

Versión	V.5
Fecha	11/06/2024

PROCESO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

(P4.09.RH.RH.AA.V4)

PROCEDIMIENTO PREVENCIÓN Y ABORDAJE EN CASO DE SITUACIONES DE ABUSO Y/O ACOSO EN MENORES

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Fecha: 17/09/2015	Fecha: 11/06/2024	Fecha:
Nombre:	Nombre:	Nombre:
Puesto:	Puesto:	Puesto:
D. Control y Auditoría Interna	D. General	Patronato
Firma:	Firma:	Firma:

MODIFICACIONES RESPECTO A LA VERSION ANTERIOR
Actualización canal de denuncias



Fundación Real Madrid

(V2)Actualización formato.


(V2)Actualización de la referencia, en relación al Manual de Procedimiento.

(V3)Ley Orgánica 8/2021 de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

(V4)Actualización conceptos y medidas teniendo en cuenta el procedimiento de actuación frente a la violencia en el ámbito deportivo, en relación a la LO 8/2021 (P4.10.RH.RH.AA.V1)

ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO: PARTE DECLARATIVA.....	1
1. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN REAL MADRID.....	1
2. COMPROMISO DE TRABAJADORES, COLABORADORES, BENEFICIARIOS/ALUMNOS/AS Y PROGENITORES Y/O REPRESENTANTES LEGALES	2
3. OBJETO.....	2
4. NORMAS DE REFERENCIA	3
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
6. DEFINICIONES.....	3
7. GRUPOS DE RIESGO.....	6
8. ACTIVIDADES DE RIESGO	7
9. SITUACIONES, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA .	8
10. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	10
CAPÍTULO SEGUNDO: PARTE DISPOSITIVA	17
1. ESTRUCTURA, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO	17
2. PROCEDIMIENTO	19
3. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS.....	22
4. DERECHOS Y DEBERES DEL DENUNCIANTES Y DENUNCIADO	23
5. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y COMUNICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	24
ANEXO I: CÓDIGOS DE CONDUCTA PARA TRABAJADORES, COLABORADORES, FAMILIAS Y MENORES RELACIONADOS CON LA FUNDACIÓN REAL MADRID	25
ANEXO II: CONSENTIMIENTO PARA VIAJES DEL MENOR	31
ANEXO III: IMPRESO DE COMUNICACIÓN DE ACOSO Y/O ABUSO EN MENORES	32

	FUNDACION REAL MADRID		Página 1 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA: 07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA: 27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA: 16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos		P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos		P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso		P4.03..RH.RH.AA

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ABORDAJE EN CASO DE SITUACIONES DE ABUSO Y/O ACOSO EN MENORES

CAPÍTULO PRIMERO: PARTE DECLARATIVA

1. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN REAL MADRID

La Fundación Real Madrid (FRM), se compromete públicamente con el objetivo de fomentar y mantener un entorno seguro para el menor de edad frente a la violencia.

De acuerdo con ese compromiso, la Fundación Real Madrid declara que la violencia ejercida sobre un menor, en cualquiera de sus tipos, representan un atentado grave contra la dignidad del menor y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la Fundación se compromete a:

- No permitir ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones de violencia a sus menores.
- Darle prioridad a las quejas, reclamaciones y denuncias de acoso que se puedan producir en la organización u organizaciones miembros.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas, menores o mayores, que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.


Para la consecución efectiva de este compromiso la Fundación Real Madrid exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, directa o indirectamente, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones, y en especial a los menores, con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, esta Fundación se compromete a cumplir rigurosamente las medidas establecidas por las administraciones públicas competentes y, en su caso, hasta la aprobación del procedimiento regulador implantar y cumplir uno propio que garantice el cumplimiento de las disposiciones legales, que a tal fin, desarrolla la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de prevención integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia.

Madrid a _____ de _____ de _____

Fdo.: Julio González Ronco
Director Gerente

	FUNDACION REAL MADRID		Página 2 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA: 07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA: 27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA: 16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos		P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos		P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso		P4.03..RH.RH.AA

2. COMPROMISO DE TRABAJADORES, COLABORADORES, BENEFICIARIOS/ALUMNOS/AS Y PROGENITORES Y/O REPRESENTANTES LEGALES

Toda la plantilla de la Fundación, colaboradores/as, voluntarios/as, así como demás terceros, incluido beneficiarios/as, alumnos/as/, menores, familias y tutores/as legales que tengan relación con la Fundación Real Madrid, deben velar por la protección al menor y cumplir con la legislación vigente, con las medidas de prevención estipuladas en el presente procedimiento, así como, con el Código Ético y de Buen Gobierno de la Fundación Real Madrid y de cuantos Códigos de Conducta se desarrollen para tal fin.

La Fundación Real Madrid establece en el Código Ético y de Buen Gobierno de la Fundación Real Madrid, su compromiso con la protección a la infancia y adolescencia (<https://www.realmadrid.com/sobre-el-real-madrid/fundacion/transparencia>). Asimismo, a través del presente procedimiento, se establecen Códigos de Conducta específicos para trabajadores/as y colaboradores/as directos de la Fundación, a progenitores y mayores responsables de los menores con relación directa con la Fundación, así como a estos menores, quienes deberán comprometerse y suscribirse a los mismos, pudiendo tener acceso a dichos Códigos y al procedimiento de manera permanente y fácil. (**Anexo I**).

Asimismo, la Fundación Real Madrid contribuye y, a su vez, se encuentra alineada para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Y más concretamente, con el **ODS 16 - Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas** y las metas:

- 16.1 Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.
- 16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.


3. OBJETO

El objeto del presente procedimiento es definir qué tipo de acciones se consideran constitutivas del abuso físico o acoso psicológico o sexual, y regular los mecanismos para prevenir, detectar y dar solución a este tipo de actuaciones. También se prevé lo estipulado en los fines del artículo 3 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de prevención integral de la infancia y adolescencia frente a la violencia (LOPVI).

Siendo la misión de la Fundación "(...) *favorecer la educación integral y la juventud, así como la inclusión social de los más vulnerables*" y consciente de la importancia de proteger a los menores de cualquier atisbo de violencia, iniciará la aplicación de este procedimiento en sus actividades, quedando vigente hasta la entrada en vigor del procedimiento aprobado por la administración pública competente, debiéndose actualizar siguiendo las indicaciones oportunas.

En este procedimiento se recogen las posibles actuaciones de abuso o acoso, que puedan darse entre:

- ✓ Beneficiarios/as alumnos/as de las actividades que lleva a cabo la Fundación.
- ✓ Adultos relacionados directa o indirectamente con la Fundación Real Madrid y beneficiarios/as alumnos/as de las actividades de la Fundación.

	FUNDACION REAL MADRID		Página 3 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA: 07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA: 27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA: 16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos		P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos		P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso		P4.03..RH.RH.AA

4. NORMAS DE REFERENCIA

Ley 26/2015 de 28 de julio de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia publicada en el BOE el 29 de julio de 2015.

Ley Orgánica 8/2015 de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

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

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El contenido del presente documento deberá observarse por todos/as los empleados/as de la Fundación, con independencia de su nivel jerárquico y ubicación geográfica, así como a los miembros de sus Órganos de Gobierno y de Gestión, incluido el Patronato. Asimismo, es de aplicación a todos aquellos que, directa o indirectamente, realicen alguna actividad en su nombre y/o se benefician de la labor de la Fundación y que dan razón de ser a la Fundación Real Madrid, incluyendo a beneficiarios/as alumnos/as de la actividad y sus familiares y representantes legales, a los que de acuerdo con la Ley la misma le es aplicable.

6. DEFINICIONES

El **BULLYING/ACOSO**: no existiendo un término definido para el concepto bullying en la lengua española, podemos encontrar sinónimos como intimidación entre iguales, maltrato entre compañeros/as, matoneo o acoso escolar, como nos indican Doña María Fernanda Enríquez Villota, psicóloga clínica, y Don Fernando Garzón Velásquez, biólogo, en su artículo "El acoso escolar, publicado en la revista Saber, Ciencia y Libertad, volumen 10, nº 1.

En este sentido, podemos definir el bullying/acoso, como la intimidación y el maltrato ENTRE IGUALES (ALUMNO/A-ALUMNO/A) de forma repetida y mantenida en el tiempo, casi siempre lejos de la mirada de personas adultas, con la intención de humillar y someter abusivamente a una persona indefensa por parte de una persona acosadora o de un grupo mediante agresiones físicas, verbales y sociales con la consecuencia de temor psicológico, rechazo y exclusión grupal.

Los distintos tipos de acoso incluyen:

➤ **VERBAL:**


Directo: poner apodos, insultar, amenazar, burlarse, reírse, entre otros.

Indirecto: pasa por los comentarios negativos, generación de rumores de ámbito sexual o racista a la creación de testimonios o actos falsos denigrantes contra otros.

➤ **FÍSICO:**

Directo: agresiones personales, individuales o en grupo, tales como golpes, empujones, patadas, formas de encierro, escupir, etc.

Indirecto: perjuicios producidos, principalmente a pertenencias, tales como robar, romper, esconder, etc.

	FUNDACION REAL MADRID		Página 4 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA: 07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA: 27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA: 16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos		P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos		P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso		P4.03..RH.RH.AA

➤ **SOCIAL:**

Directo: excluir, no dejar participar a la víctima en actividades, sacarlos del grupo.

Indirecto: ignorar, tratar como un objeto, como si no existiera o ver que no está ahí.

➤ **PSICOLÓGICO:**

Todo aquello que pueda influir negativamente en la forma de pensar, sentir y comportarse del menor; ya sea una mala mirada, un gesto desagradable, una señal obscena, y todo aquello que pueda crear o aumentar la vulnerabilidad o indefensión, pues percibe este atrevimiento como una amenaza que tarde o temprano se materializará de manera más contundente.

➤ **SEXUAL:**

Es cuando se presenta un asedio, inducción o abuso sexual. Se da cuando el maltrato hace referencia a partes íntimas del cuerpo de la víctima.

➤ **HOMÓFOBO:**

Aquel que viene producido por quien manifiesta homofobia o aversión hacia la homosexualidad o a las personas homosexuales, según nuestra RAE; incluyendo en el mismos a personas bisexuales, transexuales o no binarios.


