PROYECTO DE SALVAGUARDA Y PLAN DE INTERVENCIÓN RFEG DEPORTISTAS Y PERSONAL TÉCNICO

La Real Federación Española de Gimnasia (RFEG), firme en su compromiso con el respeto, la protección y la integridad de todas las personas que forman parte del entorno federativo establece el presente documento como marco de referencia para la prevención, detección e intervención ante cualquier situación de riesgo, acoso, abuso o discriminación.

Este documento tiene como finalidad definir de manera clara y operativa las funciones, competencias y protocolos de actuación de la RFEG en materia de salvaguarda, garantizando un entorno seguro, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia o vulneración de derechos. Está dirigido tanto a deportistas como a entrenadores, personal técnico, directivo, administrativo y colaboradores que participen en las actividades federativas en cualquiera de sus ámbitos.

La RFEG inicia este nuevo ciclo olímpico 2025-2028 con la implantación de diferentes proyectos enfocados a la mejora en la comunicación, visibilidad, concienciación y refuerzo de los valores del deporte, siempre velando por la protección de trabajadores y deportistas.

Como federación pionera y en constante crecimiento, es prioritario para la RFEG realizar todos aquellos proyectos que mejoren aspectos derivados de las buenas prácticas en nuestro entorno deportivo.

Asimismo, el compromiso de la RFEG es total, no solo en la creación de contenidos, sino en la mejora de las infraestructuras, con la incorporación al proyecto de profesionales del sector, así como en la protección de nuestros practicantes.

Contamos con la Comisión TresVecesNO que fue creada en 2019. Esta comisión actúa como órgano independiente y especializado para prevenir y actuar frente al abuso, acoso y agresión en el ámbito de la gimnasia. Sus funciones principales incluyen tramitar denuncias, evaluar riesgos, asegurar la formación del personal en protección y mantener un registro confidencial de los casos. También colabora con el delegado de protección y asesora a la RFEG para garantizar un entorno seguro y libre de violencia.

Siendo conscientes de la necesidad de reforzar este organismo independiente, se incorpora a tres nuevos instructores de apoyo como especialistas en la materia de salvaguarda para el seguimiento de posibles denuncias que puedan recibir y así darles una mayor eficacia y rapidez a los expedientes investigados.

- Presidente: D. José Rodríguez Redondo
- Miembro: Dña. María José García-Tomé
- Miembro: Dña. Rosa María Martínez Morales
- Miembro: Dña. Alejandra González
- Miembro: D. Jair Gives
- Miembro: Dña. Inés Álvarez

Desde la RFEG os informamos que contamos con un equipo en el área de salvaguarda y protección para los trabajadores de la RFEG, así como para los deportistas de los equipos

nacionales que entrenan de forma permanente en el CAR de Madrid y CAR León, con el cuál se podrán poner en contacto a través del correo:

delegado.proteccion@rfegimnasia.es

Una de sus principales funciones es la de identificar situaciones de vulnerabilidad implementando medidas preventivas que disminuyan la aparición de incidentes de cualquier índole.

Asimismo, actúa como punto de contacto para la recepción de quejas, denuncias o sugerencias de mejora, facilitando la comunicación interna de la RFEG, promoviendo así una cultura de transparencia y confianza entre todos.

Entre sus funciones está la de desarrollar programas de formación y sensibilización sobre protocolos de actuación, identificar situaciones de vulnerabilidad y medidas de seguridad, fomentando un ambiente preventivo y responsable en el entorno laboral y deportivo.

Así mismo la psicóloga de la Comisión 3VecesNO Dña. María José García Tomé, realizará reuniones grupales con los deportistas menores periódicamente de los CARs y estará a disposición de reuniones individuales con el deportista que lo requiera.

FUNCIONES DEL EQUIPO DE PROTECCIÓN Y SALVAGUARDA

La principal función del equipo de protección y salvaguarda es coordinar y supervisar la aplicación de medidas de prevención, detección e intervención ante situaciones de acoso, abuso o cualquier forma de violencia, garantizando un entorno seguro para deportistas, técnicos y personal vinculado a la entidad. Actúa como referente de confianza, gestiona las denuncias de forma confidencial para asegurar el cumplimiento de los protocolos establecidos.

Cuando existan preocupaciones sobre el bienestar de un deportista, especialmente si es menor, nuestra responsabilidad es garantizar que se toman las debidas medidas al respecto, reportando y respondiendo apropiadamente al delegado de protección.

