



**PROTOCOLO DE PROTECCIÓN Y
ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA DE LA INFANCIA Y
LA ADOLESCENCIA DEL
CHH TXURI URDIN IHT**

v.02

EN EL DEPORTE VIOLENCIA CERO



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA

1. Objetivo	5
1.1. Datos protocolo y club	6
2. Principios	7
3. Ámbito de aplicación	8
4. Definiciones	9
4.1. Agresión física	11
4.2. Agresión verbal.....	11
4.3. Acoso	12
5. Ámbito de prevención	14
6. Ámbito de intervención	15
6.1. Fase de iniciación: como pedir ayuda...	15
6.2. Desarrollo del procedimiento	16
6.2.a. Procedimiento informal.....	18
6.2.b. Procedimiento formal	19
I. Inicio del proceso:	19
II. Procedimiento.....	20
III. Conclusión del proceso	21
7. Actuación de seguimiento	21
8. Revisión del protocolo.....	22



1. OBJETIVO

El presente protocolo tiene por objeto establecer las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia física o psicológica que puedan afectar a las personas menores de edad que forman parte del Club Hockey Hielo TXURI URDIN Izotz Hockey Taldea.

Se da así cumplimiento a la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que dedica el Capítulo IX de su Título III al ámbito del deporte y el ocio, estableciendo la necesidad de contar con protocolos de actuación frente a la violencia en este ámbito y recogiendo determinadas obligaciones para las entidades que realizan de forma habitual actividades deportivas o de ocio con personas menores de edad, obligaciones entre las que destaca el establecimiento de la figura del Delegado de Protección.

En concreto, el artículo 47 del citado texto legal dispone lo siguiente:

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, regularán protocolos de actuación que recogerán las actuaciones para construir un entorno seguro en el ámbito deportivo y de ocio y que deben seguirse para la prevención, detección precoz e intervención, frente a las posibles situaciones de violencia sobre la infancia y la adolescencia comprendidas en el ámbito deportivo y de ocio
2. Dichos protocolos deberán ser aplicados en todos los centros, que realicen actividades deportivas y de ocio, independientemente de su titularidad y, en todo caso, en la Red de Centros de Alto Rendimiento y Tecnificación Deportiva, Federaciones Deportivas y Escuelas municipales.

Por su parte, el artículo 48.1.a) obliga a las entidades que realizan de forma habitual actividades deportivas o de ocio con personas menores de edad 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.

1.1. Datos protocolo y Club

Título del protocolo	Protocolo de protección y actuación ante situaciones de violencia de la infancia y la adolescencia del C.H.H. TXURI URDIN I.H.T.
Fecha de aprobación	El 28 de julio de 2026.
Órgano de aprobación	Junta directiva
Fecha de la siguiente revisión	Duración de 2 años
Objetivos	Garantizar una protección eficaz de los derechos fundamentales de los niños y los adolescentes.
Persona responsable de Bienestar (RB)	Eider Aizpuru Nombrada el 28 de abril de 2026.
Grupos o colectivos a los que se aplica este protocolo	Todas las jugadoras y jugadores menores de edad del Club.
Otros documentos relacionados	Reglamento interno y Códigos de conducta del club
Enlace a este documento y demás documentos en internet	Protocolo de protección y actuación ante situaciones de violencia de la infancia y la adolescencia del C.H.H. TXURI URDIN I.H.T.: www.txuri-urdin.com Reglamento interno: Se dará en las reuniones de inicio de temporada y se tendrá acceso al mismo en las oficinas del club. Códigos de conductas: Se dará en las reuniones de inicio de temporada y se tendrá acceso al mismo en las oficinas del club.
Misión del Club	Formar deportivamente a los jugadores en la práctica del hockey sobre hielo garantizando su seguridad y su desarrollo integral.
Visión del Club	Consolidar una entidad deportiva de referencia basada en la búsqueda de la excelencia deportiva y la convivencia, garantizando un entorno seguro y de tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia dentro y fuera de la pista.
Valores del Club	Respeto, deportividad, compañerismo, disciplina, inclusión y responsabilidad compartida entre jugadores, cuerpo técnico y familias.

2. PRINCIPIOS

El C.H.H. TXURI-URDIN I.H.T., dentro de su compromiso con la seguridad, salud e integridad de las personas menores de edad que forman parte de ella, y con el fin de garantizar una protección eficaz de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, proclama la necesidad y el deber de prevenir la aparición de situaciones de violencia física o psicológica que afecten a dichas personas, actuando con celeridad para resolver dichas situaciones.

