

Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias



2025-2030

Coordinación: Sara Barrientos y Cristina Nadal, integrantes del Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento

Autoría: Sílvia Alberich Castellanos, consultora en el ámbito de políticas de género y LGTBIAQ+

Con aportaciones de: Maravillas Cano (Junta Directiva); Azucena González y Sara Jiménez (Comisión de Facilitación); Irene Poza (Sección de Escuelas); Cristina Bravo, Aranzazu Cana y Lara Rodríguez (Comisión Social), Daniel Bonabia (Comité de Ética)

Contenido

1. Compromiso y objetivos	6
1.1 Objetivos.....	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos	6
2. Marco legal y normativo	7
2.1 Normativa internacional y europea	7
2.2 Legislación estatal española.....	8
2.3 Normativa de la AETG	9
3. Principios rectores y garantías	9
4. Ámbito de aplicación	14
4.1 Ámbito subjetivo de aplicación	14
4.2 Ámbito territorial y orgánico de aplicación	15
4.3 Ámbito temporal de aplicación	16
5. Marco conceptual: ámbito objetivo de aplicación del Protocolo	16
5.1 Abuso psicológico	17
5.1.1 Acoso psicológico	17
5.2 Abuso de poder	19
5.3 Conductas sexuales inapropiadas y violencias sexuales	20
5.3.1 Acoso sexual	21
5.4 Conductas discriminatorias	22
5.4.1 Los marcos estructurales.....	28
5.5 Violencia en el ámbito digital.....	29
6. Derechos y responsabilidades, órganos y roles	31
6.1 Obligaciones de la AETG	31
6.2 Derechos y obligaciones de las personas miembros	31
6.3 Órganos responsables.....	32
6.3.1 Asamblea General	32
6.3.2 Junta Directiva	32
6.3.3 Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento	32

7. Política preventiva	34
8. Procedimiento de denuncia interna.....	41
8.1 Recepción de una comunicación interna	42
9. Circuito de abordaje	43
9.1 Comunicación sin voluntad de formalizar denuncia interna.....	43
9.2 Procedimiento con formalización de denuncia interna	46
9.2.1 Realización de entrevistas.....	48
9.2.2 Informe de conclusiones	53
10. Aplicación de medidas.....	54
10.1 Medidas preventivas.....	54
10.2 Medidas cautelares y de protección.....	54
10.3 Medidas reparadoras.....	56
10.4 Medidas sancionadoras.....	57
10.4.1 Factores agravantes	58
11. Seguimiento	59
12. Gestión documental, registros y evaluación	59
13. Bibliografía	60
14. Anexos	63
Anexo 1: Personas que conforman el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento y bolsa de personas sustitutas para conformar la Comisión de instrucción	63
Anexo 2: Modelo de comunicación dirigida al Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento	64
Anexo 3: Consentimiento informado para el inicio de investigación.....	66
Anexo 4: Consentimiento informado para la participación en un proceso restaurativo.....	68
Anexo 5: Compromiso de confidencialidad (Comité de Escucha, Comisión Instructora, Personas facilitadoras)	70
Anexo 6: Compromiso de confidencialidad de las personas testigos	71
Anexo 7: Declaración responsable de incompatibilidades	72
Anexo 8: <i>Carta de adhesión</i> al Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias	73
Anexo 9: Modelo de informe de conclusiones	75

Anexo 10: Condiciones para el inicio de un proceso restaurativo.....	79
Principios básicos	79
Perfil de la persona facilitadora.....	80
Valoración previa obligatoria.....	80
Criterios de participación	80
Exclusiones automáticas	81

1. Compromiso y objetivos

El presente *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias* de la Asociación Española de Terapia Gestalt (AETG) es una herramienta orientada a la consolidación de un firme compromiso en la promoción de espacios profesionales, terapéuticos y formativos libres de abusos, violencias y discriminaciones, garantizando prácticas y entornos seguros, respetuosos e inclusivos para todas las personas que forman parte de la organización, así como para quienes acceden a sus servicios.

De este modo, el Protocolo es el reflejo de nuestra determinación para prevenir, identificar, abordar y reparar cualquier forma de violencia machista, prácticas abusivas, discriminatorias u otras formas de violencia, en consonancia con los principios recogidos en el código ético, los estatutos y el reglamento de régimen interno de la AETG, y en cumplimiento de los marcos legales vigentes en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación y protección frente a las violencias.

Así mismo, reconocemos la importancia de establecer mecanismos claros y accesibles para la detección temprana, la intervención adecuada y la reparación en casos de vulneración de derechos. Por este motivo, nos comprometemos a fomentar una cultura terapéutica basada en la responsabilidad, la transparencia y la no revictimización, priorizando el bienestar y la dignidad de las personas afectadas.

En definitiva, este Protocolo refleja la voluntad colectiva de avanzar hacia una práctica terapéutica y formativa ética, segura, respetuosa y comprometida con los derechos fundamentales.

1.1 Objetivos

Objetivo general

Establecer un marco de actuación claro, ético y normativamente respaldado para **prevenir, detectar, intervenir y reparar** situaciones de violencia machista, abuso, discriminación u otras violencias que puedan darse en el ámbito de actuación de la AETG, de personas asociadas y entidades adheridas, garantizando entornos terapéuticos y formativos seguros, libres de violencias y discriminaciones; alineados con los derechos humanos, la perspectiva de género e interseccional y la deontología profesional.

Objetivos específicos

- **Prevención:** Implementar medidas proactivas para evitar situaciones de abuso, violencia o discriminación, mediante la formación continua, la sensibilización y la difusión de buenas prácticas entre las personas asociadas.

- **Detección y actuación:** Establecer procedimientos ágiles y confidenciales para identificar y actuar ante posibles casos de abuso, violencia o discriminación, asegurando una respuesta rápida, especializada y con perspectiva de género e interseccional.
- **Protección y apoyo:** Garantizar un acompañamiento integral a las personas afectadas, orientando hacia recursos jurídicos y psicológicos, así como medidas de protección si fuese necesario.
- **Reparación:** Implementar medidas restaurativas orientadas a atender las consecuencias individuales y colectivas de abusos, violencias y discriminaciones, contribuyendo al restablecimiento y la sanación de los ámbitos dañados, tanto en las personas afectadas, como en la comunidad terapéutica o formativa.
- **Transformación institucional:** Promover una revisión crítica de las dinámicas internas para erradicar estructuras de poder desiguales, fomentando la equidad y la rendición de cuentas basadas en la transparencia y mejora continuas dentro de la AETG

2. Marco legal y normativo

El presente Protocolo se fundamenta en un marco jurídico nacional e internacional que garantiza los derechos humanos, la igualdad de trato y la protección frente a cualquier forma de violencia.

De este modo, este apartado recoge las principales normas que sustentan las actuaciones previstas en el Protocolo, así como los principios éticos profesionales aplicables.

2.1 Normativa internacional y europea

- **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948):** reconoce el derecho a la dignidad, la igualdad y la no discriminación (Art. 1, 2 y 7).
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979):** esta convención, ratificada por el Estado Español 1984, obliga a los Estados Parte a adoptar medidas contra la discriminación y la violencia de género, así como medidas de garantía de la igualdad y de protección frente a estas violencias (Art. 2 y 16).
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000):** Reconoce derechos contra la discriminación, reconoce el respeto a la diversidad cultural, religiosa y lingüística, garantiza la igualdad entre mujeres y hombres, reconoce los derechos del menor y de las personas mayores y defiende la integración de las personas con discapacidad (Art. 21 a 26).
- **Convenio de Estambul (2011):** se trata del primer tratado europeo específico contra las violencias de género, que exige prevención, protección y persecución de estas violencias (ratificado por el Estado Español en 2014).

- **Directiva 2000/43/CE:** prohíbe la discriminación (directa e indirecta) por origen racial o étnico en empleo, educación, acceso a bienes/servicios, etc., e incluye el acoso como forma de discriminación (Art. 2).
- **Directiva Europea 2006/54/CE:** sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, aplicable a contextos profesionales y asociativos. Esta directiva incluye explícitamente la prohibición de la discriminación contra las mujeres y, concretamente, del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral (Art. 26).
- **Directiva 2000/78/CE:** establece el marco general para la igualdad en el empleo, prohibiendo la discriminación por discapacidad, edad, orientación sexual, religión o creencias en el ámbito laboral y exigiendo ajustes razonables para personas con discapacidad (Art. 5).
- **Directiva (UE) 2024/1385:** se trata de la primera norma europea que tipifica como delito la violencia contra las mujeres, complementando el Convenio de Estambul, pero vinculante para los Estados miembros, que deben trasponerla a su legislación antes de octubre de 2026.

2.2 Legislación estatal española

- **Constitución Española (1978):** garantiza los derechos fundamentales a la dignidad, a la integridad moral y física, a la igualdad y no discriminación (Art. 10, 14 y 15).
- **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género:** establece medidas de prevención y actuación frente a violencias machistas en el ámbito de las relaciones de pareja o análogas.
- **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres:** promueve la igualdad en todos los ámbitos, incluyendo el asociativo e incorpora la obligatoriedad de las organizaciones de contar con medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital (Art. 48).
- **Ley Orgánica 10/2022 de Garantía integral de la libertad sexual:** tipifica y sanciona las violencias sexuales, incorporando el consentimiento explícito como eje central.
- **Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación:** prohíbe toda discriminación por origen étnico, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o cualquier condición personal o social. Establece mecanismos de denuncia y sanciones y afecta tanto a ámbitos públicos como privados.
- **Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:** esta ley y el reglamento que la desarrolla (RD 249/2024) establecen un marco integral para garantizar los derechos del colectivo LGTBI. La normativa obliga a instituciones y empresas a implementar protocolos específicos

contra el acoso y la discriminación, que deben incluir medidas de prevención, formación obligatoria y vías de denuncia accesibles (Art. 15 de la Ley y Anexo 2 del RD).

2.3 Normativa de la AETG

- **Código Ético:** el Código Ético se aplica a todas las personas miembros de la AETG; independientemente de si la persona socia desarrolla o no una labor terapéutica. El objetivo del código es definir valores y principios generales, establecer pautas estándar de conducta profesional para los miembros de la asociación que hacen uso de las técnicas gestálticas en el desarrollo de su profesión y las Escuelas de Formación de terapia Gestalt. También tiene como objetivo, informar y proteger a las personas que soliciten sus servicios. En relación con el presente Protocolo, son de especial interés los apartados sobre “Encuadre” (Art. 10 a 12), “Confidencialidad” (Art. 13 a 15), “Intervención profesional” (Art. 16 a 18) y “Cauces de garantía” (Art. 22 a 25).
- **Estatutos:** recogen obligaciones de las personas socias de la AETG, así como pérdida de la condición social por expulsión motivada por expediente disciplinario (Art. 30), y el órgano ejecutivo – Junta Directiva – (Art. 18).
- **Reglamento de Régimen Interno:** el RRI define, en el punto 6, el código disciplinario de la AETG, recogiendo las infracciones (punto 6.1) y las sanciones (punto 6.2), así como los órganos responsables de la propuesta de actuación (Comité de Mediación) y de resolución (Junta Directiva).

El presente marco jurídico-normativo será revisado periódicamente con el fin de incorporar actualizaciones tanto legislativas o jurisprudenciales, como de normativa interna.

3. Principios rectores y garantías

Los principios rectores y las garantías del proceso de abordaje de situaciones de abuso, discriminación y violencia recogidas en el presente Protocolo son los siguientes:

3.1 Prevención

Este principio compromete a la AETG a promover activamente un entorno seguro y libre de violencia y discriminaciones, a través de medidas que aborden las dinámicas y roles de poder

que sostienen conductas vulneradoras. Esto incluye sensibilización y formación, la revisión constante de normativa interna, así como de prácticas y dinámicas de poder, la detección temprana de situaciones de riesgo y la adopción de mecanismos que permitan una intervención rápida y adecuada ante situaciones concretas.

3.2 Confidencialidad

La información recopilada en las actuaciones que se lleven a cabo en el marco de este Protocolo tiene un carácter confidencial y solo puede ser conocida por las personas que intervienen directamente en las diferentes fases de abordaje. De este modo, el principio de confidencialidad protege el derecho de las personas a que sus datos íntimos o privados no se revelen ni se utilicen sin su consentimiento explícito.

Asimismo, si en el proceso valoración de una situación las partes presentan datos relativos a su salud, estos deben tratarse de manera específica, incorporándose al expediente solo después de la autorización expresa de la persona o personas afectadas.

Se pondrá especial atención en la preservación de la identidad de las personas que hayan puesto en conocimiento de la organización la existencia de una situación de abuso, discriminación o violencia o que hayan testificado en un proceso de valoración/investigación interna, muy especialmente, cuando se trate de personas que sufran una situación de violencia sexual.

En el supuesto de que la persona que instruye un procedimiento sancionador solicite el expediente derivado de las actuaciones de este Protocolo, para incorporarlo al procedimiento sancionador, solo podrá tener acceso al informe resultante de las actuaciones de valoración/investigación, salvo que conste por escrito el consentimiento de las personas afectadas para incorporar otra documentación en los términos que establece la normativa de protección de datos personales.

3.3 Respeto y protección de la intimidad y la dignidad

Este principio se basa en el respeto a la vida privada y a la dignidad de las personas que sufren situaciones de violencia o discriminación. Las situaciones descritas en el presente Protocolo afectan profundamente a la intimidad, por ello es fundamental garantizar que las personas que las padecen se sientan protegidas y respetadas durante todo el proceso de abordaje.

El derecho a la intimidad implica que cada persona pueda controlar la información que es compartida sobre su vida personal, emociones y experiencias. Este derecho está estrechamente vinculado con la protección de la dignidad y de la integridad moral. Por lo tanto, en el proceso de acompañamiento, no solo se deben respetar estas necesidades, sino que deben ponerse en el centro los valores, las decisiones y la perspectiva de la persona afectada.

De este modo, respetar la intimidad y la integridad es esencial para abordar la situación desde una perspectiva humanizada, evitando que la persona quede definida únicamente por el rol de víctima.

3.4 Derecho a la información

Este principio reconoce el derecho de las personas a recibir información relevante sobre cuestiones que impactan en su vida y sus derechos.

De este modo, todas las personas implicadas tienen derecho a recibir información clara y accesible sobre el procedimiento, sobre los derechos y deberes, posibles recursos de apoyo y líneas de intervención, sobre la fase en la que se encuentra el proceso de abordaje y sobre el resultado de las fases.

En la atención a personas afectadas, asegurar el acceso a información comprensible sobre sus derechos y los recursos de apoyo es fundamental para ayudarlas a tomar decisiones informadas y protegerse.

3.5 Apoyo de personas formadas

Las personas que lleven a cabo el abordaje/valoración de una situación de abuso, discriminación o violencia deberán haber recibido formación específica en materia de violencias machistas, LGTBIAQ+-fobia, interseccionalidad, paradigma restaurativo y cultura de la reparación y, en cualquier caso, se podrá contar con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

3.6 Diligencia debida y celeridad

La diligencia debida se refiere a la obligación de la organización de tomar las medidas necesarias y razonables para prevenir daños o para garantizar que se cumplan los procedimientos establecidos y que las personas que participan de la atención de una situación de abuso, violencia o discriminación cuentan con los conocimientos y las competencias adecuadas.

El abordaje de una situación de vulneración de derechos fundamentales exige el máximo cuidado en todas sus fases – recepción, atención, valoración, resolución y reparación –, a la vez que agilidad en los procesos, para garantizar la protección de todas las personas implicadas y evitar la agravación de la situación.

3.7 Voluntariedad

La activación de este Protocolo y la puesta en marcha del procedimiento que en él se recoge será siempre voluntaria.

Corresponde exclusivamente a la persona afectada por situaciones abusivas, de violencia o discriminatorias decidir si desea iniciar el procedimiento, en función de su propia voluntad y sin presiones externas.

Este principio garantiza que la persona tenga pleno control sobre la decisión de solicitar ayuda, presentar una denuncia interna o acceder a los recursos previstos, respetando en todo momento su autonomía y derecho a elegir cómo proceder.

3.8 Trato justo y contradicción

Garantía de audiencia imparcial y de un trato justo para todas las personas implicadas, a través de procedimiento de valoración basado en instrucción contradictoria.

Así mismo, todas las personas afectadas por el procedimiento (parte denunciante y parte denunciada) tienen derecho a ser asistidas por personas asesoras y a ser acompañadas en las entrevistas por una persona de su confianza.

En todo caso, cabe recordar que cuando la persona que denuncia una situación de violencia machista, sexual o discriminatoria aporta indicios fundamentados sobre su existencia, corresponde a la parte reclamada o a quien se impute la situación de abusiva, de violencia o discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, la coherencia de su actuación, en base a criterios formativos y/o terapéuticos claramente justificados.

3.9 Garantía de indemnidad y protección ante represalias

Ninguna persona que denuncie o comunique una situación de abuso, discriminación o violencia (sea afectada o testigo) o que participe del procedimiento de valoración y resolución debe sufrir represalias.

Esto implica protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias que rodean a la persona agredida y agresora.

De este modo, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados por la AETG, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

3.10 Colaboración

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

3.11 Reparación integral y restitución de las víctimas

Conjunto de medidas terapéuticas, jurídicas, económicas, simbólicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas y similares que contribuyan al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida.

La reparación integral implica, también, asegurar el reconocimiento y la no repetición de los hechos victimizantes, así como la no estigmatización y el restablecimiento de la dignidad de las víctimas y, cuando sea posible y siempre que se den las condiciones de seguridad y reparación, de las personas agresoras.

Por otro lado, la reparación debe tener una dimensión colectiva, abordando el impacto que la violencia ha generado en la comunidad, y trabajando para restaurar un clima de confianza, respeto y seguridad para todas las personas implicadas.

Si los actos abusivos, de violencia o discriminación realizados se hubieran concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la AETG debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara¹.

3.12 Garantía de no repetición

La garantía de no repetición es un elemento clave para la prevención de futuras vulneraciones de derechos. Ante una situación abuso, discriminación o violencia la AETG debe adoptar las medidas necesarias que comprometan al conjunto de su base social y estructura laboral para que las situaciones de violencia no vuelvan a ocurrir, a la vez que se activan los mecanismos para garantizar la protección de las víctimas.

3.13 Interseccionalidad o intersección de opresiones

La concurrencia de las situaciones de abuso, discriminación o violencia con otros ejes de discriminación, como pueden ser el sexo, el origen, el color de la piel, el fenotipo, la etnia, la religión, la situación administrativa, la edad, la clase social, la precariedad económica, la diversidad funcional, cognitiva o trastorno psíquico, el estado serológico o la diversidad sexual y de género, puede provocar un impacto agravado y diferenciado.

La mirada interseccional implica un análisis integral y multidimensional de las situaciones para evitar reducir las personas a una sola categoría o identidad, garantizando que el proceso de atención y reparación sea justo, inclusivo y adaptado a sus necesidades específicas.

3.14 Legalidad y tipicidad en las faltas y sanciones

El principio de legalidad establece que no se puede imponer una sanción a una persona a menos que la acción que ha cometido esté expresamente prohibida por ley o por las normas que regulan la actividad de la organización (estatutos, código ético, reglamento de régimen interno, etc.) en el momento de cometer el hecho.

El principio de tipicidad establece que los actos sancionados deben ser descritos de manera precisa y clara, para que las personas puedan saber exactamente qué acciones son sancionables y qué consecuencias pueden tener.

