad de quienes integran el C.D.E. AUPA, comprometiéndose a mantener un entorno deportivo y humano libre de comportamientos inadecuados, tales como el acoso en cualquiera de sus formas, la discriminación, el hostigamiento, o conductas que puedan ser consideradas vejatorias, conforme a lo establecido en el apartado de definiciones del Protocolo.

Cualquier persona comprendida en este ámbito podrá presentar una queja, reclamación o denuncia a través del procedimiento descrito, garantizándose en todo momento el respeto a sus derechos, la confidencialidad del proceso y la protección integral frente a represalias.

El objetivo esencial de este Protocolo es asegurar un entorno seguro, saludable y respetuoso en todos los espacios gestionados por el club, velando por el bienestar físico, emocional y social de todas las personas que integran la comunidad del C.D.E. AUPA.

Con este compromiso, el club se obliga a informar y difundir la existencia de

este Protocolo, tanto entre su personal como entre las empresas colaboradoras, entidades vinculadas y personas usuarias que puedan verse afectadas o beneficiadas por su aplicación. La sensibilización y el conocimiento de sus mecanismos constituyen una herramienta clave para prevenir situaciones de riesgo y fomentar una cultura de respeto y protección.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

El C.D.E. AUPA asume un firme compromiso en la prevención y abordaje del acoso, garantizando un entorno respetuoso y seguro para todas las personas que forman parte de su comunidad. Para ello, se impulsarán acciones de sensibilización, formación y comunicación dirigidas tanto al personal como a los miembros del club, fomentando una cultura de respeto y tolerancia cero frente a cualquier conducta inapropiada.

Estas acciones incluirán campañas informativas, sesiones formativas y análisis de riesgos, con el fin de detectar posibles situaciones problemáticas y actuar con la máxima diligencia. criterios:

El procedimiento se articulará de **manera ágil y eficaz**, procurando una resolución rápida y profesional, sin comprometer en ningún momento las garantías de imparcialidad, justicia y respeto al derecho de defensa. Se velará por que todas las partes sean escuchadas con igualdad de trato, sin juicios previos y en un marco de máxima objetividad.

En el desarrollo de cualquier actuación vinculada a situaciones de acoso, se actuará con absoluta **confidencialidad y discreción**. Toda la información recabada será tratada con reserva, y quienes participen en el procedimiento, ya sea como denunciantes, testigos o personas investigadas, estarán **protegidos frente a cualquier tipo de represalia, intimidación o discriminación**. Asimismo, las **personas que colaboren durante la investigación no podrán sufrir consecuencias adversas por ello**.

El **respeto a la dignidad y la intimidad** de las personas será prioritario en todas las fases del proceso. Tanto quienes denuncien como quienes se vean señalados contarán con la **protección necesaria** para preservar su integridad moral y física. No se tolerará **ningún tipo de trato desfavorable** motivado por la participación en el procedimiento, y cualquier infracción de este principio será abordada con firmeza.

Protección de datos: Los datos personales que se traten con ocasión de la aplicación del presente Protocolo se regirán por el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y la LOPDGDD 3/2018. El acceso a la información quedará limitado a las personas que integren el Comité y, en su caso, a quienes deban intervenir por razón de sus funciones, aplicando medidas de confidencialidad. La documentación se conservará durante el tiempo estrictamente necesario para la gestión del caso y la exigencia de posibles responsabilidades, y posteriormente será eliminada o anonimizada conforme a los plazos legales aplicables.

Del mismo modo, se promoverá la realización de estudios y diagnósticos internos que permitan detectar riesgos o situaciones de vulnerabilidad, y se establecerán pautas claras para la actuación en caso de que se identifiquen posibles incidentes relacionados con el acoso.

3.

Tipos de acoso



**ANTI-
ACOSO**

Marco conceptual sobre el acoso: tipos y manifestaciones

En espacios donde se comparten actividades, responsabilidades o rutinas, como clubes, escuelas o equipos, pueden surgir conflictos. No todos los conflictos son iguales ni tienen las mismas consecuencias. Esta sección está orientada a identificar cuándo un comportamiento deja de ser un roce cotidiano y se convierte en una forma de violencia que requiere intervención.