En particular, el C.H.H. TXURI-URDIN I.H.T., se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de violencia, tratando de evitar su aparición y afrontando las denuncias y las quejas que puedan producirse, y asume los siguientes compromisos:

- Garantizar que todas las personas y/o entidades vinculadas al C.H.H. TXURI-URDIN I.H.T. conozcan Contenido del protocolo.
- Garantizar que el personal que preste sus servicios en el C.H.H. TXURI-URDIN I.H.T. esté en posesión del certificado de ausencia de delitos sexuales de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.
- Implantar una formación adecuada para la prevención y erradicación de la violencia en el ámbito de la actividad del C.H.H. TXURI-URDIN I.H.T.
- Resolver con celeridad y eficacia las solicitudes de ayuda presentadas.
- Asegurar que los procedimientos disciplinarios y de apelación son adecuados para gestionar correctamente cualquier posible situación de violencia.
- Adoptar medidas de protección hacia las víctimas o terceras personas que hayan informado acerca de cualquier conducta violenta.
- Garantizar:
 - la confidencialidad
 - la adecuada custodia de la documentación relacionada con un posible caso, según lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos personales.
 - la no revictimización
 - la prohibición de represalias

Los principios de este protocolo de protección de las personas menores son:

- El bienestar de los niños, niñas y adolescentes.
- El respeto de los derechos de la infancia y adolescencia.
- La defensa de los intereses de los niños, niñas y adolescentes por encima de las demás personas.

- Participación de los niños, niñas y adolescentes.
- El cumplimiento de las leyes.
- Principio de credibilidad: Toda persona que comunique o revele una situación de violencia, abuso, acoso o cualquier otra conducta objeto del presente protocolo será escuchada y atendida desde una posición de credibilidad inicial, sin prejuzgar la veracidad de su relato ni exigir pruebas previas para activar los mecanismos de protección y actuación previstos. Este principio implica que la comunicación será acogida con respeto, confidencialidad y ausencia de estigmatización o revictimización, garantizando una valoración objetiva de los hechos mediante los procedimientos establecidos y preservando, en todo momento, los derechos y garantías de todas las personas implicadas.
- Presunción de inocencia: Toda persona acusada se considera inocente hasta que se pruebe su culpabilidad de manera concluyente. Esto implica que la carga de la prueba recae en la parte acusadora.
- Derecho a defensa: Toda persona acusada tiene derecho a ser informado de la acusación, de ser escuchado durante todo el proceso y de utilizar todos los medios de prueba pertinentes para su defensa

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es aplicable a toda la actividad, interna y externa, desarrollada por la entidad deportiva, así como a todas las personas que forman parte de la “Comunidad Deportiva”: deportistas, personal directivo, personal técnico, personal de administración y servicios, familias, etc., con independencia del tipo de vinculación, relación laboral o tipología de contrato que mantengan con la entidad.

4. DEFINICIONES

La violencia contra las personas menores es una violación de derechos humanos. Es el resultado de un abuso de poder en relaciones de desigualdad e incluye tanto las formas más explícitas de daño físico e intencional como las formas no físicas o no intencionales de daño.

La Ley Orgánica de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia (LOPVI) define la violencia contra las personas menores en todas su formas y medios para cometerla como toda acción, omisión o trato negligente que:

- Priva a las personas menores de edad de sus derechos y bienestar.
- Amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social.:

Según la LOPVI, violencia es:

- El maltrato físico, psicológico o emocional
- Los castigos físicos, humillantes o denigrantes
- El descuido o trato negligente
- Las amenazas, injurias y calumnias
- La que viene de las tecnologías de la información y la comunicación, en especial, la violencia digital.
- La explotación, la violencia sexual, la corrupción, la pornografía infantil, la prostitución
- El acoso escolar, el acoso sexual, el ciberacoso
- La violencia de género
- La mutilación genital
- La trata de seres

A continuación, aclaramos algunos conceptos:

4.1. Agresión física

Puede distinguirse entre:

- **Coacciones:** de acuerdo con el Código Penal, consisten en impedir a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le compele a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto. Se encuentra tipificado como delito.
- **Lesiones:** suponen el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos y/o psicológicos, y pueden ser constitutivas de delito atendiendo a su gravedad.