Así mismo, los principios de legalidad y tipicidad protegen contra la retroactividad de las disposiciones sancionadoras, garantizando que nadie sea sancionado por actos que no estaban prohibidos en el momento de cometerlos.

¹ Siempre que se trate de personal laboral de la AETG.

4. Ámbito de aplicación

4.1 Ámbito subjetivo de aplicación

El presente Protocolo se aplica a:

1. Todas las personas que forman parte de la estructura de la AETG, lo que incluye:
 - **Estructura societaria:** Junta Directiva, Comisiones, Comités, Sección de Escuelas, Grupos de Trabajo, Miembros (personas fundadoras, adherentes, titulares, supervisoras, didactas, de Honor, miembros gestalistas de ámbito europeo, miembros psicoterapeutas).
 - **Estructura laboral:** personal contratado (como son la Coordinación técnica-Gerencia o el área Administrativa-Secretaría técnica, personal de limpieza, etc.), personal becario, en prácticas o con contrato de voluntariado.
2. **Las personas usuarias de servicios terapéuticos**, ya sean individuales o grupales, que en el marco de la actividad terapéutica o a raíz del vínculo establecido a partir de la actividad terapéutica, sufran situaciones abusivas, de violencia o discriminación por parte de terapeutas miembros de la AETG.
3. **Personas que mantienen una relación de colaboración profesional con la AETG** (asesoría jurídica, informática, asesoría LOPD, comunicación y redes sociales, editorial, etc.), cuando en el marco de dicha colaboración sufran situaciones abusivas, de violencia o discriminación por parte de miembros de la AETG.
4. **Personas que se relacionan con la AETG a través de entidades colaboradoras** (FEAP, EAGT, UNIR, etc.), cuando en el marco de dicha colaboración sufran situaciones abusivas, de violencia o discriminación por parte de miembros de la AETG.

En situaciones que involucren a personas o entidades externas (clientes, personas colaboradoras no miembros, otras organizaciones), la AETG coordinará las actuaciones con los protocolos correspondientes, garantizando la protección de las personas afectadas y, en su caso, la comunicación recíproca con las entidades implicadas.

Además, la AETG incorporará cláusulas en los contratos con profesionales y entidades proveedoras de servicios que permitan la activación de este Protocolo en caso de situaciones de abuso, violencia o discriminación, con la posibilidad de rescindir la relación contractual si se tercia. En todo caso, se priorizará la protección, la recuperación y la reparación de las víctimas cuando sí estén incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo, aunque la persona agresora no esté incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo.

En relación con las escuelas acreditadas, estas deben adoptar medidas de prevención y actuación propias, con canales de denuncia y órganos de abordaje internos, tomando el Protocolo de la AETG como modelo de referencia.

Sin embargo, cuando se constate que la escuela en la que se ha dado la situación denunciada no ofrece las garantías necesarias para un abordaje objetivo, reparador y no revictimizante, se activarán las medidas para la gestión de denuncias recogidas en el presente Protocolo.

De este modo, **el Protocolo de la AETG se aplicará, de forma subsidiaria a:**

5. **Las personas que formen parte de la estructura laboral o profesional de las escuelas asociadas** (estén o no acreditadas, siempre que la situación vulneradora involucre a personas socias) cuando, en el marco de la actividad de la escuela o de las acciones formativas que esta organiza, lleven a cabo o sufran situaciones abusivas, de violencia o discriminación.
6. **Al alumnado de las escuelas asociadas** (estén o no asociadas, siempre que la situación vulneradora involucre a personas socias) cuando, en el marco de la actividad de la escuela o de las acciones formativas que esta organiza, sufra situaciones abusivas, de violencia o discriminación.

Cuando a la AETG se hagan llegar reclamaciones relacionadas con situaciones de violencia machista, abuso, discriminación u otras violencias presuntamente perpetradas por personas o entidades que utilizan el nombre de Gestalt, pero no se trate de miembros de la AETG, el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento se compromete a ofrecer un espacio de escucha a las personas afectadas.

El Presente Protocolo no se aplicará en casos de abuso, violencia o discriminación perpetrados contra personas menores de edad. En estos casos, habrá que activar el circuito específico previsto por la AETG.

4.2 Ámbito territorial y orgánico de aplicación

El ámbito territorial incluye tanto los espacios físicos (sede, centros asociados, escuelas) como entornos virtuales (plataformas en línea, redes sociales, etc.) vinculados a la AETG.

Así mismo, las conductas ocurridas en actos organizados por la AETG o en las que participe, tanto presencialmente como través de medios digitales, quedarán sujetas a las disposiciones de este Protocolo siempre que se deriven de la relación con la AETG o de su actividad.

El Protocolo también se aplicará en los distintos espacios societarios:

- Espacios de gobernanza:
 - Asamblea General
 - Junta Directiva
- Comités, comisiones y grupos de trabajo

4.3 Ámbito temporal de aplicación

El alcance del Protocolo cubre las situaciones de abuso, violencia y discriminación que se den en el marco de la actividad de la AETG y personas asociadas, incluidas aquellas **situaciones que se den tanto dentro como fuera del horario laboral** del personal contratado, pero que se originen debido a su relación con la AETG.

Del mismo modo, **las situaciones de abuso, violencia o discriminación** que sufran clientes o alumnado se consideran dentro del alcance del presente Protocolo, **aunque se den fuera del tiempo de la sesión terapéutica o formativa, siempre que el origen de la situación sea la relación terapéutica o formativa.**

Así mismo, **en relación con la prescripción de conductas**, se establecerá aquello que recoja el Reglamento de Régimen Interno.

Si en el momento en que se tiene conocimiento de los hechos ninguna de las partes mantiene un vínculo profesional o societario con la AETG, pero la situación se dio en el marco de la relación con la AETG, la AETG podrá adoptar un papel activo en la aplicación de medidas de reparación hacia la persona agredida.

En cuanto a las **medidas de prevención y detección**, estas tendrán un **carácter permanente** (aunque se irá revisando su idoneidad y necesidad de actualización).

Las medidas cautelares serán temporales y se aplicarán mientras dura el proceso de investigación o restaurativo y hasta la resolución definitiva emitida por el órgano competente (que podrá establecer que las medidas cautelares devengan definitivas) o hasta el establecimiento de acuerdos de reparación.

En cuanto a la **vigencia del Protocolo**, esta será de **XXXXXXXXX, a contar desde la fecha de su publicación XXXXXXXX, después de su aprobación en la Asamblea XXXXXXXXXXXX.**

5. Marco conceptual: ámbito objetivo de aplicación del Protocolo

El presente Protocolo se aplica a las conductas de abuso de poder, discriminación y violencia que se definen en este apartado, en referencia a su concepto y tipología.

Cabe señalar que la metodología gestáltica, frente a otras corrientes humanistas, se caracteriza por un uso del apoyo y la confrontación, siempre dentro de un marco de respeto y no violencia.

La formación en metodología y técnicas gestálticas tiene un carácter marcadamente experiencial y remueve experiencias del pasado que pueden producir dolor en el presente, con una intención únicamente sanadora y respetando las defensas que presenta la persona. Este dolor, que debe ser atendido, no debe confundirse con un daño causado por un acto de abuso o violencia.

En todo caso, como criterio interpretativo de carácter previo a la hora de abordar estas situaciones, habrá que tener presente que la valoración sobre la intencionalidad o no de la parte agresora en la producción de estas conductas es irrelevante a la hora de calificarlas como conductas abusivas, violentas o discriminatorias pues, tratándose de una lesión de derechos fundamentales, es suficiente que la conducta se produzca. La intencionalidad podrá tenerse en cuenta para la valoración de la gravedad de la conducta, la graduación de la falta y la adopción de medidas pertinentes.

5.1 Abuso psicológico

El abuso psicológico se refiere a las **conductas, actitudes o estrategias** del o de la terapeuta **que generan daño emocional o psicológico** en la persona que recibe terapia o del alumnado. Este abuso puede ser difícil de identificar, enmascarado en el marco de la interacción terapéutica o formativa.

Algunas manifestaciones de abuso psicológico son:

- Gaslighting (luz de gas): manipular la percepción de la realidad de la persona que recibe terapia/alumnado para hacerle dudar de sus propias experiencias o juicios.
- Críticas destructivas y/o humillación: formular observaciones descalificadoras o humillantes que socaven la autoestima de la persona que recibe terapia/alumnado.
- Control indebido: imponer decisiones o interferir en las elecciones de vida del de la persona que recibe terapia/alumnado fuera del ámbito terapéutico/formativo.
- Aislamiento: limitar el contacto de la persona que es abusada con amistades, familiares o redes de apoyo.
- Intimidación: uso de amenazas, gritos o gestos para infundir miedo o sumisión en la persona abusada.
- Negligencia emocional: mostrar indiferencia o minimizar las emociones y necesidades de la persona que recibe terapia/alumnado.
- Uso inapropiado de técnicas terapéuticas: implementar métodos invasivos o técnicas que no están respaldadas en el ámbito de la terapia humanística, sin el consentimiento informado adecuado.

5.1.1 Acoso psicológico

El acoso psicológico se ha definido como el **trato abusivo o de violencia psicológica, que sistemáticamente y por tiempo prolongado**, recibe una persona en su entorno

laboral/organizacional² por parte de otros/as miembros de la organización, **con el objetivo de desestabilizarla emocionalmente y/o causarle un perjuicio en sus condiciones profesionales/situación a la organización.**

Están incluidos los comportamientos que intimiden, ofendan, denigren o humillen a una persona en presencia de compañeros y compañeras o de terceras personas.

El significado de «tiempo prolongado» ha sido y es objeto de debate en la bibliografía especializada. Así mismo, el convenio 190 de la OIT señala que no es necesaria la reiteración para hablar de violencia en el trabajo (lo que podría incluir el acoso) y el Instituto Nacional de Higiene y Salud en el Trabajo señala que «determinadas acciones aisladas (como por ejemplo cambios de lugar no justificados, aislamiento físico injustificado de la/s persona/s afectada/s, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso».³ **En el ámbito de la AETG se ampliará la concepción de trabajo al conjunto de relaciones que se den en el contexto de prestación de servicios terapéuticos y/o formativos.**

En todo caso, deberá estudiarse cada situación y contexto a la hora de valorar la duración, teniendo presente que **el acoso es un proceso** y que, por tanto, la reiteración no se refiere a la repetición de una acción o hecho concreto, sino a la suma de situaciones que pueden crear un entorno hostil, intimidatorio o degradante, vulnerando la integridad psíquica, física o social y la dignidad de la persona que lo recibe.

Una de las condiciones necesarias para que se produzca acoso es la **existencia de una relación asimétrica de poder** entre quien acosa y quien es acosado/a. Esta asimetría puede ser de carácter jerárquico, pero no únicamente, pudiendo estar relacionada con múltiples factores, como por ejemplo la edad, la antigüedad, el estatus, el sexo u origen de la persona acosadora o de la persona acosada, el rol carismático que desempeña la parte agresora, etc.

Algunas manifestaciones de acoso psicológico pueden ser:

- Menosprecio persistente del trabajo de una persona.
- Control desmesurado o inapropiado de su desempeño.
- Juicio ofensivo del trabajo de una persona.
- Cuestionamiento reiterado y desprecio de las decisiones de una persona.
- Asignación injustificada de tareas muy por debajo de la experiencia profesional/terapéutica de una persona.
- Asignación de tareas degradantes.

² Esto incluiría a las escuelas, tanto a sus miembros como al alumnado.

³ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Nota técnica 854.

- Exclusión, aislamiento o separación de los/las compañeros/as.
- Restricción de la comunicación a través de gestualidad o negación de la palabra.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- Criticar a una persona en su ausencia o difundir rumores (en relación con su vida privada o profesional, o con sus características personales), con la intención de perjudicarla profesionalmente y/o personalmente.

5.2 Abuso de poder

El abuso de poder se refiere al **uso indebido de la posición de autoridad y confianza** por parte de personas que ocupan una posición de superioridad jerárquica respecto a otras que ocupan una posición subordinada (dirección, coordinación, docencia, etc.).

El abuso de poder en la relación terapéutica se refiere al uso indebido de la posición de autoridad y confianza que el/la terapeuta ostenta en relación con la persona que recibe terapia.

En el ámbito formativo esta relación de autoridad y confianza la ejerce el profesorado o persona facilitadora respecto al alumnado o asistentes.

El abuso de poder puede manifestarse de diversas maneras, siendo importante diferenciar el uso de la confrontación justificada terapéuticamente del abuso de poder:

- Coacción o manipulación emocional: utilizar el conocimiento de las vulnerabilidades de la persona que recibe terapia/alumnado para obtener beneficios personales, económicos, sociales o psicológicos.
- Imposición injusta: imponer opiniones o decisiones a la persona que recibe terapia/alumnado, invalidando su autonomía.
- Dependencia inducida: fomentar la dependencia emocional o psicológica hacia el/la terapeuta, obstaculizando el desarrollo de la autonomía de la persona que recibe terapia.
- Presión sobre las personas que participan de espacios grupales para que compartan detalles íntimos de su vida personal o emocional en un contexto grupal, contraviniendo su voluntad, sin considerar posibles traumas previos y sin garantizar seguridad o contención.
- Amenazas e intimidación: utilizar el miedo o la represalia para controlar acciones de otras personas.
- Descalificación o minimización: desvalorizar las experiencias, emociones o creencias de la persona cliente/alumnado, reforzando su vulnerabilidad/sumisión.
- Aprovechamiento: utilizar recursos, información o influencia adquiridos en el rol de autoridad para obtener beneficios económicos, sexuales, políticos o de otro tipo.

- Falta de límites profesionales: traspasar límites éticos al involucrarse en dinámicas que no se corresponden con el marco terapéutico/formativo, como buscar relaciones de amistad o sexoafectivas.

De este modo, también se enmarcan en las conductas de abuso de poder aquellas que impliquen **manipulación, intimidación o coacción**, obligando a alguien a transgredir sus propios límites personales, éticos o legales. Esto incluye cualquier forma de comportamiento violento o agresivo, ya sea verbal o físico; así como el acoso psicológico, sexual o discriminatorio.

Cabe señalar que la diferenciación de roles y el proceso individual de cada persona (terapeuta, persona que recibe terapia, profesorado, asistente, tutor/a, alumnado, etc.) confieren distintas posiciones y dinámicas de autoridad. En este contexto, las relaciones transferenciales que surgen hacia quienes ocupan el rol de autoridad requieren de máxima atención y escucha con el fin de reconocerlas de manera consciente. Por lo tanto, **ocupar el lugar de autoridad demanda transparencia, honestidad, atención y consciencia**, con el propósito de visibilizar y abordar dichas dinámicas para lograr reestablecer una relación basada en el respeto y la responsabilidad.

5.3 Conductas sexuales inapropiadas y violencias sexuales

Las conductas sexuales inapropiadas en la relación terapéutica o en la relación formativa ocurren cuando **la persona que ocupa una posición de superioridad intenta establecer o insinúa un vínculo de carácter sexual o erótico con la persona que recibe terapia o con el alumnado**. Esto incluye la manipulación y la seducción que pretendan despertar deseo sexual de clientes o alumnado. Este tipo de abuso constituye una grave transgresión ética y puede tener consecuencias devastadoras para la integridad emocional y psicológica de la persona que recibe terapia o del alumnado, impactando también en la comunidad terapéutica o en el grupo formativo.

Cabe señalar que en la raíz de las conductas sexuales inapropiadas se encuentran, con mucha frecuencia, **dinámicas cisheteropatriarcales nocivas, a menudo inconscientes, naturalizadas y normalizadas**, motivo por el cual es necesaria una revisión constante de los mandatos de género interiorizados, por parte de terapeutas y profesorado.

Algunas manifestaciones de estas conductas incluyen:

- Contacto físico inapropiado: caricias, abrazos, masajes o tocamientos no justificados terapéuticamente ni a nivel formativo.
- Contacto físico no consentido: caricias, abrazos, masajes o tocamientos no consentidos por la persona que los recibe.
- Comentarios o insinuaciones de naturaleza sexual: expresiones verbales y no verbales que connotan un interés sexual hacia la persona que recibe terapia o el alumnado.
- Exposición o solicitud de conductas sexuales: proponer, sugerir o exigir interacciones sexuales explícitas, ya sea como parte de la terapia/formación o fuera de ella.

- Uso del poder terapéutico para la explotación sexual: aprovechar la vulnerabilidad de la persona que recibe terapia para obtener gratificación sexual, directa o indirectamente.

En relación con las dinámicas corporales o que implican contacto físico, estas pueden variar ampliamente en función del contexto, el objetivo y el/la paciente o el grupo y requieren un enfoque cuidadoso y respetuoso hacia el proceso individual de cada participante, así como de su involucración claramente consentida.

Respetar este proceso implica reconocer que cada persona tiene su propio ritmo, historia y capacidad de afrontar ciertos contenidos o situaciones. En este sentido, la persona terapeuta o facilitadora que guía la experiencia tiene la responsabilidad de observar con sensibilidad las posibles dificultades que puedan surgir, como resistencias emocionales, bloqueos físicos o reacciones inesperadas.

Es prioritario que la persona terapeuta no solo reconozca estas dificultades, sino que también cree un espacio seguro y adecuado para que quienes participan puedan procesarlas y elaborarlas. Por ejemplo, si una persona experimenta angustia o rechazo durante una dinámica corporal, la persona terapeuta o el profesorado debe ofrecer apoyo y validar su experiencia.

El consentimiento es esencial en cualquier dinámica que involucre contacto físico, ya que garantiza que todas las personas involucradas se sientan seguras, respetadas y en control de su experiencia.

Así mismo, en contextos grupales, al abordar la sexualidad, debe garantizarse la existencia de un marco claro de seguridad y consentimiento; teniendo presente también la diversidad sexual y de género, con el fin de que los marcos sean inclusivos y no discriminatorios.

5.3.1 Acoso sexual

Dentro de las conductas sexuales inapropiadas encontramos el acoso sexual, que se define como **comportamientos verbales, no verbales o físicos, contrarios a la voluntad de quien los recibe, de índole sexual, que tienen como objetivo o producen el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.**

Generalmente, el acoso sexual es perpetrado por sujetos masculinos y se dirige hacia mujeres, infancia y adolescencia o hacia personas cuya orientación sexual o identidad de género o expresión de género no encaja con los patrones de masculinidad hegemónica.

A veces el acoso sexual se manifiesta en forma de chantaje sexual, lo que se denomina acoso de intercambio o *quid pro quo*: situación en que se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a ciertos requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o ver afectadas sus condiciones laborales o la superación de etapas formativas o limitadas las oportunidades de participación en la organización. Implica un abuso de autoridad por parte de una persona que ocupa una posición jerárquicamente superior sobre una persona que ocupa una posición de menor jerarquía/estatus.

A modo de ejemplo, se presentan algunas conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual:

- Comentarios obscenos, bromas sexuales ofensivas, orales o escritas, también por medios digitales.
- Comentarios ofensivos o no deseados sobre el cuerpo o la apariencia física de una persona.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, de forma oral o escrita, también por medios digitales.
- Dirigirse a una persona de forma denigrante y sexualizada.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias y prácticas sexuales en un entorno terapéutico o formativo sin justificación ni exigencia de la dinámica terapéutica/formativa.
- Presionar para que se den encuentros sexuales.
- Gestualidad obscena, miradas lascivas.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito, sin que responda a un fin terapéutico o formativo justificado.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Acercamiento físico excesivo e invasión del espacio personal.
- Arrinconamientos; contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcos, tocamientos, roces, masajes, etc.).
- Agresiones sexuales.