El acoso implica el ejercicio reiterado de conductas abusivas, realizadas por una o varias personas, y dirigidas contra alguien que, por diferentes circunstancias, no cuenta con recursos o apoyo para enfrentarlas. Estas situaciones suelen darse en un contexto de aparente normalidad, lo que a menudo dificulta su identificación por parte de los adultos o responsables del grupo.



¿Cuándo se puede hablar de acoso?

No basta con una pelea puntual, una discusión o un malentendido. Para que una situación se considere acoso deben concurrir ciertos elementos:

- **Intencionalidad clara** de dañar, humillar o controlar a la persona afectada.
- **Persistencia en el tiempo**, sin que existan indicios de que la situación remita por sí sola.
- **Desigualdad de poder** (real o percibida), que deja a la persona agredida en una posición de indefensión.

- **Impacto emocional significativo** en quien lo sufre, incluso si no lo expresa abiertamente.

Manifestaciones del acoso

Acoso sexual

Se manifiesta a través de conductas de carácter sexual no deseadas, que generan incomodidad, humillación o angustia en quien las recibe. Puede tratarse de miradas persistentes, comentarios ofensivos, gestos obscenos o contactos físicos que invaden la intimidad. Por ejemplo:

- Tocar, rozar o acercarse físicamente sin consentimiento.
- Hacer bromas sobre el cuerpo, la ropa o el atractivo de una persona.
- Insinuaciones, propuestas o chantajes vinculados a beneficios personales o deportivos.
- Crear un entorno cargado de connotaciones sexuales, aunque no haya contacto directo (como compartir imágenes ofensivas o reproducir comentarios de contenido sexualizado en espacios comunes).

Algunas modalidades frecuentes son:

- **Chantaje sexual:** cuando se ofrece una mejora (como un puesto, visibilidad, minutos de juego) a cambio de favores sexuales, o se amenaza con represalias por no acceder.
- **Entorno sexualizado hostil:** donde el ambiente general se vuelve incómodo o inseguro por la presencia constante de actitudes sexistas o connotaciones sexuales no deseadas.

Acoso por razón de género

Aquí no se alude a la orientación sexual, sino al **trato diferencial o degradante basado en el hecho de ser mujer u hombre**, así como en estereotipos o roles de género. Estas conductas

pueden naturalizarse o minimizarse, lo que contribuye a su perpetuación.

Algunos indicadores:

- Otorgar tareas por debajo de la formación o excluir de funciones con peso por estereotipos de género.
- Hacer comentarios que ridiculicen las capacidades intelectuales o físicas por el hecho de ser mujer u hombre.
- Burlarse de quienes asumen roles distintos a los tradicionalmente asignados (como un hombre limpiando o una mujer liderando).
- Ignorar propuestas o rechazar participación activa por el sexo de la persona.

Estas prácticas pueden ser:

- **Verbales:** chistes denigrantes, lenguaje ofensivo, invisibilización.
- **No verbales:** gestos de desprecio, impedimentos intencionales para realizar tareas.
- **Físicas:** actos intimidatorios como arrinconar, acercarse de forma excesiva o imponer la presencia física.

Rechazo por orientación sexual

Ocurre cuando una persona es tratada de forma ofensiva, desigual o humillante por su orientación afectiva o sexual, sea esta real o supuesta. Afecta especialmente a personas LGTBIQ+, que a menudo son invisibilizadas, ignoradas o convertidas en blanco de burlas constantes.

Ejemplos:

- Uso de sobrenombres o lenguaje peyorativo en alusión a la orientación sexual.
- Comentarios como “eso es de maricones” o “pareces una tortillera”, lanzados como ofensa.
- Excluir a alguien sistemáticamente de dinámicas grupales por su identidad afectiva.
- Validar la violencia verbal con el pretexto del humor.

Marginación por identidad de género



Este tipo de acoso se dirige a personas cuya forma de expresar su identidad de género no se ajusta a lo que se considera “normal” según los estereotipos sociales. Afecta de forma directa a personas trans, no binarias o con expresión de género diversa.

Conductas recurrentes:

- Negarse a usar el nombre elegido por la persona o utilizar pronombres equivocados de forma deliberada.
- Burlarse de la forma de vestir, hablar o comportarse si no coincide con la expectativa de su sexo asignado al nacer.
- Obstaculizar su acceso a vestuarios, baños o espacios de actividad por prejuicios.
- Ignorar sus aportaciones o ridiculizar su identidad con expresiones tránsfobas.