➤ **CIBERACOSO:**

Acoso mediante la utilización de medios tecnológicos, por teléfono o por Internet, envío de mensajes amenazantes, intimidatorios o chantajistas a través de servicios de e-mail o mensajería instantánea, WhatsApp, SMS, redes sociales, juegos, etc. Además, la United Nations Children's Fund (UNICEF) establece unas características particulares: los contenidos se hacen virales y permanecen; los agresores pueden tener sensación de anonimato y un falso sentimiento de impunidad, y las consecuencias en las víctimas son más difíciles de evaluar.

El **ABUSO**, constituye una serie de acciones que producen algún tipo de daño que puede ser tanto físico como psicológico que ocurre frecuentemente cuando hay una relación de poder (ya sea en cuanto a la edad, la madurez o la jerarquía) y/o cuando el/la abusador/a mantiene una posición de confianza, como la que existe entre el entrenador/a y el alumno/a, o un/a adulto/a y un menor. Ya sea por una superioridad material que lo protege y le da esa fuerza sobre el otro, o bien por la sistemática amenaza de que algo malo le va a ocurrir sino accede a ese accionar abusivo. El abuso es generalmente secreto y escondido; en la vasta mayoría de los casos, el/la abusador/a pertenece al círculo íntimo del menor.

Los distintos tipos de abuso incluyen:

- **VERBAL:** apelativos despreciativos y humillantes, gritos, malas palabras, sexistas (“nenazas”, “parecéis niñas corriendo”).
- **PSICOLÓGICO:** comportamiento amenazante, intimidación, humillación o crítica repetida. O juegos de seducción, excesivo control y manipulación.

	FUNDACION REAL MADRID			Página 5 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

- **FÍSICO:** actos agresivos como golpear o patear; entrenamiento forzado o excesivo, restringir el consumo de alimentos y bebidas al alumno.
- **SEXUAL:** cualquier actividad sexual no deseada, que traspase el límite de la evolución natural de la sexualidad infantil y que se produce en el momento en que el/la menor pierde el control sobre su propia sexualidad y con ello del autodescubrimiento de su cuerpo y su placer para ser instrumentalizado en beneficio de un placer ajeno del que no es protagonista, y con una persona con la que está en una relación de asimetría de algún tipo de poder: control, edad, madurez psicológica o biológica. Incluyendo comentarios sexuales, contacto físico o exposición indecente y forzada o actividad sexual coercitiva. Puede ser intencionado o no intencionado. En muchas ocasiones el abuso sexual no incluye alto nivel de violencia y eso hace que la víctima, especialmente si es menor de edad, no sea consciente de que está siendo abusada.

Es habitual, especialmente en entornos deportivos, que se generen fuertes relaciones desequilibradas de poder y de dependencia entre deportistas o entre entrenadores o entrenadoras, y deportistas. Es entonces cuando barreras interpersonales se empiezan a romper sistemáticamente haciendo que los límites sean difusos y que los/as deportistas no sean capaces de reconocerse como víctimas de acoso y/o abuso.

Este proceso llamado “**grooming**” se encuentra en la base de cualquier relación abusiva e incluye un proceso gradual en el que la persona perpetradora se gana la confianza absoluta de su víctima mediante manipulaciones, promesas, premios tangibles o intangibles como puede ser hacer a la víctima sentirse especial, superior o más segura.

El proceso “grooming” (preparación, acercamiento o captación) se compone de seis fases:

- Identificación y selección de la víctima potencial:

- Observar qué deportista es vulnerable.
- Buscar momentos para saber si puede ser una persona de confianza, discreta, que guarde los secretos.
- Comprobar que es una persona susceptible.
- Comenzar a hacerse amigo/a de esta persona.
- Ser agradable.

- Consolidación de la relación de confianza:


Hacerle sentir especial, prometiendo éxitos deportivos.

Pasar tiempo a solas con esta persona.

- Escucharla.
- Ser constante.
- Establecer las condiciones mínimas para cada encuentro.
- Comenzar a negociar “tienes que hacer esto porque yo he hecho lo otro”.

- Construcción sobredimensionada de la idealización y la lealtad:

- Someter a la víctima a través de la disciplina deportiva.
- Utilización de la reputación en el ámbito del deporte para posicionarse sobre la víctima y su entorno.

	FUNDACION REAL MADRID			Página 6 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

- Creación de una relación de dependencia.

- Aislamiento y control:

- Impedir a la víctima estar con el resto de iguales o menospreciar otras amistades y apoyos de esta.
- Restringir la confianza a su madre, su padre o personas tutoras, pero en ningún caso se le permite tener confianza con sus compañeras/os, u otras personas.
- Ser incongruente y actuar de forma ambigua al crear expectativas, o actuar sin criterio a la hora de reprender o castigar a la víctima, generando dudas, celos y ansiedad por no recibir la atención que necesita.
- Comprobar reiteradamente el compromiso y la lealtad de la víctima a través de preguntas e interrogatorios.

- Abuso sexual:

- Incursión gradual en límites sexuales ambiguos.
- Si la víctima se resiste, engañarle diciendo “la última vez no te importó”.
- Pedirle que colabore: “me perteneces, es lo menos que puedes hacer”.
- Ofrecer protección, haciéndole sentir responsable y culpable: “no diré nada, es nuestro pequeño secreto”.

- Voto de silencio, secretismo:

- Desacreditar a la víctima de forma que no tenga otra elección que permanecer en esa situación: “el resto no lo entenderá”, “nadie te creerá”.
- Amenazar a la víctima: “si se lo cuentas a alguien te haré daño”, “haré daño a alguien que te importa”, “te echaré del equipo”.

Se consideran **cómplices** aquellas personas que teniendo conocimiento de una situación de violencia no hacen nada al respecto. Las actitudes pasivas, la no intervención, la negación o el silencio de las personas que se encuentran en puestos de toma de decisiones en el ámbito deportivo conllevan que las consecuencias psicológicas del acoso y el abuso sexual sean mayores. La inacción por parte de las personas cómplices hace creer a víctimas de violencia sexual que estos comportamientos son legales y socialmente aceptables, y que no tienen poder para hablar sobre ello o hacer algo para erradicarlo.


La Fundación Real Madrid prohíbe totalmente todas las actitudes y todos los comportamientos que implican violencia sexual, y establecerá mecanismos para la detección de situaciones de riesgo, así como para la prevención y actuación en este ámbito.

7. GRUPOS DE RIESGO

Se definen tres grupos de riesgo que, recogidos en la LO 8/2021, se detallan por compartir un alto riesgo de ser el foco de la violencia en los menores incluidos en los mismos.

- i. LAS NIÑAS, NIÑOS y ADOLESCENTES por razón de género: Que como nos dice el preámbulo de la LOPIVI

Por su edad y sexo, muchas veces son doblemente discriminadas o agredidas.

	FUNDACION REAL MADRID			Página 7 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

- ii. **LOS MENORES CON DISCAPACIDAD**, por su vulnerabilidad: Ya en el preámbulo, la norma indica que

Cabe destacar que los niños, niñas y adolescentes con discapacidad son sujetos especialmente sensibles y vulnerables a esta tipología de violencia, expuestos de forma agravada a sus efectos y con mayores dificultades para el acceso, en igualdad de oportunidades, al ejercicio de sus derechos.

Regulando, de forma expresa, en su artículo 9.2 que

En todo caso, se tendrán en consideración las necesidades de las personas menores de edad con discapacidad, o que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad.


- iii. **COLECTIVOS LGTBI y COLECTIVOS RACIALES o ÉTNICOS**: Incluidos, como los dos anteriores, en el artículo 5, apartado 4º, como personas con las que tener especial atención en las acciones formativas.

El diseño de las actuaciones formativas a las que se refiere este artículo tendrá especialmente en cuenta la perspectiva de género, así como las necesidades específicas de las personas menores de edad con discapacidad, con un origen racial, étnico o nacional diverso, en situación de desventaja económica, personas menores de edad pertenecientes al colectivo LGTBI o con cualquier otra opción u orientación sexual y/o identidad de género y personas menores de edad no acompañadas.

8. ACTIVIDADES DE RIESGO

Sin ser limitativo, las actividades desarrolladas por la Fundación Real Madrid en las que pueden participar alguno de los grupos de riesgo identificados en el punto anterior y, por lo tanto, en las que los protocolos deben ser implementados son:

- Escuelas sociodeportivas nacionales de fútbol y baloncesto y sus actividades complementarias (torneo social, visitas, formaciones, ...)
- Programa de baloncesto en Hospitales.
- Campaña de navidad "Ningún niño sin regalo".
- Escuelas sociodeportivas internacionales de fútbol y baloncesto, incluido las visitas de beneficiarios/alumnos/as.
- Formaciones presenciales con la participación de menores.
- Campus de formación en valores.
- Clinics de formación en valores, nacionales e internacionales.
- Circuito benéfico de running en el que se incluyen carreras infantiles.
- Torneos Internacionales Copa Alma y World Challenge
- Programas internacionales de Escuelas de Formación Técnica Internacional y Football Program.
- Centros de acogida y centros de internamiento de menores.
- Otros programas futuros que se impartan con la presencia de los grupos de riesgo mencionados en el punto 7.

	FUNDACION REAL MADRID			Página 8 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

9. SITUACIONES, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA

I. SITUACIONES GENERALES

➤ Entre los propios alumnos:

1. Hacer preguntas sobre la vida sexual
2. Inmiscuirse en la vida privada
3. Ejercer o querer ejercer el control sobre la vida privada.
4. Provocar encuentros aparentemente casuales y/o reiterados, incluido fuera de los espacios de entrenamiento.
5. Acceder y/o permanecer en el vestuario mientras se duchan y/o se cambian otros compañeros sin necesidad de tener que usar el vestuario y/o una vez finalizado su uso.
6. Observar clandestinamente en vestuarios, servicios, zonas de descanso y/o colocar dispositivos de grabación de audio y/o imágenes.
7. Forzar, con palabras o hechos, la falta de privacidad en actos personales
8. Establecer relaciones personales duales: entre alumnos o similares
9. Fomentar el consumo de alcohol y/o drogas o cualquier otro alimento y/o bebida.
10. Hacer propuestas, invitaciones o incitaciones de carácter sexual.
11. Sesiones de entrenamiento en las habitaciones de los hospitales en ausencia de adultos acompañantes.