5.4 Conductas discriminatorias

Se entiende por discriminación el **trato diferencial e injusto que se da a una persona por sus características personales o por el hecho de pertenecer a un grupo o colectivo determinado.**

La base de la discriminación puede ser el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la edad, el origen nacional o social, la racialización⁴, la pertenencia étnica, el idioma, la condición socioeconómica, las capacidades divergentes, la corporalidad no normativa, la religión o las creencias o la opinión política de una persona, entre otros factores de discriminación.

La Ley integral 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación define las siguientes formas de discriminación:

⁴ La racialización es un proceso social basado en una mirada etnocéntrica y occidentalocéntrica que consiste en reducir las diferencias entre personas o grupos a características o apariencias étnicas o fenotípicas, y que da como resultado la discriminación de personas en base a su origen, color de piel, etc.

- Discriminación directa: situación en la que una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación comparable, por motivos como raza, origen étnico, sexo, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, entre otros.
 - Ejemplo: un terapeuta se niega a trabajar con una paciente transgénero alegando que debido a su identidad de género el tratamiento debe abordarse en el ámbito psiquiátrico.
- Discriminación indirecta: ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra puede ocasionar una desventaja particular a personas por alguno de los motivos mencionados, salvo que dicha medida esté objetivamente justificada por una finalidad legítima y los medios para lograr dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
 - Ejemplo: en formaciones, utilizar técnicas terapéuticas que requieren habilidades físicas específicas (como ejercicios corporales o dinámicas de movimiento), sin adaptar estas actividades para personas con diversidad motriz o sensorial.
- Discriminación por asociación: se da cuando una persona es objeto de discriminación debido a su relación con otra que posee alguna de las características protegidas.
 - Ejemplo: mostrar prejuicios hacia una persona porque está casada con alguien perteneciente a una minoría étnica.
- Discriminación por error: tiene lugar cuando se discrimina a una persona basándose en una percepción incorrecta sobre la misma en relación con los motivos protegidos.
 - Ejemplo: asumir que una persona es homosexual por ciertos comportamientos y ajustar el tratamiento de manera inapropiada a esa percepción.
- Acoso discriminatorio: comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos de discriminación que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - Ejemplo: crear un entorno incómodo al cuestionar constantemente las creencias religiosas de clientes de forma irrespetuosa.
- Inducción, orden o instrucción de discriminar: acciones que incitan a otros/as a discriminar o que ordenan llevar a cabo actos discriminatorios.
 - Ejemplo: el responsable de un centro terapéutico establece una política interna que excluye a clientes con VIH de terapias grupales, basándose en prejuicios infundados.

A continuación, se listan algunas conductas discriminatorias que, en el caso de darse de forma sistemática, generando un entorno hostil y degradante, pueden ser constitutivas de acoso discriminatorio en sus diversas manifestaciones (acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, por razón de identidad de género, por razón de expresión de género, acoso racista, acoso capacitista, acoso edadista, etc.).

Discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género

Las discriminaciones sexistas y LGTBIAQ⁺-fóbicas son ampliamente prevalentes ya que **se sostienen sobre un marco estructural patriarcal y cisheteronormativo** que configura unas relaciones de género jerárquicas y desiguales, ampliamente aceptadas, puesto que en esta estructura operan mecanismos sociales, culturales, simbólicos y materiales. Las discriminaciones sexistas y LGTBIAQ⁺-fóbicas se encuentran en la base de las violencias machistas, entendiendo estas violencias no únicamente como aquellas ejercidas contra mujeres y niñas, sino sobre el conjunto de sujetos que quedan fuera del constructo de masculinidad hegemónica, es decir, infancia y adolescencia, personas no cisheteronormativas y, en general, sujetos sometidos a dominación patriarcal.

- Emplear marcos teóricos y prácticos desactualizados que refuerzan estigmas hacia personas LGTBIAQ⁺.
- Abordar la orientación sexual o identidad de género de la persona que acude a terapia como si fueran problemas o patologías que requieren «corrección».
- Descartar problemas emocionales de una persona LGTBIAQ⁺ asumiendo que su malestar proviene únicamente de su orientación sexual o identidad/expresión de género y no de otros factores.
- Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades, el potencial intelectual y aportaciones de las mujeres, personas intersexuales, personas trans*, lesbianas, gais, bisexuales, asexuales, queer o no binarias.
- Utilizar humor sexista, transfobo, homófobo, bífobo, acefóbico⁵ o contra personas intersexuales, queer o no binarias.
- Utilizar formas degradantes para referirse a mujeres, a personas trans, lesbianes, gais, bisexuales, asexuales, intersexuales, queer o no binarias.
- Asignar o pedir a una persona tareas basándose en prejuicios sexistas u homófobos.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas asumidas tradicionalmente por un género diferente con el cual se identifica la persona acosada.
- Limitar el desarrollo profesional por el hecho de ser mujer, lesbiana, gay, bisexual, asexual, persona intersexuales, queer o no binaria.
- Degradar o modificar condiciones funciones y responsabilidades a raíz del embarazo, de una reciente maternidad o de la asunción de responsabilidades de crianza y cuidado hacia personas dependientes.

⁵ La acefobia hace referencia a prejuicios y conductas discriminatorias dirigidas hacia personas asexuales.

- Negarse a denominar una persona trans, queer o no binaria según su identidad sentida y nombre elegido o utilizar deliberadamente pronombres y artículos que no se correspondan con el género con el cual se identifica.
- Usar el nombre registral en la documentación interna, no oficial, cuando una persona trans, queer o no binaria persona emplea un nombre sentido diferente, o no preservar la información relativa al nombre registral respecto a terceras personas.
- Cuestionar a las personas de identidades sexuales/de género no normativas cuando hacen uso de un baño/vestuario determinado.
- Expresiones de serofobia⁶ asociadas a la homosexualidad de una persona, ya sea real o supuesta.

Discriminación por razón de origen, nacionalidad, pertenencia étnica o racializada o adscripción religiosa

La discriminación basada en el origen (también socioeconómico), la nacionalidad, la etnicidad, la racialización o las creencias religiosas constituye una **vulneración fundamental de los derechos humanos. La discriminación se manifiesta a través de desigualdades estructurales, prejuicios y actos de exclusión.** Los prejuicios y estereotipos, conscientes o inconscientes, pueden influir en la relación terapéutica o formativa, perpetuando dinámicas de exclusión y de trato desigual. Con el fin de garantizar prácticas éticas y culturalmente competentes (capacidad de comprender, respetar y responder de manera adecuada a las diferencias culturales, creencias, valores y experiencias de las personas con las que se trabaja), los y las terapeutas y personas que llevan a cabo formación deben reflexionar críticamente sobre sus propias creencias y sesgos, promoviendo un espacio inclusivo y respetuoso.

- Obstaculizar el acceso a la terapia o dificultar el desarrollo profesional de una persona a causa de su nacionalidad, ascendencia, origen, estatus de ciudadanía, pertenencia étnica o racialización, color de la piel y otros factores fenotípicos, o por el credo de una persona.
- Ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las por-suenas pertenecientes a un determinado grupo racial o étnico, de una nacionalidad u origen dado o que procesan un credo determinado.
- No reconocer el impacto de la xenofobia o el racismo en la experiencia de la persona que acude a terapia, restándole importancia o sugiriendo que estas percepciones son "exageradas".
- Ofrecer solo material terapéutico o referencias culturales que no son relevantes para personas de otras culturas, sin adaptar el enfoque a sus realidades culturales. Usar estereotipos raciales al interpretar el comportamiento emocional o físico de un/a paciente

⁶ Estigma i discriminación entorno a cuestiones relativas al VIH/SIDA i, especialmente, hacia las personas seropositivas.

(por ejemplo, asumir que una mujer negra es más «sexual» o que una persona asiática es más «resiliente»).

- Tratar de manera condescendiente a clientes que tienen bajo nivel educativo o usan un lenguaje diferente al considerado «culto».
- Ignorar las limitaciones económicas o laborales de un/a paciente a la hora de establecer pautas terapéuticas.
- Estigmatizar las condiciones de pobreza como causa principal del sufrimiento psicológico, sin explorar otros factores emocionales o relacionales.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona o de denominarla a causa de la nacionalidad, la ascendencia, el origen, el estatus de ciudadanía, la pertenencia étnica o racialización, el color de la piel/fenotipo o credo.
- Ridiculizar a una persona en relación con su nacionalidad, ascendencia, origen, estatus de ciudadanía, pertenencia étnica o racialización, color de la piel/fenotipo o credo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) de una persona a causa de su nacionalidad, ascendencia, origen, estatus de ciudadanía, pertenencia étnica o racialización, color de la piel/fenotipo o credo.
- Tratar desigualmente a una persona basándose en su nacionalidad, ascendencia, origen, estatus de ciudadanía, pertenencia étnica o racialización, color de la piel/fenotipo o credo.
- Uso de fotografías o imágenes que degradan a personas pertenecientes a un determinado grupo étnico, grupo socioeconómico, racial o religioso o a nacionalidad concreta.
- Utilizar humor clasista.
- Utilizar humor racista.
- Mostrar símbolos racistas.
- Prohibir u obstaculizar el ejercicio de la libertad de credo.

Discriminación capacitista

Se trata de **conductas y situaciones de trato desigual relacionadas con la situación de discapacidad física, sensorial, mental o psíquica o enfermedad de una persona.**

Entre las conductas de discriminación capacitista se incluyen también aquellas conductas motivadas por una situación de discapacidad pasada de la persona discriminada, o por una situación de discapacidad percibida (aunque no sea real) por parte de la persona que lleva a cabo estas conductas.

Las personas con discapacidad, funcionalmente diversas y/o neurodivergentes han sido especialmente vulneradas en el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, motivo por el cual tienen **mayor riesgo de sufrir diferentes tipos de violencia sexual, como por ejemplo el**

acoso sexual. De este modo, en ocasiones, la discriminación o el acoso capacitista se manifiestan juntamente con formas de acoso sexual.

- Obstaculizar el acceso a terapia o formación o dificultar el desarrollo profesional a causa de la discapacidad o estado de salud de una persona.
- Ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona con discapacidad o con enfermedad conocida.
- Subestimar las experiencias o relatos de personas con discapacidad, omitiendo considerar las barreras sociales y estructurales que enfrentan.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona o de denominarla a causa de la discapacidad o enfermedad que presenta.
- Ridiculizar a una persona en relación con la discapacidad o su estado de salud.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio, etc.) de una persona a causa de la discapacidad o de su estado de salud.
- La estigmatización y señalamiento de una persona a causa de una discapacidad, enfermedad o estado serológico.
- Hacer preguntas las personas que solicitan terapia o desean ingresar en un programa formativa o integrarse en un equipo terapéutico sobre sus condiciones médicas pasadas o actuales (sin que la situación terapéutica o formativa lo justifique).
- Crear o mantener un entorno terapéutico, formativo o de trabajo que suponga barreras sustanciales para el acceso a personas con discapacidad o enfermedad (barreras arquitectónicas, lumínicas, señalética no adaptada, etc.), siempre y cuando dichas barreras fueran salvables.
- No adaptar las dinámicas terapéuticas o formativas a las necesidades de personas con discapacidad.
- Negarse a proporcionar ajustes razonables dirigidos a que una persona con discapacidad o enfermedad pueda acceder a la terapia, a la formación o desarrollar su trabajo.
- Infantilizar a personas con discapacidad intelectual, tratándolas como si no fueran capaces de tomar decisiones sobre su tratamiento.
- Presuponer que una persona con discapacidad no tiene intereses o necesidades emocionales complejas, como el deseo de tener pareja o relaciones sexuales.
- Negar el desarrollo de funciones de atención al público a un/a trabajador/a por motivos capacitistas.

Discriminación edadista

El trato desigual por razón de edad está estrechamente relacionado con el edadismo: **conjunto de estereotipos, prejuicios o discriminaciones dirigidas a un colectivo o individuo en función de su edad.**

A pesar de que el edadismo puede afectar a diferentes grupos de edad, se considera que los colectivos especialmente vulnerados son los de la infancia y adolescencia y las personas mayores de 65 años.

En el caso de ejercicio de autoridad y roles de responsabilidad, también se considera a las personas jóvenes (sin una determinación clara de la franja de edad) especialmente susceptibles de este tipo de discriminación.

- Obstaculizar el acceso al trabajo o dificultar el desarrollo profesional a causa de la edad de una persona.
- Ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona a causa de su edad, especialmente cuando se trate de mayores de 65 años.
- Desestimar las preocupaciones de personas jóvenes o mayores que acuden a terapia, basándose en estereotipos relacionados con la edad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona o de denominarla a causa de su edad.
- Impedir a una persona mayor expresar deseos relacionados con la sexualidad, relaciones o proyectos personales, asumiendo que a cierta edad estas cuestiones no son relevantes.
- Aplicar técnicas terapéuticas diseñadas únicamente para personas adultas jóvenes sin adaptarlas a las necesidades físicas o emocionales de personas mayores o infancia y adolescencia.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio, etc.) a causa de la edad de una persona.
- Hacer preguntas a los/las solicitantes de ocupación mayores de 45 años sobre sus condiciones médicas pasadas o actuales o exigir a los/las solicitantes de trabajo que hagan exámenes médicos, sin que los requisitos del puesto de trabajo lo justifiquen.
- Comentarios despectivos hacia las personas mayores, la vejez y el envejecimiento.
- Asignar determinadas tareas en función de la edad de una persona, sin que los requerimientos del trabajo o las necesidades de la persona lo justifiquen.
- Negar el desarrollo de funciones de atención al público a una persona en base en su edad.

5.4.1 Los marcos estructurales

Las violencias y malas praxis de base discriminatoria están relacionadas con la invisibilización, la minimización o la omisión de los marcos estructurales; es decir, cuando **las personas terapeutas**

o formadoras no reconocen las dinámicas sociales y estructurales que afectan la vida la persona que acude a terapia o del alumnado, abordando las problemáticas desde una perspectiva individualista que culpabiliza o responsabiliza a la persona cliente o alumando de situaciones que son el resultado de opresiones sistémicas.

Algunas formas de negligencia de estos marcos estructurales son:

- **No consideración de las desigualdades estructurales** que atraviesan la vida de clientes y alumnado, dejando de lado aspectos fundamentales de su realidad y contribuyendo a su invisibilización o invalidación.
- **Desconocimiento de la interseccionalidad**: ignorar cómo las múltiples formas de opresión (género, clase, racialización, orientación sexual, discapacidad, entre otras) interactúan y configuran la experiencia de clientes y alumnado.
- **Minimización de las violencias estructurales**: ignorar o reducir la importancia de las violencias estructurales (especialmente la violencia de género), enfocándose exclusivamente en los aspectos personales de la persona que acude a terapia, sin considerar el contexto sociocultural y las dinámicas de poder que constituyen estas violencias.
- **Perspectiva no informada en trauma**⁷: abordar las experiencias de clientes o alumnado sin reconocer el impacto del trauma, lo que puede reforzar sentimientos de culpa o vergüenza e incurrir en victimización secundaria.
- **Uso del lenguaje excluyente**: adoptar prácticas lingüísticas y conceptuales que no respetan la diversidad de identidades y realidades.

5.5 Violencia en el ámbito digital⁸

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet (terapia en línea, por ejemplo), el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

⁷ https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352023000200002

⁸ Fuente: Modelo de Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo, el acoso sexual y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, elaborado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres y editado por el Instituto de las Mujeres (Septiembre, 2023).

ACOSO FACILITADO POR LA TECNOLOGÍA

Amenaza (psicológica, física, sexual, económica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada ⁹	Suplantación de identidad
---	-------------------------	---	------------------------------

ACOSO SEXUAL EN LÍNEA

Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos ¹⁰	Explotación , coacción y amenazas (sextorsión, amenaza de violación, doxing ¹¹ , outing ¹²)	Bullyng sexualizado ¹³	Solicitud de sexo	Ciberflashi ng ¹⁴
---	---	--	--------------------------------------	----------------------	---------------------------------

DIMENSIÓN DIGITAL DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA¹⁵

Discurso de odio sexista, LGTBIAQ ⁺ - fóbico, racista, capacitista,	Intimidación o amenaza a las víctimas o a su familia o animales de compañía	Insultos, humillación y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico ¹⁶
---	--	--	--	----------------------------------

⁹ Vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías (spyware) o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

¹⁰ Incluye los actos de «upskirting» (o «bajo falda») y la toma de «creepshots» (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone («pornografía falsa») utilizando inteligencia artificial.

¹¹ Revelar información personal o la identidad.

¹² Revelar la orientación sexual.

¹³ Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

¹⁴ Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

¹⁵ Todas las formas de violencia y acoso digital tienen impacto psicológico. Conductas no tipificadas como delito pueden constituir violencia por el impacto de la repetición y la exposición digital.

¹⁶ Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

edadista, clasista				
-----------------------	--	--	--	--

6. Derechos y responsabilidades, órganos y roles

6.1 Obligaciones de la AETG

La AETG tiene la obligación legal de garantizar entornos terapéuticos y formativos libres de abusos, violencias, discriminación; siempre dentro del ámbito de sus competencias y en relación con la petición de rendición de cuentas de personas y entidades asociadas y/o acreditadas.

Las principales responsabilidades de la AETG incluyen:

1. Implementar medidas preventivas (formación, sensibilización, difusión) y de detección.
2. Establecer mecanismos seguros de denuncia interna.
3. Investigar diligentemente todas las reclamaciones que le sean dirigidas y se encuentren dentro de su ámbito de competencia.
4. Aplicar medidas protectoras, correctivas y reparadoras ante situaciones de abuso, violencia o discriminación denunciadas.
5. Garantizar la no represalia contra denunciantes.

6.2 Derechos y obligaciones de las personas miembros

Derechos:

- Recibir trato respetuoso y no discriminatorio.
- Acceder a canales confidenciales de denuncia.
- Solicitar medidas de protección.
- Solicitar audiencia y que se les conceda.
- Recibir información clara sobre los procedimientos que les afecten.

Obligaciones:

- Respetar el Código ético y el *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias*.
- Cooperar en investigaciones internas relativas a situaciones de abuso, violencia o discriminación.
- Mantener la confidencialidad cuando participen de procesos de investigación, ya sea en calidad de Comisión Instructora o como testigos.
- Abstenerse de represalias.
- Reportar a la AETG situaciones de abuso, violencia o discriminación conocidas.

6.3 Órganos responsables

6.3.1 Asamblea General

- Aprueba y modifica el *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias*.
- Valida la composición del Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento.
- Aprueba partidas presupuestarias para la implementación del Protocolo (incluyendo de su política preventiva).

6.3.2 Junta Directiva

- Autoriza gastos urgentes relacionados con la implementación del Protocolo.
- Aprueba medidas cautelares, correctivas, organizativas, de reparación y sancionadoras.
- Resuelve recusaciones e incompatibilidades relativas al Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento.
- Recusa o valida e implementa las medidas sancionadoras propuestas por el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento.

6.3.3 Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento

El Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento está conformado por tres personas titulares, que serán validadas en Asamblea General.

Así mismo, para la fase de abordaje de denuncias internas, el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento cuenta con una bolsa de personas sustitutas (mínimo 3 persona sustitutas), también validadas en Asamblea General, que podrán llevar a cabo las funciones de investigación descritas en este Protocolo cuando, por los motivos que fuere, alguna de las personas titulares no pudiera asumirlas.