Maltrato entre iguales: el Bullying

El acoso entre iguales se da entre personas que comparten un mismo nivel jerárquico (por ejemplo, deportistas de un mismo equipo) y se basa en una dinámica de abuso sistemático y desequilibrio social.

Las manifestaciones del bullying incluyen:

- **Psicológica:** burlas, exclusión premeditada, difundir rumores, forzar el silencio del grupo frente al maltrato.

- **Física:** agresiones directas o indirectas como empujones, encierros, tirones de ropa o mochilas.
- **Verbal:** insultos, menosprecios, sobrenombres ofensivos, comentarios dañinos sobre la apariencia, origen o capacidades.
- **Material:** robo de objetos, destrucción intencionada de pertenencias, extorsión.

- **Cibernética:** uso de redes sociales, grupos de mensajería o imágenes para humillar, amenazar o aislar a una persona.

En muchas ocasiones, estas dinámicas están normalizadas o se minimizan con frases como “son cosas de niños”, lo que impide la intervención adecuada y perpetúa el sufrimiento de quien lo padece.

SEÑALES DE ACOSO



AISLAMIENTO



ANSIEDAD



DOLOR EMOCIONAL



CONFUSIÓN



**RENDIMIENTO
EN BAJA**



4.

Protocolo de actuación



**ANTI-
ACOSO**

Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso

Toda conducta que encaje en las definiciones de acoso descritas anteriormente, ya sea de tipo psicológico, verbal, físico, sexual o discriminatorio, activa un protocolo de intervención dividido en tres fases principales. Estas etapas no siempre se suceden de forma lineal, ya que pueden superponerse o adaptarse a las particularidades de cada caso.

El protocolo se inicia tan pronto como se detecta o comunica una situación problemática, y busca ofrecer una respuesta rápida, confidencial y eficaz que permita proteger a las personas afectadas, esclarecer los hechos y tomar medidas justas.

Fase 1: Comunicación inicial y activación del protocolo mediante queja y/o denuncia

Cualquier persona vinculada al club (deportista, familiar, personal técnico, socios, representantes, etc.) puede notificar una posible situación de acoso. La denuncia no tiene por qué proceder directamente de la víctima: también puede realizarla alguien que haya presenciado o tenga conocimiento de los hechos.

La persona que reciba esta primera comunicación, sea un miembro del equipo técnico, un directivo o cualquier otra figura de referencia, deberá:

- Escuchar con empatía, evitando juicios o valoraciones prematuras.
- Registrar lo sucedido con el **máximo respeto y confidencialidad**.
- **Remitir la información**, sin demoras, al **Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva**, órgano responsable de gestionar el caso.

Una vez activado el protocolo:

- Se informa a las partes involucradas y se comunica formalmente a la Junta Directiva.
- Se asigna un expediente interno para registrar todas las actuaciones.
- Se estudia de forma preliminar la gravedad del caso para decidir el tipo de procedimiento a seguir.

El Comité Interno de Mediación y Disciplina deportiva será el órgano encargado de dirigir la investigación, tomar decisiones y aplicar las medidas necesarias.

Estará compuesto por responsables de la dirección deportiva, tres integrantes de la Junta Directiva y una figura de referencia para menores (el **“DELEGADO DE PROTECCIÓN DE MENORES”**). El club también podrá contar con asesoramiento profesional externo cuando lo considere necesario.

El **Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva** está facultado para asumir el análisis completo de cada caso que se presente, contando con la legitimidad para valorar los hechos, resolver dudas del entorno y aplicar las sanciones que considere necesarias. Entre sus funciones también se incluye atender las consultas que puedan plantear las familias, el cuerpo técnico o los propios deportistas.

Cuando se determine que corresponde una sanción disciplinaria, especialmente si esta conlleva la **expulsión de una persona del Club, sea temporal o definitiva**, se notificará formalmente a quienes estén involucrados, incluyendo a la **Real Federación de Fútbol de Madrid** si procede.

El Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva tratará de gestionar y resolver los incidentes en un plazo máximo de 7 días. No obstante, en circunstancias excepcionales relacionadas con la disponibilidad de las personas implicadas o la planificación de entrevistas, este periodo podrá ampliarse hasta 14 días. Esta celeridad responde a la necesidad de minimizar el impacto emocional que la situación genera tanto en la persona afectada como en el entorno, incluyendo compañeros y grupos del club.



Fase 2: Evaluación e investigación de la denuncia

Una vez recibida una queja o denuncia por posibles situaciones de acoso, el Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva iniciará una revisión preliminar para verificar su plausibilidad. Esta primera revisión debe realizarse bajo criterios de confidencialidad, protección de las personas implicadas y respeto a sus derechos. En caso de comprobarse que la denuncia fue realizada con mala fe y con el único fin de perjudicar, se aplicarán sanciones proporcionales, sin perjuicio de otras responsabilidades legales.

Durante todo el proceso, se garantizará la protección de quienes hayan intervenido, como denunciantes, testigos o colaboradores. Cualquier intento de represalia o discriminación hacia estas personas será considerado una infracción grave y tratado como tal.

Si tras el análisis inicial se observa que efectivamente podrían concurrir hechos constitutivos de acoso, se comunicará formalmente a la persona señalada en la denuncia. Simultáneamente, se procederá a una evaluación del contexto, la frecuencia, y la posible gravedad de la conducta reportada.

Con base en esa evaluación, el Comité determinará el camino a seguir, eligiendo entre dos vías diferenciadas pero complementarias:

Procedimiento Informal

Pensado para situaciones iniciales, ambiguas o sin elementos concluyentes. Tiene un enfoque restaurativo y preventivo, buscando detener el comportamiento de forma inmediata y sin

necesidad de medidas disciplinarias formales. Consta de las siguientes etapas:

1. **Diálogo e indagación:** Se propiciará una serie de entrevistas con las partes implicadas y el Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva, en un entorno seguro, confidencial y con mediación imparcial. La presunta víctima participará solo si así lo desea. En dicha sesión se escuchará a la parte denunciada, con el fin de aclarar hechos y recoger versiones.
2. **Aplicación de advertencias o acuerdos preventivos:** En caso de detectar comportamientos inadecuados, aunque no claramente sancionables, se establecerán advertencias y compromisos para su cese. Se dejará constancia de lo tratado, y se iniciará un seguimiento activo para prevenir la repetición o escalada de la situación.

Este procedimiento puede considerarse una herramienta útil para intervenir en etapas tempranas y promover una resolución constructiva.

Procedimiento formal

Cuando los indicios sean suficientes o los hechos revistan especial gravedad, se activará el protocolo formal. Su finalidad es dar una respuesta institucional clara, proteger a las personas afectadas y restablecer el clima de respeto dentro del club. Se regirá por los principios generales del protocolo, incluyendo equidad, confidencialidad y diligencia.

Si durante el proceso formal se hubieran producido perjuicios a las personas denunciantes o víctimas (por ejemplo, aislamiento, represalias, amenazas, etc.), el Comité garantizará su restitución al estado anterior, sin perjuicio de las acciones o procedimientos paralelos que las presunta(s) víctimas quisieran iniciar.

El desarrollo de este procedimiento incluye cuatro fases fundamentales. La primera es:

1. Investigación

Esta etapa tiene como objetivo reconstruir los hechos de forma objetiva. Para ello, se recabarán elementos de prueba mediante diferentes vías:

- **Entrevistas estructuradas** con todas las personas involucradas: denunciante, presunta víctima, presunta persona acosadora y testigos relevantes. Cada persona podrá decidir si desea estar presente o no durante las entrevistas a otras partes implicadas.
- En el caso de la presunta víctima, se intentará recoger su testimonio en una única entrevista, salvo que sea imprescindible repetirla para aclarar hechos. Esta se realizará con máxima sensibilidad, privacidad y agilidad.
- Todas las personas entrevistadas tendrán derecho a estar acompañadas por una persona de confianza, representante legal o alguien del entorno cercano (por ejemplo, compañero/a del equipo o familiar), especialmente si se considera útil como apoyo o testigo.
- Las entrevistas con testigos podrán realizarse de forma individual o grupal, según las necesidades del caso. La presencia de la víctima en estas entrevistas será opcional y decidida exclusivamente por ella. Estas sesiones podrán servir como prueba testifical, por lo que será importante que los evaluadores actúen con absoluta neutralidad y sin vínculos personales con las personas implicadas.
- La persona responsable de realizar las entrevistas será un perfil imparcial, sin relación directa con los hechos o las personas evaluadas.