➤ Entre adultos y menores:

1. Hacer preguntas sobre la vida sexual
2. Inmiscuirse en la vida privada, más allá del ámbito necesario para la ejecución de las actividades.
3. Ejercer o querer ejercer el control sobre la vida privada
4. Recogerles en el centro de trabajo, centro educativo o centro deportivo
5. Provocar encuentros aparentemente casuales y/o reiterados.
6. Entrar en el vestuario sin otro adulto y/o sin permiso y/o cuando haya menos de 5 alumnos.
7. Cambiarse y/o permanecer en el vestuario mientras se duchan y/o se cambian menores.
8. Observar clandestinamente en vestuarios, servicios, zonas de descanso y/o colocar dispositivos de grabación de audio y/o imágenes.
9. Forzar, con palabras o hechos, la falta de privacidad en actos personales
10. Establecer relaciones personales duales: entrenador/a con deportista u otras similares
11. Compartir vestuarios entrenadores, técnicos u otros adultos con deportistas u otros menores.
12. Fomentar el consumo de alcohol, drogas
13. Compartir habitación o habitáculos con apertura bloqueada mayores y menores.
14. Compartir habitaciones/lugares de descanso y pernocta.
15. Convocar a sesiones de entrenamiento, reuniones, u otras, individuales
16. Invitar al domicilio particular a menores
17. Hacer propuestas, invitaciones o incitaciones de carácter sexual


II. SITUACIONES PRODUCIDAS POR COMUNICACIÓN VERBAL

➤ Entre los propios alumnos:

29. Comentarios despectivo o sexistas
30. Bromas, burlas o chistes que ridiculizan a las personas por su sexo
31. Bromas, burlas o chistes que ridiculizan a las personas por su aspecto o característica corporal
32. Bromas, burlas o chistes que ridiculizan a las personas por su forma de vestir o arreglarse
33. Palabras soeces, expresiones o "tacos", de naturaleza sexual
34. Expresiones, bromas, opiniones homófobas, lesbófobas, transfobas de carácter general o con alusión a la orientación sexual de un deportista u otro menor y por creencias religiosas e ideológicas.
35. Expresiones que denoten agresividad y/o que provoquen malestar y/o ambiente hostil
36. Expresiones que denoten agresividad y/o que provoquen miedo y/o terror
37. Insultos o faltas de respeto con connotaciones sexuales
38. Explicaciones, instrucciones, correcciones que incluyan faltas de
39. Intimidación verbal por propuestas de carácter sexual
40. En alojamientos donde se comparten habitación, aprovechar esa situación para realizar algún tipo de broma, acoso y/o abuso.

➤ Entre adultos y menores:

41. Comentarios despectivo o sexistas
42. Bromas, burlas o chistes que ridiculizan a las personas por su sexo, raza o etnia.
43. Bromas, burlas o chistes que ridiculizan a las personas por su aspecto o característica corporal
44. Bromas, burlas o chistes que ridiculizan a las personas por su forma de vestir o arreglarse
45. Palabras soeces, expresiones o "tacos", de naturaleza sexual
46. Expresiones, bromas, opiniones homófobas, lesbófobas, transfobas de carácter general o con alusión a la orientación sexual de un deportista u otro menor y por creencias religiosas e ideológicas.
47. Expresiones que denoten agresividad y/o que provoquen malestar y/o ambiente hostil
48. Expresiones que denoten agresividad y/o que provoquen miedo y/o terror
49. Insultos o faltas de respeto con connotaciones sexuales
50. Explicaciones, instrucciones, correcciones que incluyan faltas de respeto, palabras groseras y/o insultos
51. Intimidación verbal por propuestas de carácter sexual
52. En alojamientos donde se comparten habitación, aprovechar esa situación para realizar algún tipo de broma, acoso y/o abuso.

	FUNDACION REAL MADRID			Página 9 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

III. SITUACIONES PRODUCIDAS POR ACTOS O GESTOS DE NATURALEZA SEXUAL

➤ Entre los propios alumnos:

53. Miradas lascivas o insistentes
54. Silbidos u otras expresiones sonoras
55. Expresiones faciales o corporales
56. Exhibición de imágenes u objetos de contenido sexual, violento, racista o grosero
57. Visualización de video eróticos, pornográficos, racistas o groseros
58. Reproducción de música con letras de contenido sexual, violento, racista o grosero
59. Visualización de video eróticos, pornográficos, racistas o groseros
60. Utilización inadecuada de nuevas tecnologías
61. Mensajes incómodos, por cualquier motivo, con aplicaciones de mensajería instantánea
62. Comunicación o seguimiento no deseado a través de redes sociales
63. Correos electrónicos con contenido sexual, violento, racista o grosero
64. Llamadas perdidas insistentes
65. Distribución de contenido sexual, violento, racista o grosero en grupos de Whatsapp, Telegram u otras aplicaciones para comunicación interna
66. Sacarse fotos, o distribuir las, en el vestuario u otras zonas en actitudes o situaciones incómodas o groseras para quien las puede visualizar.
67. Grabar o tomar fotos a un compañero sin su consentimiento, en el vestuario u otras zonas en actitudes o situaciones incómodas; y/o distribuir las, incluido si le han llegado por un tercero.

➤ Entre adultos y menores:

68. Miradas lascivas o insistentes
69. Silbidos u otras expresiones sonoras
70. Expresiones faciales o corporales
71. Exhibición de imágenes u objetos de contenido sexual, violento, racista o grosero
72. Visualización de video eróticos, pornográficos, racistas o groseros
73. Reproducción de música con letras de contenido sexual, violento, racista o grosero
74. Visualización de video eróticos, pornográficos, racistas o groseros
75. Utilización inadecuada de nuevas tecnologías
76. Mensajes incómodos, por cualquier motivo, con aplicaciones de mensajería instantánea
77. Comunicación o seguimiento no deseado a través de redes sociales
78. Correos electrónicos con contenido sexual, violento, racista o grosero
79. Llamadas perdidas insistentes
80. Distribución de contenido sexual, violento, racista o grosero en grupos de Whatsapp, Telegram u otras aplicaciones para comunicación interna
81. Sacarse fotos, o distribuir las, en el vestuario u otras zonas en actitudes o situaciones incómodas o groseras para quien las puede visualizar.
- fi. Grabar o tomar fotos a un alumno sin su consentimiento, en el vestuario u otras zonas en actitudes o situaciones incómodas; y/o distribuir las, incluido si le han llegado por un tercero.


IV. SITUACIONES PRODUCIDAS POR CONTACTO FÍSICO

➤ Entre los propios alumnos:

82. Excesivo e inadecuado acercamiento en el contacto corporal, abrazos, apretones y otros
83. Pellizcos y/o cachetes
84. Abrazos, intentos de abrazo, besos e intentos de besos
85. Tocamientos no consentidos
86. Actos sexuales, o intentos, no consentidos
87. Violación o intento de violación
88. Coger o agarrar bruscamente o con fuerza excesiva
89. Dar masajes.

➤ Entre adultos y menores:

90. Excesivo e inadecuado acercamiento en el contacto corporal, abrazos, apretones y otros
91. Pellizcos y/o cachetes
92. Abrazos, intentos de abrazo, besos e intentos de besos
93. Tocamientos no consentidos
94. Actos sexuales, o intentos, no consentidos
95. Violación o intento de violación
96. Coger o agarrar bruscamente o con fuerza excesiva
97. Dar masajes.

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 10 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

10. MEDIDAS PREVENTIVAS

Además de la adopción del presente procedimiento, la Fundación Real Madrid, en el marco de sus competencias y actividades, adopta y se compromete a adoptar medidas de prevención para garantizar la protección de los beneficiarios/alumnos/as, trabajadores/as, y demás personas vinculadas directa o indirectamente con la Fundación Real Madrid.

Las medidas adoptadas y a adoptar por la Fundación Real Madrid son:

10.1.- Acciones informativas, formativas y de sensibilización a profesionales y trabajadores/as implicados/as en Fundación Real Madrid, así como a beneficiarios/as alumnos/as, asistentes a las actividades de la Fundación y a sus progenitores/as, tutores/as y representantes legales que les permitan conocer, adaptando estas acciones a su mejor saber y entender según cada grupo humano, lo establecido para mantener indemnes de violencia a los menores de edad, así como formarse en las mejores técnicas y asumir los nuevos riesgos producidos por el avance de la sociedad.


10.2.- Contratación segura: El proceso de selección difícilmente podrá considerarse totalmente seguro, no obstante, la Fundación Real Madrid trata de garantizar que tanto el personal laboral como el voluntariado vinculado a la actividad en España sea seleccionado de forma apropiada; y de dotarles del conocimiento y apoyo necesario para garantizar la protección de los beneficiarios/alumnos/as, y su propia protección. Para ello:

- a. Se dispone de PROCESO DE SELECCIÓN TRANSPARENTE.
- b. Se hace entrega del REQUERIMIENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO.
- c. Se solicita la suscripción al CÓDIGOS DE ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO y DE CÓDIGOS DE CONDUCTA...
- d. Se facilita FORMACIÓN
- e. Se estipula en los CONTRATOS la siguiente cláusula para entrenadores/as:

“El técnico deportivo, en su relación con los empleados, los menores de edad y el resto de colectivos relacionados con la Fundación Real Madrid, deberá actuar acorde a los Principios y Valores del Código Ético del Real Madrid y en cumplimiento con las legislaciones vigentes que tipifican el mobbing, acoso psicológico, abusos de menores, entre otras.

El técnico deportivo, en su relación con los usuarios de las escuelas y especialmente con los menores de edad, sin perjuicio del cumplimiento de cuantas obligaciones les sean exigibles, guiará su conducta hacia éstos con estricta observancia de los principios de neutralidad, imparcialidad e igualdad de trato, con pleno compromiso con la lucha contra el racismo, la xenofobia, las drogas y la violencia en el deporte.

Respecto a los menores de edad, la Fundación Real Madrid es consciente de la protección especial de que deben gozar para desarrollarse como personas y deportistas. En consecuencia, el técnico deportivo extremará el cuidado para evitar cualquier forma de abuso o acoso de todo tipo por parte de cualquier persona y prestarán especial atención y vigilancia de nuestros usuarios, a los que dedicarán supervisión y apoyo.”

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 11 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

Asimismo, en contratos para la prestación de servicios y/o colaboraciones dentro del ámbito con menores, la Fundación Real Madrid insta a cumplir con el Código Ético y de Buen Gobierno de la Fundación Real Madrid, así como, con el cumplimiento de todas las normativas vigentes.