PLAN DE BUENAS PRÁCTICAS DEL PERSONAL DEPORTIVO

- **Cumplir con las políticas aprobadas por el proyecto salvaguarda**: Mantener un entorno seguro para gimnastas y personal laboral informando sobre cualquier sospecha de daño o negligencia.
- **Respetar los derechos de los deportistas**: Garantizar que estén informados sobre sus derechos y empoderarlos para participar de las decisiones que les afectan.
- **Mantener una conducta profesional**: Mostrar altos estándares de conducta y tratar a las deportistas y compañeros con respeto y dignidad.
- **Proteger la privacidad**: Asegurarse de que la información y las imágenes de los deportistas y trabajadores, no comprometan su dignidad y privacidad.
- **Fomentar el respeto en el trato diario**: Uso de un lenguaje claro, educado y constructivo, mantener una comunicación efectiva y profesional.
- **Fomentar una cultura inclusiva**: Respetar la diversidad y evitar conductas discriminatorias.
- **Evitar correos o mensajes fuera del horario laboral**: Respetar el descanso de los empleados y deportistas.

- **Promover límites saludables**: No exigir disponibilidad constante en canales de comunicación digital.
- **Evitar la cultura del "siempre disponible"**: Establecer políticas claras sobre horarios y respuesta a correos electrónicos.
- **Brindar atención profesional y personalizada a los deportistas**: El personal debe ofrecer un trato excepcional a los deportistas, garantizando que sus necesidades sean atendidas con respeto y profesionalidad.
- **Respetar la privacidad y confidencialidad de la información de los deportistas**: Los datos de los deportistas deben manejarse con discreción y seguridad para proteger su bienestar y cumplir con la normativa vigente.
- **Ambiente seguro y positivo**: Fomentar un entorno que proteja la integridad emocional y física de todos.
- **Supervisión constante**: Nunca dejar a menores sin vigilancia en áreas de entrenamiento o instalaciones deportivas.
- **Límites claros**: Mantener relaciones profesionales, evitando cualquier conducta que pueda generar confusión o vulnerabilidad.
- **Lenguaje adecuado**: Usar una comunicación clara, respetuosa y apropiada para su edad.
- **Escucha activa**: Estar atentos a sus inquietudes y necesidades, demostrando empatía y apoyo.
- **Interacción profesional**: Evitar contacto físico innecesario y siempre actuar con transparencia.
- **Protección de datos personales**: Garantizar que la información médica, académica y personal de los menores se maneje con absoluta confidencialidad.
- **Autorización parental**: Solicitar consentimiento de padres o tutores para cualquier actividad especial, viajes o uso de imágenes de los menores.
- **Uso restringido de dispositivos**: Evitar capturas de fotos o grabaciones sin autorización expresa.

PLAN DE BUENAS PRACTICAS DEL DEPORTISTA

- **Respeto y convivencia**: Respetar a entrenadores, compañeros, personal técnico y normas de convivencia.
- **Conducta inclusiva y no violenta**: Evitar conductas discriminatorias, agresivas o irrespetuosas dentro y fuera del ámbito deportivo.
- **Comunicación responsable**: Informar a personas responsables si presencian o son víctimas de conductas inapropiadas.
- **Uso adecuado del lenguaje y redes**: Cuidar el lenguaje verbal y digital (mensajes, redes sociales) y no difundir contenidos ofensivos.
- **Respeto por el descanso y el espacio común**: Respetar los espacios y horarios de descanso, tanto propios como de los demás.
- **Formación y ejemplo positivo**: Participar en formaciones de sensibilización y promover el juego limpio y la convivencia saludable.

COMPORTAMIENTOS PROHIBIDOS

- **Acoso, abuso o explotación**: El Plan de Salvaguarda de la RFEG tiene tolerancia CERO hacia cualquier forma de violencia por parte de su personal.

- **Relaciones personales**: No desarrollar relaciones personales que puedan ser vistas como comprometedoras entre compañeros o deportistas, especialmente si son menores de edad.
- **Castigo físico**: No utilizar disciplina física o fuerza hacia ningún miembro de la organización ni deportistas.
- **Intercambio de información personal**: No compartir información de contacto personal sin el consentimiento previo y expreso del interesado o sus familias.
- **Uso incorrecto de la tecnología**: No utilizar dispositivos electrónicos para acceder o distribuir cualquier contenido abusivo.
- **Respeto al descanso** de todo el personal laboral RFEG, así como el descanso de los deportistas en sus días libres.

LA DESCONEXIÓN DIGITAL ES CLAVE PARA EL BIENESTAR

En un mundo hiperconectado, es fundamental reconocer que el descanso de la tecnología no es un lujo, sino una necesidad. La desconexión digital permite recuperar el enfoque, mejorar la salud mental y fortalecer las relaciones personales.