Cuando el caso involucre a menores de edad, se notificará obligatoriamente a las familias o responsables legales de todas las partes (afectado/a, denunciado/a y testigos). La comunicación podrá realizarse por vía telefónica, electrónica o presencial, según el caso. A partir de

allí, se coordinarán entrevistas específicas con cada grupo familiar, adaptando el enfoque en función del rol que haya ocupado cada parte (víctima, agresor/a, testigo) y siempre priorizando la seguridad emocional del menor.

A continuación se desglosan puntos que se deben tener en cuenta a la hora de realizar entrevistas con los diferentes grupos implicados:

Entrevista con la persona que presuntamente sufre acoso

- Escuchar activamente y validar su relato, mostrando empatía y comprensión hacia lo que siente respecto a lo vivido.
- Transmitir seguridad y esperanza, asegurándole que recibirá apoyo y que se protegerá su confidencialidad.
- Designar una persona de referencia (quien coordina el protocolo o una figura adulta de su confianza) que actúe como acompañante durante el proceso.

Entrevista con la madre, padre o tutor/a de la persona presuntamente afectada

- Ofrecer tranquilidad y respaldo, evitando que perciban la situación con impotencia o indefensión.
- Explicar con claridad las medidas adoptadas y los pasos a seguir.
- Informar sobre pautas que pueden aplicarse desde el entorno familiar para colaborar en la resolución del problema y evitar su repetición.
- Subrayar que la erradicación del acoso es una tarea colectiva que implica al club, la familia, el entorno y otros profesionales implicados.
- Mantener una comunicación constante sobre la evolución del proceso y las decisiones tomadas.
- Ayudar a reducir sentimientos de culpa y evitar que se genere una sobrecarga emocional o de responsabilidad en la familia afectada.
- Reforzar el compromiso ético de no tolerancia al acoso, con independencia del rol que haya tenido su hijo o hija.

Entrevista con los testigos u observadores

- Asegurar la confidencialidad del testimonio y reconocer el valor de haber informado o denunciado lo ocurrido.
- Fomentar que se posicionen de forma solidaria con la víctima y se abstengan de participar directa o indirectamente en la situación de acoso.
- Derivar, si fuera necesario, a recursos especializados cuando las consecuencias de haber presenciado el acoso lo requieran.

Entrevista con la madre, padre o tutor/a de testigos u observadores

- Asegurar privacidad y agradecer su colaboración en caso de que hayan apoyado la denuncia.
- Implicarles en la educación de sus hijos e hijas sobre la importancia de no contribuir al acoso y de actuar en defensa de las víctimas.
- Remitir a otros apoyos o servicios si se identifican consecuencias derivadas de su rol como testigos.

Entrevista con la persona que presuntamente ha ejercido el acoso

- Garantizar la confidencialidad de todas las partes implicadas.
- Apelar a su responsabilidad individual para reparar el daño causado.
- Buscar su compromiso claro de cesar la conducta y participar activamente en una solución constructiva.
- No identificar ni mencionar a la víctima durante la conversación para evitar revictimización.
- Establecer un seguimiento posterior que permita verificar el cumplimiento de lo acordado.
- En caso necesario, derivar a otras instancias profesionales o disciplinarias.

Entrevista con la madre, padre o tutor/a de quien presuntamente ejerció la violencia

- Escuchar sin juzgar y evitar culpabilizaciones directas

- Solicitar su implicación para frenar la conducta.
- Pedir su colaboración para mantener la confidencialidad del proceso.
- Desaconsejar expresamente el uso de castigos físicos.
- Explicar detalladamente las acciones que se van a llevar a cabo en relación con su hijo/a.
- Invitarles a empatizar con la familia de la víctima.
- Mantenerles informados sobre el desarrollo del caso y las medidas adoptadas.
- Reforzar el compromiso ético del club frente a cualquier forma de acoso, sin importar el rol que haya tenido el menor implicado.