Tanto las personas titulares como las personas sustitutas deberán recibir formación periódica específica en perspectiva de género, interseccionalidad, abordaje de violencias y de vulneración de derechos fundamentales.

Las funciones del Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento serán:

- Promoción de acciones formativas y de sensibilización
- Atención:
 - Recibir y canalizar quejas y denuncias internas.
 - Ofrecer una primera acogida y acompañamiento a las personas que realizan una queja o denuncia.
 - Informar sobre derechos y recursos que la AETG pone a su disposición.

- Indagar sobre las posibilidades de ofrecer un proceso restaurativo¹⁷.
- Valorar la idoneidad de que un procedimiento de abordaje se lleve a cabo a través de los cauces internos de una escuela, cuando se denuncien a la AETG situaciones que se han dado en escuelas.
- Investigación (a través una Comisión Instructora especialmente constituida para cada caso, que estará conformada por 3 personas y que podrá incorporar a personas de la bolsa de sustitutas, aunque como mínimo, deberá estar conformada por una persona miembro titular del Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento):
 - Recopilar información
 - Realizar entrevistas a las partes y a posibles testigos
 - Valorar la situación denunciada/reclamada
 - Elaborar un informe de conclusiones
- Propuesta de medidas:
 - Cautelares (durante la investigación)
 - Correctivas y organizativas
 - Reparadoras (o propuesta de proceso restaurativo)
 - Sancionadoras (cuando corresponda)
- Seguimiento:
 - Supervisar la aplicación de medidas
 - Custodiar la documentación relativa al proceso con confidencialidad, garantizando la intimidad de las personas implicadas y el cumplimiento de la LOPD.

Incompatibilidades, recusación y abstención:

No podrán participar en el abordaje de una situación de abuso, violencia o discriminación:

- Las personas que estén involucradas en los hechos denunciados o sean parte de un procedimiento previo por abusos, violencia o discriminación.
- Las personas que tengan relación de parentesco, amistad o enemistad con las partes implicadas.
- Las personas que hayan sido testigos de la situación denunciada.
- Las personas que mantengan algún tipo de relación profesional con alguna de las partes.

¹⁷ El proceso restaurativo no tiene por qué ser un proceso alternativo a la investigación, puede ofrecerse antes, durante o después del proceso de investigación y debe contar siempre con la voluntad de todas las partes implicadas. En el anexo 10 se especifican algunos criterios que deben tenerse en cuenta a la hora de ofrecer un proceso restaurativo.

En casos de incompatibilidad, las personas que conforman el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento deberán abstenerse de participar del abordaje de la situación denunciada.

Cuando la persona que presenta incompatibilidades no se abstenga de participar, las personas involucradas en la situación vulneradora podrán promover su recusación en cualquier momento del procedimiento de atención y abordaje.

La recusación se planteará por escrito a el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento y se expresará la causa o las causas en que se fundamenta. Al día siguiente la persona recusada manifestará si en ella se da o no la causa alegada. En el primer caso, si el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento aprecia la concurrencia de la causa de recusación, acordará la sustitución de la persona recusada. Si la persona recusada niega la causa de recusación, se trasladará la recusación a la Junta Directiva, que resolverá en el plazo de 5 días hábiles, habiendo hecho previamente las comprobaciones que considere oportunas.

7. Política preventiva

La prevención de violencias machistas, prácticas abusivas, discriminatorias y otras violencias en contextos terapéuticos/formativos debe abordarse desde una **visión integral que combine la atención a los riesgos específicos** inherentes a la práctica terapéutica/formativa **con una perspectiva estructural**, capaz de reconocer las raíces profundas de estas problemáticas.

Las situaciones de abuso, discriminación y violencia no constituyen fenómenos aislados y anecdóticos, sino que se sostienen sobre normas sociales y culturales que perpetúan relaciones de poder desiguales, legitimando de manera consciente o inconsciente actitudes patriarcales, imaginarios racistas, capacitistas, clasistas y edadistas. Estas estructuras, profundamente normalizadas, requieren una intervención preventiva que no se limite únicamente a evitar incidentes puntuales, sino que aborde de forma transformadora dinámicas de poder, exclusión y desigualdad.

En este sentido, es imprescindible que la práctica terapéutica incorpore una **perspectiva interseccional** que permita comprender cómo diferentes ejes de desigualdad –como el género, la edad, la discapacidad, el origen o la situación socioeconómica– interactúan de manera compleja y no como simples factores acumulativos de riesgo. Este enfoque no solo visibiliza las múltiples formas de discriminación que pueden atravesar a las personas, sino que también obliga a cuestionar y transformar las prácticas profesionales que, de manera directa o indirecta, podrían reproducir dichas desigualdades.

Además, la prevención debe incluir la identificación y el abordaje temprano de conductas y dinámicas que puedan derivar en situaciones de abuso, discriminación o violencia. Esto pasa por **garantizar un encuadre inicial claro y ético**, en el que se definan los objetivos, los límites y los roles de ambas partes, y se establezcan relaciones terapéuticas/formativas basadas en la

transparencia, el respeto mutuo y la autonomía de quien acude a terapia o del alumnado. Es fundamental que el consentimiento informado sea un eje central, no solo en cuanto a la explicación de las técnicas empleadas y sus posibles riesgos, sino también en la creación de un espacio en el que la persona que acude a terapia/alumnado se sienta libre de cuestionar, expresar dudas o detener el proceso si lo considera necesario.

Asimismo, **las dinámicas que impliquen alto impacto emocional o de contacto corporal deben ser abordadas con especial cuidado, respetando siempre el ritmo individual de cada persona y garantizando un marco de contención adecuado.** No preparar emocionalmente a la persona para ciertas técnicas, descontextualizarlas de su realidad cultural o social, o emplearlas sin un seguimiento posterior puede generar daños significativos, como la reactivación de traumas previos o sentimientos de alienación. Además, es imprescindible evitar el uso de técnicas que se implementen desde posiciones de poder que puedan ser percibidas como coercitivas.

La prevención de estas situaciones no puede depender únicamente de la buena voluntad individual de los y las profesionales, sino que debe estar respaldada por protocolos claros que prioricen tanto la formación continua en ética profesional como la supervisión y reflexión sobre las dinámicas de poder presentes en los contextos terapéuticos/formativos. Estos protocolos deben concebirse como herramientas transformadoras que permitan no solo actuar cuando ya se han producido situaciones vulneradoras, sino también incidir proactivamente en la reducción de riesgos y en la creación de un entorno seguro y respetuoso.

Finalmente, garantizar la efectividad de estas medidas requiere **destinar recursos específicos que permitan llevar a cabo acciones formativas, supervisión externa y sensibilización continua.** Solo a través de una estrategia integral y transformadora es posible construir espacios terapéuticos que no solo sean seguros, sino que también contribuyan a la transformación de las desigualdades estructurales presentes en nuestra sociedad.

Medida	Responsable	A quién se dirige	Temporalidad
1. Aprobar el <i>Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias</i>	Asamblea general de personas asociadas	Conjunto de personas y entidades asociadas.	Mayo 2025
2. Aprobar las modificaciones oportunas para alinear el Protocolo con los Estatutos y el	Asamblea Extraordinaria de personas asociadas	Conjunto de personas y entidades asociadas.	Mayo 2026

Código ético de la AETG.			
3. Revisar y actualizar periódicamente el Protocolo	Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento	Conjunto de personas y entidades asociadas	Cada vez que sea necesario y, como mínimo, cada 2 años
Difusión			
4. Organizar actos de presentación del Protocolo (personas asociadas, escuelas)	Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento	Conjunto de personas y entidades asociadas	Dos presentaciones para personas asociadas. Y dos presentaciones para escuelas (de obligada asistencia) Mayo 2026
5. Garantizar que toda nueva persona asociada tenga conocimiento del Protocolo y acceso al mismo, a través del documento de bienvenida.	Secretaría de la AETG	Nuevas incorporaciones a la AETG	Septiembre 2025
6. Incluir en el formulario de alta a la AETG para nuevas personas asociadas una casilla conforme se ha leído el protocolo y se está de acuerdo	Secretaría de la AETG	Nuevas incorporaciones a la AETG	Septiembre 2025

7. Elaborar material para la difusión del contenido del Protocolo, garantizando que sea accesible a todas las personas socias, entidades, así como con clientes y alumnado de asociados/as	Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento	Conjunto de personas y entidades asociadas Clientes y alumnado de asociados/as	Octubre 2025
8. Elaborar material simplificado para garantizar la accesibilidad del Protocolo a personas con divergencia cognitiva a través de una entidad especializada	Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento	Personas con divergencia cognitiva o con barreras idiomáticas	
9. Elaborar material simplificado para garantizar la accesibilidad del Protocolo a personas con barreras idiomáticas cuando sea solicitado (lenguas oficiales, inglés, francés y árabe para poner a disposición de los centros).	Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento	Clientes y alumnado de personas asociadas	
10. Dar a conocer el Protocolo a nuevas entidades socias	Secretaría técnica	Nuevas incorporaciones a la AETG	
11. Incorporar en la página web y otros canales de comunicación de la AETG información sobre los mecanismos de apoyo y denuncia interna ante situaciones de abuso, discriminación o violencia	Secretaría técnica	Personas que puedan estar sufriendo abusos, discriminación o violencia por parte de miembros de la AETG	Octubre 2025

12. Incorporar en la página web y otros canales de comunicación de la AETG material de divulgación feminista, antirracista, anticapacitista, de derechos LGTBIAQ+, etc.; accesible también a personas con divergencia cognitiva y a personas con barreras idiomáticas	Secretaría técnica con el apoyo de las comisiones de la AETG	Conjunto de personas y entidades asociadas Público general	Pendiente para futuras revisiones
Ámbito societario			
13. Velar por la equidad de los espacios de representación y de poder en la AETG, con perspectiva de género e interseccional¹⁸	Comisión de facilitación	Comisiones y órganos de la AETG	Permanente
14. Requerir a las entidades que deseen acreditarse por la AETG que cuenten con un protocolo específico de prevención y abordaje de discriminaciones, abusos y violencias (pudiendo presentar el Protocolo de la AETG adaptado o uno propio que cumpla con los principios y garantías recogidos en el de la AETG)	Acreditaciones/ Secretaría técnica	Entidades solicitantes de adhesión a la AETG	A partir de la aprobación del presente Protocolo (mayo 2025)

¹⁸ Ver definición del concepto de interseccionalidad en el apartado 3 de este mismo Protocolo, sobre principios rectores y garantías.

15. Delimitar un período máximo para que las entidades que actualmente forman parte de la AETG adapten el presente Protocolo o bien elaboren un protocolo propio	Acreditaciones	Entidades adheridas a la AETG	18 meses a partir de la aprobación del Protocolo (diciembre 2026)
16. Revisar los programas de formación para que incluyan en el contenido relativo a: ▪ Perspectiva de género e interseccional ▪ Violencias machistas ▪ Abuso de poder, violencia sexual y violencias discriminatorias ▪ Enfoque sobre trauma	Sección de escuelas	Escuelas acreditadas por la AETG	Mayo de 2027
17. Requerir a personas terapeutas acreditadas o que deseen acreditarse una declaración jurada de no antecedentes penales por delitos contra la libertad sexual, en el caso de trabajar con menores de edad.	-	Personas asociadas que trabajen con menores	Recomendación
Órganos y figuras			
18. Consolidar una comisión/grupo de abordaje y valoración de situaciones/denuncias de abuso, discriminación o violencia: definiendo figuras de referencia, funciones asignadas, legitimando sus	Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento	Conjunto de personas y entidades asociadas	Mayo de 2025

responsabilidades y ofreciendo formación específica para el desempeño de su rol			
19. Ofrecer horas de supervisión a las personas integrantes de la Comisión Instructora	Junta Directiva	Comisión Instructora	Durante los procesos de abordaje de denuncias
Formación y marco teórico			
20. Revisión periódica del marco teórico de la Gestalt, con el fin de garantizar su actualización y adecuación a nuevas realidades sociales	-	Conjunto de personas y entidades asociadas	Para el futuro, cada 5 años
21. Requerir que las tesis incluyan una reflexión o apartado con mirada interseccional	Comisión de tesis	Terapeutas en período de elaboración de la tesina	Diciembre 2026
22. Promover en la revista anual que se aborden cuestiones de poder, género y diversidad.	Consejo editorial/Dirección de la Revista	Conjunto de personas y entidades asociadas	Mayo 2025
23. Organizar formación de reciclaje sobre género, poder e interseccionalidad a personas asociadas de la AETG	Junta Directiva	Miembros acreditados/as de la AETG	Una anualmente en los próximos 4 años para fomentar la sensibilización, después revisar periodicidad
24. Organizar formación relativa al programa requerido de forma obligatoria a responsables de escuelas adheridas a la AETG	Sección de Escuelas	Responsables de escuelas adheridas a la AETG	3 veces de mayo de 2025 a mayo de 2026. A partir de mayo de 2026, a revisar cómo continuar con la

			Sección de Escuelas
25. Facilitar el acceso a formación y supervisión especializada a las figuras de referencia del Protocolo para su correcta aplicación	Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento y Junta Directiva	Figuras de referencia	Mínimo durante los dos primeros años, después revisar

8. Procedimiento de denuncia interna

Toda persona vinculada a la AETG o cliente de personas socias de la AETG que considere estar viviendo una situación de violencia machista, abusiva, discriminatoria u otras formas de violencia en el marco de la actividad de la AETG, o de la actividad terapéutica de la persona socia, podrá comunicarlo a el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento.

Por otro lado, cualquier persona socia de la AETG que sea testigo de una situación de estas características, podrá comunicarla a el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento, siguiendo los canales establecidos en el presente Protocolo.

En el supuesto de que la **situación de abuso, violencia o discriminación se dé en una escuela adherida, la persona hará la denuncia al órgano responsable de aquella entidad**. Sin embargo, cuando la persona afectada por la situación o quienes sean testigos, aprecien que en la entidad en la que ha tenido o tiene lugar la situación vulneradora no se dan las garantías para un abordaje justo y objetivo, no revictimizante, **podrán solicitar la intervención subsidiaria del Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento de la AETG.**

En estos casos, **el Comité valorará la idoneidad de admitir la denuncia o de inhibirse en favor de la escuela, motivando la decisión en un escrito que elevará a la Junta Directiva de la AETG e informando a la escuela del inicio de un procedimiento de investigación por parte de la AETG, si admite la denuncia**, o bien instando a la escuela a iniciar su propio proceso de abordaje, si se inhibe.

En cualquier caso, **una persona que esté viviendo una situación de abuso, violencia o discriminación, podrá denunciar los hechos a través de las vías externas que considere pertinentes**, sin que este hecho excluya la activación de los mecanismos de resolución internos descritos en este Protocolo.

Hay que tener en cuenta que la vía interna implica una menor formalidad que la vía externa, está exenta de coste económico, supone una mayor celeridad y permite adoptar de forma casi

inmediata medidas correctoras y protectoras. Por otro lado, la vía externa tiene mayor validez legal y capacidad punitiva, a la vez que puede contemplar compensaciones económicas para la persona afectada.

En todo caso, cuando los hechos denunciados lo hayan sido también ante instancias oficiales, el proceso sancionador interno, si lo hubiere, quedará en suspensión a la espera de la resolución legal. Esto no afecta a las medidas cautelares de protección ni a posibles medidas de apoyo y reparación hacia la persona o personas afectadas.

También se informará, si se tercia, de la **posibilidad de iniciar un proceso restaurativo** si la persona afectada opta por la vía interna, y de la existencia del recurso de la justicia restaurativa si se decide a interponer denuncia penal.

De este modo, no se trata de vías incompatibles, sino que aportan respuestas diferentes a la situación vulneradora. **Dirigirse a una u otra vía, o a varias vías, es una decisión que concierne únicamente la persona afectada.**

Si fuera el caso que la persona afectada solicitara asesoramiento a las personas referentes del Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento en relación con qué vía acogerse, habrá que:

- Aclarar las características y objetivo de cada una de las vías.
- Escuchar la voluntad de la persona que sufre la situación –deseo, expectativas, etc.–.
- Valorar, juntamente con la persona afectada, la gravedad y el alcance de la situación.
- Aclarar si se trata de una conducta aislada o repetida en el tiempo.
- Valorar la posición de la persona presuntamente agresora en relación con la persona afectada (especialmente, si la persona presuntamente agresora tiene una posición de poder jerárquico a la organización respecto de la persona afectada).

Las personas que integran el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento podrán contar con apoyo profesional externo (asesoría legal, por ejemplo), a la hora de llevar a cabo este asesoramiento.

En todo caso, al margen de la vía que se adopte por parte de la persona denunciante, el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento llevará a cabo un seguimiento continuado de la situación y aplicará las medidas correctoras y protectoras que considere oportunas.

8.1 Recepción de una comunicación interna

Cualquier persona podrá dirigirse al Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento a través del correo reclamaciones@aetg.es, ya sea directamente afectada por la situación de violencia machista, abusiva, discriminatoria u otras violencias o tenga

conocimiento de ella. Se trata de una dirección de correo a la cual solo tienen acceso las personas que integran el Comité y que es **gestionada de forma confidencial**.

El Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento **también podrá recibir comunicaciones anónimas** sobre situaciones de violencia machista, abusivas, discriminatorias u otras violencias en esta dirección de correo electrónico.

En todos los casos, el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento deberá contactar a la persona afectada, escuchar su relato y conocer su voluntad respecto a los pasos a seguir y la forma de abordar la situación que está viviendo.

En los casos en que la situación que se ponga de manifiesto no afecte a una persona en concreto, sino que responda a un patrón de violencia ambiental, en que se dé un clima degradante y ofensivo, el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento, si admite la denuncia, llevará a cabo una valoración de la situación citando a algunas personas del espacio o entorno en que se esté dando la situación vulneradora.



La primera comunicación con el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento **no implica la formalización de una denuncia interna, sino la comunicación de la situación a la AETG**.

Una vez recibida la comunicación, **el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento se pondrá en contacto con la persona que efectúa la comunicación en un máximo de 5 días hábiles**, concertando una primera entrevista con el fin de conocer la situación, la voluntad de la persona afectada y la viabilidad de realizar una denuncia interna tramitada por la AETG.

Cuando la comunicación sea realizada por una tercera persona, después de entrevistarse con esta tercera persona, **el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento habrá de contactar a la persona directamente afectada** para valorar la situación con esta.