- f. Se solicita el CERTIFICADO NEGATIVO DEL REGISTRO DE DELITOS DE NATURALEZA SEXUAL: Aun cuando la normativa vigente relativa a la actualización de este certificado no dispone la necesidad de renovación, la Fundación Real Madrid establece la obligación de presentación de certificado negativo antes de la primera incorporación a un puesto que implique contacto habitual con menores y la presentación de un nuevo certificado al inicio de cada temporada. Así se estipula en el contrato con los/las entrenadores/as "...el Técnico queda obligado a aportar a la Fundación Real Madrid el Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual, referido en el citado precepto, con anterioridad al inicio de su relación laboral...". Asimismo, la Fundación Real Madrid también lo especifica en los convenios para aquellos socios y/o colaboradores que trabajen de manera continua con menores.

10.3.- Póliza de seguro: la Fundación tiene contratada una póliza de seguros con la compañía WR Berkley.

10.4.- Medidas para entrenamientos:

El personal de Fundación evitará:


- Reunirse o quedarse a solas con un menor. En los casos, en los que un adulto y un menor estén a solas a la espera de la recogida por parte de un familiar/tutor del menor, estos tratarán de estar en un espacio abierto y/o un espacio en la que puedan encontrarse otras personas adultas y/o videovigilancia.
- Dejar sólo a un menor en la instalación deportiva.
- En caso de golpe y/o lesión, se deberá de cumplir con el procedimiento de situaciones de lesión en beneficiarios/as alumnos/as.
- Se respetará los límites de sus titulaciones y experiencia. Recurrir a profesionales de la salud en busca de asesoramiento para la salud, psicólogos especialistas en intervención en situaciones de acoso y abuso, u otros entrenadores o preparadores físicos para áreas especializadas.
- Discriminar y/o realizar comentarios y/u actos que vayan en contra del menor (cualquiera de las situaciones indicadas en el punto 9 anterior).

10.5.- Medidas para viajes, concentraciones y pernoctaciones:

Las siguientes recomendaciones tienen por objeto garantizar la protección de los beneficiarios/as alumnos/as en los viajes, campus, y demás actividades que conlleven pernoctaciones.

- Planificación básica – inicio de la temporada:

- Convocar a las familias a una reunión para explicar la organización de la actividad, el viaje, presentar al equipo técnico, responsables, Delegada/o de Protección y explicar el Código de Conducta que deberá de estar firmado por todas las partes. Asimismo, se solicitará el consentimiento para viajes del menor (**Anexo II**).

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 12 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

- Se debería celebrar una reunión en los mismos términos con los beneficiarios/alumnos/as.
- En los viajes deberá haber al menos una persona adulta por grupo, y esta deberá ser del mismo sexo de las o los beneficiarios/as alumnos/as del grupo que acompaña. En caso de grupos mixtos, habrá por parte de la organización, personal profesional de ambos sexos. En términos generales, salvo que viajen también beneficiarios/as alumnos/as con discapacidad que requieran asistencia específica, se establece una persona adulta por cada 10 participantes o fracción igual o superior a cinco.
- Viajará con el grupo bien el/la Delegado/a de protección o, en su caso, la persona que esta designe para actuar como coordinador específico de protección del menor para ese viaje. Dicho coordinador/a tendrá como funciones: velar por el estricto cumplimiento del procedimiento de protección del menor durante el viaje, reportar al delegado/a sobre cualquier incidencia que se suscite, y cualesquiera otras funciones del Delegado/a que éste le atribuya durante el viaje.
- Los/las beneficiarios/as deberán saber a quién contactar si algo les preocupa, y tener a su disposición los medios necesarios para hacerlo.


➤ Consideraciones importantes:

- Establecer un programa de viaje que incluya los horarios de salida y de regreso, itinerarios, alojamiento y normas de comunicación con los beneficiarios/as alumnos/as.
- Celebrar una reunión con las familias y deportistas para informar sobre el programa de viaje.
- Deberá designarse una persona de contacto de la organización a quien las familias puedan consultar cualquier duda relacionada con el viaje antes y durante el mismo.
- Deberá informarse a las familias y a los beneficiarios/as alumnos/as de quién actuará como delegado/a o coordinador/a de protección del menor en el viaje.
- Antes de viajar, se deberán establecer las normas del viaje, y comunicar estas a los beneficiarios/as alumnos/as.
- No conviene que los/as niños/as lleven camisetas o gorras con su nombre impreso visible.
- Organizar la distribución de las habitaciones con antelación al viaje.
- Asegurarse que las habitaciones de las personas adultas, responsables o supervisoras del viaje, estén distribuidas adecuadamente (por ejemplo, si los/as beneficiarios/as alumnos/as se alojan en diferentes pisos, debería haber al menos una habitación de adultos/as en cada piso).
- Las personas mayores de edad no deben compartir habitación con menores de edad.

➤ Planificación durante el viaje

Llegada:

- Asegurarse de que no hay posibilidad de acceso a alcohol o drogas en las habitaciones.

	FUNDACIÓN REAL MADRID				Página 13 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13	
REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21		
APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13		
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH	
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH	
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA	

- Asegurarse de que no hay acceso a películas inapropiadas para menores de edad en las habitaciones.
- Celebrar reuniones de grupo para revisar el programa y las normas. Asegurarse de que los niños y las niñas llevan consigo en todo momento una credencial para su identificación en caso necesario.

Regreso:


- Disponer de feedback de los beneficiarios/as alumnos/as, así como del personal responsable del viaje, si han disfrutado del mismo, y qué aspectos cambiarían de cara al próximo viaje.

En todo momento, el equipo técnico de la Fundación Real Madrid y responsables tendrán las siguientes responsabilidades en los viajes:

- Garantizar la seguridad y el bienestar de los beneficiarios/as alumnos/as. Esto implica realizar una evaluación de riesgos con antelación, que incluya el transporte y el alojamiento.
- Llegar antes que los/as niños/as a los puntos de salida, para evitar que esperen solos/as.
- Organizar una reunión de grupo antes de subirse al autobús, tren, avión, etc.
- Asegurarse de que cada deportista conoce el nombre de la persona responsable de protección durante el viaje.
- Evitar situaciones en las que cualquier persona adulta pueda quedarse a solas con los/las menores.
- Los/las beneficiarios/as alumnos/as menores de edad no deben quedarse en el hotel y/o residencia por lesión o enfermedad mientras se celebra la actividad. En la medida de lo posible se quedarán a su cuidado dos personas adultas.
- Si durante el viaje un/a niño/a enferma o se lesiona gravemente y debe quedarse hasta el final de un partido o torneo o actividad, en la medida de lo posible le acompañarán dos personas adultas.
- Si se otorga tiempo libre, los/las beneficiarios/as alumnos/as deberán realizar las actividades de ocio en grupo y ninguna persona menor de edad se quedará en el alojamiento.
- Tener el teléfono encendido y estar localizables de 00:00 a 07:00 horas. Cada miembro del equipo de expedición (responsables del equipo, coordinadores, etc.), deberá tener una lista de los nombres y números de teléfono de las familias, y viceversa.
- Asegurarse de que existe un procedimiento específico en caso de pérdida de un/a menor.
- En caso de producirse una denuncia de abuso y/o acoso durante el viaje, el/la delegado/a de protección tendrá potestad para adoptar medidas inmediatas, como ordenar el regreso de la persona (técnico/a, coordinador/a, beneficiarios/as alumnos/as, etc.) que presuntamente haya cometido estas conductas.

10.6.- Medidas para el uso de vestuarios y duchas:


Los/las niños/as son especialmente vulnerables en estos espacios porque se trata de una situación en la que existe un menor nivel de supervisión que en otros espacios. En particular, el bullying, que tiene lugar cuando las personas adultas no se encuentran presentes, adquiere especial relevancia en los vestuarios. Además, es un factor de riesgo el uso de los vestuarios de personas adultas, en

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 14 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

ocasiones incluso ajenas a la Fundación Real Madrid, de forma simultánea que los/as menores. Es importante que las normas de uso de los vestuarios estén siempre disponibles en un lugar visible en la instalación, fuera y dentro de los propios vestuarios, y en caso de no estar disponibles, el personal de la Fundación Real Madrid, recordar las normas para hacer un uso correcto de los vestuarios.

Las siguientes recomendaciones están orientadas a minimizar el riesgo de conductas inadecuadas en los vestuarios.

- El acceso al vestuario se limitará al tiempo necesario.
- Una persona adulta no accederá nunca sola al vestuario, sino siempre en compañía de otro/a adulto/a, a excepción de situaciones excepcionales y/o de urgencia; y/o cuando haya presencia de al menos 5 beneficiarios/as y/o alumnos/as.
- En caso de que personas adultas y menores de edad compartan un vestuario simultáneamente, debería haber espacios separados para cambiarse y ducharse.
- En ningún caso las personas adultas deberían desvestirse delante de los/as menores de edad. En aquellas instalaciones en las que se comparta vestuarios con el resto de usuarios/as, se solicitará un área específica para uso exclusivo de los/las menores. En caso de imposibilidad, se garantizará que el uso de vestuarios se produzca en espacios temporales diferentes al de las personas adultas.
- Las personas adultas no podrán cambiarse o ducharse al mismo tiempo que los/las niños/as, en el mismo vestuario.
- En las actividades de participación mixta, se deberán facilitar vestuarios separados por sexo. Para las personas transgénero podrán solicitar el uso de un vestuario privado en el que puedan cambiarse y/o ducharse si lo desean o un espacio temporal diferenciado respecto del resto de sus compañeros/as, en caso de que no pueda garantizarse el primer supuesto.
- Si un/a niño/a se siente incómodo/a cambiándose o duchándose en público, no se le presionará, sino que se le animará a ducharse en casa.
- Deberá asegurarse la accesibilidad de los vestuarios a los/as niños/as con discapacidad.
- El uso de teléfonos móviles, vídeo cámaras, o equipamiento fotográfico en los vestuarios está terminantemente prohibido.
- En caso de que no haya vestuarios, o que estos vayan a estar ocupados, el equipo técnico responsable de los/las beneficiarios/as alumnos/as deberá conocer esta circunstancia con antelación.
- Los padres y las madres no deberán entrar en los vestuarios a no ser que sea estrictamente necesario. En tal caso, solo podrá hacerlo una persona del mismo sexo que el de los/as deportistas que se están cambiando, poniendo a el/la entrenador/a sobre aviso.
- Las personas adultas, personal técnico o voluntariado, en especial personas del sexo opuesto al de los/las beneficiarios/as alumnos/as que se están cambiando, no deberán entrar ni permanecer en el vestuario mientras los/las beneficiarios/as alumnos/as están sin ropa.