2. Notificación a la Dirección

Con la activación del procedimiento formal, se notificará de inmediato a la Dirección del club sobre el inicio del caso, detallando tanto las medidas iniciales como el calendario estimado de las siguientes etapas. Este proceso deberá respetar un plazo máximo de 14 días, salvo causas justificadas.

3. Confirmación del acoso

- Si **no se acredita** la existencia de acoso, se comunicará esta conclusión a todas las personas implicadas, dejando constancia de ello en el informe final.
- Si los hechos no configuran acoso pero evidencian algún tipo de violencia o conducta inadecuada, se activará un protocolo específico para prevenir su

repetición y abordarlo de forma preventiva.

- Si **se confirma** que ha existido acoso, se procederá a:
 - Activar otros protocolos institucionales si corresponde (por ejemplo, denuncias ante autoridades).
 - Implementar medidas para salvaguardar a la persona afectada, teniendo en cuenta la gravedad del caso y los recursos disponibles del club.
 - Contactar y coordinar con instituciones externas competentes (educación, salud, servicios sociales, etc.).
 - Informar a los familiares en casos de menores, así como a los entrenadores y al resto del personal implicado.

4. *Diseño y activación de medidas*

Con el objetivo de restaurar la convivencia y ofrecer una respuesta constructiva, se constituirá un equipo que diseñará e implementará acciones específicas para resolver la situación, fomentar el respeto y prevenir futuros casos. Este equipo podrá estar formado por la presunta víctima, la persona que cometió la acción, testigos, entrenadores y personal del club.

Entre las iniciativas que pueden implementarse se incluyen:

- Rechazar de inmediato el lenguaje ofensivo o humillante.
- Promover un lenguaje positivo durante entrenamientos y reuniones.
- Incluir referentes de conducta positiva en actividades deportivas y grupales.
- Sensibilizar sobre el acoso y sus consecuencias.
- Abordar actitudes irrespetuosas (verbales, físicas o materiales) e inculcar respeto a la diversidad individual, familiar y cultural.
- Apoyar tanto a las víctimas como a los testigos, y ofrecer orientación a quienes han manifestado comportamientos inadecuados.

- Motivar a la comunidad del club a actuar en defensa de las víctimas y reportar los hechos.
- Fomentar la integración activa de las personas afectadas en la vida del club.
- Desarrollar valores como la empatía, la compasión, la tolerancia y la convivencia.
- Combatir la pasividad y promover la denuncia.
- Evitar el uso de etiquetas, estigmatización o discriminación.
- Promover el vínculo positivo entre entrenadores/as y los equipos mediante actividades de refuerzo emocional y dinámicas de grupo.



Fase 3: Conclusión y aplicación de medidas

Finalizada la investigación, el Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva elaborará un informe detallado con los hallazgos, posibles agravantes y las recomendaciones disciplinarias correspondientes. Este informe, que deberá estar listo en un plazo máximo de 14 días desde la recepción de la queja o denuncia, se compartirá con la Junta Directiva para su revisión y ejecución.

En los casos en los que no se logre reunir suficiente evidencia para validar la denuncia, y cuando la persona denunciante sea también la presunta víctima, se garantizará que esta no tenga que compartir equipo con la persona denunciada, si así lo solicita. La Dirección Técnica facilitará el

cambio de categoría o equipo, dentro de lo posible.

Cabe recordar que este procedimiento no limita el derecho de la presunta víctima a acudir a instancias judiciales en cualquier momento si lo considera necesario.

Expediente sancionador

Con el fin de reforzar el carácter preventivo y disuasorio del protocolo, se dejará constancia interna de las sanciones adoptadas únicamente ante las personas que deban conocerlas por razón de sus funciones (Junta Directiva, Comité y, en su caso, responsables técnicos afectados), sin difusión general y preservando en todo caso la identidad y datos personales de las personas implicadas.

Las sanciones aplicadas deberán respetar el principio de proporcionalidad y ajustarse al Reglamento de Régimen Interno del club. Podrán complementarse con la obligación de asistir a actividades formativas en prevención del acoso, impartidas por el club u otras entidades especializadas.

Aplicación de medidas disciplinarias

Además de las sanciones, el Comité podrá proponer medidas adicionales con carácter preventivo, sujetas a la validación de la Junta Directiva. Se priorizará un enfoque socioeducativo que complemente la parte sancionadora, de manera que se favorezca el desarrollo personal y colectivo.

