



CULTURAS UNIDAS

C/ Doctor Piga, 5 B - 28012 Madrid - N.R.P.: 585098

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACOSO TRANSFÓBICO

INTRODUCCIÓN:

Culturas Unidas tiene un fuerte compromiso con la convivencia sana en sus instalaciones y con la prevención de la violencia y el acoso entre los y las Menores con los que trabaja.

Con el interés de impedir cualquier conducta contraria a los principios, y conforme a la responsabilidad de la asociación de protección a los menores se elabora el presente Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de Acoso transfóbico, a fin de prevenir, detectar y afrontar situaciones de acoso.

Cualquier situación de discriminación o acoso, no sólo no será tolerada, sino que además se tomarán todas las medidas oportunas para erradicar estos comportamientos lesivos y discriminatorios.

Ser y sentirse tratado o tratada con dignidad es un derecho. Culturas Unidas se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de Menores con quienes trabaja.

Los malos tratos no deben ser tolerados, ni mucho menos justificados. La intervención en el momento oportuno servirá de prevención para evitar que ciertos maltratos se conviertan en acoso.

Actualmente, sólo se detectan los casos de acoso transfóbico más graves. Con el fin de dar más visibilidad y de dar una respuesta inmediata a este tipo de acoso, se crea el presente protocolo, inspirado en la Guía de Acoso Escolar Transfóbico presentada por: *“Ayuntamiento de Madrid • Área de Gobierno de Equidad Derechos Sociales y Empleo • Dirección General de Familia e Infancia • Asociación Española de Transexualia • Redactores Myriam Pérez Andrada, Manuel Ródenas Pérez y Cristina Jiménez Molina • Edición 2019”* que nos ayudará a solucionar este tipo de conflictos que pueden llegar a afectar de una u otra forma a nuestros y nuestras Menores, ya sea como espectadores, como víctimas o como acosadores.



CULTURAS UNIDAS

C/ Doctor Piga, 5 B - 28012 Madrid - N.R.P.: 585098

OBJETIVO

El presente protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para que cualquier/a Menor que detecte o considere que existe una situación de acoso transfóbico por parte de cualquier persona, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de dicho acoso y se adopten las pertinentes medidas, según los casos.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo es de aplicación para todos/as los/as Menores beneficiarias de los proyectos de la Asociación, Por tanto, para todos ellos y ellas se reconoce la capacidad a iniciar el presente procedimiento, si detectan un posible caso de malos tratos, discriminación o acoso dentro del Centro.

1ª FASE: RECOMENDACIONES AL PERSONAL CONTRATADO O VOLUNTARIADO DE LA ASOCIACIÓN Y AL/LA MENOR

1. El personal contratado o el voluntariado de la asociación deberá observar y tener en cuenta para una posible actuación el comportamiento del/la Menor:

- a) Que el/a menor se resiste a utilizar los baños
- b) Que otro/a menor se dirige a un/a compañero/a con apodos relacionadas con su identidad de género o se burla de él/ella
- c) Que el/la menor pasa la mayoría del tiempo solo/a y no participa apenas en las actividades programadas
- d) Que el/la menor evita coincidir en la entrada o salida con otros/as compañeros/as
- e) Que el/la menor comienza a faltar sin justificarlo

Por otro lado el personal contratado y voluntariado, una vez detectado el caso, deberá:

- a) Establecer una dinámica de comunicación y confianza diaria con el/la menor que comience hablando de cosas generales para, poco a poco, intentar indagar en el tema.
- b) Mostrar preocupación ante la situación y transmitir a la víctima tranquilidad, calma y manejo de la situación.
- c) Transmitirá a la víctima que nadie tiene derecho a portarse mal con él/ella/elle.
- d) Implicará a la persona menor en la resolución del conflicto y le transmitirá que el personal del centro le puede ayudar

2. El/la Menor afectado/a por este tipo de acoso, deberá, sin ningún temor:



CULTURAS UNIDAS

C/ Doctor Piga, 5 B - 28012 Madrid - N.R.P.: 585098

- a) Comunicárselo tantas veces como fuera necesario a tus profesores/as o Monitoras.
- b) Si ellos o ellas no hacen nada, pedirá a sus padres que acudan a informar por escrito al centro.
- c) No deberá tener miedo a hablar ni con sus padres ni con los/as profesores/as por temor a no ser comprendido, a que le llamen chivato o a ser amenazado con hacer algo malo si lo cuenta. En ambos casos, para que el acoso acabe tendrás que romper el silencio.
- d) Ten en cuenta que si no exige que pare el maltrato es difícil que deje de producirse.