	FUNDACIÓN REAL MADRID		Página 15 de 36	
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos		P4.03..RH	
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos		P4.03..RH.RH	
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso		P4.03..RH.RH.AA	

- Se debe fomentar la autonomía de los/las beneficiarios/as alumnos/as, no obstante, en algunas situaciones, es necesario la supervisión en caso de niños/as pequeños/as, o con discapacidad que requiera de apoyo para cambiarse y ducharse. Padres, madres o tutores/as legales deberán estar informados sobre los procedimientos y las personas responsables.
- Los/las beneficiarios/as alumnos/as deben recordar que, según el Código de Conducta firmado, solicitarán ayuda a una persona adulta, en caso de que sufran o presencien una situación de abuso y/o acoso. Si esto ocurriera en los vestuarios, deberían salir del vestuario y pedir ayuda.
- Si existe sospecha de que se produce acoso y/o abuso en los vestuarios, la presencia de el/la delegado/a de protección, o de otras personas adultas podrá estar temporalmente justificada como una medida puntual. No obstante, en tal caso la supervisión deberá realizarse por al menos dos personas adultas.


10.7.- Medidas en las gradas: En ocasiones las conductas violentas provienen del público que asiste a ver los partidos. Una entidad que adopta un compromiso por hacer del deporte un ámbito seguro y saludable, y que desarrolla una política de prevención y actuación frente a la violencia a través de un protocolo no debe permitir que en las instalaciones en las que se celebra una competición cuya organización depende (directa o indirectamente) de dicha entidad, tengan lugar este tipo de conductas inaceptables.

A continuación, se proporciona una serie de recomendaciones para prevenir conductas relacionadas con la violencia en las gradas, y para actuar frente a estas en caso de que se produzcan.

- Disponer, si es posible, de manera visible carteles o advertencias que muestren la no tolerancia de comportamientos relacionados con la violencia en las gradas.
- En toda la comunicación que se realice para difundir o promocionar la competición, se incluirá una advertencia sobre la no tolerancia de cualquier tipo de violencia.
- Establecer un procedimiento de actuación cuando se produzca una conducta relacionada con la violencia en las gradas.
 - En instalaciones de titularidad pública, la entidad podrá diseñar un protocolo de actuación junto con el Ayuntamiento, de forma que la persona asignada pueda llamar a la policía local, y esta expulsar del campo a la persona que ha proferido los insultos.
 - La persona asignada deberá informar sobre este hecho a el/la delegado/a de protección.
 - Si la persona expulsada es beneficiario/a alumno/a, representante legal y/o cualquier otra persona relacionada con la Fundación Real Madrid, la Dirección de la Fundación adoptará medidas inmediatas, entre otras: la baja temporal o definitiva de la escuela; prohibición de entrar al campo, etc.

10.8.- Implantación de estándares de calidad para la creación de entornos seguros de buen trato e inclusivos: La Fundación Real Madrid, siguiendo los criterios del Consejo Superior de Deportes, en su "Estándares de calidad para crear espacios seguros y protectores para los niños, niñas y adolescentes en el ámbito del deporte" define estándares en cuatro niveles:

- Nivel 1: Un entorno físico seguro y protector.
- Nivel 2: Un entorno psicológico seguro y protector.

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 16 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

- Nivel 3: Personas adultas conscientes.

- Nivel 4: La participación de todas las personas que comparten el espacio deportivo, en especial de los niños, niñas y adolescentes.


10.9.- Nombramiento de un Delegado o Delegada de Protección: Cuando la violencia a menores pueda no ser considerada como delito incluido en el Sistema de Prevención de Delitos de las Personas Jurídicas, también conocido como Compliance o Programa de Cumplimiento Normativo, la Fundación Real Madrid se apoyará en el Delegado o Delegada de Protección para la implantación de este procedimiento, quien a su vez, podrá contar con el apoyo de la Dirección de RRHH, del Compliance Officer y de cuantas personas de las áreas afectadas sea precisada por el/la Delgado/a.

El/La Delegado/a será el/la encargado/a de velar por el correcto funcionamiento del Procedimiento de Actuación frente a la Violencia contra la Infancia y Adolescencia y de la redacción de una Memoria Anual de Cumplimiento, que rendirá cuentas del ejercicio pasado y propondrá mejoras para el ejercicio futuro. Asimismo, deberá mantener el deber de secreto de lo conocido, aun cuando deje la responsabilidad o el puesto de trabajo, y así como la eficiente custodia de la documentación.

10.10.- Creación de un canal de comunicación directo con el/la Delegado/a de Protección: Profesionales y trabajadores implicados en Fundación Real Madrid, así como beneficiarios/as alumnos/as, asistentes a las actividades de la Fundación y sus progenitores/as, tutores/as y representantes legales y personas relacionadas con la misma, aun cuando sea de manera indirecta, pueden informar, comunicar o denunciar todas aquellas situaciones que puedan ser violentas o devenir en este tipo de acciones y cuyos perjudicados, reales o potenciales, sean menores, a través de

- Correo electrónico: proteccionalmenor.fundacion@corp.realmadrid.com
- Canal de denuncias: <https://www.sofidya.com/fundacionrealmadrid/canal-etico> a través del “tipo” abusos, acoso y restricciones de libertad en las actividades de la FRM.

Asimismo, para aquellos casos en que la comunicación de una incidencia se produzca de manera presencial, se facilitará o podrá presentarse el impreso de comunicación de acoso y/o abuso en menores (**Anexo III**) para la formalización de la comunicación por escrito.

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 17 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

CAPÍTULO SEGUNDO: PARTE DISPOSITIVA

1. ESTRUCTURA, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO


Los principales responsables de este procedimiento son los siguientes:

DELEGADO/A DE PROTECCIÓN

1. Liderar los trabajos de desarrollo e implantación de las políticas de protección de menores y adolescentes y asegurar su correcta implantación, monitorización y actualización periódica.
2. Iniciar, coordinar, tramitar los procedimientos de actuación previstos y ser responsable de llevar a buen fin, si es posible, o encauzar y dar paso a instituciones superiores en su caso, cada situación de violencia que se detecte.
3. Sensibilizar, formar a toda la plantilla y dar difusión a los protocolos establecidos.
4. Mantener el deber de secreto de lo conocido, aun cuando deje la responsabilidad o el puesto de trabajo.
5. Velar por el correcto funcionamiento y difusión de los protocolos establecidos.
6. Realizar una eficiente custodia de la documentación, incluyendo para esto las adecuadas medidas de seudonimización mientras esté asunto abierto y de anonimización si se quiere guardar datos con criterios históricos, de investigación o estadísticos.
7. Recibir las inquietudes de los menores de edad.
8. Iniciar las comunicaciones pertinentes en los casos en los que se haya detectado una situación de violencia sobre la infancia o la adolescencia.
9. Evaluar, e iniciar los procesos de investigación una vez reconocida la acción denunciada, recoger la información y estudiarla, manteniendo indemnes a las personas afectadas, con la finalidad de evaluar la gravedad de la acción.
10. Dar traslado al Comité Asesor de la situación denunciada, con un informe del estudio y sus conclusiones y se pongan en marcha las actuaciones necesarias para dar el correcto fin a la situación.
11. Llevar un registro de los casos y situaciones
12. Estar en contacto estrecho e informar al órgano competente de la entidad de cualquier incumplimiento.
13. Realizar reuniones periódicas con las áreas.
14. Revisión de la eficacia de los controles.
15. Realizar una memoria anual con el estado de las actividades llevadas a cabo y propuestas de mejora para el ejercicio siguiente de acuerdo con el procedimiento de Revisión del Protocolo establecido por la Fundación.

COMITÉ ASESOR

Compuesto por el Director Gerente, el Departamento de RRHH (en casos que afecten a personal laboral) y Compliance Officer de la Fundación Real Madrid. A dicho Comité, podrá incorporarse si se solicita, personal de la Fundación y/o un asesor jurídico, psicológico o especialista en violencia contra el menor, tercero de buena fe, designado por la Fundación Real Madrid.

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 18 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21	
APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13	
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

Sus funciones son:


1. Dar apoyo en las consultas y dudas que le puedan surgir al Delegado/a de Protección.
2. Revisar la memoria anual, conclusiones y propuestas de modificaciones presentadas por el/la Delegado/a de Protección.
3. Proponer mejoras.
4. Analizar el informe y conclusiones de el/la Delegado/a de Protección sobre las comunicaciones recibidas, dar apoyo en las investigaciones si fuese necesario y toma de decisiones sobre medidas a abordar.
5. Promover el conocimiento y cumplimiento del procedimiento.
6. A través del Director Gerente, dar cuentas a la Dirección General y al Patronato.

COMISIÓN ÉTICA

Para aquellos casos en los que el acoso/abuso sea producido por un empleado de la Fundación Real Madrid, el Comité Asesor, elevará la información que corresponda sobre la investigación a la Comisión Ética.

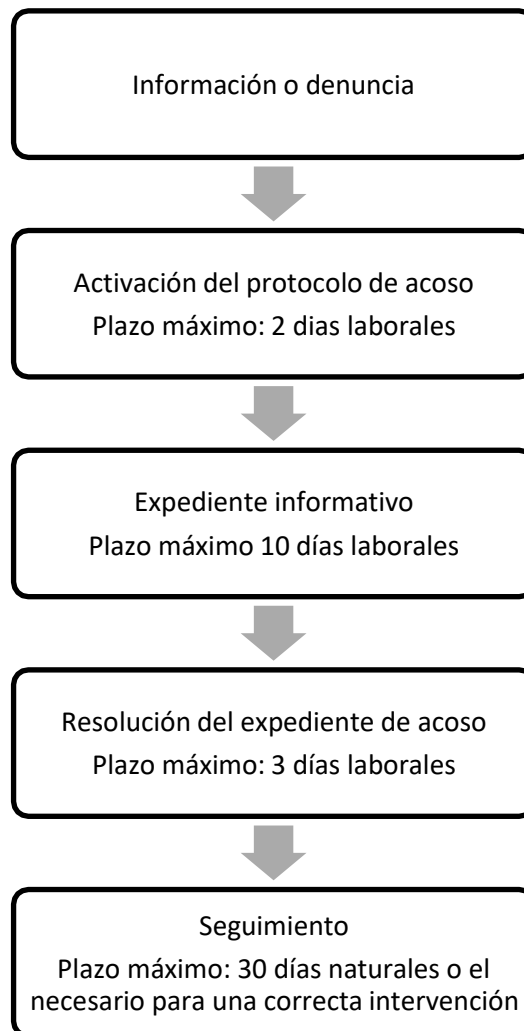
La Comisión Ética de la Fundación Real Madrid será la misma que la designada por el Real Madrid Club de Fútbol.