4.2. Agresión verbal

Este tipo de agresión comprende:

- **Insultos y/o Humillaciones:** Suponen dirigir a otra persona palabras, expresiones o gestos ofensivos.
- **Amenazas:** Consisten en dar a entender a alguien la intención de provocarle algún mal en su persona o en la de sus allegados. Pueden ser constitutivas de delito.
- **Calumnia:** Se trata de una acusación o imputación grave y falsa hecha contra alguien. Está tipificada como delito por el Código Penal. : **Injurias:** Son acciones o expresiones que lesionan la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estima. También pueden ser constitutivas de delito.
- **Críticas sobre la apariencia**

4.3. Acoso

El acoso es todo trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona de forma sistemática, que puede causar daños psicológicos, físicos y profesionales, y que persigue infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de la víctima. Puede tener origen en diferentes motivos y expresarse en una gran variedad de conductas y comportamientos; presupone relaciones de poder entre quien acosa y la víctima.

Se puede diferenciar entre:

- **Acoso discriminatorio:** Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, la identidad de género o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.
- **Acoso no discriminatorio:** Cuando en el acoso no existe discriminación, pero sí lesión al derecho a la dignidad, a la integridad moral, al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen.
- **Acoso sexual:** Es 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.
- **Acoso por razón de sexo con o sin contacto:** Es 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.
- **Acoso horizontal / bullying:** Es cualquier forma de maltrato producido de forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado entre la relación de pares o iguales. Aunque el término bullying se refiere principalmente al entorno escolar, este tipo de acoso puede producirse también fuera de él, por ejemplo, en el entorno deportivo.
- **Acoso vertical o abuso de poder:** se da cuando una persona con un cargo superior hace un uso desmesurado de su posición jerárquica y acosa a sus subordinados/as por conservar el control. Se trata de ejercer ese poder desde los puestos directivos de entidades o empresas, pudiendo darse en el ámbito deportivo (entrenadores, seleccionadores, miembros de las Juntas

Directivas...). El abuso, de forma genérica, se define como el uso o aprovechamiento excesivo o indebido de algo o de alguien, en perjuicio propio o ajeno.

- **Acoso ambiental:** se da cuando hay un comportamiento hostil, intimidatorio o discriminatorio que crea un entorno ofensivo, degradantes o intimidatorio para un deportista o miembro del club afectando a su bienestar y su participación.

En general, los elementos que configuran las conductas de acoso se pueden resumir en:

- Intención de dañar: existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad personal.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la persona.

No tendrán la consideración de acoso aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero, circunscrito a un momento puntual y acaecido en el marco de las relaciones humanas.

El acoso puede ser **presencial**, cuando se realiza en presencia de la víctima, o **virtual** (ciberacoso), cuando se realiza mediante el uso de dispositivos electrónicos o nuevas tecnologías: WhatsApp, correos electrónicos, vídeos, salas de chat, páginas web, redes sociales, etc.

A su vez, el acoso se podrá considerarse **individual**, cuando el autor actúa de forma separada a su entorno o al de la víctima, o **colectivo**, cuando se lleve a cabo por una colectividad o amparándose en ella.

En el ámbito del deporte, y más teniendo en cuenta la juventud de nuestros deportistas, se pretende luchar especialmente contra el **acoso sexual (con contacto o sin contacto)**: a título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas, constitutivas de este tipo de acoso:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- El uso de viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.

- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico innecesario, deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y percepciones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de entrenamiento o de desempeño deportivo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las personas cubiertas por el ámbito de aplicación del protocolo por razón de orientación sexual.
- El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

5. ACTUACIONES DE PREVENCIÓN

Para que el protocolo sea eficaz, es imprescindible su comunicación y divulgación. El C.H.H. TXURI-URDIN I.H.T. dará traslado del presente protocolo a las personas y/o entidades vinculadas a ella.

Asimismo, facilitará a su personal herramientas específicas para evitar, prevenir e identificar situaciones de violencia.

Se designará un/a Delegado/a de protección que lidere toda la estrategia de protección de las personas menores de edad. Deberá ser una persona cercana a los deportistas y otros miembros de la entidad, y deberá recibir formación de prevención de situaciones de violencia.

Las funciones del/la Delegado/a de protección son las siguientes:

- Liderar los trabajos de desarrollo e implantación de las políticas de protección contra la violencia en la entidad y asegurar su correcta implantación, monitorización y actualización periódica.
- Tramitar el procedimiento de actuación previsto en este protocolo.
- Realizar periódicamente evaluaciones de riesgos en la organización y desarrollar un plan de minimización de posibles riesgos de violencia. Los planes de riesgo deben involucrar a todo el personal.
- Asegurar que todas las personas que la entidad conocen los protocolos y las políticas de protección.
- Asegurar que la entidad dispone de personal formado en protección de los/las deportistas.
- Informar al órgano competente dentro de la entidad de cualquier conducta que ponga en riesgo la integridad de los/las deportistas.
- Asesorar a la dirección de la entidad sobre las necesidades de formación del personal en materia de prevención y lucha contra la violencia.
- Actuar como punto de contacto dentro del centro de cara a agentes de otras entidades u organizaciones en todo lo relacionado con la protección de los/las deportistas.
- Crear y mantener un registro de casos o situaciones de violencia.