Respetar la desconexión de los demás también es esencial, enviar mensajes fuera de horarios laborales, exigir respuestas inmediatas o no permitir espacios sin dispositivos afecta la calidad de vida y puede llegar a considerarse acoso. Cada persona necesita su tiempo de descanso y concentración.

Desconectar no es perder tiempo, sino ganar calidad de vida. Hagamos de la pausa digital una prioridad.

PRINCIPIOS Y OBJETIVOS PRINCIPALES

- Garantizar un entorno seguro y libre de acoso para todos.
- Establecer medidas de prevención, detección y respuesta ante situaciones de abuso o violencia.
- Promover una cultura de respeto y protección dentro de la federación.
- Prevenir posibles situaciones de acoso y abuso laboral entre profesionales y deportistas y otras personas que prestan servicios para la RFEG.
- Establecer un procedimiento de actuación ante indicios de situaciones de acoso y abuso laboral.
- Promover un contexto social de rechazo y una adecuada respuesta ante cualquier situación de discriminación, abuso, acoso laboral.

NORMAS DE CONDUCTA

- Código de ética y comportamiento para todos los miembros.
- Prohibición de cualquier forma de acoso, abuso o discriminación.
- Responsabilidad de los entrenadores y personal en la protección de los deportistas.

PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

Canales seguros y confidenciales para reportar incidentes:

- Equipo de Protección y salvaguarda delegado.proteccion@rfegimnasia.com: Incidentes generales de bienestar y protección del personal laboral y de los

deportistas a cargo del personal RFEG del CAR de Madrid, CAR Sant Cugat y CAR de León.
- Comisión 3VecesNO comision3vecesno@rfegimnasia.es; Casos de abuso y agresión sexual de los deportistas a cargo de del personal RFEG del CAR de Madrid, CAR Sant Cugat y CAR León. Así como resto de incidentes dentro del ámbito de la gimnasia.

Las denuncias tendrán un Protocolo de intervención ante las mismas, incluyendo investigación y medidas disciplinarias. Así como la protección de la identidad de las víctimas y testigos.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Capacitación obligatoria en salvaguarda para todo el personal RFEG. (Realización de cursos específicos).
- Supervisión en entrenamientos y competiciones para detectar posibles riesgos.
- Identificación de señales: Capacitar al personal para reconocer signos de abuso o acoso. (Realización de cursos y distribución de circulares con información al respecto).

PLAN DE INTERVENCIÓN DEL DELEGADO DE PROTECCIÓN

Detección y Recepción de la Denuncia Plazo: Inmediato – dentro del primer día hábil desde la denuncia.

- Canales de denuncia accesibles: delegado.proteccion@rfegimnasia.es
- Se recibe denuncia: La denuncia debe ser tratada con el máximo nivel de discreción y consideración, garantizando el respeto y la privacidad de las personas involucradas.
- Comunicar al denunciante los detalles del procedimiento y las medidas de protección que se van a llevar a cabo.
- Registro de la denuncia: Documentar cada caso con detalles sobre la situación y las personas involucradas.

Evaluación Inicial Plazo: Dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción.

- Protección inmediata: Ante cualquier duda, sospecha o indicio de conducta inapropiada, se debe priorizar la seguridad de la víctima. Si es necesario, el presunto agresor será apartado de su actividad y funciones si fuera necesario hasta que finalice la investigación, evitando cualquier contacto con la víctima y garantizando un proceso justo y transparente.
- Apoyo a la víctima: Se garantizará asistencia psicológica y legal inmediata, con acceso fácil a especialistas en trauma o acoso, según las necesidades del caso, para proteger su bienestar y recuperación.
- Informar a la dirección: Elaborar un informe respetando la confidencialidad de todas las partes implicadas.
- Explicar a todas las partes implicadas las medidas preventivas temporales adoptadas y porqué son tomadas.

Investigación Interna Plazo: Dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción.

- Recopilación de pruebas: Entrevistas con testigos, revisión de documentos y análisis de evidencia.

- Proceso transparente: Garantizar imparcialidad y confidencialidad en la investigación.
- Colaboración con autoridades: Si el caso lo requiere, trabajar con organismos externos.

Informe y resolución final Plazo: Dentro de los 5 días hábiles posteriores a la finalización de la investigación interna para casos urgentes y 10 días hábiles posteriores a la finalización para resto de casos.

- Sanciones claras: Aplicar medidas según la gravedad del caso, desde advertencias hasta expulsión.
- Redactar un documento detallado que incluya los hechos, pruebas recopiladas, conclusiones obtenidas y sugerencias de acción.
- Proponer medidas correctivas, disciplinarias o formativas.
- Informar por escrito a ambas partes sobre la resolución, así como a la dirección de la RFEG.
- Reparación del daño: Ofrecer apoyo continuo a la víctima y garantizar su seguridad.