La Comisión Ética es un órgano colegiado que se erige como máxima autoridad, dentro del ámbito del RMCF y de la Fundación, a la hora de valorar las posibles situaciones de acoso y trato discriminatorio. Tal y como establece el Código Ético, la Comisión Ética está compuesta por miembros de la Junta Directiva (Patronos/as igualmente de la Fundación) y de la Alta Dirección Ejecutiva del RMCF, y su cometido en los procedimientos por acoso consistirá en valorar con objetividad los hechos y actuaciones contemplados en el informe elaborado por el Comité Asesor. En consecuencia, decidirá motivadamente sobre la existencia o no de una situación de abuso y/o acoso y propondrá, en su caso, las medidas correctoras y disciplinarias que considere oportunas, y se informará al Comité Asesor y a la Dirección de RRHH, de la decisión tomada en cada caso.

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 19 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

2. PROCEDIMIENTO


FASES DEL PROCESO DE ACTUACIÓN:



El procedimiento de actuación frente a posibles situaciones de acoso/abuso es:

- a. **INFORMAR/DENUNCIAR.** La detección es la primera condición para poder intervenir en estos casos y posibilitar así la ayuda a la víctima que sufra este problema, debiendo ser lo más rápido posible para evitar mayor gravedad de las consecuencias. Una vez identificada la acción violenta, o aquella que pueda devenir en este tipo de acción, se puede comunicar a el/la Delegado/a de Protección a través de los canales de comunicación creados para ello.

- Correo electrónico: proteccionalmenor.fundacion@corp.realmadrid.com

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 20 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

- Canal de denuncias: <https://www.sofidya.com/fundacionrealmadrid/canal-etico> a través del “tipo” abusos, acoso y restricciones de libertad en las actividades de la FRM.
- Impreso comunicación abuso y/o acoso en menores (**Anexo III**)

El/La Delegado/a es la persona que iniciará, coordinará y será responsable de llevar a buen fin, si es posible, o encauzar y dar paso a instituciones superiores en su caso, cada situación de violencia que se detecte.

Cualquier persona que considere que está sufriendo una situación de acoso también puede recurrir a la:

- Fiscalía de Menores
- Policía / Guardia Civil

Una vez conocida la situación de violencia por el Delegado o Delegada de protección, se solicitará de la víctima, de su representante legal o de aquella o aquellas personas que tengan conocimiento de esta, que procedan a realizar una comunicación, de manera escrita, detallada y documentada o con pruebas indiciarias, en caso de producirse la comunicación de manera verbal.


En aras a garantizar la confidencialidad del denunciante, así como de la información y/o documentación que se aporte con las comunicaciones, el/la Delegada de Protección asignará un número de expediente y/o registro. Si la comunicación llega mediante el enlace <https://www.sofidya.com/fundacionrealmadrid/canal-etico>, el/la denunciante podrá verificar el estado en el que se encuentra la denuncia, o a través del correo electrónico preguntando sobre su situación. En dicho registro se recogerá el hecho denunciado y las principales características del mismo. Se comprobará en primer lugar que no existan otros procedimientos de investigación sobre el mismo hecho abiertos y en curso.

Las primeras actuaciones a realizar por parte del Delegado/a de Protección a la recepción de la información son:

1. Alcance de la información
2. Personas que se pueden encontrarse en situación de riesgo
3. Existencia de conflicto de intereses o con otras áreas de la compañía a las que haya que pedir información.
4. Necesidad de toma de medidas urgentes para paliar la situación de riesgo.
5. Ejecución de medidas urgentes para preservar las pruebas, es necesario que se tomen las medidas necesarias para evitar que las pruebas puedan ser destruidas o alteradas, para permitir un esclarecimiento de los hechos.

Asimismo, tras la recepción y análisis de la comunicación, puede suceder que:

- (i) Se descarte la denuncia y finalización del expediente debido a que: los hechos no constituyen incumplimiento, la información no es veraz o clara o es insuficiente para continuar con las actuaciones.
- (ii) Se admita la denuncia por existir indicios de conductas delictivas o contrarias a las disposiciones del Código Ético y de Buen Gobierno y ACORDAR la apertura de un proceso de investigación.

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 21 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

En el caso de que la denuncia sea admitida y se considere oportuno la apertura de una investigación, las investigaciones serán lideradas por la propia Delegada de Protección en un plazo no superior a 10 días naturales, plazo que podrá incrementarse en otros 10 días naturales más si fuese necesario para concluir la investigación o por otras razones que lo justifiquen debidamente.

b. **INVESTIGAR.** Aceptada la comunicación, el/la Delegado/a de Protección se encarga de recoger la información completa y estudiarla, manteniendo indemnes a las personas afectadas, con la finalidad de evaluar la gravedad de la acción. Se evaluará:

b.1. Respecto de la situación, identificando el tipo de agresión, el lugar donde se ha producido, si ha sido una única vez o repetida, y, siendo así, el número de veces y la frecuencia, el perfil de la víctima y el perfil del agresor.

b.2. Respecto de la persona o personas implicadas, realizando entrevistas semi estructuradas a los implicados (víctima, agresor, testigos).

El/la Delegado/a de Protección evaluará la incidencia y podrá solicitar información adicional al denunciante para clarificar cualquiera de los hechos.

La investigación deberá realizarse de acuerdo con los principios de confidencialidad, celeridad, prudencia y con la máxima sensibilidad y respeto para las personas implicadas. Se valorará en todo momento la opinión de los implicados directos protegiendo sus derechos, la confidencialidad y lo estipulado en la legislación vigente en materia de protección de datos. Los/as menores deberán ir siempre acompañados/as de progenitores/as o tutores, y no deberán ser expuesto/a a careos con el posible agresor, en todo caso actuarán en su representación los progenitores/as o tutores.


Una vez realizada la primera investigación de los hechos, el/la Delegado/a de Protección podrá optar por varias opciones:

- Concluir que no es necesario realizar investigaciones adicionales.
- Realizar investigaciones adicionales con recursos propios.
- Realizar investigaciones adicionales con recursos externos especializados.

En este sentido, en función de las características de los hechos, se puede solicitar la colaboración u opinión del Comité Asesor, empleados, colaboradores implicados en la actividad y/o de especialistas concretos. También en función de la información inicial se valora la necesidad de tomar medidas inmediatas para evitar situaciones no adecuadas. En ningún caso se proporcionará el nombre del denunciante, y del denunciado; solo si es estrictamente necesario para poder realizar las averiguaciones.

Una vez finalizada la investigación, el/la Delegado/a de Protección debe emitir al Comité Asesor, un Informe de investigación con los antecedentes recopilados detalladamente y una relación clara de los hechos. Este informe de investigación debe contener, entre otros extremos:

- La información descriptiva de la denuncia: fecha de interposición, referencia, origen, categoría, tipo, estado, nivel de riesgo, nivel de grupo de interés y hechos principales.
- Medidas de urgencia llevadas a cabo para paliar efectos, motivación de las mismas y efectos.

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 22 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

- Análisis de la información de la denuncia, veracidad de los hechos e investigaciones llevadas a cabo (internamente, externas, etc.)
- Propuesta de actuación y de resolución. En este punto dependiendo del resultado de la investigación se deberán de tener en cuenta:
 - Medidas cautelares
 - Investigaciones adicionales
 - Eliminación de la denuncia
 - Investigación al denunciante, por realizar una denuncia falsa.
 - Comunicación a los tribunales o agentes de la autoridad por ser un delito
 - Inicio de un expediente sancionador contra los denunciados por los actos realizados que no sean constitutivos de delitos pero que si sean un incumplimiento de la normativa interna.
 - Traslado a la Comisión Ético.

Este Comité deberá evaluar toda la información recogida, con el estudio y conclusiones del Delegado/a de protección.


- c. **INTERVENIR.** Con el informe del Delegado/a de Protección, el Comité, el máximo responsable, o quien este decida, pondrán en marcha las actuaciones necesarias para dar el correcto fin a la situación. Esta pasará desde el archivo por desistimiento a la apertura de un expediente sancionador, siguiendo los pasos establecidos en la normativa vigente en beneficio de las personas afectadas, como la puesta a disposición de la autoridad judicial. En aquellos casos que afecten a personal de la Fundación Real Madrid podrá elevarse a la Comisión Ética, si el Comité Asesor lo decide.
- d. **SEGUIMIENTO Y CONTROL.** El/la Delegado/a de Protección realizará un seguimiento de las acciones que se tomen, para verificar que se han llevado a cabo y valorar su eficacia en la resolución del problema. Asimismo, permitirá la incorporación de medidas de mejora en el procedimiento y/o de actuaciones para una mejor prevención.

La Fundación Real Madrid pondrá a disposición de la víctima la posibilidad de utilizar el tratamiento psicológico que facilite el seguro disponible contratado.

3. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Las personas que con motivo de la recepción, gestión y tramitación de la comunicación tenga acceso a los datos del denunciante y otras informaciones, guardarán máxima confidencialidad y reserva acerca de la identidad del denunciante y de los documentos o cualquier otro tipo de evidencia que se aporten a lo largo del proceso. Este deber de confidencialidad se mantendrá incluso aunque el profesional encargado de la gestión de las denuncias finalice su relación laboral con la Fundación.

El/la Delegado/a de Protección mantendrá un registro con todas las denuncias recibidas y, en su caso, de toda la información durante el tiempo legalmente permitido por la normativa vigente en cada momento. El citado registro cumplirá con las medidas técnicas y organizativas de seguridad previstas el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD) y a la normativa vigente así como aquellas otras que se puedan aprobar en un futuro a este respecto.

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 23 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

Los datos de carácter personal obtenidos en el marco de la investigación interna serán cancelados, por el/la Delegado/a de Protección, cuando dejen de ser necesarios y pertinentes y, en todo caso, en el plazo máximo de tres (3) meses desde que se registre la denuncia, salvo que la investigación siga en curso. Los datos personales relativos a denuncias que no sean objeto de investigación se cancelarán sin demora.

La cancelación consistirá en el bloqueo de los datos, esto es, la reserva de los mismos con el fin de impedir su tratamiento, con excepción de su puesta a disposición de las Administraciones públicas y Jueces y Tribunales para la atención de posibles responsabilidades durante los periodos de prescripción correspondientes. Tras ello, el/la Delegado/a de Protección procederá a la supresión física de los datos.

Finalmente, a fin de poder mejorar el procedimiento, el resto de la información, el/la Delegado/a de Protección la conservará de forma anonimizada, de modo que sea imposible la identificación del denunciante o de las personas que figuran en la denuncia.