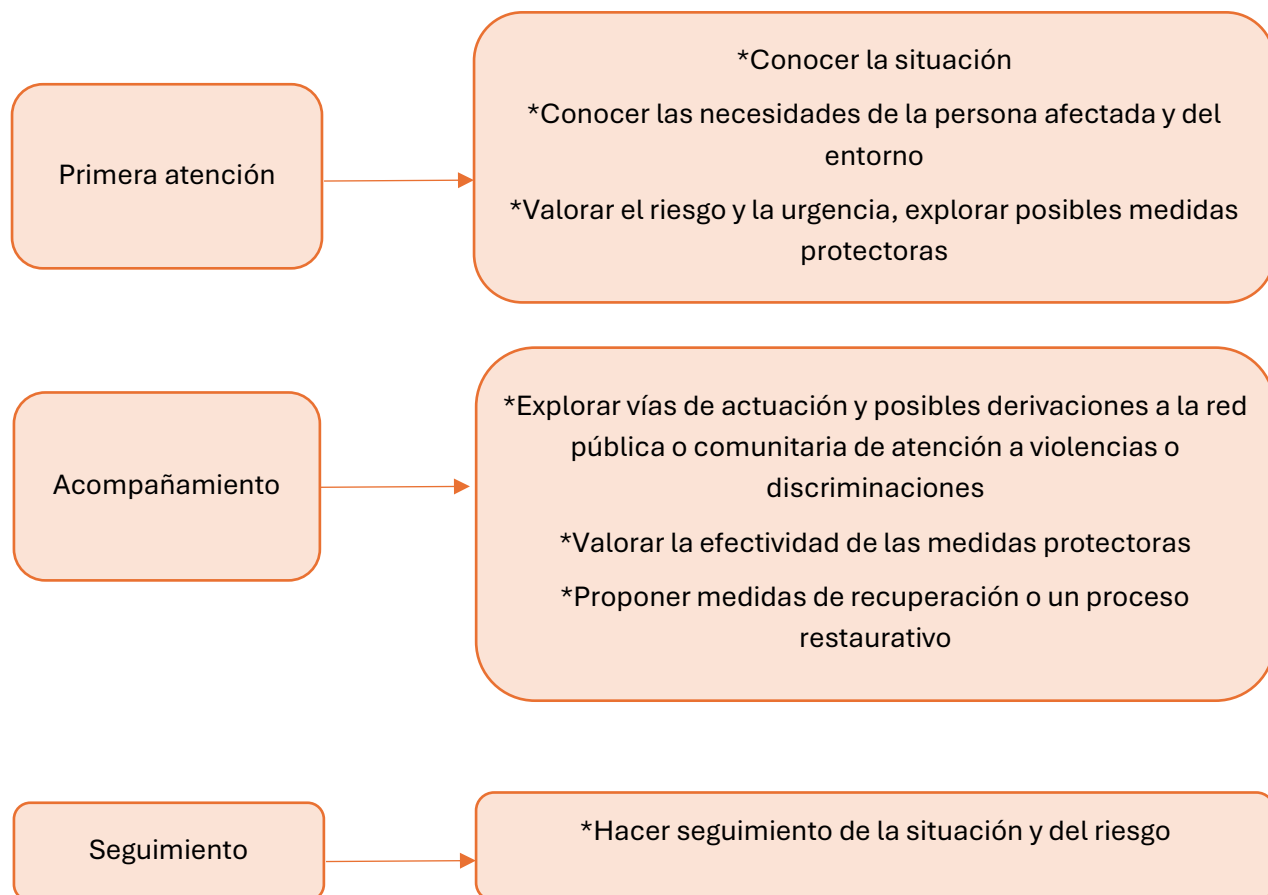
9. Circuito de abordaje

9.1 Comunicación sin voluntad de formalizar denuncia interna

Independientemente de que haya consentimiento expreso de la persona afectada, siempre que el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento reciba una

comunicación por una situación de violencia machista, abusiva, discriminatoria u otras violencias, **la AETG deberá actuar adoptando medidas preventivas, correctoras y protectoras**; a la vez que podrá proponer medidas de recuperación así como el inicio de un proceso restaurativo de reparación del daño y hacer una acompañamiento de la persona o personas afectadas y un seguimiento de la situación y de su evolución.

Así, ante la comunicación de una situación de abuso, violencia o discriminación sin voluntad de denuncia interna formal de la parte afectada, ni su consentimiento expreso para un procedimiento investigación basado en instrucción contradictoria, se seguirán los siguientes pasos:



Siempre que la carencia de consentimiento expreso impida la activación del procedimiento de instrucción contradictoria, **el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento dejará constancia del conocimiento de la situación, de la negativa de la persona afectada a formalizar denuncia interna y de las acciones preventivas, correctoras, protectoras, de recuperación o de reparación que se han propuesto, así como del seguimiento que ha hecho de la situación.**

A continuación, se presentan algunos ejemplos de posibles actuaciones que no requieren consentimiento expreso de la persona afectada para inicio de un procedimiento de instrucción contradictoria:

- Orientar hacia recursos de acompañamiento terapéutico.

- Establecer una red de apoyo a la persona afectada.
- Cuando la situación comunicada afecte a la estructura laboral de la AETG: reestructuración organizativa, para separar a personas presuntamente involucradas (siempre que no implique modificación de condiciones laborales).
- Reforzar el mensaje de rechazo a este tipo de conductas por parte de la AETG y volver a realizar una campaña de difusión del Protocolo.
- Realización de acciones de sensibilización específicas en el entorno en que se haya dado la situación vulneradora.
- Promoción de acciones que potencien los mecanismos de cuidado entre las personas que integran el entorno en el que se ha dado la situación vulneradora (autodiagnóstico de bienestar, medidas de entorno saludable, etc.).
- Proponer un proceso restaurativo para el abordaje de la situación.

Si se diera el caso de que la persona o personas afectadas solicitaran un procedimiento restaurativo para la resolución de la situación, habrá que valorar que se dan las condiciones necesarias para llevarlo a cabo – voluntariedad de todas las partes, responsabilidad ante el daño causado, seguridad física y emocional para todas las partes implicadas, salvaguarda de derechos, mutuo reconocimiento, transparencia y recogida de necesidades¹⁹.

En ningún caso debe confundirse una mediación (en que se da una situación de equilibrio entre las partes implicadas en el conflicto) con un proceso restaurativo (reconocimiento de la violencia y de la asimetría de poder, así como del daño causado y de las necesidades de todas las partes, incluyendo al grupo o entorno). De este modo, nunca se empleará la mediación como mecanismo para resolver una situación de abuso, violencia o discriminación, al estar esta herramienta contraindicada en casos de violencia y desigualdad entre las partes, siendo ilegal su aplicación en casos de violencia de género y violencia sexual²⁰ y pudiendo incurrir en una revictimización grave de la parte vulnerada.

En todo caso, solo podrán llevar a cabo procesos restaurativos profesionales de la materia que, además, incorporen la perspectiva de género en su *praxis*.

¹⁹ Consultar anexo 10.

²⁰ Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (Art. 44.5); Ley 4/2015, del estatuto de la víctima del delito (Art. 3.1); Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual (disposición final duodécima, punto uno).

9.2 Procedimiento con formalización de denuncia interna

Cuando la persona directamente afectada por la situación de violencia machista, abuso, discriminación u otra violencia desee formalizar una denuncia interna y dé su consentimiento para que se inicie el procedimiento de investigación basado en instrucción contradictoria, la persona afectada deberá cumplimentar y firmar el modelo de consentimiento informado para el inicio del proceso – Anexo 3 – y la actuación por parte del Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento será:

Esquema del procedimiento de instrucción

1	Recepción de la comunicación por parte del Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento
2	Entrevista inicial del Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento con la persona que efectúa la comunicación (máximo 5 días hábiles desde su recepción)
2b	Entrevista inicial con la parte afectada si no es la misma que quien realiza la comunicación
3	Firma de documento de consentimiento informado para el inicio del proceso de investigación por parte de la parte denunciante
4	Acta de constitución de la Comisión Instructora (3 personas, siendo, como mínimo, 1 de ellas titular del Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento, pudiendo incorporar la Comisión Instructora a personas debidamente formadas de la bolsa de sustitutas) ²⁰ y firma del compromiso de confidencialidad de sus miembros.
5	Reunión de la Comisión Instructora para, a partir de la primera entrevista, valorar el riesgo de la situación, la necesidad de adoptar medidas cautelares urgentes y valorar las entrevistas a realizar y el material probatorio a recoger.
6	Comunicar la denuncia a la parte denunciada.

7	Citación de las partes y a posibles testigos para la realización de entrevistas. La comunicación se llevará a cabo por vía escrita (notificación en mano, correo postal o correo electrónico) y con acuse de recibo.
8	Entrevistas a las partes y, en su caso, a testigos. Firma de compromiso de confidencialidad por parte de las personas testigos. Recogida de información y material probatorio.
9	Reuniones de la Comisión Instructora para analizar la información recogida y redacción de un informe de conclusiones y propuesta de medidas.
10	Elevación del informe de conclusiones y propuesta de medidas a la Junta Directiva y establecimiento de medidas de seguimiento del caso.
11	Resolución por parte de la Junta Directiva.
12	Comunicación a las partes y apertura de proceso de alegaciones.

Por norma general, **el proceso de instrucción no superará los 30 días hábiles** des de la primera entrevista con la persona o personas afectadas hasta la elevación del informe de conclusiones a la Junta Directiva.

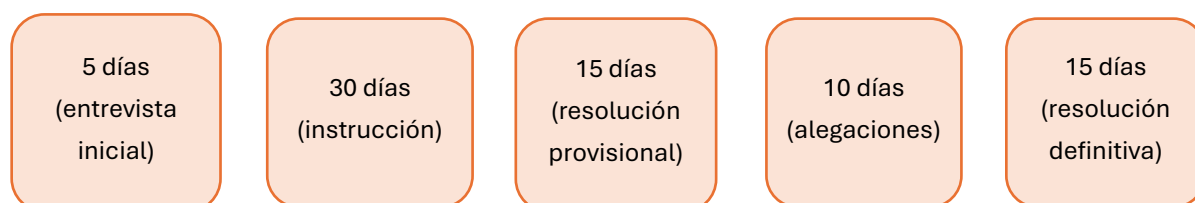
En el caso de que **las características de la situación investigada no permitieran cumplir con este plazo** (por ejemplo, por imposibilidad de entrevistar a una de las partes, por complejidad del caso debido al número de personas afectada o presuntamente agresoras, etc.), **la Comisión Instructora elevará un informe a la Junta Directiva justificando la necesidad de ampliación de plazo**, así como proponiendo medidas cautelares provisionales.

El informe de conclusiones de la Comisión Instructora tiene carácter vinculante a nivel interno, en cuanto a la valoración de si se ha dado una situación de violencia machista, abusiva, discriminatoria u otra violencia. En relación con **las medidas recogidas en el informe, estas tendrán carácter de propuesta** y deberán ser validadas por la Junta Directiva.

Una vez recibido el informe de conclusiones, **la Junta Directiva deberá resolver provisionalmente en un máximo de 15 días hábiles**, comunicando la resolución a las partes.

Una vez comunicada la resolución a las partes, estas contarán **con 10 días hábiles para realizar alegaciones**.

Finalizado el período de alegaciones, **la Junta Directiva emitirá, en un máximo de 15 días, una resolución definitiva**, persistiendo en las medidas acordadas por la Comisión Instructora, modificándolas o revocándolas.



Cabe señalar que, en cualquier momento de la fase de investigación, la Comisión Instructora podrá contar con el apoyo de personal especializado externo.

9.2.1 Realización de entrevistas

Durante la fase de instrucción se recopilará toda la información referente a la situación expuesta por la persona afectada, comunicando a la persona denunciada los hechos de los que se le acusa y dando la oportunidad de exponer su relato.

También podrán citarse, cuando los haya, a testigos, siempre advirtiéndoles de la confidencialidad del proceso y de la necesidad de preservar a todas las partes implicadas.

Es recomendable realizar las entrevistas a la persona denunciada y a testigos en el menor lapso posible, para evitar presiones, así como filtraciones y manipulaciones de la información.

En todo caso, en el caso de que las entrevistas se lleven a cabo de forma presencial, deberán realizarse con suficiente distancia temporal como para garantizar que las personas citadas no coincidan físicamente.

Entrevistas con la parte afectada

Después de la entrevista inicial, previa a la denuncia, se convocará la persona afectada a una segunda entrevista de profundización, que debe permitir:

- Ampliar y pulir el relato una vez identificados los hechos relevantes.
- Recoger material probatorio o de indicio añadido, si lo hubiere.

- Valorar el daño y el impacto que la situación de abuso, violencia o discriminación ha causado en la persona afectada.
- Conocer la existencia de testigos a quien entrevistar.
- Informar la persona afectada de la posibilidad de aplicar medidas cautelares y conocer su parecer sobre las medidas propuestas.
- Informar sobre la posibilidad de iniciar un proceso de justicia restaurativa, siempre que se den las condiciones suficientes de seguridad física y emocional y no revictimización y que haya reconocimiento de los hechos por parte de la persona agresora y voluntariedad de todas las partes.

Actitud y actuación de las personas entrevistadoras en las entrevistas con la persona afectada

Hacerle saber que la AETG está fuertemente comprometida con la erradicación de las situaciones abusivas, de violencia y discriminación en el ámbito terapéutico y formativo.

Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los hechos expuestos.

Establecer un clima de confianza y confidencialidad, dar el nombre y preguntar por el nombre de la persona a la que se atiende.

Consultarle cómo cree que puede ser ayudada, haciéndole saber que sus necesidades son tenidas en cuenta.

Ayudarla a reconstruir los hechos en forma cronológica, otorgándole el tiempo necesario.

Informar sobre la posibilidad de convocar a testigos para completar la valoración.

Explicarle que se protegerá su intimidad y dignidad y que la información personal facilitada será tratada con confidencialidad y se protegerán aquellos datos especialmente sensibles (por ejemplo, sanitarios).

Agradecer la confianza depositada en la Comisión Instructora.

Entrevistas con la parte denunciada

La entrevista a la persona denunciada debe permitir:

- Explicar que se le ha denunciado por hechos graves relacionados con vulneración de derechos fundamentales.

- Aclarar las acusaciones sin revelar información que vulnere la intimidad de la víctima (por ejemplo, no dar información sobre el daño psicológico que la situación ha generado).
- Pedir aclaración de hechos narrados por la persona afectada que sean considerados relevantes o constitutivos de abuso, violencia o discriminación.
- Pedir a la persona denunciada elementos probatorios de su relato y aportación de testigos, si procede.
- Bajo demanda expresa de la persona denunciada, o en caso de que la Comisión Instructora lo valore necesario, se podrá convocar una segunda entrevista con la parte denunciada, para aclarar hechos o recabar material probatorio añadido.

Actitud y actuación de las personas entrevistadoras con la persona denunciada

Informar – Escuchar – Firmeza en el rechazo de los abusos, la violencia y la discriminación– Posibilitar la defensa

Informar sobre el rol de quien entrevista y el procedimiento de investigación basado en instrucción contradictoria.

Transmitir los derechos de la persona entrevistada.

Darle a conocer los hechos de los cuales se le acusa, facilitándole la denuncia.

Escuchar a la persona acusada, posibilitando que pueda comentar cada uno de los hechos manifestados por la persona que presentó la denuncia.

Si la persona admite las acusaciones: informar de que la AETG no tolera este tipo de conductas, que deben cesar inmediatamente. Se le informa sobre medidas y sanciones que puedan tomarse y, solo con conformidad de la persona afectada, la posibilidad de iniciar un proceso restaurativo.

Si niega las acusaciones: tendrá que esclarecer qué admite y qué niega y en este caso, deberá presentar testigos u otros medios de prueba que sostengan su defensa.

Informar que no es conveniente que se comunique con la persona que le ha denunciado: cualquier acción de amenaza o represalia podría considerarse violencia en sí misma y agravaría la situación.

Entrevistas a testigos

La entrevista a testigos debe permitir:

- Contrastar información con el relato de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Explorar la posibilidad de recopilar más material probatorio.
- Valorar el impacto colectivo que la situación de abuso, discriminación o violencia ha tenido para, posteriormente, poder proponer medidas de transformación colectiva.

¿Quién puede ser susceptible de ser considerada persona testigo de una situación abuso, violencia o discriminación?

A priori, puede parecer dificultoso encontrar testigos de situaciones abusivas, de violencia o discriminación que se den en el marco de la terapia individual. Sin embargo, el proceso de entrevistas a las personas involucradas suele proporcionar información relevante que permite la identificación de posibles testigos. A continuación, se presentan algunos ejemplos:

- Profesionales del mismo centro terapéutico (terapeutas, personal administrativo, etc.) que hayan observado conductas inapropiadas o recibido comentarios preocupantes.
- Personas que realizan supervisión o coordinación de la persona investigada, si existen mecanismos de supervisión establecidos.
- Clientes anteriores (en casos de patrones repetitivos, manteniendo su anonimato y solo si es estrictamente necesario para la investigación).
- Acompañantes/familiares que hayan presenciado interacciones inadecuadas o recibido información relevante.
- Otras personas profesionales que atiendan a la persona afectada (personal sanitario o de trabajo social, etc.), si esta autoriza a compartir información.
- Personas que puedan aportar información contextual, como personal de limpieza o recepción que haya presenciado situaciones comprometedoras en espacios comunes.
- Colegas de la persona denunciada que puedan aportar información sobre su conducta profesional en otros contextos (por ejemplo, comentarios sexistas en formaciones).
- Alumnado que haya presenciado los hechos o recibido comentarios inapropiados.

- Docentes, personas tutoras o facilitadoras del programa formativo.
- Alumnado de otras ediciones (si existen patrones repetitivos de conducta).
- Personas que coordinan la formación.
- Personal administrativo que haya gestionado quejas previas o observado dinámicas problemáticas.
- Personas invitadas como ponentes que hayan presenciado conductas inadecuadas.

Como criterio general, el número de personas testigos tendría que ser el mínimo necesario para la recogida de información relevante y poder garantizar la preservación de la confidencialidad, así como el derecho a la intimidad de las personas implicadas.

Cuestiones metodológicas

- Todas las partes implicadas en el proceso de denuncia tienen derecho a audiencia.
- Todas las personas implicadas tienen derecho a ser asistidas por personas asesoras y a ser acompañadas en las entrevistas por una persona de su confianza.
- Cualquier persona puede negarse a declarar, pero, en todo caso, cabe recordar que es responsabilidad de todas las personas que integran la AETG denunciar y actuar ante situaciones de abuso, violencia y discriminación.
- Cualquiera de las partes implicadas tiene derecho a presentar el recurso pertinente en caso de no estar de acuerdo con la resolución de la Comisión Instructora validada por la Junta Directiva, dentro del período de alegaciones establecido.
- Todas las partes tienen derecho a recibir información de la evolución de la tramitación y que se les notifiquen las medidas cautelares y, en su caso, sancionadoras que se les aplicarán.
- Si una persona denuncia una situación de vulneración de derechos fundamentales y presenta indicios fundamentados, corresponde a la parte demandada demostrar que no los ha vulnerado.

Confidencialidad y registro de información

Espacio para las entrevistas que garantice la privacidad y la seguridad, confort, que facilite un ambiente de confianza.

En lo posible, se evitará realizar entrevistas virtuales, especialmente con la persona afectada y la persona denunciada, a no ser que estas lo pidan expresamente.

Apertura de expediente codificado y acceso restringido al mismo. La información recogida tendrá tratamiento de información reservada.

Acta de cada reunión de la Comisión Instructora.

Documento de síntesis firmado después de cada entrevista:

La etapa final de la entrevista se dedicará a la preparación del documento de síntesis de la entrevista, respetando los hechos relatados.

Una vez redactada, la persona entrevistada tendrá la oportunidad de revisarlo y corregir aquello que considere conveniente.

Si estuviera de acuerdo, tendrá que firmarlo de conformidad.

En el caso de que no quiera firmarlo, se agregará una breve explicación de por qué no se ha firmado, firmando únicamente la parte entrevistadora.

9.2.2 Informe de conclusiones

Finalizada la fase de investigación, la Comisión Instructora procederá a elaborar un informe de conclusiones que será vinculante a nivel interno en relación con la existencia de una situación de abuso, violencia o discriminación. El informe deberá contener²¹:

- Fecha del informe y fecha de la denuncia.
- Identificación de la persona o personas que denuncian la situación de abuso, discriminación o violencia, de la persona denunciada y de las personas testigos (la identificación de todas estas personas puede ser codificada).
- Identificación de las personas que configuran la Comisión Instructora y de las personas profesionales externas que hayan participado en la fase de atención o en la fase investigación, si es el caso.
- Metodología empleada.
- Resumen de los principales hechos y de los argumentos planteados por las personas implicadas.
- Resumen de las necesidades manifestadas.
- Resumen de las intervenciones realizadas y de las medidas cautelares y de protección adoptadas.