6. ACTUACIONES DE INTERVENCIÓN

6.1. Fase de iniciación: Cómo pedir ayuda

Cualquier persona que sea víctima de violencia, o cualquier persona que tenga conocimiento de estas situaciones, podrá solicitar ayuda o comunicar la situación:

- Verbalmente al entrenador, delegado de equipo o Delegado/a de Protección
- Por escrito, poniéndose en contacto con el/la Delegado/a de protección enviando un email al correo delegadodeprotección@txuri-urdin.com

6.2. Desarrollo del procedimiento

Las quejas y denuncias llegarán al Delegado/a de Protección, que valorará la gravedad de las conductas denunciadas y decidirá qué procedimiento activar.

- Procedimiento informal (para las conductas leves: conflicto)
- Procedimiento formal (para las conductas graves y muy graves: acoso)

El **procedimiento informal** y el **procedimiento formal** persiguen objetivos distintos y ofrecen diferentes niveles de intervención:

PROCEDIMIENTO INFORMAL	PROCEDIMIENTO FORMAL
Tiene un carácter preventivo y restaurativo. No hay investigación.	Tiene un carácter investigador y resolutorio. Hay investigación.
Se utiliza cuando la situación lo permite y la persona afectada está de acuerdo..	Se activa cuando los hechos son graves o muy graves, el procedimiento informal no resulta adecuado o ha fracasado
Busca resolver el conflicto de forma rápida mediante información, orientación, mediación (cuando sea procedente) o la adopción de medidas preventivas.	Persigue esclarecer los hechos mediante una investigación estructurada y la adopción de las decisiones o medidas correspondientes.
No suele implicar la apertura de un expediente disciplinario y sanciones.	Puede dar lugar a la apertura de un expediente disciplinario u otras medidas previstas en la normativa aplicable.
No suele implicar la apertura de un expediente disciplinario y sanciones.	Puede dar lugar a la apertura de un expediente disciplinario u otras medidas previstas en la normativa aplicable.
Requiere la voluntariedad de la persona afectada y, cuando corresponda, de las demás personas implicadas.	No siempre depende del consentimiento de todas las partes si existe un deber institucional de investigar y proteger.
Es más ágil y flexible, con menor grado de formalización documental.	Está sujeto a un procedimiento reglado, con plazos, documentación, audiencia de las partes y garantías procedimentales. (esto no quiere decir que el procedimiento informal no tenga plazos, solo que los plazos son más laxos)
Puede finalizar con acuerdos, recomendaciones o medidas organizativas.	Finaliza con una resolución o informe motivado que determina los hechos acreditados y, en su caso, las medidas correctoras o sancionadoras.

¿Cuándo procede cada tipo de procedimiento?

PROCEDIMIENTO INFORMAL	PROCEDIMIENTO FORMAL
Cuando los hechos no constituyen una conducta de especial gravedad.	Cuando los hechos pueden constituir acoso, violencia o una infracción grave.
Cuando la persona afectada desea una intervención temprana para poner fin a la situación.	Cuando existen indicios suficientes que aconsejan una investigación
Cuando existe la posibilidad de resolver el problema mediante medidas preventivas u organizativas, sin perjuicio de la protección de la persona afectada.	Cuando el procedimiento informal no ha solucionado la situación o resulta inadecuado.
Siempre que no exista una obligación legal o institucional de iniciar una investigación formal.	Cuando la persona afectada solicita expresamente la apertura del procedimiento formal o la organización considera necesario activarlo para proteger a las personas implicadas o al interés general.

El procedimiento informal **no sustituye** al formal, sino que constituye una vía de intervención temprana cuando las circunstancias lo permiten. En cualquier momento, si durante su tramitación se aprecian indicios de mayor gravedad o la situación persiste, podrá acordarse el archivo del procedimiento informal y la apertura del procedimiento formal, garantizando en todo caso los principios de confidencialidad, imparcialidad, protección frente a represalias y audiencia de las personas implicadas.