DATOS IDENTIFICATIVOS DE LAS DENUNCIAS:

Con motivo de la normativa vigente, a día de hoy, en nuestro país, las denuncias no pueden tener carácter anónimo por lo que, los denunciante deberán de identificarse en el momento de realizar las mismas. Y ello, sin perjuicio del carácter confidencial con el que se tratarán las denuncias presentadas y los datos de las personas que las realicen según se detalla en el apartado siguiente.

En el momento de presentación de la denuncia, y en orden a realizar una correcta tramitación de la misma, se requerirán los siguientes datos:

- a) Datos identificativos del denunciante, tales como: nombre, apellido, datos de contacto y categoría (empleado, Patrono, proveedor, beneficiario, etc.)
- b) Hechos que se denuncian
- c) Documentación acreditativa de los hechos denunciados si la hubiere.


4. DERECHOS Y DEBERES DEL DENUNCIANTES Y DENUNCIADO

4.1. Derechos del denunciante:

- Derecho de confidencialidad, con las excepciones legalmente previstas o en aquellos supuestos en los que el denunciante consienta expresamente que se comunique al denunciado su identidad, o cuando, de no ser así, no fuera posible proseguir con la investigación.
- Derecho a la no represalia, siempre que actúe de buena fe.
- Derecho a ser informado de la resolución o archivo de la denuncia, en su caso.

4.2. Deberes del denunciante:

- Actuar de buena fe. Las comunicaciones de mala fe podrán dar lugar a las medidas disciplinarias y/o sancionadoras que en su caso procedan contra el denunciante.
- Aportar los datos y documentos de los que disponga relacionados con los hechos denunciados.

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 24 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

- Deber de confidencialidad. El denunciante no podrá comunicar a ningún órgano o persona distintos del Delegado/a de Protección la identidad del denunciado, con las excepciones legalmente previstas.

4.3.- Derechos del denunciado:

- Derecho a que se le comunique en el tiempo más breve posible que se encuentra inmerso en un proceso de investigación, fruto de una denuncia interpuesta sobre él o su actuación. La citada comunicación tendrá el contenido mínimo siguiente: el órgano encargado de la gestión, los hechos denunciados, los derechos que le asisten y el procedimiento de trámite de la denuncia.
- Derecho de acceso a los datos registrados, excepto la identidad del denunciante y la de otras personas afectadas por el expediente, y derecho de rectificación de los datos personales que sean inexactos o incompletos.
- Derecho a que se le informe de la resolución o archivo de la denuncia, en su caso.


5. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y COMUNICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Con carácter anual, o cuando la actividad lo precise, el/la Delegado/a de Protección realizará un informe de evaluación del procedimiento para detectar si el procedimiento es idóneo, eficaz y adecuado a la organización. Dicho informe se presentará al Comité Asesor.

Realizará un seguimiento de las acciones de mejora planificadas, evaluará cambios externos e internos, revisará las comunicaciones, formación, análisis de riesgos, atenderá a cualquier tipo de información que provenga de cualquier parte interesada que interactúe en las actividades de la Fundación, y propondrá acciones de mejora a implantar, entre otros.

Tanto el/la Delegado/a de Protección como el Comité Asesor, serán los encargados de comunicar y hacer cumplir con el procedimiento.

El presente procedimiento, es permanente y da cumplimiento de la legislación hasta la entrada en vigor de los procedimientos regulados por las Administraciones Públicas, lo que obligará a la Fundación Real Madrid a revisar y actualizar, si procede, el presente procedimiento.

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 25 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA


ANEXO I: CÓDIGOS DE CONDUCTA PARA TRABAJADORES, COLABORADORES, FAMILIAS Y MENORES RELACIONADOS CON LA FUNDACIÓN REAL MADRID

CÓDIGO DE CONDUCTA DE TRABAJADORES Y COLABORADORES DIRECTOS DE LA FUNDACIÓN

D./Dña. _____, con DNI/NIE _____ en mi condición de _____ de la Fundación Real Madrid, mayor de edad y plenamente responsable de mis actos, participo de los valores de la Fundación Real Madrid y, por ello, declaro mi compromiso con la creación y mantenimiento de un entorno seguro y protector para nuestros menores, respetando los derechos y libertades de todas las personas implicadas directa o indirectamente, con especial atención a los niños, niñas y adolescentes.

Asimismo, además de mi compromiso con el cumplimiento escrupuloso del Código Ético y de Buen Gobierno de la Fundación Real Madrid, me comprometo a:

- Tener como un principio rector de mi desarrollo profesional trabajar por el bienestar y la seguridad de los menores, por encima de cualquier otro resultado.
- Asistir a toda acción formativa que, a este respecto, disponga nuestra Entidad.
- Poner en práctica todo aquello aprendido en la formación recibida.
- Respetar la dignidad y los derechos de todas las personas, desterrando cualquier posible acción discriminatoria por razón de sexo, edad, raza, color de piel, etnia, origen, lengua, religión, ideología, discapacidad, identidad, orientación sexual, presencia, capacidad económica, etc.
- Asegurar un trato por igual, fortaleciendo sus valores, sin favoritismos.
- Respetar la vida privada de los menores, no inmiscuyéndome en asuntos ajenos a mi actividad profesional.
- Informar al Delegado/a de Protección acerca cualquier circunstancia sospechosa de perjudicar la seguridad, buen trato e inclusión de nuestro entorno.
- Escuchar al Delegado/a de Protección, y actuar en consecuencia, respecto de cualquier información de la que haya tenido conocimiento por las otras personas que interactúan con mi actividad profesional.
- Ser ejemplo con mi actitud para el resto de personas de mi entorno profesional, eliminado el consumo de sustancias dañinas y cuidando el lenguaje verbal y no verbal.
- Mantener la posición de confianza en los límites adecuados, sin caer en posibles actitudes que denoten exceso de confianza.
- Crear y mantener un espacio de trabajo abierto que permita el total acceso a toda persona, sin barreras físicas o psicológicas.
- Mantener el contacto con menores preferiblemente en compañía de otros mayores, fomentando que haya diversidad de identidades o sexos.
- Acceder con suficiente antelación a las actividades con menores con la finalidad de asegurar las medidas de protección necesarias.
- Garantizar el entorno seguro y protector en todas mis actividades incorporando a las mismas técnicas y métodos positivos y seguros.
- Eliminar de mi persona y de mi entorno cualquier situación dañina, o que pueda serlo a futuro, actuando activamente en contra, que pudiera afectar las personas con las que interactúo, con especial atención de los menores.
- Hacer un entorno inclusivo respecto de la toma de decisiones, teniendo en cuenta la edad y madurez de los participantes.
- Relacionarme positiva y abiertamente con las familias de los menores.

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 26 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA


- Actuar proactivamente para que las normas se cumplan, desterrando cualquier tipo de violencia.
- Actuar activamente para que se cumpla con la normativa respeto de la protección de datos personales y con las reglas básicas de la confidencialidad.
- No permitir, y por ende no participar, juegos que incluyan provocaciones, hechos o actos inadecuados o contactos inapropiados.
- No quedar a solas con menores de edad bajo mi responsabilidad profesional, ni transportarlos en mi vehículo personal sin la autorización expresa de sus progenitores o tutores, salvo en una situación de emergencia que requiera de auxilio inmediato. Si se produce esta situación informaré a un compañero, inmediato superior o al Delegado/a de Protección.
- No estableceré vínculo emocional alguno, así como relación diferente a la profesional con menores bajo mi responsabilidad profesional.
- No accederé a vestuarios, salas de terapia o descanso mientras solo haya menores, excepto en situaciones de emergencia, avisando a compañeros o al Delegado/a de Protección, si es posible.
- No utilizaré la tecnología para un uso inadecuado respecto de las personas con las que mantenga una relación profesional.

Por último, tengo derecho a:

- Disfrutar de mi actividad profesional y a contar con en el apoyo de la Fundación Real Madrid para realizar esta en condiciones de seguridad.
- Recibir información y formación para garantizar el entorno seguro, de buen trato e inclusivo.
- Recibir otra información que me permita, asimismo, actualizar mi desarrollo profesional para mejora propia y de las personas con la que mantengo relación profesional.
- Ser respetado y tratado justamente por los órganos de gobierno de la Fundación.
- Que no se me presione u obligue a realizar acciones que infrinjan la normativa o este código de conducta.
- Obtener protección ante cualquier forma de violencia o situación dañina contra mi persona, ya sea por algún miembro de la entidad, menores relacionados con la misma o familiares de estos.

He sido informado, y acepto, de que cualquier incumplimiento respeto de mis compromisos incluidos en este Código de Conducta acarreará consecuencias inmediatas, llegando a suponer, dependiendo de la gravedad, la suspensión, temporal o definitiva, de mi relación laboral con la entidad.

Firmado en _____, de _____ de _____


	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 27 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROGENITORES Y MAYORES RESPONSABLES DE LOS MENORES

D./Dña. _____, con DNI/NIE _____ en mi condición de _____ del menor _____, mayor de edad y plenamente responsable de mis actos y ejerciente de la patria potestad de este por consentimiento tácito del otro titular, siendo este un acto conforme al uso social, declaro que participo de los valores de la Fundación real Madrid y, por ello, me comprometo con la creación y mantenimiento de un entorno seguro y protector para nuestros menores, respetando los derechos y libertades de todas las personas implicadas directa o indirectamente, con especial atención a los niños, niñas y adolescentes.