3. Actitud del menor en la familia, en el Centro (Asociación) o en el Colegio

- a) Ir al Centro o al colegio sin miedo
- b) Contar todo lo que le pasa sin temor al rechazo
- c) Deja claro que no tiene miedo.
- d) Recordar siempre el **Busca ayuda** por parte de padres y madres, profesores/as y compañeros/as. A tu alrededor hay mucha gente que quiere y puede ayudar.

FASE SEGUNDA. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

1. Comunicación

El proceso de intervención establecido en el Protocolo comenzará con la comunicación verbal o escrita del/a Menor, algún/a compañero/a o alguien de la unidad familiar que sospeche o tenga evidencia del posible caso de acoso o discriminación a la persona responsable del Proyecto o de la Asociación. Una vez formalizada la comunicación por la dirección del centro comenzará el proceso de investigación, mediante la constitución de una Comisión de Investigación.

2. Investigación

Comenzarán la investigación la persona Responsable del Proyecto y la de la Asociación, que analizarán la información recopilada y la complementarán con entrevistas personales a las personas implicadas en el posible caso de acoso o discriminación, comenzando por la persona menor presuntamente acosador/a, a menores que hayan sido testigos del presunto acoso, a las familias del/a presunto/a acosador/a y a la familia del/a menor acosado/a. La información recopilada a través de estas entrevistas será tratada de forma totalmente confidencial.

La información recopilada a través de las entrevistas será entregada a la dirección de la asociación firmada por los profesionales que las han realizado. Dicha información será fundamental para abrir la fase de la investigación.

3. Medidas Preventivas



CULTURAS UNIDAS

C/ Doctor Piga, 5 B - 28012 Madrid - N.R.P.: 585098

Si los profesionales concluyen que existen evidencias de acoso, desde la dirección de la asociación se establecerán las siguientes medidas preventivas correspondientes:

- 1.- Designar al personal del proyecto y/o de la asociación y a algunos menores para observar los comportamientos que el agresor/a pudiera tener con el/la menor acosado/a.
- 2.- Identificar a las/os/es compañeras/os/es que les pueden apoyar a superar esta situación y transmitir a la víctima que estarán a su lado para todo lo que necesiten.
- 3.- Asegurar al/la menor que romper con el silencio es fundamental para poder ayudarle y protegerle.
- 4.- Transmitir al/la menor que si se afronta la situación, este hecho será transitorio y la situación de acoso no se volverá a repetir
- 5.- Dejar claro a la víctima que será ella la que marque el ritmo para superar esta situación y que no se tomará ninguna medida sin contar con su opinión

3. Valoración.

Una vez realizada la investigación, se procederá a analizar la información recopilada tanto en la Comunicación como en la Investigación, procediendo a valorar si, realmente, ha existido acoso y/o discriminación

4 . Intervención.

Si la Comisión de Valoración concluye que hay evidencias de acoso, en la misma reunión se

diseñará el Plan de Intervención y se realizarán las comunicaciones pertinentes a la Fiscalía

de Menores y a la Dirección del Área Territorial.

El Plan de Intervención deberá recoger, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Convocar a la familia del/a menor agresor/a para informarles de la actitud de su hijo/a y de las medidas que se han tomado en el Centro.
- b) Convocar a la familia del/a menor agredido/a para informarles de las medidas que se han tomado con respecto al/la agresor/a
- c) Informar al personal contratado y voluntariado de las medidas adoptadas.
- d) Establecer medidas disciplinarias para los/as responsables del acoso y/o discriminación

Madrid, 15 de junio de 2023

Fdo: Itallo Felipe Damasceno Silva