²¹ Un modelo detallado de informe se incluye en el Anexo 9.

- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.
- Resolución:
 - Valoración del caso, de las necesidades detectadas (en cuanto a la persona afectada, a la persona denunciada y al entorno), del riesgo persistente y del daño generado (a la víctima y al entorno).
 - Medidas propuestas diferenciadas por tipología (correctoras, protectoras, organizativas, de sensibilización, de recuperación, reparadoras, sancionadoras) y alcance (individual o colectivo).

10. Aplicación de medidas

El Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento es el órgano responsable de garantizar la aplicación de las medidas derivadas del proceso de investigación, que serán refrendadas por la Junta Directiva.

En el caso de las medidas sancionadoras, será la Junta Directiva el órgano responsable de su aplicación.

Todas las medidas adoptadas contarán con un plan de seguimiento periódico para evaluar su efectividad.

10.1 Medidas preventivas

Son aquellas actuaciones orientadas a evitar la aparición de conductas de abuso, violencia y discriminación e incluyen la prevención estructural orientada a modificar las normas sociales y culturales que sostienen estas conductas. Deben ser implementadas por la AETG y las entidades asociadas de forma transversal y sistemática, como parte de una política activa orientada a la consecución de prácticas terapéuticas y formativas éticas, así como la equidad de género y la eliminación de toda forma de discriminación.

Las medidas preventivas se han descrito extensamente en el apartado 7 del presente Protocolo, sobre Política preventiva.

10.2 Medidas cautelares y de protección

Se trata de medidas temporales dirigidas a proteger la persona afectada y a evitar la agravación de la situación mientras dura el proceso de investigación, se elabora el informe de conclusiones y se determinan medidas finales. El Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento las propone y la Junta Directiva las aprueba de forma ágil e inmediata.

La aplicación de medidas cautelares exige el cumplimiento de una serie de requisitos:

- La persona afectada presenta indicios fundamentados sobre la existencia de una situación que atenta contra su dignidad, integridad, salud o bienestar personal.
- Se aprecia riesgo de agravamiento de la situación, de incremento del daño hacia la persona afectada y de su entorno y/o de represalias, que exige la adopción inmediata de medidas protectoras.
- Proporcionalidad: coherencia entre las medidas adoptadas y la gravedad de los hechos comunicados.

A pesar de la dificultad de concretar medidas cautelares, que deberán definirse ante cada caso particular y en función de las especificidades de este, a continuación, se enumeran – a modo de ejemplo – algunas medidas, con el objetivo de orientar a las personas responsables de su aplicación:

- Evitar la publicitación en la página de la AETG de la persona denunciada.
- Derivación de clientes a otras personas terapeutas, manteniendo la tarifa acordada entre la persona cliente y la persona demandada.
- Supervisión obligatoria de todos los casos activos de la persona investigada.
- Permiso laboral remunerado a la parte denunciada, durante el procedimiento de aclaración de los hechos y hasta la decisión resolutive de la Comisión.
- Recomendación expresa de no comunicación de la persona denunciada con la denunciante, mientras dure el proceso de valoración.
- Prohibición, a la parte denunciada, de participar en comisiones o asistir a reuniones, actos u otros acontecimientos de la AETG en los cuales esté presente la presunta víctima hasta la resolución del caso.
- Suspensión temporal de cargos de representación de la AETG y de reconocimiento público de la parte denunciada hasta la resolución del caso.

En el marco de centros terapéuticos o escuelas, cuando se den relaciones laborales:

- Permiso laboral remunerado a la parte afectada, siempre que esta lo solicite, durante el procedimiento de investigación de los hechos y hasta la decisión resolutive de la Junta Directiva.
- Modificación horaria o teletrabajo dirigido a la parte denunciada, sin menoscabo de las condiciones laborales.
- Modificación horaria o teletrabajo dirigido a la parte afectada, siempre con acuerdo de esta y sin menoscabo de las condiciones laborales.

10.3 Medidas reparadoras

Se trata de actuaciones dirigidas a restituir los derechos vulnerados y sanar el daño individual y colectivo provocado.

Cuando una persona ve vulnerados sus derechos fundamentales tiene derecho a una reparación del daño; por lo tanto, estas medidas se dirigirán a compensar el impacto negativo que el abuso, violencia o discriminación ha tenido sobre la integridad y la dignidad de la persona, además del efecto sobre su salud psico-física o impacto material y económico.

Así mismo, la reparación también debe dirigirse al entorno o colectivo en el que ha tenido lugar la situación vulneradora, tanto como agente activo de la reparación como parte dañada por la situación.

A la hora de proponer medidas reparadoras, siempre partiendo de las necesidades y demandas de la persona afectada y del entorno en el que se ha dado la situación de abuso, discriminación o violencia, y teniendo en cuenta el daño generado, el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento deberá partir de:

- El derecho al reconocimiento público de la condición de víctima/superviviente de abusos, violencia o discriminación, siempre desde el máximo respeto y la dignificación.
- El derecho a preservar la intimidad: el derecho al reconocimiento no se opone, en ningún caso, al derecho de la víctima/superviviente de abusos, violencia o discriminación a preservar la intimidad, cuando esta así lo desee, de forma que este reconocimiento no sea publicitado ni comunicado a terceras personas.
- Derecho a la compensación y restitución, que puede comprender indemnización económica, apoyo y/o atención social, psicológica o sanitaria dirigida a superar los daños sufridos u otras maneras de reparar el perjuicio causado.

A continuación, se exponen, a modo de ejemplo, posibles medidas de reparación:

- Demanda de disculpas de la parte agresora.
- Comunicación pública de baja de la parte agresora como socia de la AETG por aplicación del régimen disciplinario de la Asociación.
- Reconocimiento por parte de la AETG o entidad involucrada de que no se han llevado a cabo las medidas adecuadas para prevenir la situación denunciada.
- Ofrecimiento de atención terapéutica a la persona victimizada.
- Orientación sobre posibles servicios de asesoramiento legal a la persona victimizada.
- Consideración de las faltas de asistencia a asambleas (estructura societaria) y el absentismo laboral (estructura laboral) derivado de la situación vulneradora como ausencias justificadas.
- Adaptación del horario laboral o profesional (cuando la relación sea mercantil).

- Apoyo a la reincorporación laboral o en los espacios societarios de la AETG (asamblea, comisiones, grupos de trabajo, etc.), cuando la persona se haya ausentado un largo tiempo a causa de la situación vivida.
- Entrevistas y encuestas periódicas con la persona afectada y al entorno en el que se ha dado la situación vulneradora, para hacer efectiva la garantía de no repetición.
- Intervenciones grupales dirigidas a reparar el daño colectivo que la situación de abuso, violencia o discriminación ha generado.
- Intervenciones grupales dirigidas a responsabilizarse del daño colectivo que la situación de abuso, violencia o discriminación ha generado.
- Proponer el inicio de un proceso restaurativo posterior a la instrucción contradictoria, cuando la persona afectada considere que el daño generado no se ha visto reparado una vez finalizada la fase de investigación o que, incluso, el procedimiento llevado a cabo ha incrementado el daño.

10.4 Medidas sancionadoras

El objetivo de estas medidas puede ser corrector (evitar que la persona agresora vuelva a cometer acciones de esta naturaleza), ejemplificador (mostrar el rechazo firme de la AETG hacia prácticas que contravienen su código ético) o punitivo (sancionar una conducta considerada incorrecta).

Las medidas sancionadoras aplicables a la estructura societaria se recogen en la normativa interna de la AETG (Estatutos y Reglamento de Régimen Interno) y en el convenio colectivo de aplicación (estructura laboral).

Así, el RRI de la AETG prevé las siguientes sanciones²²:

- Por infracciones leves:
 - Amonestación verbal o por escrito.
- Por infracciones graves:
 - Apercibimiento y advertencia.
 - Suspensión temporal de la condición y derechos de socia o socio y de su acreditación o membresía por un período de hasta doce meses.
 - Inhabilitación temporal para desempeñar cargos representativos en los Órganos y Comisiones de la Asociación por un periodo de hasta doce meses.
- Por infracciones muy graves:
 - Suspensión temporal de la condición y derechos de socio o socia y de su acreditación o membresía por un periodo de hasta cinco años.

²² En caso de que se actualicen las sanciones recogidas en el RRI u en otra normativa interna, las sanciones a aplicar serán las recogidas en los documentos normativos, independientemente de que hayan sido actualizadas en el presente documento.

- Inhabilitación temporal para desempeñar cargos representativos por un período de hasta cinco años.
- Inhabilitación definitiva para ocupar cargos dentro de la AETG.
- Expulsión de la AETG con pérdida definitiva de la condición de socia o socio.

10.4.1 Factores agravantes

A la hora de valorar la gravedad de las conductas y la sanción a aplicar habrá que tener en cuenta la concurrencia de factores agravantes. A continuación, se presenta un listado de factores agravantes, a modo de ejemplo, sin ánimo excluyente ni limitador:

Agravantes relacionados con la vulnerabilidad

- Victimización de personas en situación de especial vulnerabilidad:
 - Personas con trastornos psicológicos graves.
 - Personas en crisis agudas (duelo, trauma reciente, etc.).
 - Personas migrantes o con barreras idiomáticas.
 - Personas en situación de precariedad social y económica.
- Abuso de la relación terapéutica:
 - Manipulación emocional o dependencia inducida.
 - Uso de información confidencial de la persona cliente con fines coactivos.

Agravantes relacionados con las características del hecho

- Violencia múltiple: superposición de diferentes formas de abuso o violencia.
- Daño premeditado: conductas planificadas (por ejemplo: grabación no consentida de sesiones).
- Persistencia en el tiempo: patrón repetitivo con la misma víctima o con varias víctimas.
- Negación de la evidencia: destrucción de registros documentales o pruebas.

Agravantes por abuso de poder

- "Quid pro quo" terapéutico: condicionar la terapia a favores sexuales, económicos o personales.
- Jerarquía profesional: por ejemplo, profesorado que abusa de alumnado, dirección de la escuela sobre personas que forman parte de la estructura del centro o del equipo formativo, etc.
- Aprovechamiento del prestigio personal o profesional para silenciar a víctimas.
- Terapias coercitivas que ahondan en discriminaciones sobre colectivos LGTBIQ+, migrantes, etc.

Agravantes por impacto

- Empeoramiento deliberado del estado de la persona cliente.
- Trastorno de estrés postraumático derivado de la terapia.
- Culpabilización de víctimas de violencia de género.
- Daño a terceros: por ejemplo, familias afectadas por diagnósticos falsos.
- Daño institucional: uso del nombre de la AETG para legitimar abusos.

Agravantes de procedimiento

- Obstrucción a la investigación: como intimidación a testigos o falsificación de documentos.
- Reincidencia: antecedentes de sanciones éticas previas.

11. Seguimiento

El Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento hará un seguimiento continuando de la situación comunicada, a través de entrevistas periódicas con la persona o personas afectadas, de encuestas u otros instrumentos para conocer el ambiente del entorno donde se ha dado la situación, o de coordinaciones con los servicios especializados a los cuales se ha derivado las personas que sufren situaciones de abuso, violencia o discriminación.

Así mismo, el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento, en acuerdo con la Junta Directiva, velará por la aplicación de las medidas de corrección, protección, recuperación o reparación que se hayan podido definir juntamente con la persona o personas afectadas.

La aplicación y el seguimiento de las medidas disciplinarias será responsabilidad de la Junta Directiva, con el apoyo de Gerencia.

12. Gestión documental, registros y evaluación

La información y la documentación generada durante un proceso de investigación derivado de una denuncia interna será custodiada por el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento, en un archivo de acceso restringido y solo será compartida con fines de atención y apoyo a la recuperación y siempre con el consentimiento de la persona afectada.

Así mismo, el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento creará y mantendrá actualizado el registro informático de las situaciones producidas en aplicación de este Protocolo. El registro será de uso restringido por el Comité de Escucha y Acompañamiento de Reclamaciones, facilitando a la Junta Directiva la información que requiera para su actuación, siempre respetando la normativa establecida en materia de protección de datos y confidencialidad y, teniendo en cuenta que solo se incorporarán al expediente personal las denuncias investigadas y probadas.

En todo caso, la Asamblea y la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la haya, tendrá acceso a información estadística siempre que lo solicite: número de acciones preventivas ejecutadas, número de situaciones atendidas, número de personas derivadas a servicios especializados, número de denuncias según sexo/género/origen/edad, tipología de situaciones denunciadas, resolución (archivo, participación en proceso restaurativo, existencia de situación de violencia, existencia otras situaciones sancionables y medidas aplicadas).

Así mismo, la información registrada será utilizada para llevar a cabo una evaluación anual del funcionamiento del Protocolo y de las situaciones que han conducido a su activación. La evaluación del Protocolo tiene que permitir detectar carencias, incorporar modificaciones necesarias o introducir mejoras procedimentales o actualizaciones normativas.

13. Bibliografía

Asociación Española de Terapia Gestalt (revisión 2024): *Código ético*.

Alberich Castellanos, Sílvia (2025): *Protocol 2025-2030 per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a la XES*. Xarxa d'Economia Social i Solidària (XES).

Albertí i Cortés, Mònica; González, Elisenda; Tolosa M. Helena (2023): *El petit manual de l'enfocament restauratiu global en l'àmbit educatiu*. Departament d'Educació. Generalitat de Catalunya.

Azurmendi Echegaray, Ainhoa i Fontecha Miranda, Matilde (2015): *Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para un protocolo*. Ed.: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y Departament de Educació, Política lingüística i Cultura del Gobierno Vaco, Gasteiz.

Cantor, David James (2011): *Restitución, compensación, satisfacción: Reparaciones transnacionales y la Ley de Víctimas de Colombia*. Ed. ACNUR, Ginebra.

Casellas Tauler, Mireia; Esteban Tercero, Lorena; Vilà Castelló, Ariadna (2023): *Protocol marc per a l'abordatge de les violències masclistes als equipaments municipals*. Diputació de Barcelona.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): *Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe*. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Departament d'Igualtat i Feminismes (2022): *Protocol marc per a una intervenció amb diligència en situacions de violències masclistes*. Generalitat de Catalunya.

Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer (2024): *Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*.

Fundación Claudio Naranjo/Programa SAT (2024): *Protocolo de prevención, detección y actuación en casos de abuso de poder, violencia sexual y comportamientos discriminatorios*. Ediciones La Llave.

FIL A L'AGULLA (2022): *Guia per a l'elaboració de protocols d'abordatge de violències masclistes*.

Ginard Rodríguez, Maria i Alcaraz Coca, Núria (2022): *Protocol per a l'abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques de SOSTRE CÍVIC*. Esberla SCCL.

Hortensia Hinds (2024): "Coaching inclusively with a focus on race: What does it take?". *Gestalt International Study Center Blog*.

Jiménez Pérez, Edurne i Guxens Badia, Laura (2023): *Llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes*. Generalitat de Catalunya, Departament d'Igualtat i Feminismes.

Marsh, Francesca y Wager, Nadia M. (2015): "Restorative justice in cases of sexual violence": Exploring de views of the public and survivors" en *Probation Journal*, Vol. 62(4) 336–356.

Oficina del Alto Comisionado por los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2005): *Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*. Resolución de la Asamblea General.

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres (2023): *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Manual de referencia*. Instituto de las Mujeres.

UNODC (2020): *Handbook on restorative justice programmes*. Naciones Unidas, Viena.

Unidad de Igualdad de Género de la UCM (2017): *Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad de género o expresión de género*. Ed.: Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

14. Anexos

Anexo 1: Personas que conforman el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento y bolsa de personas sustitutas para conformar la Comisión de instrucción

Nombre y apellidos:

Relación con la entidad:

En calidad de (titular, bolsa personas sustitutas):

Forma de contacto:

Nombre y apellidos:

Relación con la entidad:

En calidad de (titular, bolsa personas sustitutas):

Forma de contacto:

Nombre y apellidos:

Relación con la entidad:

En calidad de (titular, bolsa personas sustitutas):

Forma de contacto:

Nombre y apellidos:

Relación con la entidad:

En calidad de (titular, bolsa personas sustitutas):

Forma de contacto:

Nombre y apellidos:

Relación con la entidad:

En calidad de (titular, bolsa personas sustitutas):

Forma de contacto:

Nombre y apellidos:

Relación con la entidad:

En calidad de (titular, bolsa personas sustitutas):

Forma de contacto:

Composición revisada y aprobada en Asamblea con fecha:

Anexo 2: Modelo de comunicación dirigida al Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento

Modelo de comunicación de uso voluntario, pudiéndose realizar una comunicación en formato libre

Asunto: Solicitud de comunicación con el Comité de Escucha y Acompañamiento por una situación de abuso, violencia o discriminación

Datos de la persona que emite la comunicación:

- Nombre y apellidos: _____
- DNI/NIE/Pasaporte: _____
- Correo electrónico/teléfono de contacto: _____
- Relación con la asociación (paciente, miembro, estudiante, etc.):

Datos de la persona señalada (si se conocen):

- Nombre y apellidos: _____
- Cargo/vinculación: _____

Descripción de los hechos:

(Relatar de manera sintética los hechos que motivan la comunicación)

Tipo de vulneración denunciada (marcar las que correspondan):

☐ Abusos psicológico ☐ Abuso de poder ☐ Conductas sexuales inapropiadas y violencias sexuales ☐ Conductas discriminatorias ☐ Violencias digitales ☐ Otra:

Solicitud:

"Manifiesto que la información proporcionada es veraz y autorizo al Comité de Escucha a ponerse en contacto conmigo en relación con los hechos descritos, entendiendo que la información proporcionada en el presente escrito será tratada de manera confidencial."

- Firma: _____
- Lugar y fecha: _____

Anexo 3: Consentimiento informado para el inicio de investigación

Asunto: Autorización para la investigación de denuncia por vulneración de derechos

Yo, _____ [nombre completo] con DNI/NIE/Pasaporte _____, en calidad de denunciante

Declaro que:

1. He recibido información sobre el procedimiento de investigación basado en instrucción contradictoria recogido en el *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias*, que garantiza:
 - a. El derecho a recibir audiencia, exponer mi versión de los hechos y presentar pruebas.
 - b. El derecho a solicitar medidas cautelares de protección y reparación y a que estas sean valoradas.
 - c. La confidencialidad de los datos sensibles.
 - d. El derecho a recibir información sobre la tramitación del proceso.
 - e. El derecho a recibir un trato diligente, no revictimizante.
 - f. El derecho a no sufrir represalias por formular la presente denuncia.
 - g. Una orientación restaurativa.
 - h. Plazos máximos para cada fase del proceso.
2. Comprendo que la investigación incluirá:
 - Dar a conocer los hechos denunciados a la persona denunciada.
 - Entrevistas con las partes implicadas.
 - Solicitud de posible material probatorio.
 - Solicitud de posibles testimonios a terceras personas.
3. Acepto participar en este proceso y autorizo al Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento a:
 - a. Recabar la información estrictamente necesaria para llevar a cabo el proceso de investigación.
 - b. Notificarme verbalmente y por escrito de las conclusiones y medidas adoptadas.