Valoración de la gravedad de las conductas

Para valorar las posibles situaciones de violencia y acoso es necesario atender a la frecuencia de las conductas, a la expresión del acoso, a la respuesta ante el rechazo, al impacto en la víctima y a la relación jerárquica entre las personas implicadas. Para facilitar esta tarea, se presenta la siguiente tabla:

	Leve	Grave	Muy grave
Frecuencia	Puntual, aislada	Reiterada o persistente	Sistemática o continuada en el tiempo.
Expresión del acoso	Baja: insinuaciones o comentarios inapropiados	Alta: lenguaje explícito, presión o actitudes hostiles	Extrema: coacción, amenazas, chantaje, contacto físico
Respuesta ante el rechazo	Cesa al ser advertida	No cesa pese a la oposición	Escala o deriva en represalias
Impacto en la víctima	Molestia o incomodidad puntual	Ambiente hostil, deterioro emocional claro	Afectación grave psicológica o física
Relación jerárquica	Entre pares sin abuso de poder	Posible relación jerárquica que incrementa la presión	Uso directo del poder.

En el caso de que las características de una conducta encajen dentro de la columna “muy grave” será considerada muy grave, independientemente de que el resto de sus características sean consideradas graves o leves.

6.2.a. Procedimiento informal

En los supuestos en que las conductas sean clasificadas como leves, el/la Delegada de protección iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello recabar las declaraciones de quien considere necesario. Cualquier actuación que afecte a personas menores se realizará respetando los derechos de las personas menores y de sus representantes legales cuando corresponda.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades

disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, el/la Delegada de Protección se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de **siete días laborables** (podrá ampliarse en 3 días laborables más en casos excepcionales y de imperiosa necesidad); en principio el/la Delegada de Protección debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de todas las personas; a tal efecto se les serán asignados códigos numéricos en los informes que se redacten.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal el/la Delegada de protección dará conocimiento inmediato a la Junta Directiva del Club.

6.2.b. Procedimiento formal

I. Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la vía civil o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de

dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante el/la Delegada de protección. Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

Una vez recibida la denuncia, el/la Delegado/a de protección iniciará el procedimiento de investigación en el plazo máximo de **cinco días laborables** mediante una reunión con la víctima y mínimo uno de los tutores legales y confirmada su verosimilitud, el/la Delegado/a de protección podrá continuar con el procedimiento tras la **presentación de la queja por escrito y firmada** por la víctima y por mínimo, un tutor legal.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la Junta Directiva para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. En ningún caso las medidas adoptadas podrán suponer un perjuicio de las condiciones en las que la presunta víctima desarrolla la actividad deportiva.

II. Procedimiento.

El/la Delegado/a de protección notificará por escrito a la persona sobre la que versa la reclamación la existencia de la queja y la conducta ofensiva que se le imputa, en el plazo máximo de **tres días laborables** tras la recepción por escrito y firmada de la denuncia. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última.

Tanto denunciante como denunciado podrán solicitar la declaración de otros integrantes de la Comunidad Deportiva, así como pruebas escritas (e-mails, Whatsapp...) a efectos de configurar la prueba testifical. Estas declaraciones se realizarán en un plazo máximo de 7 días laborables tras las reuniones con la víctima y con la persona sobre la que versa la reclamación.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite. Para ello se podrá, con el consentimiento de todas las partes, grabar las entrevistas que se borrarán a la finalización del proceso formal.

III. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de quince laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, el/la Delegada de protección, elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. El plazo podrá ampliarse 3 días laborables en casos excepcionales.

Dicho informe se trasladará a la Juna Directiva para que, si procede, realice las pertinentes actuaciones de carácter sancionador

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario del Club

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

7. ACTUACIONES DE SEGUIMIENTO

Se deberá prestar una especial atención al cumplimiento de las medidas punitivas y, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se procurará protección a la víctima y/o a la persona que solicita ayuda, garantizándose que no se produzcan represalias contra las personas que presenten la solicitud, testifiquen o participen de cualquier forma en el procedimiento.

La adopción del presente protocolo implica la realización de un seguimiento de las medidas adoptadas. En particular, deberán llevarse a cabo las siguientes:

- Creación de un registro de situaciones de violencia (registro privado y bajo llave)
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas cautelares en caso necesario.
- Seguimiento del cumplimiento de las eventuales medidas sancionadoras.

8. REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Anualmente se realizará:

- Evaluación de riesgos.
- Análisis cuantitativo y cualitativo de los casos recibidos.

En función de los análisis anteriormente mencionados, se revisará este protocolo y, en caso necesario, se modificará.