La experiencia adquirida en el tratamiento de los casos también permitirá ajustar y perfeccionar los protocolos y evaluaciones de riesgo del club.

Control y seguimiento

Será fundamental realizar un seguimiento de las medidas aplicadas, así como del bienestar de las personas afectadas. Este seguimiento se extenderá durante seis meses, con la siguiente periodicidad:

- Primer mes: controles semanales.

- Segundo mes: controles quincenales.
- Meses siguientes: controles mensuales.

Durante todo este tiempo, el Comité mantendrá informada a la Junta Directiva sobre el progreso del caso, preservando siempre la confidencialidad y los derechos de las personas involucradas. Cuando sea necesario, se revisará el protocolo para incorporar mejoras.

Proceso de restauración de la convivencia

Una vez finalizado el procedimiento, se pondrá en marcha un proceso de restauración de la convivencia. Este espacio permitirá a las personas implicadas expresar cómo les afectó la situación, compartir emociones, y colaborar en un plan común para reparar los vínculos y prevenir futuras situaciones similares.

Este proceso tiene como fin reconstruir la confianza dentro del grupo afectado y fomentar relaciones positivas, contribuyendo así a la erradicación de futuras dinámicas de acoso.



PROTOCOLO INTERNO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO EN EL C.D.E. AUPA

Fase 1: Comunicación inicial



Comité
de mediación

Delegado de
protección
de menores



Entrenadora

Fase 2: Evaluación



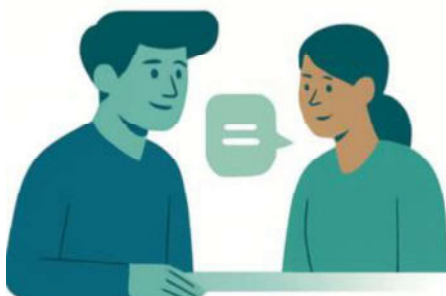
Mediador

Entrevistas



Entrevistas

Fase 3: Evaluación



Evaluación e investigación

Fase 4: Conclusión



Fase 4

5.

Difusión y formación



**ANTI-
ACOSO**

Estrategia de comunicación, formación y sensibilización

Para asegurar la correcta implementación y cumplimiento del Protocolo de actuación frente al acoso, es imprescindible garantizar su conocimiento por parte de todas las personas vinculadas al club: deportistas, familias, personal técnico, empleados y colaboradores. Para ello, se establecerá una estrategia de comunicación, formación y revisión continua, basada en los siguientes pilares:



- **Acceso digital al Protocolo completo**

Se habilitará su consulta a través de los canales internos del club (como intranet, plataforma de gestión o red de trabajo compartida).

- **Distribución de un resumen operativo**

Se facilitará a todas las personas vinculadas al club un documento sintético con los aspectos clave del protocolo: fases del proceso, vías de actuación y contactos de referencia.

- **Información visible en espacios comunes**

Se utilizarán los tableros informativos de las diferentes instalaciones del club para recordar de forma permanente la existencia del protocolo y los principios que lo inspiran.

- **Comunicaciones electrónicas periódicas**

Se enviarán recordatorios y materiales de apoyo por canales como correo electrónico o mensajería instantánea, incluyendo guías prácticas sobre cómo detectar, actuar o denunciar situaciones problemáticas.

- **Divulgación en medios sociales del club**

La existencia del Protocolo y las acciones que de él se derivan también se comunicarán al exterior a través de las redes sociales y páginas oficiales del C.D.E. AUPA.

Formación del personal

El club promoverá la formación continua del personal técnico, entrenadores, monitores, delegados y demás personas con funciones educativas o de acompañamiento. Esta formación estará centrada en:

- Reconocimiento de señales de alerta.
- Actuaciones adecuadas ante casos detectados o comunicados.
- Transmisión de valores positivos y respeto en todos los espacios del club.

El objetivo es que todos los agentes educativos del club sean parte activa en la construcción de un entorno seguro, igualitario y libre de violencia.

Revisión y evaluación del Protocolo

El Protocolo será objeto de revisión anual para:

- Analizar su eficacia a partir de la experiencia práctica.
- Identificar puntos de mejora en la detección, evaluación y seguimiento de los casos.
- Introducir ajustes normativos, metodológicos o organizativos si se considera necesario.