Derechos que conservo:

- Retirar mi consentimiento en cualquier momento (sin perjuicio de la investigación ya realizada).
- Solicitar la recusación de un miembro de la Comisión Instructora por conflicto de intereses.

Firma: _____

Lugar y fecha: _____

Anexo 4: Consentimiento informado para la participación en un proceso restaurativo

Asunto: Solicitud de participación en un proceso restaurativo

Yo, _____ [nombre completo] con DNI/NIE/Pasaporte _____, en calidad de

☐ Persona afectada ☐ Persona denunciada ☐ Comunidad interesada

Acepto participar de manera libre y voluntaria en un proceso restaurativo que tiene como objetivo propiciar un espacio que facilite la reparación del daño producido por la situación de abuso, violencia o discriminación: ☐ sufrida ☐ infringida ☐ que se ha dado en mi entorno inmediato.

Así mismo, manifiesto que:

a) Conozco el contenido del *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias* en relación con los derechos y deberes que se derivan y los efectos que su aplicación pueda ocasionar.

b) He recibido información sobre quién conforma el Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento, así como de la persona o personas que llevarán a cabo el rol de facilitación del proceso restaurativo.

c) Conozco y acepto las normas y los principios que rigen el proceso restaurativo, como son la voluntariedad, la confidencialidad, la seguridad física y emocional de las partes, la salvaguarda de derechos, el respeto mutuo y la buena fe.

d) Entiendo que toda la información que se facilite durante las sesiones del proceso será tratada de manera confidencial y que no será utilizada por ninguna de las partes ni por las personas facilitadoras para finalidades diferentes del mismo proceso restaurativo.

e) Entiendo que mi participación es voluntaria y que, en cualquier momento, yo o cualquiera de las otras partes podemos abandonar el proceso restaurativo, notificándolo de manera oportuna.

f) Entiendo que las personas facilitadoras acompañan el proceso teniendo en cuenta las necesidades de todas las partes, así como la necesidad específica de protección y no revictimización de la parte afectada.

Las personas facilitadoras suspenderán el proceso si detectan situaciones de desequilibrio de poder, coacción o activación de procesos traumáticos.

g) Entiendo que el proceso se guiará por la búsqueda de reparación genuina del daño causado, así como la buena fe de todas las partes.

Declaración:

"Entiendo que este proceso busca la reparación del daño y no exime de responsabilidades legales o éticas".

Firma: _____

Lugar y fecha: _____

Anexo 5: Compromiso de confidencialidad (Comité de Escucha, Comisión Instructora, Personas facilitadoras)

Yo, _____ [nombre completo] con DNI/NIE/Pasaporte _____, en calidad de ☐ Miembro del Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento ☐ Miembro de la Comisión Instructora ☐ Persona facilitadora de un proceso restaurativo

DECLARO:

Que de acuerdo con *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias*, tengo conocimiento de que la información aportada y generada por las actuaciones llevadas a cabo en el marco de mis funciones en el abordaje de una situación de abuso, violencia o discriminación en el ámbito de la AETG tiene carácter estrictamente confidencial y solo puede ser conocida, y según el papel que lleven a cabo, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación o de abordaje restaurativo de las cuales tengan conocimiento.

Que me comprometo a guardar absoluta confidencialidad sobre todos los datos e información de carácter reservado que tenga conocimiento como miembro del Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento/Miembro de la Comisión Instructora/Persona facilitadora de un proceso restaurativo, de manera indefinida y aunque cese mi vinculación con la AETG, proporcionando, únicamente, la información necesaria para que la Junta Directiva de la AETG pueda cumplir con las funciones que le atribuye el Protocolo mencionado, o aquella que sea requerida por mandato legal.

Y para que conste, firmo el presente compromiso de confidencialidad.

Firma: _____

Lugar y fecha: _____

Anexo 6: Compromiso de confidencialidad de las personas testigos

Yo, _____ [nombre completo] con DNI/NIE/Pasaporte _____, en calidad de testigo

DECLARO:

Que de acuerdo con el *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias*, tengo conocimiento que la información aportada y generada por las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la investigación interna tiene carácter estrictamente confidencial y solo puede ser conocida, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en las diferentes fases.

Las personas que intervengan en el procedimiento como testigos tienen la obligación de no transmitir ni divulgar información relativa al procedimiento para el cual se las ha citado o relativa a las personas implicadas.

Que me comprometo a guardar absoluta confidencialidad sobre todos los datos e información de carácter reservado que tenga conocimiento como testigo, de manera indefinida y aunque cese mi vinculación con la AETG, proporcionando, únicamente, aquella información que me sea requerida por mandato legal.

Y para que conste, firmo el presente compromiso de confidencialidad.

Firma: _____

Lugar y fecha: _____

Anexo 7: Declaración responsable de incompatibilidades

Declaración responsable de las personas miembros de la Comisión Instructora de no incurrir en ningún supuesto de incompatibilidad

Yo, _____ [nombre completo] con DNI/NIE/Pasaporte _____, en calidad de miembro de la Comisión Instructora

DECLARO, RESPONSABLEMENTE:

No incurrir en ninguno de las causas de incompatibilidad recogidas en el *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias*:

- Las personas que estén involucradas en los hechos denunciados o sean parte de un procedimiento previo por abusos, violencia o discriminación.
- Las personas que tengan relación de parentesco, amistad o enemistad con las partes implicadas.
- Las personas que hayan sido testigos de la situación denunciada.
- Las personas que mantengan algún tipo de relación profesional con alguna de las partes.

Firma: _____

Lugar y fecha: _____

Anexo 8: *Carta de adhesión* al Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias

(Dirigida a personas y entidades socias de la AETG)

Yo, _____, con DNI/NIE/PASAPORTE _____,

en calidad de ☐ persona socia o ☐ representante legal de _____ (nombre de la organización),

MANIFIESTO QUE:

- ☐ Me adhiero formalmente al *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias* (personas socias)
- ☐ Nuestra entidad se adhiere formalmente al *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias* (entidades adheridas)

Lo que implica asumir el compromiso de:

- Implementar medidas preventivas para evitar situaciones de abuso, discriminación o violencia (entidades adheridas).
- Facilitar la identificación y denuncia de violencias machistas y/o prácticas abusivas, discriminatorias o violentas (entidades adheridas y personas socias).
- Designar un órgano interno (comisión, grupo de trabajo) para gestionar denuncias, garantizando (entidades adheridas):
 - Confidencialidad y protección a las víctimas.
 - Reparación integral del daño.
 - Revisión comunitaria para prevenir futuras vulneraciones.
- Aceptar la intervención subsidiaria de la AETG en la investigación de situaciones que se den en la entidad de la cual formo parte, cuando esta no cuente con los mecanismos necesarios para llevar a cabo de forma garantista el abordaje de una situación de abuso, violencia o discriminación (entidades adheridas).
- Aceptar las medidas determinadas por la AETG, una vez finalizado el período de investigación (personas socias y en procesos de intervención subsidiaria).

Reconociendo que esta adhesión:

- a. No transfiere responsabilidades a la AETG, sino que refleja mi/nuestro compromiso activo con los principios del *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias*.
- b. Implica adaptar el marco a mi contexto terapéutico/nuestro contexto organizativo, manteniendo los estándares éticos establecidos.

En _____, a ____ de _____ de 20.

Firma del/de la representante/de la persona socia: _____

Sello de la organización

(Adjuntar copia del Protocolo interno adoptado, si aplica)

Anexo 9: Modelo de informe de conclusiones²³

Modelo orientativo que la Comisión Instructora podrá tomar como referencia y adaptar según sus necesidades

1. Identificación del informe

- Fecha de emisión
- Nombres, sexo/género y roles de los miembros de la Comisión Instructora y fecha de activación de esta
- Fecha de la denuncia.
- Identificación de las personas involucradas (parte denunciante, parte denunciada, testigos). La identificación puede ser a través de códigos anonimizados.

2. Introducción

- Contexto del informe: breve explicación de la situación que ha motivado la denuncia y el inicio de un procedimiento de valoración.
- Objetivo del informe: exposición clara de los objetivos del informe (valorar la situación, identificar riesgos, proponer acciones de reparación, etc.).
- Metodología empleada: descripción de cómo se ha recopilado la información (entrevistas, reuniones, documentación revisada, etc.) y los principios que guían el análisis.
- Confidencialidad: aclaración de que el procedimiento se ha realizado respetando los principios de confidencialidad y protección de las personas implicadas y que el informe será tratado cumpliendo estos principios.

3. Descripción de la situación

- Contexto de la situación de violencia comunicada: resumen de los hechos relevantes según los relatos de las personas involucradas, de las personas testimonios y de la información recopilada.
- Partes implicadas: identificación de las personas involucradas y de los y de las testigos (con posibilidad de codificar su identificación si se precisa preservar su identidad).
- Evolución de la situación: cronología o descripción de cómo ha ido desarrollándose la situación, desde el inicio hasta la actualidad.

4. Análisis del impacto y el daño

- Daños a la persona afectada: descripción del daño emocional, psicológico, físico o social que la persona afectada ha expresado haber sufrido.

²³ Modelo tomado del *Protocol per a la prevenció, l'abordatge i la reparació de violències masclistes i LGTBIAQ+-fòbiques a la XES* (2025).

- Daños en la comunidad o al grupo: impacto de la situación en el entorno. Puede incluir efectos en la cohesión grupal, en la confianza o en el desempeño laboral, por ejemplo.
- Impacto en la persona señalada como agresora: evaluación del impacto que la denuncia o la situación tiene sobre la persona acusada (sobre todo si se aplican procedimientos restaurativos).

5. Análisis de necesidades

El presente apartado puede incorporar información de carácter personal; en caso de que las partes soliciten copia del informe habrá que eliminar aquellos datos que puedan suponer incumplimiento de la Ley de protección de datos o vulnerar la intimidad de cualquier de las personas señaladas.

- Necesidades de la persona afectada:
 - Necesidades emocionales (apoyo psicológico, sentir que su testimonio ha sido validado, etc.)
 - Necesidades de seguridad (medidas de protección o distanciación del agresor, etc.)
 - Necesidades de reparación (qué acciones considera la persona afectada que pueden ayudar a reparar el daño)
 - Necesidades de no repetición
- Necesidades de la persona señalada/denunciada (cuando se lleven a cabo procesos restaurativos):
 - Necesidades de responsabilización (reconocer la violencia y el daño causado, entender las consecuencias de sus acciones)
 - Necesidades de transformación.
 - Necesidad de reintegración en el entorno profesional gestáltico,
- Necesidades de la comunidad o grupo:
 - Necesitados de restaurar la cohesión social
 - Necesidades de responsabilización
 - Necesidades de reparación
 - Necesidades de prevenir situaciones similares en el futuro

6. Evaluación de riesgos

- Riesgos para la víctima: posible riesgo de que se perpetúe o agrave la situación de manifestada, o de que surjan nuevas formas de abuso, violencia o discriminación (revictimización, exclusión, etc.).
- Riesgos para la persona señalada: potencial escalada de la situación, de exclusión, etc.
- Riesgos para el entorno: impacto que puede tener la carencia de resolución o una mala gestión de la situación en la comunidad o grupo afectado.

- Medidas de mitigación (cautelares y de prevención terciaria): recomendaciones para reducir estos riesgos a corto, medio y largo plazo.

7. Medidas recomendadas:

- Medidas de cautelares (de prevención de riesgos y protectoras)
- Medidas para la reparación del daño dirigidas a la víctima
- Medidas de apoyo a la víctima
- Medidas para la reparación del daño dirigidas a la comunidad o colectivo
- Acciones de responsabilización dirigidas a la persona denunciada incluyendo, si procede, sanciones.
- Medidas de prevención futura y garantía de no repetición: incluyendo medidas organizativas.
- Indicadores: descripción de cómo se evaluará la efectividad de las medidas adoptadas (entrevistas con la persona afectada, encuestas en la comunidad, etc.).

8. Conclusiones

- Resumen de los resultados: revisión de los principales aspectos del informe, destacando la necesidad de un enfoque reparador para abordar la situación.
- Recomendaciones finales: prioridades para la implementación de las acciones propuestas.

9. Plan de seguimiento

- Personas responsables: identificación de las personas responsables de implementar las medidas adoptadas y de hacer el seguimiento.
- Cronograma: plazos propuestos para la implementación de cada medida.
- Mecanismos de revisión: cómo y cuándo se evaluará la efectividad de las medidas.

10. Anexos

- Acta de las reuniones de la Comisión Instructora, incluida el acta de activación.
- Entrevistas realizadas (resúmenes o transcripciones).
- Documentación u otros elementos revisados.
- Referencias a normativas o políticas internas que guían el proceso.
- Cualquier otro documento de apoyo

Lugar, fecha y firma de las personas miembros de la Comisión Instructora.

La información que se recoge en el presente informe es de carácter confidencial, el órgano receptor del mismo lo gestionará con el sigilo debido y la información recogida será utilizada únicamente a efectos de aplicación de las medidas pertinentes.

En caso de que alguna de las personas afectadas por el procedimiento de investigación requieran acceder al contenido del informe, se tendrá en cuenta aquello que establece la Ley 3/2018 de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, teniendo en cuenta que el artículo 24.3 de esta Ley establece que, en casos de denuncias internas, “se deben adoptar las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que haya puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se haya identificado”; y la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, que su artículo 50, sobre protección de datos y limitaciones a la publicidad, indica que “en las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia sexual se protegerá la intimidad de las víctimas, y especialmente sus datos personales”.

Anexo 10: Condiciones para el inicio de un proceso restaurativo

En este anexo se hace un breve resumen de los criterios que deben tenerse en cuenta a la hora de proponer e iniciar un proceso restaurativo. Para ello, la persona o personas que faciliten el proceso deben tener experiencia acreditada en intervención restaurativa, en especial en vulneración de derechos fundamentales y, en el caso de procesos relacionados con violencias machistas o sexuales, deben contar con perspectiva de género y formación en trauma.

En este sentido, la persona facilitadora deberá hacer una valoración de la idoneidad de iniciar un proceso restaurativo, teniendo en cuenta no únicamente las premisas básicas de voluntariedad, seguridad emocional y física, salvaguarda de derechos, reconocimiento y respeto mutuo, sino también de la existencia de desequilibrios de poder no mitigables que imposibiliten el inicio de un proceso restaurativo, posibles dinámicas coactivas en casos en los que ha habido relación íntima o de dependencia entre las partes o la existencia de un proceso traumático abierto.

Así, quien facilite deberá valorar los riesgos y las ventajas de llevar a cabo un proceso restaurativo y establecer las medidas para evitar estos riesgos.

Así mismo, en relación con la participación de la comunidad, deberá valorar si se trata de una comunidad favorecedora y dispuesta a reparar o de una comunidad que ha participado de la victimización, en ese caso, deberá valorar qué personas de la comunidad cumplen con los requisitos para participar con garantías en un proceso restaurativo.

A continuación, se exponen algunos principios y condiciones que pueden ayudar a valorar la idoneidad de aplicar un proceso restaurativo:

Principios básicos

El proceso restaurativo debe garantizar en todo momento:

- Seguridad física y emocional de las partes.
- Voluntariedad real (sin coacciones explícitas o implícitas).
- Reparación efectiva del daño causado.
- Responsabilidad activa de todas las partes, y en especial de la persona ofensora y de la comunidad.
- Equidad en la participación (mitigación de desequilibrios de poder y procesos empoderadores de las personas afectadas).

Perfil de la persona facilitadora

La persona o personas que llevan a cabo el proceso de facilitación deben tener competencias y conocimientos profundos en materia de:

- Vulneración de derechos fundamentales (enfoque legal y psicosocial)
- Violencias machistas/sexuales (formación en perspectiva de género y trauma complejo)
- Prácticas restaurativas (formación acreditada)

Valoración previa obligatoria

Previamente al inicio del proceso, la persona facilitadora realizará una evaluación rigurosa que incluya el análisis de:

La idoneidad del proceso restaurativo

- Existencia de daño claro que requiera reparación.
- Necesidad de reparación expresada por la persona afectada.
- Recursos disponibles (tiempo, espacio, acompañamiento).
- Beneficio potencial para:
 - La persona afectada (contribución a su recuperación/bienestar).
 - Persona ofensora (disposición genuina al cambio).
 - Comunidad (voluntad de transformación de dinámicas abusivas, violentas o discriminatorias).

Los factores relacionales

- Si ha existido relación íntima, jerárquica o de dependencia entre las partes que conlleve riesgo de manipulación o coacción de la parte afectada.
- La existencia de posibles desequilibrios de poder no mitigables.
- El papel que ha jugado la comunidad (cómplice, pasiva o activa en la violencia, mitigadora de la situación, protectora, etc.).

Los riesgos potenciales y su prevención

- Posibilidad de revictimización.
- Riesgo de manipulación o coacción.
- Consecuencias de no realizar el proceso (impunidad, daño colectivo, etc.).

Criterios de participación

Para la participación en un proceso restaurativo cada una de las partes (incluyendo) la comunidad, deberá cumplir con unos requisitos mínimos:

Para la persona afectada:

- Voluntariedad libre e informada.
- Necesidad clara de reparación.
- Estabilidad emocional suficiente para afrontar el proceso restaurativo.
- Capacidad de establecer límites (por ejemplo, solicitar que no se dé contacto directo con la parte ofensora).

Para la persona ofensora:

- Voluntariedad libre e informada.
- Reconocimiento mínimo de los hechos.
- Disposición a reparar el daño.
- Ausencia de riesgo inminente de reincidencia.
- Actitud respetuosa hacia la víctima y hacia el proceso.

Para la comunidad:

- Reconocimiento de su corresponsabilidad.
- Compromiso con cambios concretos.
- Recursos humanos y materiales disponibles para involucrarse en el proceso.

Exclusiones automáticas

No se iniciará el proceso si:

- Existe relación jerárquica no supervisada (por ejemplo, terapeuta-paciente) u otros desequilibrios de poder no mitigados.
- Se perciben indicios de manipulación o coacción.
- La persona ofensora niega los hechos básicos.
- Existe riesgo para la seguridad física o emocional de la persona afectada.

Indicaciones para la adaptación a las escuelas adheridas del Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias de la AETG



Coordinación: Sara Barrientos y Cristina Nadal, integrantes del Comité de Tramitación de Reclamaciones, Escucha y Acompañamiento

Autoría: Sílvia Alberich Castellanos, consultora en el ámbito de políticas de género y LGTBIAQ+

Con aportaciones de: Maravillas Cano (Junta Directiva); Azucena González y Sara Jiménez (Comisión de Facilitación); Cristina Bravo, Aranzazu Cana y Lara Rodríguez (Comisión Social); Daniel Bonabia (Comité de Ética)

Fecha de aprobación en Asamblea General: XXXXXX

Índice

Introducción y contenido básico	4
Ámbito de aplicación	5
Recomendaciones para la designación de órganos responsables	7
Política preventiva	9
Circuito de abordaje y medidas	12
Conclusiones	14

Introducción y contenido básico

El *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias* de la AETG se propone como referencia para la elaboración de los procedimientos propios de prevención y abordaje de situaciones vulneradoras con los que todas las escuelas adheridas deben contar.

En este sentido, las escuelas podrán elaborar su propio protocolo tomando como modelo el Protocolo de la AETG, concretando aquellos apartados que requieran de adaptación a la realidad de cada entidad; o bien contando con un protocolo propio, que no tome como modelo el de la AETG. En este segundo caso, el protocolo propio deberá cumplir, como mínimo, con los principios básicos y las garantías que ofrece el Protocolo de la AETG.

En el caso de que se tome el Protocolo de la AETG como modelo de referencia, habrá que poner especial atención en los apartados:

- Ámbito de aplicación
- Órganos responsables
- Política preventiva
- Circuito de abordaje
- Aplicación de medidas

En todo caso, el protocolo propio de cada escuela deberá incorporar, como mínimo, los siguientes apartados:

1. Compromiso y objetivos
2. Marco legal y normativo
 - Internacional, europeo, estatal y autonómico
 - Estatutos, reglamento de régimen interno, código ético (si lo hubiere)
3. Principios y garantías
 - Prevención, confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y de la dignidad, derecho a la información, apoyo de personas formadas, diligencia debida y celeridad, voluntariedad, trato justo y contradicción, garantía de indemnidad y protección ante represalias, colaboración, reparación integral y restitución de las víctimas, garantía de no repetición, interseccionalidad, legalidad y tipicidad en las faltas y sanciones.
4. Ámbito de aplicación
 - Subjetivo
 - Territorial y orgánico
 - Temporal
 - Objetivo (marco conceptual)
5. Marco conceptual

- Definición de conductas (incluyendo, como mínimo, abuso psicológico, abuso de poder, violencias machistas, violencia en el ámbito digital, conductas sexuales inapropiadas, conductas discriminatorias).
- Ejemplificación de conductas
- 6. Derechos y responsabilidades, órganos y roles
- 7. Política preventiva
- 8. Procedimiento de denuncia interna
- 9. Aplicación de medidas
 - Preventivas
 - Cautelares y de protección
 - Reparadoras
 - Sancionadoras
- 10. Seguimiento
- 11. Gestión documental, registros y evaluación

Todos los apartados anteriormente enumerados se han desarrollado ampliamente en el *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias* de la AETG y podrán incorporarse a los protocolos de las escuelas siempre que se concreten los aspectos que se mencionan en este documento.

Ámbito de aplicación

Las escuelas asociadas que elaboren su propio protocolo deben definir con claridad el alcance de su documento, garantizando que cubra todas las situaciones de abuso, violencias y discriminación que puedan darse en el marco de su actividad. A continuación, se detallan los colectivos y los supuestos que, como mínimo, debería abarcar:

Ámbito subjetivo (¿a quién protege?)

El protocolo debe aplicarse, como mínimo, a:

- Alumnado (en formación teórica, práctica o actividades extracurriculares).
- Personal docente y de supervisión (incluyendo personas observadoras, ayudantes y colaboradoras externas).
- Personal administrativo y de servicios.
- Cualquier persona que participe en actividades de la escuela (ponentes, voluntariado, etc.).

En el ámbito de aplicación, es importante señalar que las personas que vivan o sean testigos de situaciones de abuso, violencia o discriminación en el ámbito de las escuelas podrán decidir no activar el protocolo de la escuela pertinente, si consideran que el procedimiento interno no ofrece suficientes garantías de abordaje justo y no revictimizante.

En este caso, las personas que crean que sus derechos están siendo vulnerados, podrán dirigirse a la AETG, la cual podrá aplicar el *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias* de forma subsidiaria.

Ámbito territorial y orgánico (¿dónde se aplica?)

El protocolo debe cubrir:

Espacios físicos:

- Instalaciones de la escuela: aulas, salas de terapia y de supervisión, despachos, espacios comunes (biblioteca, office-comedor, etc.), etc.
- Lugares de prácticas externas (si la escuela las gestiona).
- Espacios externos, fuera de las instalaciones de la escuela, en los que se celebran residenciales u otros actos vinculados a la escuela.
- Espacios externos no vinculados a la actividad de la escuela, cuando la situación de abuso se dé como resultado de la relación formativa.

Entornos virtuales:

- Plataformas de formación online.
- Grupos de WhatsApp, foros o redes sociales vinculados a la escuela.
- Correos electrónicos institucionales.
- Redes sociales, plataformas de mensajería instantánea y correos electrónicos personales que sean utilizados para comunicaciones que se inician a partir del vínculo generado en la formación.

Estructuras organizativas:

- Junta, comisiones, grupos de trabajo, etc.
- Actividades extracurriculares (jornadas, congresos).
- Reuniones de coordinación docente.

Ámbito temporal (¿cuándo y por cuánto tiempo?)

Vigencia del protocolo:

Debe establecerse la vigencia del protocolo (habitualmente entre 4 y 5 años), así como el período de revisión y actualización, habitualmente cada 2 años y siempre que se den cambios legales o se detecten necesidades de modificación.

Temporalidad para el abordaje de conductas vulneradoras:

En relación con hechos ocurridos antes de la aprobación del protocolo, este podrá aplicarse si:

- Su impacto persiste (ejemplo, situación de acoso prolongado).
- La víctima lo solicita.

En cuanto a los plazos para denunciar, se recomienda no establecer límites rígidos, priorizando la protección y la reparación de las víctimas. En todo caso, las escuelas podrán inspirarse en los plazos establecidos por la AETG.

Duración de las medidas:

Las medidas de prevención y detección tendrán un carácter permanente (aunque se irá revisando su idoneidad y necesidad de actualización).

Las medidas cautelares serán temporales y se aplicarán mientras dura el proceso de investigación o restaurativo y hasta la resolución definitiva emitida por el órgano competente (que podrá establecer que las medidas cautelares devengan definitivas) o hasta el establecimiento de acuerdos de reparación.

La reparación no tiene prescripción y las medidas que se deriven seguirán aplicándose hasta cumplir su objetivo.

En cuanto a las medidas sancionadoras, estas tendrán plazos definidos, que vendrán establecidos por la normativa de referencia (convenios colectivos, estatutos, reglamento de régimen interno, etc.).

Recomendaciones para la designación de órganos responsables

Las escuelas adheridas deben establecer una estructura clara de órganos responsables que garantice la aplicación efectiva del protocolo, desde la prevención hasta la resolución de casos. A continuación, se detallan las funciones y características que deben contemplar:

Figura de referencia

La figura de referencia es la persona (o personas) designada por la escuela como punto central de atención, prevención y acompañamiento en situaciones de abuso, violencia o discriminación.

Actúa como primer contacto confidencial para la comunidad educativa, garantizando la difusión activa del protocolo (especialmente en introducciones al alumnado) y la derivación de casos al órgano instructor.

La figura de referencia debe contar con formación especializada en perspectiva de género, interseccionalidad y derechos humanos, además de un conocimiento exhaustivo del protocolo de la escuela. Idealmente, también debería poder contar con formación y conocimiento sobre procesos restaurativos.

Funciones específicas:

- Atención y primera acogida: recibir consultas y comunicaciones, ofreciendo información confidencial sobre los pasos a seguir.
- Difusión y formación:
 - Dar a conocer el protocolo de la escuela al nuevo alumnado y personal, especialmente en jornadas de bienvenida o formación inicial.
 - Promover talleres periódicos sobre prevención de abusos, violencias y discriminaciones.
- Coordinación: derivar casos al órgano instructor, cuando sea necesario, asegurando el seguimiento inicial.
- Suplencia en actividades residenciales: si la figura de referencia no puede estar presente, se designará previamente a una persona que la sustituya en sus funciones, preferiblemente entre el equipo docente o de coordinación.
- Disponibilidad para intervenir de manera ágil y confidencial.

Comisión instructora

La comisión instructora es el órgano técnico e imparcial encargado de investigar de manera rigurosa las situaciones de abuso, violencia o discriminación reportadas, garantizando un proceso justo, confidencial y con perspectiva de derechos. Sus funciones incluyen la recopilación objetiva de pruebas, la escucha activa de las partes implicadas y la elaboración de un informe detallado con propuestas de medidas cautelares, correctoras, reparadoras o sancionadoras, siempre desde un enfoque psicosocial, de género e interseccional.

Cada escuela podrá valorar la conveniencia o no de incorporar a la persona o personas de referencia dentro de la Comisión instructora.

Funciones específicas:

- Análisis de casos: recabar pruebas, escuchar a las partes implicadas y a testigos, siempre con garantías de confidencialidad.
- Propuesta de medidas: elaborar un informe con recomendaciones de medidas cautelares, correctoras, reparadoras o sancionadoras, según corresponda.
- Articulación con otros órganos: trabajar en coordinación con la figura de referencia y, en la propuesta de medidas cautelares, con la dirección de la escuela.

Órgano con capacidad de resolución

Es el órgano de decisión final (que debe establecer cada escuela) encargado de validar, modular y ejecutar las medidas derivadas del proceso de instrucción o restaurativo. Más allá de emitir resoluciones, vela por que las actuaciones se orienten a reparar el daño de manera efectiva y a transformar las dinámicas que permitieron la vulneración de derechos.

Funciones específicas:

- Evaluar y resolver: Aprobar, modificar o rechazar las medidas propuestas, garantizando proporcionalidad y enfoque restaurativo.
- Comunicación: Notificar por escrito a las partes las resoluciones adoptadas y los recursos disponibles.
- Archivo y seguimiento: Supervisar el cumplimiento de los acuerdos y mantener registros seguros de los casos.

Requisitos:

- Debe ser un órgano con poder decisorio dentro de la escuela (ej.: dirección académica, junta de ética).
- Sus integrantes deben estar familiarizados con el Protocolo y los principios de justicia restaurativa.
- Cuando la dirección de la escuela esté involucrada en la situación de abuso, discriminación o violencia comunicada, esta deberá apartarse del órgano resolutorio. En estos casos, la comisión instructora podrá contar con el apoyo de la AETG.

Recomendaciones adicionales

- Sustituciones y suplencias: tanto la figura de referencia como la comisión instructora deben contar con personas suplentes designadas previamente, para garantizar la continuidad en ausencias o incompatibilidades.
- Formación continua: todos los órganos deben recibir capacitación anual sobre actualizaciones del Protocolo y derechos humanos, perspectiva de género e interseccional.
- Transparencia: la escuela debe comunicar a la comunidad quiénes son las personas responsables del Protocolo.

Política preventiva

La política preventiva de las escuelas de formación en terapia Gestalt debe seguir la filosofía preventiva marcada en el presente Protocolo, incorporando una mirada estructural y transformadora y adaptando las medidas preventivas de la AETG a su propia realidad y necesidades.

Asimismo, se presenta el siguiente cuadro de posibles medidas específicas para el ámbito de la formación, con el fin de que cada escuela pueda trabajarlas (discutiendo su viabilidad, persona responsable de llevarlas a cabo y temporalización) e incorporarlas en su política preventiva.

Medida	A quién se dirige
1. Contar con un protocolo propio de prevención y abordaje de situaciones de abuso, discriminación y violencia (pudiendo adaptar el Protocolo de la AETG pero concretando una política preventiva, un circuito de abordaje y una política de reparación propios)	Conjunto de la comunidad educativa (incluyendo personal de la escuela no vinculado a la formación, como personal administrativo o de limpieza)
2. Elaborar el régimen disciplinario de la escuela, incluyendo la tipificación de las faltas y las sanciones e incluyendo en los documentos normativos de la misma (Estatutos, RRI).	A la dirección de las escuelas
3. Contar con figuras referentes y de abordaje y valoración de situaciones de abuso, discriminación y violencia que puedan darse en el ámbito de la escuela	Conjunto de la comunidad educativa (incluyendo personal de la escuela no vinculado a la formación, como personal administrativo o de limpieza)
4. Presentar el protocolo al conjunto de la comunidad educativa la propia escuela y hacerlo accesible para su consulta	Conjunto de la comunidad educativa (incluyendo personal de la escuela no vinculado a la formación, como personal administrativo o de limpieza)
5. Dar a conocer el protocolo de la escuela al inicio de cada curso u actividad formativa	Alumnado
6. Establecer de forma clara y explícita las expectativas, objetivos y límites de la formación, desde la primera sesión	Alumnado Profesorado Personas tutoras
7. Promover la identificación a través de la entrevista de acceso a la formación, la biografía emocional o el proceso de pre-formación/pre-básico, posibles vulnerabilidades, traumas previos o condiciones médicas que puedan influir en el proceso formativo	Profesorado

8. Incluir en el encuadre inicial de los residenciales el recordatorio de la existencia del protocolo de la escuela y quién es la persona de referencia	Alumnado Profesorado Personas tutoras
9. Incorporar en la formación GESTALT temario relativo a la perspectiva de género, la interseccionalidad y abusos de poder y discriminación en el ámbito terapéutico	Profesorado
10. Profundizar en la formación sobre momentos o técnicas altamente sensibles a la hora de prevenir abusos, discriminaciones y violencias, como, por ejemplo: ▪ Importancia de un buen encuadre inicial ▪ Comprensión e integración del principio de consentimiento ▪ Uso responsable de la técnica de autorevelación: de la expresión de pensamientos, emociones, opiniones de la persona terapeuta/formadora ▪ Normas básicas ante técnicas corporales, poniendo énfasis en el trabajo contacto/retirada basado en las propias necesidades ▪ ...	Alumnado Profesorado Personas tutoras
11. Incorporar espacios de análisis de roles de poder en grupos de formación gestáltica	Alumnado Profesorado Personas tutoras
12. Garantizar la asistencia de una persona responsable del protocolo de la escuela en los residenciales	Alumnado Profesorado Personas tutoras
13. Establecer un marco claro de seguridad y consentimiento antes de sesiones centradas en sexualidad	Alumnado Profesorado Personas tutoras
14. Brindar espacios de contención y tiempo suficiente para integrar y reflexionar sobre las experiencias vividas tras dinámicas intensas	Alumnado Profesorado Personas tutoras

15. Planificar actividades “residenciales” garantizando tiempo suficiente para el descanso y la integración emocional	Profesorado
---	-------------

Como buena práctica general, las escuelas deben garantizar que el conjunto de la comunidad educativa conoce y comprende los aspectos clave del consentimiento y recordarlos de forma habitual:

- Información clara: explicar con detalle en qué consistirá la dinámica, qué tipo de contacto físico podría implicar u impacto emocional, y cuál es el propósito.
- Consentimiento explícito: asegurarse de que cada participante da su consentimiento de manera clara y libre, sin presión ni coerción. Esto puede hacerse verbalmente o mediante gestos afirmativos.
- Derecho a decir no: las personas que participan deben sentirse completamente libres para negarse a participar en cualquier momento, sin temor a ser juzgadas o a sufrir consecuencias.
- Se debe evitar el uso de poder o autoridad para forzar participación: la persona que facilita nunca debe utilizar su posición para persuadir a alguien de participar en algo con lo que no se sienta cómodo/a.

Consentimiento continuo: el consentimiento puede retirarse en cualquier momento si alguien siente incomodidad.

Circuito de abordaje y medidas

El circuito de abordaje es, junto a la política preventiva, un eje vertebrador del protocolo, pues articula de manera clara y segura los pasos a seguir desde que se detecta una situación vulneradora hasta su resolución final. Es fundamental que cada escuela adapte este circuito a su realidad organizativa, manteniendo siempre como pilares la protección a las víctimas, la garantía de un proceso justo y la reparación efectiva del daño causado.

La existencia de un canal de comunicación accesible y bien difundido resulta esencial, ya que es el primer eslabón para romper la cadena de silencio que suele acompañar a las situaciones vulneradoras. Este canal debe permitir que cualquier miembro de la comunidad educativa - ya sea alumnado, personal docente o administrativo - pueda reportar situaciones de vulneración de derechos de forma segura y confidencial. La accesibilidad se materializa en múltiples vías (presenciales, digitales, anónimas) y en adaptaciones para personas con discapacidad o necesidades específicas.

El procedimiento de investigación o restaurativo debe detallarse minuciosamente, estableciendo plazos, responsables y criterios técnicos para:

1. La recogida de información y pruebas
2. La audiencia a las partes involucradas
3. La valoración de riesgos y necesidades de protección
4. La determinación de la vía más adecuada en cada caso (sancionadora, restaurativa o mixta)

Este nivel de concreción es crucial porque:

- Evita la arbitrariedad en la toma de decisiones
- Genera seguridad jurídica para todas las partes
- Permite evaluar posteriormente si el proceso se ha seguido correctamente

Respecto a las medidas previstas, el protocolo de cada escuela debe contemplar un abanico de posibilidades que vayan desde las acciones inmediatas de protección (como cambios de grupo o suspensión cautelar) hasta las reparaciones a largo plazo (terapias, acompañamiento, modificaciones estructurales, petición de disculpas, etc.). Especial atención merecen las medidas educativas y de sensibilización, pues transformar la cultura de la organización es la forma más efectiva de prevenir futuras vulneraciones.

La claridad en este circuito no busca burocratizar la respuesta ante los abusos, violencias y discriminaciones, sino todo lo contrario: al establecer pasos definidos y personas responsables concretas, agilizando la intervención y evitando que las víctimas deban repetir su relato ante múltiples instancias.

Cada escuela debe asegurarse de que su circuito sea conocido por toda la comunidad educativa y revisarlo periódicamente para incorporar mejoras basadas en la experiencia práctica.

A continuación, se listan algunos ejemplos de medidas que pueden tomarse ante situaciones vulneradoras que se den en escuelas:

- Módulos de formación obligatorios sobre la posición de poder y prevención de abusos en programas formativos.
- Pautas claras sobre conducta apropiada en formaciones, tanto por parte del alumnado como del equipo docente.
- Revisión de contenidos formativos con perspectiva de género y diversidad.
- Reedición de materiales formativos que promueven estereotipos.
- Cambios de grupos formativos cuando haya habido situaciones que se han dado entre el mismo alumnado.
- Cambio de tutorización de referencia.
- Talleres de facilitación para grupos donde se han dado dinámicas abusivas.
- Reconocimiento público del daño causado por la institución.
- Expulsión de programas formativos por conductas graves.
- Retirada de acreditaciones a escuelas que oculten violencias.

Conclusiones

Si bien el *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia machista, prácticas abusivas y discriminatorias y otro tipo de violencias* de la AETG ofrece un marco sólido para abordar situaciones de abuso, violencia y discriminación, es fundamental que cada escuela lo adapte a su realidad específica, teniendo en cuenta su tamaño, recursos, cultura organizativa y necesidades particulares. Un protocolo efectivo no es aquel que simplemente replica un modelo, sino el que se ajusta a las dinámicas propias de la comunidad educativa, garantizando que sea aplicable, conocido y útil para quienes deben utilizarlo.

La adaptación no debe comprometer los principios fundamentales del Protocolo de la AETG — como la protección a las víctimas, la no revictimización y la reparación justa—, pero sí puede modular aspectos como los plazos, los órganos responsables o los mecanismos de difusión. Por ejemplo, una escuela pequeña podría designar una única figura de referencia en lugar de un comité, mientras que un centro más grande podría necesitar procedimientos diferenciados en función del tipo de formación ofrecida.

Invitamos a cada institución a reflexionar colectivamente sobre cómo integrar estas orientaciones en su funcionamiento cotidiano, implicando a estudiantes, docentes y personal administrativo y auxiliar en el diseño y la revisión periódica del protocolo. Solo así se logrará un instrumento vivo, que no solo responda a las situaciones vulneradoras cuando ocurran, sino que contribuya activamente a prevenirlas mediante una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la dignidad para todas las personas.

La AETG estará disponible para asesorar en este proceso de adaptación, ofreciendo formación, materiales y acompañamiento a las escuelas que lo requieran. La voluntad compartida es clara: transformar nuestros espacios educativos en entornos verdaderamente seguros e inclusivos.