Monitoreo y Evaluación Plazo: Revisión a los 30 días de la resolución y seguimiento trimestral durante al menos 6 meses.

- Analizar el estado emocional y operativo de las personas involucradas.
- Prevenir cualquier forma de represalia o reincidencia.
- Brindar asistencia psicológica o legal si es necesario.
- Encuestas y auditorías internas para evaluar el cumplimiento de las políticas.
- Ajustes y mejoras basadas en experiencias y casos previos.
- Autocrítica, ver en que se ha podido fallar y mejorar las medidas con la experiencia obtenida.

Sanciones según la gravedad de los hechos comprobados

- Las consecuencias se aplicarán dependiendo de la gravedad del comportamiento siempre respetando los derechos de todas las personas involucradas.

FALTAS LEVES

Estas son acciones que pueden resultar incómodas o irrespetuosas, pero no se repiten constantemente ni buscan humillar.

Algunos ejemplos incluyen:

- Comentarios inapropiados aislados.
- Actitudes ofensivas ocasionales sin mala intención.
- Falta de respeto en situaciones puntuales.

Posibles consecuencias:

- Advertencia verbal o escrita.
- Capacitación obligatoria sobre respeto e igualdad.
- Aviso sobre medidas más estrictas en caso de reincidencia.

FALTAS GRAVES

Cuando el comportamiento es repetitivo y afecta a otra persona de manera significativa, se considera grave.

Esto incluye:

- Acoso psicológico o verbal frecuente.
- Burlas, humillaciones o aislamiento deliberado.
- Uso abusivo de autoridad sobre otros.

Posibles consecuencias:

- Suspensión temporal de trabajo o actividades (entre 5 y 30 días).
- Prohibición temporal de contacto con la persona afectada.
- Retiro de responsabilidades o liderazgo por un período determinado.
- Registro de la conducta en el expediente personal.

FALTAS MUY GRAVES

Son acciones que pueden dañar física o emocionalmente a alguien y requieren intervención inmediata.

Esto incluye:

- Acoso sexual o agresión física.
- Amenazas graves o intimidación.
- Reincidencia en conductas sancionadas anteriormente.
- Acciones que ponen en riesgo la salud o seguridad de una persona.

Posibles consecuencias:

- Despido inmediato.
- Prohibición definitiva de participar en actividades del grupo o empresa.
- Denuncia ante autoridades legales o traslado del caso a la Fiscalía (especialmente si hay menores involucrados).
- Comunicación con federaciones u organismos oficiales o reguladores, si corresponde.

Notas adicionales:

- Todas las sanciones deben estar documentadas y notificadas por escrito a la persona afectada.
- En casos graves, se recomienda comunicación con servicios sociales, inspección de trabajo o fuerzas de seguridad.
- El delegado de protección puede proponer las sanciones, pero su aplicación final debe ser validada por la dirección o el órgano disciplinario competente de la RFEG.

PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y RESPUESTA

Para abordar situaciones de abuso o violencia dentro de una organización de manera efectiva, es fundamental establecer medidas en tres niveles: prevención, detección y respuesta.

Medidas de Prevención

- Código de conducta: Implementar normas claras sobre comportamiento aceptable y sanciones por incumplimiento.
- Capacitación obligatoria: Entrenadores, personal y deportistas deben recibir formación sobre prevención del abuso y violencia.
- Supervisión activa: Garantizar que nunca haya situaciones de aislamiento entre menores y adultos sin supervisión.
- Canales de comunicación seguros: Crear espacios donde los deportistas puedan expresar preocupaciones sin temor a represalias.
- Evaluaciones periódicas: Revisar el ambiente de la federación para detectar posibles riesgos y mejorar protocolos.

Medidas de Detección

- **Observación de señales**: Identificar cambios de comportamiento en deportistas que puedan indicar abuso o violencia.
- **Encuestas anónimas**: Recoger información sobre el ambiente de la federación y posibles incidentes.
- **Mecanismos de denuncia accesibles**: Establecer un sistema claro y confidencial para reportar casos de abuso.

Medidas de Respuesta

- **Intervención inmediata**: Separar al presunto agresor de la víctima mientras se investiga el caso.
- **Apoyo psicológico y legal**: Brindar asistencia a la víctima para garantizar su bienestar.
- **Investigación interna**: Realizar un proceso transparente y justo para determinar responsabilidades.
- **Sanciones claras**: Aplicar medidas disciplinarias según la gravedad del caso, incluyendo expulsión si es necesario.
- **Colaboración con autoridades**: Si el caso lo requiere, trabajar con organismos externos para garantizar justicia.