Esta revisión será coordinada por el Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva, en colaboración con la Junta Directiva.

Campañas de sensibilización

A lo largo del año se llevarán a cabo campañas específicas de sensibilización bajo el lema de *tolerancia cero al acoso*. Estas campañas estarán orientadas a:

- Promover los valores del club y la convivencia respetuosa.
- Implicar a toda la comunidad del Club en la erradicación de conductas violentas o discriminatorias.
- Fomentar actitudes de solidaridad, responsabilidad colectiva y denuncia activa.

Estas iniciativas reforzarán el compromiso del club con un modelo educativo basado en el respeto, la inclusión y el bienestar emocional de todas las personas que forman parte de su entorno.

6.

Documentación del proceso



ANTI-
ACOSO

Herramientas y documentación del proceso

Para asegurar una adecuada gestión de las situaciones de acoso y cumplir con los principios de confidencialidad, protección y eficacia del protocolo, se pondrán a disposición del Comité Interno de Mediación y Disciplina Deportiva una serie de herramientas documentales estandarizadas. Estas permitirán recoger de manera ordenada toda la información relativa a los casos que puedan surgir.

Los documentos proforma servirán de apoyo en las diferentes fases del procedimiento: desde la presentación de la queja o denuncia, pasando por su valoración e investigación, hasta la resolución final y la aplicación de medidas. Estos formularios podrán ser revisados y actualizados periódicamente para adaptarse a nuevas necesidades, cambios normativos o mejoras detectadas durante su uso.

Cabe destacar que estos modelos tienen carácter orientativo. El personal encargado de gestionar un caso concreto podrá adaptar su contenido o utilizar otros mecanismos si las circunstancias lo requieren, siempre que se respeten los principios del protocolo y se garantice una adecuada intervención.

Además de servir para la tramitación individual de los casos, esta documentación contribuirá a generar una base de conocimiento que permitirá analizar patrones, identificar riesgos recurrentes y plantear estrategias de mejora continua.

Seguridad y confidencialidad de la información

Dado que estos documentos pueden contener datos especialmente sensibles, deberán aplicarse medidas estrictas de protección. El acceso estará restringido exclusivamente a las personas autorizadas en virtud de sus funciones dentro del Comité o del club, conforme a lo establecido en el protocolo y en cumplimiento con la normativa de protección de datos.

Toda la documentación generada será archivada de forma segura, garantizando que no se produzcan filtraciones que puedan comprometer la privacidad, seguridad o bienestar de las personas implicadas. La custodia y tratamiento de esta

información seguirá los principios de necesidad, proporcionalidad y secreto profesional.





DELEGADO DE PROTECCIÓN

El **C.D.E. AUPA** dispone y aplica tanto un **Protocolo Anti-Acoso** como un **Protocolo de Protección de Menores frente a la Violencia Infantil**, en cumplimiento de la **Ley Orgánica 8/2021 de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia (LOPVI)** y demás normativa aplicable.

Estos protocolos tienen como objetivo **prevenir, detectar y actuar** ante cualquier situación de violencia, acoso, trato degradante, negligencia o conducta inadecuada que pueda afectar a menores o a cualquier miembro de la comunidad del Club.

La persona designada como **Delegado de Protección frente al Acoso y la Violencia** es:

Nombre: César Castellanos Méndez

Función: Delegado de Protección del **C.D.E. AUPA**

Correo electrónico: futbol.mentema@gmail.com

Teléfono: +34 616 09 95 33

Para cualquier duda, consulta o necesidad de apoyo relacionada con esta materia, **os animamos a contactar directamente con él**, garantizando siempre la **máxima confidencialidad, cercanía y eficacia en la atención**.

Los protocolos vigentes del Club están a disposición de familias, deportistas y personal del Club para su consulta.

Desde la Junta Directiva del club, agradecemos toda colaboración activa para seguir construyendo un entorno deportivo sano, libre de violencia y fundamentado en los valores del respeto, la empatía y la convivencia

Recibid un cordial saludo,

16 de febrero de 2026

C.D.E. AUPA

D. JAVIER MORA CONCHA
(Presidente)

D. IGNACIO MURO BLANCO
(Secretario)