Asimismo, me comprometo a:

- Respetar el Código Ético y de Buen Gobierno, Normativa Interna de las escuelas sociodeportivas, Reglamentos, Protocolos y/o Procedimientos de la Fundación Real Madrid, así como las normas de las instalaciones a las que acuda.
- Fomentar la participación de los deportistas
- Respetar a árbitros, jueces y técnicos/as, de todos los equipos y organizaciones.
- Animar a mi hijo/a o menor bajo mi responsabilidad a practicar la actividad respetando las reglas y a las personas, a mejorar y aprender con el juego y la práctica de la actividad.
- Asegurar la puntualidad, de mi hijo/a o menor a mi cargo, en todas las convocatorias a las que haya sido asignado.
- Asegurar que siempre lleva la equipación mínima necesaria para la práctica de la actividad, para su correcta actuación y su seguridad.
- Asegurar el conocimiento de mi hijo o menor a mi cargo de su Código de Conducta y de las reglas y normas que debe conocer y respetar.
- Colaborar con todas las personas de la Fundación Real Madrid, con aquellas relacionadas directa o indirectamente con la actividad que desarrolla mi hijo o menor a mi cargo.
- Ser realista y abstenerme de presionar a mi hijo/a o menor a mi cargo. O de generarle falsas expectativas.
- Elogiar sus esfuerzos y ensalzar sus logros y acciones positivas de cada una de sus actuaciones.
- Escuchar a mi hijo/a o menor a mi cargo, tomando en serio sus preocupaciones, dudas y/o miedos.
- Aceptar las decisiones adoptadas por entrenadores, jueces o técnicos/as, comportándome de manera responsable y positiva en todo momento.
- Abstenerme de tomar imágenes a menores de 18 años.
- Actuar proactivamente para que las normas se cumplan, desterrando cualquier tipo de violencia.
- Actuar activamente para que se cumpla con la normativa respeto de la protección de datos personales y con las reglas básicas de la confidencialidad.
- No utilizaré la tecnología para un uso inadecuado respecto de las personas con las que mantenga algún tipo de relación en las actividades de la Fundación Real Madrid.
- Informar al equipo de la Fundación sobre cualquier problema de salud de mi hijo/a o menor a mi cargo, pasado o reciente.
- Informar al Delegado/a de Protección acerca cualquier circunstancia sospechosa de perjudicar la seguridad, buen trato e inclusión de nuestro entorno.
- Atender y cumplir con las formaciones, recomendaciones e informaciones proporcionadas por el personal de la Fundación Real Madrid, incluido por el/la Delegado/a de Protección.
- Ser ejemplo con mi actitud para el resto de las personas de mi entorno, eliminado el consumo de sustancias dañinas y cuidando el lenguaje verbal y no verbal.

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 28 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA


- Rellenar y entregar en los plazos establecidos toda aquella documentación que la entidad requerirá para el cumplimiento de la normativa y el buen desarrollo de sus actividades.

Junto a mis compromisos, tengo derecho a:

- Conocer y consultar, siempre que lo necesite, el Código Ético y de Buen Gobierno, normativas internas de las escuelas sociodeportivas, los Códigos de Conducta, Reglamentos, Protocolos y/o Procedimientos de la entidad que me sean de aplicación, así como las normas de las instalaciones a las que acuda.
- Conocer, y tener acceso directo, al delegado/a de Protección y que mis preocupaciones sean atendidas con la mayor diligencia.
- Ser informado de las personas que interactúan con mi hijo o menor a mi cargo, conociendo su trayectoria profesional.
- Estar seguro que mi hijo/a está en un entorno seguro, de buen trato e inclusivo, con todo aquello que debe facilitarle este entorno para su buen desarrollo y seguridad.
- Ser informado regularmente, y siempre que así se solicite, del desarrollo de mi hijo/a o menor a mi cargo en la práctica de la actividad.
- Ser informado de cualquier problema, preocupación, situación potencialmente dañina relacionada con mi hijo/a o menor a mi cargo.

He sido informado, y acepto, de que cualquier incumplimiento respecto de mis compromisos incluidos en este Código de Conducta acarreará consecuencias inmediatas, llegando a suponer, dependiendo de la gravedad, la suspensión, temporal o definitiva, de la autorización de asistir a las actividades de mi hijo/a o menor a mi cargo.

Firmado en _____, ____ de _____ de _____

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 29 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA


CÓDIGO DE CONDUCTA DEL MENOR RELACIONADO CON LA FUNDACIÓN

D./Dña. _____, beneficiario/a alumno/a de la Fundación Real Madrid, con DNI/NIE/Nº de Pasaporte _____, habiéndome explicado este Código de Conducta de manera apropiada a mi edad y madurez, en compañía de mi padres/madre/tutor/a me comprometo a:

- Respetar y no dañar las instalaciones, el material y resto de objetos que tenga a mi disposición para realizar la práctica de mi actividad; manteniéndolos en el lugar asignado antes, durante y después de la misma.
- No abandonar las instalaciones deportivas sin comunicárselo a mi entrenador/a u otro mayor responsable de la Fundación, y habiendo obtenido el permiso para ello.
- Acudir a mi actividad con el material necesario y la ropa adecuada para realizar la misma.
- Respetar todas las reglas impuestas.
- Acudir al Delegado/a de Protección, a mi entrenador/a, coordinador/a o a un mayor responsable de la Fundación si tengo alguna duda.
- No tomar ninguna sustancia perjudicial (fumar, beber alcohol, etc.) cuando esté en la Fundación o realizando una actividad directamente relacionada con esta.
- Respetaré a todos los compañeros/as, entrenadores/as y demás personas de la Fundación Real Madrid y de las instalaciones en las que se realice la actividad.
- Fomentar el juego limpio y mantener un comportamiento deportivo ante las victorias y las derrotas.
- Saludar siempre a los demás alumnos/as, técnicos/as, árbitros y jueces de ambos equipos.
- Aceptar con deportividad y respeto cualquier lance de la actividad, así como cualquier decisión arbitral o de mis técnicos/as.
- Ser puntual.
- Informar a mis entrenadores/as y técnicos/as de mis lesiones o posibles lesiones, de mi condición física, antes y durante la realización de la actividad.
- No tener conductas discriminatorias con mis compañeros/as o personas directa o indirectamente relacionadas con mi actividad, ya sea por razón de sexo, edad, raza, color de piel, etnia, origen, lengua, religión, ideología, discapacidad, identidad, orientación sexual, presencia, capacidad económica, etc.
- No utilizar el móvil durante la actividad, incluido en los vestuarios, así como para realizar grabaciones de imagen y/o voz a compañeros/as, técnicos/as y demás personas vinculadas a la actividad con el fin de realizar algún tipo de acoso.
- No pelear, insultar, abusar, acosar, hacer gestos o acciones dañinas con ninguna persona relacionada con la Fundación o con mi actividad.
- Informar al Delegado/a de Protección si cualquier mayor o menor me acosa, me agrede o tiene actitudes sospechosas. Asimismo, poner en conocimiento del Delegado/a de Protección si veo o conozco estas situaciones sufridas por alguno de mis compañeros/as.

Junto a mis compromisos, tengo derecho a:

- Desarrollar libremente y disfrutar de mis actividades.
- Sentirme en un entorno seguro, disfrutando de esa seguridad y protección, siendo valorado por quien soy y no por lo que soy, sin que medie discriminación por razón de sexo, edad, raza, color de piel, etnia, origen, lengua, religión, ideología, discapacidad, identidad, orientación sexual, presencia, capacidad económica, habilidad deportiva, etc.
- Participar de las decisiones sobre mi actividad, ya sea respecto de sus objetivos, metodologías u otros, siempre atendiendo a mi edad y madurez.
- Hablar y ser escuchado, a tener presunción de veracidad sobre lo manifestado, con especial importancia en lo que respecta a mi seguridad o preocupaciones.

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 30 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA


- Ser informado, y ayudado permanentemente por cualquier mayor responsable de la Fundación, a como pedir ayuda o a solicitarla.
- A no ser sujeto de represalias o consecuencias negativas ante cualquiera de mis actitudes o situaciones provocadas, siempre que las mismas se hayan realizado sin maldad, desarrolladas con total veracidad o informando de cualquier situación comprometida, ya sea producida por personas de la Fundación o relacionadas con mi actividad.
- Ser atendido/a, de manera inmediata por un accidente, lesión, o situación preocupante o angustiosa que pueda sufrir.
- Abandonar la actividad en la que participo, en el mismo momento en que yo lo decida.

He sido informado, y acepto, de que cualquier incumplimiento respecto de mis compromisos incluidos en este Código de Conducta acarreará consecuencias inmediatas, llegando a suponer, dependiendo de la gravedad, la suspensión, temporal o definitiva, de la asistencia a las actividades de la Fundación Real Madrid.

Firmado en _____, ____ de _____ de _____

Firma del menor

Firma del mayor acompañante

	FUNDACIÓN REAL MADRID			Página 31 de 36
	ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
	REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
	APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13
PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos			P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso			P4.03..RH.RH.AA

ANEXO II: CONSENTIMIENTO PARA VIAJES DEL MENOR

Respecto del viaje a realizar los días _____, por motivo de _____, con destino a _____, D./Dña. _____, con DNI/NIE _____ en mi condición de _____ del menor _____, mayor de edad y plenamente responsable de mis actos y ejerciente de la patria potestad de este por consentimiento tácito del otro titular, siendo este un acto conforme al uso social, doy mi consentimiento a que mi hijo/a o menor a mi cargo viaje con la entidad por el motivo ya referido.

Además,

- He sido informado/a adecuadamente sobre la actividad, horarios, itinerarios, alojamiento y personas adultas a cargo de la seguridad de mi hijo/a.
- Mi hijo/a y yo hemos recibido información acerca de el/la delegado/a de protección a el/la que tendremos que acudir en caso de surgir alguna duda o problema durante el viaje.
- He sido informado/a adecuadamente sobre las reglas de comunicación con mi hijo/a durante su ausencia (horarios y medios que podemos utilizar para comunicarnos).
- He informado, previamente, y actualizado los datos de salud y tratamientos que requiere mi hijo/a o menor a mi cargo. Asimismo, comunicaré inmediatamente cualquier dato que sea necesario para la salud de mi hijo/a.
- Entiendo que las personas responsables de la expedición adoptarán todas las medidas a su alcance para prevenir daños o accidentes, no obstante, estas personas no serán necesariamente responsables de una pérdida, daño o accidentecausado a mi hijo/a.
- He leído los Códigos de Conducta y reconozco que mi hijo/a debe comportarse de forma responsable.

Firmado en _____, ____ de _____ de _____



ELABORADO:	D. Control y Auditoría Interna	FECHA:	07/Abr/13
REVISADO:	D. General	FECHA:	27/09/21
APROBADO:	Patronato	FECHA:	16/10/13

PROCESO:	Gestión de Recursos Humanos	P4.03..RH
SUBPROCESO:	Gestión de Recursos Humanos	P4.03..RH.RH
PROCEDIMIENTO:	Prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso	P4.03..RH.RH.AA

Hechos denunciados y conductas observadas, fechas y lugar de los hechos siempre que sea posible:

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

En caso de que haya, indicar y adjuntar medios de prueba que considere oportunos:

SOLICITUD

Se tenga por presentada la comunicación de acoso/abuso y se inicie el procedimiento de prevención y abordaje en caso de situaciones de abuso y/o acoso

Lugar y fecha:

Firma de la persona interesada: