

PROTOCOLO **CONTRA EL ACOSO,
ABUSO SEXUAL,
MALTRATO Y OTRAS FORMAS DE
DISCRIMINACIÓN EN EL FÚTBOL
FEMENINO CHILENO**



CONTENIDO

I	PRESENTACIÓN	4
II	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	7
III	DEFINICIONES	9
IV	ÁMBITO DE APLICACIÓN	14
V	MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA	16
VI	SOCIALIZACIÓN DEL PROTOCOLO Y SU PROCEDIMIENTO	20
VII	MEDIDAS PREVENTIVAS	22
VIII	PERFILES RELEVANTES	30
IX	PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN	36
X	EJEMPLIFICACIÓN DE FALTAS	44
XI	INFORMACIÓN DE CONTACTO	51
XII	REFERENCIAS	53



PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

El acoso y abuso sexual, como formas específicas de maltrato, son manifestaciones de violencia de género y discriminación que afecta principalmente a las mujeres. Esta realidad tiene en su origen la desigual estructura social, la que posiciona a hombres y mujeres en lugares diferenciados y jerarquizados, lo cual se expresa en los diferentes ámbitos sociales. Con esto, el deporte y, específicamente el fútbol jugado por mujeres, corresponde a uno de los espacios en los cuales es posible evidenciar la presencia de estos hechos, por lo que se hace indispensable prevenir estas situaciones a través de un protocolo oficial.

Durante el último tiempo las situaciones de acoso y abuso sexual se han visibilizado en todos los ámbitos sociales. Particularmente en el fútbol practicado por mujeres se han expuesto denuncias de jugadoras de diversos países, en contra de entrenadores, cuerpo médico y cuerpo técnico de los clubes. En este contexto, y de acuerdo a la Ley 21.197, las organizaciones deportivas en Chile tienen la obligación de suscribirse al protocolo elaborado por el Ministerio del Deporte, que sanciona cualquier tipo de acoso y abuso sexual, maltrato y discriminación, para poder recibir recursos del Estado.

En consideración con lo anterior, el presente protocolo surge como iniciativa desde la Asociación

Nacional de Jugadoras de Fútbol Femenino de Chile (ANJUFF) con el propósito de contribuir al

objetivo primordial de nuestra asociación: regularizar y mejorar las condiciones en las que se desarrolla el fútbol femenino en el país, protegiendo y defendiendo los derechos de las jugadoras. De esta manera, este documento busca estandarizar los códigos de conducta y buenas prácticas que formalizan el rol, responsabilidades y límites necesarios de todas las personas adultas que integran el entorno de las jugadoras.

El presente Protocolo contra el Acoso y Abuso Sexual, Maltrato y otras Formas de Discriminación en el Fútbol Femenino Chileno tiene como objetivo principal contribuir a la prevención, atención y sanción de situaciones de acoso y abuso sexual, maltrato y discriminación hacia las jugadoras de fútbol femenino afiliadas a la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP) y las mujeres que desempeñan actividades conexas, ofreciendo un canal seguro para las denuncias de las afectadas.

Los objetivos específicos son:

** Evidenciar el problema social de acoso y abuso sexual, maltrato y discriminación en el desarrollo del fútbol femenino.*

** Entregar un marco de conducta, responsabilidad y límites a cumplir por las personas que forman parte del entorno de las futbolistas y de quienes desarrollan actividades conexas.*

** Implementar un procedimiento de acción efectivo para las futbolistas y mujeres que desarrollan actividades conexas ante situaciones de acoso y abuso sexual, maltrato y discriminación en el fútbol femenino.*

El presente protocolo abarca la totalidad de aspectos referentes a la protección contra el abuso y el acoso sexual, maltrato y discriminación

hacia las jugadoras de fútbol afiliadas a la ANFP y mujeres que desempeñan actividades conexas, considerando: la declaración de principios de la ANJUFF, las definiciones teóricas relevantes para tratar esta temática, el ámbito de aplicación del protocolo, las normas y leyes que lo enmarcan, las medidas preventivas para evitar situaciones de acoso y abuso sexual, maltrato y discriminación, el procedimiento de garantía para asegurar el buen manejo de estas situaciones, la tipificación de faltas, información importante para las víctimas y las posibles situaciones que pueden surgir junto a la forma de darles posible solución.





DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- 1.** Rechazamos cualquier forma de violencia contra las mujeres y todo acto que vulnere sus derechos. Esto, sustentado en nuestra normativa interna e internacional, principalmente nuestra Constitución Política, el Convenio CEDAW, la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra Mujeres o Belem do Pará, las Reglas de Brasilia y el Convenio 190 de la OIT.
- 2.** Trabajamos con el objetivo de que todas las jugadoras, niñas, niños, adolescentes y mujeres que desarrollan actividades vinculadas al fútbol sean tratadas con la dignidad que les es propia, por ello asumimos el compromiso permanente en prevenir y atender cualquier tipo de acoso o abuso sexual, maltrato y discriminación que puedan llegar a afectar a mujeres, niñas y adolescentes que son parte de nuestra actividad.
- 3.** Asumimos el compromiso de informar y difundir la existencia y el procedimiento del presente protocolo a todas las jugadoras que se encuentren registradas en la ANFP, así como también a los clubes y su personal.
- 4.** Nos comprometemos a mantener en confidencialidad los casos denunciados, junto con el respaldo y respeto de las decisiones que tome la víctima frente al procedimiento elegido.
- 5.** Consideramos fundamental que todas las personas vinculadas al desarrollo del fútbol: hinchas, jugadoras, jugadores, dirigentes, profesionales, etc. comprendan la importancia de erradicar la violencia de género en todos los ámbitos, especialmente en el deporte. Por ello nos comprometemos a poner a disposición todos nuestros recursos para avanzar hacia la erradicación de todas las formas de abuso, discriminación y maltrato del fútbol.

III

DEFINICIONES

DEFINICIONES

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señala que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide el goce de los derechos y libertades en condición de igualdad con los hombres, y en este sentido, el acoso sexual es una de sus diversas manifestaciones. Bajo la premisa de que el acoso se explica a partir de un contexto estructural mayor, es posible comprender cómo éste se expresa en las distintas esferas sociales, tales como el trabajo, las instituciones sociales, educativas, políticas, deportivas, entre otras. La violencia hacia las mujeres tiene diversas expresiones y formas a través de las cuales se lleva a cabo.

La CEDAW establece que *“la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”*.

CONCEPTOS CLAVE:



Violencia de género: *“Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada”* (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. Naciones Unidas, 1994).

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la y la mujer, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Artículo 1 de la CEDAW).



Violencia física: Acción dirigida a lesionar la integridad física de una mujer, a través de empujones, tirones de pelo, golpes, patadas, pellizcos, encerramientos u obligar a entrar a un determinado lugar. La expresión más extrema de la violencia física contra una mujer es el femicidio.



Violencia económica: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.



Violencia sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.



Violencia psicológica: La violencia psicológica puede incluir conductas amenazantes sin que necesariamente conlleve a violencia física y verbal. Es una acción destinada a lesionar la integridad emocional de las mujeres, tales como molestar, intimidar, humillar, amenazar, excluir o alentar la exclusión (a través de juegos, actividades en equipo, etc), ignorar, hacer la “ley del hielo”, miradas despectivas, gestos faciales o físicos negativos, entre otros.



Violencia verbal: Utilización del lenguaje para lesionar a las mujeres, a través de acciones tales como insultos, calumnias, difamaciones o divulgaciones de rumores o comentarios mal intencionados; hacer comentarios discriminatorios o despectivos (respecto a las características físicas, nacionalidad, diversidad sexual, género, etc); dañar la reputación de otra persona.



Ciberbullying o ciberacoso: Utilización de los medios telemáticos (internet, telefonía móvil, entre otros) para ejercer el acoso psicológico, a través de mensajes de Whatsapp, hackeos de cuentas, fotos, videos, etc.

Dentro de esta categorización, la violencia sexual debe tratarse desde un enfoque de género, por lo cual merece un protocolo específico de actuación. Este tipo de violencia tiene distintas manifestaciones, detalladas a continuación:



Discriminación en razón de género: Cualquier conducta que una persona realice, por cualquier medio, en contra de una jugadora o un grupo de jugadoras que suponga una motivación sexista o discriminatoria en razón de género.



Discriminación arbitraria: Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad (Artículo 2, Ley 20.609).



Abuso sexual: Conductas de acceso al cuerpo de otra persona que se realicen por cualquier medio, que no sean consentidas por quien las recibe, en los términos establecidos en los artículos 366 y 366 bis del Código Penal.



Acoso sexual: Cualquier conducta que una persona realice, por cualquier medio, de connotación sexual no consentida por quien la recibe. Si bien no existe una única definición en torno al acoso sexual, para fines del presente protocolo se entenderá como:

LA CONDUCTA HACIA UNA PERSONA O GRUPO DE PERSONAS, QUE IMPLICA UN COMPORTAMIENTO FÍSICO, VERBAL O NO, DE CARÁCTER SEXUAL NO CONSENTIDOS O ACEPTADOS POR QUIEN LOS RECIBE, PUDIÉNDOSE DAR ENTRE RELACIONES JERÁRQUICAS, ENTRE PARES, Y ENTRE PERSONAS DE DISTINTO O MISMO SEXO.

En este sentido, a continuación, se señalan dos condiciones para que una conducta pueda definirse como acoso sexual:

- a) Existe una conducta de naturaleza o connotación sexual: son hechos que involucran o aluden, implícita o explícitamente, al cuerpo, la sexualidad, el género y/o su expresión o la intimidad de una persona.
- b) Es un hecho no bienvenido o no consentido: se considera acoso si no es consentido por la víctima, lo cual constituye un agravio a la intimidad y dignidad de la misma, restringiendo al mismo tiempo su libertad de decisión. El consentimiento debe ser expresado de manera explícita, no pudiéndose deducir de la falta de resistencia o silencio de la víctima.

Maltrato: Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones que puedan atentar contra la dignidad o integridad física o psicológica de una persona.

Conducta vulneratoria: Cualquiera de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato, señaladas precedentemente.

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (Artículo 2, Inciso 2, Código del Trabajo).

IV

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo está contemplado para proteger de situaciones de acoso y abuso sexual, maltrato y otras discriminaciones a todas las jugadoras de fútbol femenino afiliadas a la ANFP, niñas y adolescentes, mujeres y personas parte de la comunidad LGBTIQ+ que desarrollan actividades conexas, entendiéndose que dichas personas constituyen grupos de riesgo frente a la violencia.

Así, el protocolo aplica para los equipos de fútbol que participen en el Campeonato Nacional Femenino de Chile, en sus categorías sub 15, sub 17 y adulta, de las divisiones contempladas en el campeonato. Cada categoría tiene su especificidad y, en este sentido, la edad es un aspecto relevante a

considerar, puesto que existen distinciones tanto en el procedimiento de atención como en la sanción resultante en caso de tratarse de una víctima menor de edad.

El presente protocolo será aplicado a los cuerpos técnicos, cuerpo médico y cualquier otra persona que esté dentro del entorno deportivo de las jugadoras de fútbol, incluidas estas mismas. La protección a las jugadoras, niñas y adolescentes y las mujeres que desarrollan actividades conexas debe ser absoluta y permanente, por lo que el protocolo tendrá efecto tanto en el territorio nacional, como en actividades realizadas en el extranjero.

ASOCIACIÓN NACIONAL DE JUGADORAS DE FÚTBOL FEMENINO



MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

En los últimos años, desde el ámbito internacional, ha surgido un reconocimiento a la presencia de actos de acoso y abuso sexual, discriminación y maltrato en el deporte. En 1998, la II Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte, señaló la responsabilidad que poseen las entidades deportivas de asegurar un entorno óptimo para las mujeres deportistas, eliminando cualquier forma de acoso sexual. Así mismo, la UNESCO, en su Código de Ética, establece la importancia de que todas las organizaciones deportivas reafirmen su compromiso en garantizar un marco general de apoyo y protección para niños, niñas, jóvenes y mujeres en el ámbito del deporte. Por otro lado, en el año 2006 el Comité Olímpico Internacional hizo pública una Declaración de Consenso sobre el Acoso y el Abuso Sexual en el Deporte, donde plantea la responsabilidad de las organizaciones deportivas respecto al reconocimiento de los derechos de los y las deportistas, específicamente el derecho a disfrutar de un entorno deportivo que aporte seguridad y apoyo.

Por su parte, la Carta Olímpica en su artículo 2 N°1 establece que es uno de los fines del Comité Olímpico estimular y apoyar la promoción de la ética y la buena gobernanza en el deporte, así como la educación de la juventud a través del deporte y velar porque se imponga el juego limpio y se

excluya la violencia en el deporte. Lo mismo ocurre con el estatuto de la FIFA, que en su artículo 4 dispone que está prohibida la discriminación de cualquier país, individuo o grupo de personas por cuestiones de raza, color de piel, origen étnico, nacional o social, género, discapacidad, lengua, religión, posicionamiento político o de cualquier otra índole, poder adquisitivo, lugar de nacimiento o procedencia, orientación sexual o por cualquier otra razón, y será sancionable con suspensión o expulsión. En coherencia con lo anterior, la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL), en su artículo 4 N°1 letra b) establece que es uno de sus objetivos promover el fútbol en Sudamérica respetando los Derechos Humanos, en un espíritu de paz, comprensión y juego limpio, garantizando que en el ámbito del fútbol no exista discriminación de un individuo o grupo de personas por razones políticas, de género, religión, raza, origen étnico, nacionalidad o cualquier otro motivo.

No debemos olvidar que nuestra actividad deportiva, al igual que como todas las actividades que se desarrollan en nuestro Estado, deben cumplir los estándares de la legislación internacional que rige en Chile, debiéndose tener como parte de la normativa que nos obliga, todos los tratados, convenciones y dictámenes internacionales que

establecen la erradicación de la violencia de género.

Con respecto a la legislación nacional es relevante señalar que nuestra Federación Nacional de Fútbol y la Asociación Nacional de Fútbol Profesional deben someterse a lo que el Comité Olímpico, la FIFA y CONMEBOL dispongan, pues deben atenerse a lo que los estatutos de dichas entidades disponen y/o establecen.

La Ley N° 20.005, del año 2005, modifica el Código del Trabajo tipificando y sancionando el acoso sexual, definiéndolo como una conducta en la que “una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (Ley 20.005, 2005). Por su parte, el Código del Trabajo en su artículo 2, conceptualiza el acoso laboral, cuestión que le es aplicable a nuestras jugadoras de fútbol profesional y mujeres que desarrollan actividades conexas.

En el mes de enero del año 2020, la Cámara de Diputados aprobó el Proyecto de Ley Boletín N° 11926-29, que terminó transformándose en la Ley 21.197 que modifica la Ley del Deporte (Ley 19.712), y la Ley que Regula las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales (20.019), con el objetivo de establecer la obligación de contar con un protocolo contra el acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en el deporte chileno.

Esta ley exige la implementación y adopción del Protocolo General para la Prevención y Sanción de las conductas de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Discriminación y Maltrato en la Actividad Deportiva Nacional, determinando que “este mandato legal, exige el establecimiento de un nuevo estándar de seguridad para la práctica de la actividad deportiva en nuestro país. La construcción de este estándar, cuya finalidad es proteger a los y las deportistas de conductas vulneratorias, es una tarea que exige no sólo la responsabilidad de las autoridades y de la dirigencia deportiva, sino que también requiere de la integración de todas las organizaciones deportivas del país y de todos quienes participan en ellas” (Ley 21.197, 2020). Así, se promueve un trato digno entre las personas, dando énfasis a la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato. Con esto, las organizaciones deportivas, para poder recibir recursos del Estado, tendrán la obligación de adoptar e implementar el protocolo elaborado por el Ministerio del Deporte, que sanciona cualquier tipo de acoso y abuso sexual, maltrato y discriminación, o uno que les sea propio, con el contenido mínimo de lo regulado por el reglamento del Ministerio del Deporte. Dichas organizaciones tendrán un plazo entre seis meses y un año para modificar sus estatutos y adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la ley.

Por último, es del todo relevante comprender que el presente protocolo y su aplicación debe estar en armonía y alineado con políticas institucionales

contra conductas vulneratorias antes expresadas, comprendiendo que estas políticas institucionales *“son aquellas directrices que las organizaciones deportivas deben establecer para prevenir las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva, de conformidad al protocolo del Ministerio del Deporte y la legislación vigente, con el objeto de proteger a los deportistas, y erradicar tales conductas*

del ámbito del deporte; proteger y salvaguardar la integridad de las actividades y competiciones deportivas frente a dichas conductas; y, disponer de las instancias que permitan intervenir adecuadamente en caso de ocurrencia de conductas vulneratorias sancionar dichas conductas a través de órganos competentes para la resolución de los casos, y otorgar asistencia a los denunciantes”.





SOCIALIZACIÓN DEL PROTOCOLO Y SU PROCEDIMIENTO

SOCIALIZACIÓN DEL PROTOCOLO Y SU PROCEDIMIENTO

El Protocolo contra el Acoso, Abuso Sexual, Maltrato y Otras Formas de Discriminación en el Fútbol Femenino debe ser socializado con todas las jugadoras afiliadas a la ANFP, quienes trabajen en los clubes y a todo el entorno deportivo y personas que realicen actividades conexas. Para esto, se realizarán capacitaciones a cada club, se entregará información detallada sobre el contenido y el funcionamiento del protocolo, y se resolverán todas las dudas que puedan surgir. Todo lo anterior como parte de las obligaciones impuestas por el reglamento respectivo elaborado por el Ministerio del Deporte. Además, existe un video explicativo con el contenido fundamental que debe ser manejado por toda persona que se desenvuelva dentro del entorno de los clubes de fútbol. Esta socialización, entendida como las capacitaciones y el video informativo, serán otorgadas por la ANJUFF y es responsabilidad de cada club solicitar y coordinar su organización.

Las capacitaciones entregarán información sobre:

- * Medidas preventivas, educativas y de difusión.*
- * El canal de denuncia con la presentación del formulario a través del cual se debe realizar.*
- * Situaciones que deben ser denunciadas.*
- * A quiénes se puede denunciar, quiénes pueden ser victimarios.*
- * Etapas del proceso de denuncia.*
- * Tiempos que toma cada parte del proceso.*
- * Sanciones aplicables.*
- * Posibilidad de presentar reclamo de lo resuelto en el proceso ante el Comité Nacional de Arbitraje Deportivo.*

VII

**MEDIDAS
PREVENTIVAS**

MEDIDAS PREVENTIVAS

Toda actividad deportiva debe desarrollarse en un entorno seguro para las futbolistas y para niñas, adolescentes y mujeres que desarrollan actividades conexas. En este sentido, es responsabilidad de los clubes y/o entidades deportivas generar un espacio seguro de desarrollo, contribuyendo al establecimiento de una cultura de respeto, protección y empatía, además de sensibilizar la temática para erradicar la violencia de género. Es primordial trabajar por crear en el fútbol femenino un espacio donde las jugadoras y mujeres que desarrollan actividades conexas puedan desarrollarse de forma libre, asegurando que no se vea vulnerado ninguno de sus derechos. Para lograr esto, el club debe seguir cada una de estas medidas:

RESPECTO A LA LEY 21.197

1. La Ley 21.197 determina la obligación de todas instituciones deportivas en Chile tienen de suscribirse al protocolo elaborado por el Ministerio del Deporte, que sanciona cualquier tipo de acoso y abuso sexual, maltrato y discriminación. Es responsabilidad del club que todos sus integrantes conozcan dicho protocolo y tiene la obligación de velar por su íntegro cumplimiento.

RESPECTO AL PROTOCOLO

2. Cada club debe comprometerse a difundir el contenido de este protocolo de forma sostenida al inicio de cada temporada. Además, los clubes tendrán la obligación de facilitar la debida formación, información y sensibilización en esta materia entre sus usuarios y usuarias. Todas las jugadoras, cuerpo técnico y médico, demás personal y quienes colaboren voluntariamente y que componen el entorno deportivo de las jugadoras, deben leer y tomar conciencia de lo expuesto en este protocolo. Se deberá poner en conocimiento de las y los adultos responsables de las niñas, niños y adolescentes que sean parte de la actividad deportiva. Del mismo modo, ANJUFF se compromete a realizar una capacitación al cuerpo técnico y jugadoras respecto del protocolo.

El club deberá poner el presente protocolo a disposición de quienes lo integran en un plazo de 60 días de corrido a contar de la fecha de su adopción.

3. El club deberá tener constituido y en operatividad los órganos de disciplina deportiva interna. Dichos órganos deben estar establecidos en sus respectivos estatutos, sea cual sea la denominación que el club le dé. En caso de incumplir con esta obligación, se entenderá que se incumple gravemente lo dispuesto en la Ley 21.197.

4. El Directorio de cada club deberá mantener un registro de los casos y de las sanciones que se hayan aplicado en conformidad a la aplicación de este protocolo y a la Ley 21.197. El registro debe mantenerse en reserva, salvo las excepciones establecidas en la ley o en este protocolo.

5. Todo club debe adoptar el procedimiento interno establecido en este protocolo, el cual está regido según el reglamento del Ministerio del Deporte. Dicho procedimiento debe ser público y estar en conocimiento de todas las personas del club, y tendrá como finalidad central garantizar un tratamiento estandarizado de los casos, entregando directrices y medidas específicamente dirigidas a la protección de mujeres. Cada club debe crear una comisión orgánica encargada de llevar a cabo el procedimiento interno, conformado al menos por una jugadora, una persona profesional representante de la rama femenina del club y otra representante profesional de la administración del club. Por otra parte, dicho procedimiento interno debe asegurar que el trato a la presunta víctima sea siempre de respeto y protección, lo que implica cuidar su intimidad y privacidad, y asegurar que no coincida en espacios ni actividades con el denunciado o la denunciada.

6. Los clubes deben escuchar y tomar en cuenta las visiones e inquietudes de las jugadoras (y quienes tengan su tutela, en caso de personas con menos de 18 años de edad), pudiendo ellas tomar parte de las decisiones que se tomen en medidas preventivas y procedimientos en casos de abuso o acoso sexual, maltrato y discriminación.

7. Cada club debe elaborar un registro completo de las jugadoras que entrenan en él, con su información de contacto y la de personas adultas a su cargo, en caso de que tengan menos de 18 años. Este registro debe mantenerse actualizado constantemente, ya que permitirá contactar a las jugadoras y quiénes están a su

cuidado de forma expedita en caso de presentarse la necesidad.

CON RESPECTO A LA SELECCIÓN DE PERSONAL

8. Quienes trabajen en el club deben tener una formación acorde a sus funciones y velar por la generación de un espacio seguro para las futbolistas, entendiendo las necesidades de las jugadoras. En este sentido, es imperativo que los procesos de selección de personal de los clubes involucren no solo etapas de evaluación psicolaborales, sino que también contemplar rigurosas revisiones de antecedentes, tanto para personal contratado como para quienes se desempeñen de forma voluntaria o informal en el club. Para tales fines, el club, antes de contratar a personas para que desempeñen labores en él o antes de incorporar a personas en actividades de voluntariado o colaboración deportiva, tiene la obligación de recabar previamente los siguientes antecedentes personales:

** Certificado de antecedentes penales para fines especiales, debiendo excluirse la contratación o incorporación de la persona que se trata, cuando dichos antecedentes contengan condenas por delitos que atenten contra la indemnidad sexual.*

** Registro de Violencia Intrafamiliar.*

** Solicitud de información relativa a si la persona se encuentra inhabilitada según lo dispuesto en el artículo 39 bis del Código Penal para cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad.*

** Realización de una evaluación psicolaboral por competencias.*

CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN

9. Será obligatorio para los clubes ofrecer espacios de capacitación anuales en temáticas de género para quienes trabajen directamente con la rama femenina o con niñas, niños y adolescentes, y en donde se abarquen todos los conocimientos necesarios para ofrecer a las jugadoras un entorno deportivo seguro y basado en el respeto. Esto aplica tanto para personas contratadas por el club, como para

todo el personal que esté en contacto con las jugadoras, sea de forma voluntaria, informal, u otra.

10. Cada vez que se efectúe el ingreso de una persona, ya sea por contratación o por incorporación, se le debe hacer entrega del presente protocolo. Para el caso de quienes tengan contrato de trabajo, se entiende que el respeto y cumplimiento del presente protocolo es parte de las obligaciones que le impone el contrato, por tanto, su incumplimiento puede ser constitutiva de la causal dispuesta en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es *“incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”*.

11. Es responsabilidad del club difundir dentro del entorno deportivo el rechazo a toda forma de discriminación, acoso, abuso y violencia en razón de ser jugadora.

12. El club debe elaborar un código de conducta y buenas prácticas, así como instaurar un código de ética que garantice y establezca los límites entre las conductas aceptables y las que no lo son, aún a pesar de la fuerza de la costumbre.

CON RESPECTO A LOS ESPACIOS Y ACTIVIDADES

13. En salas de fisioterapia y tratamientos fisioterapéuticos, hacer público el horario de utilización de la sala, indicando el nombre del o la profesional y del o la paciente que la utilizan, manteniendo siempre espacios de visibilidad hacia el interior de dichas salas.

14. En oficinas y lugares en los que se realizan reuniones entre personas del equipo técnico con deportistas, o con mayores de edad, tales como encargados de arbitraje, de dirigencia, de entrenamientos, padres, madres, representantes legales o quienes tengan legalmente el cuidado del niño, niña o adolescente; se debe mantener visibilidad hacia el interior del lugar en donde se realizan dichas reuniones.

15. El club debe implementar un registro de uso de oficinas institucionales, en el

cual se anotará el horario y las personas que acceden a dicho espacio físico, así como el registro de atenciones médicas u otras de salud efectuadas. Se entenderá para tales efectos como oficinas institucionales las dependencias de la organización deportiva o aquellas que ocupa para el desarrollo de sus actividades.

16. En las salas y espacios de entrenamiento en recintos cerrados, debe mantenerse visibilidad hacia el interior del lugar donde se realizan las actividades.

17. En actividades deportivas y entrenamientos en el exterior se debe disponer el acompañamiento de al menos dos personas adultas. En el caso de niños, niñas y adolescentes, que se desplacen a eventos o competiciones nacionales y/o internacionales, se deberá disponer de su acompañamiento en todo momento, por un responsable de la delegación. Será responsable de la delegación la persona mayor de edad, designada oficialmente para tales efectos por el club y respecto de la cual se han tomado medidas que permitan establecer su idoneidad para el cargo, conforme a lo señalado en el numeral 8 del presente título. Quienes sean responsables de delegación tienen la obligación de controlar las visitas que se efectúen a los lugares de concentración o alojamiento de los y las deportistas y equipos de deportistas.

18. En camarines y baños se debe disponer de lugares adecuados y separados para hombres y mujeres.

19. En habitaciones o lugares de descanso y alojamiento durante concentraciones deportivas, los niños, niñas y adolescentes deben estar siempre separados del resto de las y los deportistas, siendo prohibido compartir habitaciones entre personas adultas y niños, niñas y adolescentes.

CON RESPECTO A LAS MEDIDAS PARA UNA CULTURA DE RESPETO

20. Enfrentar y condenar al lenguaje insultante con prontitud, con objetivo de prevenir situaciones de acoso.

21. Evitar la terminología negativa durante los entrenamientos o en las reuniones

- 22.** Incluir modelos de conducta positivos en los entrenamientos o rutinas de trabajo.
- 23.** Sensibilizar sobre la problemática del acoso y sus consecuencias
- 24.** Abordar las acciones de acoso verbales, materiales, físicas y las actitudes irrespetuosas.
- 25.** Inculcar actitudes positivas y de respeto por las diferencias individuales, familiares y culturales, incluyendo la diversidad con orientación sexual e identidad de género.
- 26.** Apoyar a las presuntas víctimas y las personas observadoras o testigos, así como ayudar a quienes agreden o tienen actitudes violentas para mejorar su comportamiento.
- 27.** Incentivar y motivar a participar en la defensa de las presuntas víctimas, comunicando y recurriendo a las personas con responsabilidad para resolución de problemas.
- 28.** Promover la tolerancia, convivencia, compasión, respeto, empatía en el trato directo.
- 29.** Evitar las actitudes de permisividad, pasividad y animar a denunciar los hechos.
- 30.** Evitar las etiquetas, comportamientos de intimidación o discriminación.
- 31.** Realizar ejercicios para fortalecer la relación entre los entrenadores y entrenadoras con el equipo.
- 32.** Constituir y dar funcionamiento a la Comisión de Ética o Tribunal de Honor,

según lo estipula el Artículo 12 de la Ley de Sociedad Anónimas Deportivas Profesionales.

EN CUANTO A LOS DIRECTORIOS DE LOS CLUBES:

33. Tienen la obligación de realizar todas las gestiones conducentes a disponer en el momento en que sea necesario, de uno o más profesionales, psicólogos (as) y abogados (as), remunerados o voluntarios, con el objeto de brindar protección y asesoría a las víctimas de una eventual conducta vulneratoria, en coordinación con la Asociación Nacional de Fútbol Profesional y /o la Federación de Fútbol de Chile. En el caso de no existir los recursos para contratar dichos servicios o de no haber voluntarios que desempeñen dichas funciones, el Directorio de la organización deportiva deberá realizar gestiones tales como la celebración de convenios u otros acuerdos o solicitudes, que permitan acceder a la ayuda de las Corporaciones de Asistencia Judicial, Oficinas de Protección de Derechos de Municipios, u otras instituciones similares, según corresponda a la situación de vulneración que se haya presentado.

EN CUANTO AL DEBER DE DENUNCIA EN CASO DE CONDUCTAS QUE REVISTEN EL CARÁCTER DE DELITO:

34. Cualquier persona miembro del club tendrá la obligación de denunciar ante el Ministerio Público cualquier conducta de acoso sexual, abuso sexual, discriminación o maltrato, en el caso de revestir caracteres de delito, según lo dispuesto en el artículo 173 y siguientes del Código Procesal Penal, que ocurran dentro del club y de las que tome conocimiento.



PERFILES DE ENTES RELEVANTES

PERFILES DE ENTES RELEVANTES

RESPONSABLE INSTITUCIONAL

Todo club tiene la obligación de designar oficialmente a dos o más personas de la institución para que ejerzan el cargo de Responsable Institucional de la aplicación de los procedimientos de intervención establecidos en el protocolo. De entre los o las designadas, una ejercerá como titular, y el resto será suplente. La designación de las personas que ejercerán como Responsable Institucional debe efectuarse al momento de adopción del protocolo, de acuerdo a lo exigido en la ley N°21.197. Es deber del club hacer público y difundir la existencia del cargo de Responsable Institucional y las funciones que cumple entre todas y todos quienes lo componen. Este deber implica el hacer público y difundir los nombres de quienes desempeñen el cargo de Responsable Institucional, tanto en su calidad de titular como en su calidad de suplentes.

Por su parte, es deber del club comunicar y poner en conocimiento del Ministerio del Deporte, el Instituto Nacional de Deportes de Chile, el Comité Olímpico de Chile y el Comité Paraolímpico de Chile, según corresponda, el nombre y antecedentes de contacto de las personas que se han designado como Responsable Institucional, en calidad de titular y suplentes. Esta obligación se debe cumplir dentro de los 15 días corridos siguientes a la fecha de la designación.

El club debe disponer la habilitación de un espacio físico para que quien desempeña el cargo de Responsable Institucional efectúe su labor cuando sea requerido. Una de las obligaciones primordiales del club es establecer e informar el o los canales de comunicación y denuncia que existirán para realizar las diversas presentaciones y solicitudes al o la Responsable Institucional. Debe informarse a todas y todos los integrantes del club.

Es recomendable que los canales de comunicación y denuncia sean métodos electrónicos como un correo electrónico especial y exclusivo para este fin y la

publicación en la página web del club de un formulario de denuncia que sea remitido al o la Responsable Institucional.

El incumplimiento de las obligaciones antes dispuestas respecto del o la Responsable Institucional, será sancionada con la inhabilitación de la organización para acceder a los beneficios contemplados en la Ley N°19.712 (Ley de Deporte).

La persona que ejerza como Responsable Institucional, tanto titular como suplente, debe cumplir los siguientes requisitos:

** Ser mayor de edad.*

** No ser parte del Directorio del club.*

** Cumplir un rol dentro del club de abogado o abogada, psicólogo o psicóloga, trabajador o trabajadora social.*

** Entregar certificado de antecedentes penales para fines especiales y registro de violencia intrafamiliar. En dichos certificados debe constar que no existen anotaciones y/o condenas por delitos de connotación sexual y/o violencia intrafamiliar.*

** No puede encontrarse con inhabilitación según lo establecido en el artículo 39 bis del Código Penal, en los términos establecidos por la Ley N°20.594.*

La designación del o la Responsable Institucional debe realizarse con una frecuencia de 2 años, pudiendo ser renombrado indefinidamente. El responsable institucional será removido de su cargo cuando:

** Haga abandono de sus obligaciones.*

** Ejerza su cargo contraviniendo los principios establecidos en el presente protocolo.*

** Cuando deje de cumplir alguno de los requisitos para ser designado como tal.*

Quienes cumplan el rol de Responsable Institucional, sea como titular o suplente, una vez en su cargo, tienen el deber de capacitarse continuamente con el programa de capacitación con enfoque de género implementado por el Instituto Nacional de Deportes de Chile. Es el club respectivo quien debe velar porque esta obligación se cumpla.

Las funciones específicas del o la Responsable Institucional son las siguientes:

** Recibir oficialmente las denuncias que lleguen a su conocimiento, por conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación o maltrato, que se hayan originado en el seno de su club, y que afecten a personas trabajadoras, de la dirigencia, cuerpo técnico y/o deportistas.*

** Efectuar de manera oportuna y diligente todas las actuaciones correspondientes a los procedimientos de intervención previstos en el presente Protocolo, desde el momento en que haya recepcionado oficialmente una denuncia, hasta su despacho total.*

** El o la Responsable Institucional, al recibir oficialmente una denuncia, debe establecer contacto de manera rápida y expedita con él o la denunciante, sea de manera personal, telefónica, electrónica o por cualquier otro medio disponible, dentro de un plazo máximo de 48 horas desde su conocimiento de la denuncia.*

** Cuando se establezca que los hechos denunciados afectan a un niño, niña o adolescente, deberá comunicar diligentemente estos hechos a las personas adultas responsables (padre, madre, tutor o tutora), estableciendo contacto con ellos de manera inmediata. La inmediatez implica contacto lo más próximo posible al tiempo en que se tomó conocimiento de dichos hechos.*

** Deberá abrir un expediente singularizado y mantener registro documental respecto de cada uno de los casos denunciados que sean sometidos a su conocimiento. El expediente deberá contener:*

- Un número de denuncia (deberá haber números correlativos desde la primera denuncia del año hasta la última de ese año enunciando por ejemplo de esta forma-Denuncia N°1-2020-)
- Individualizar a las partes denunciantes y denunciada con sus apellidos, por ejemplo, Soto con González, donde el primer apellido es el de quien realiza la denuncia y el segundo es el de quien es denunciado o denunciada.
- La denuncia realizada, donde se exponen los hechos que se deben investigar.
- Todas y cada una de las gestiones que se realicen en el proceso deben quedar registradas en el expediente.
- Todos y cada uno de los medios de prueba entregados por quien denuncia y por quien es denunciado o denunciada.
- El informe que se elabore por el o la Responsable institucional para hacer llegar la investigación al órgano de disciplina interna, ya sea tribunal de ética o cualquiera sea el nombre que se le otorgue a dicho órgano de disciplina para estos efectos.

** Deberá evaluar, los antecedentes y la naturaleza de los hechos denunciados, empleando en ello sus conocimientos y experiencia, de forma de discernir si tales hechos revisten o no caracteres de delito. Si de este análisis los antecedentes tenidos a la vista dan cuenta de que se está en presencia de un delito, se deberá hacer la denuncia al Ministerio Público y/o tribunales competentes, dentro de las 48 horas de tener los antecedentes a la vista.*

** Elaborar informes de las denuncias sometidas a su conocimiento.*

El o la Responsable Institucional podrá inhabilitarse de ejercer sus funciones en casos en los cuales puedan existir conflictos de interés. Esta inhabilidad puede ser autoimpuesta o bien solicitada por quien realiza la denuncia. De existir inhabilidad, las funciones recaerán sobre el o la Responsable Institucional suplente. En caso de que todas las personas asignadas como Responsable Institucional fueran inhabilitadas para un determinado caso, la denuncia debe ser derivada al Comité Nacional de Arbitraje Deportivo. Es la o el Presidente del club quien debe encargarse de remitir la denuncia a este ente.

ÓRGANO DE DISCIPLINA DEPORTIVA

El club debe conformar un órgano de disciplina deportiva, el cual puede ser llamado Comité de Ética, Tribunal de Honor, u otro nombre similar. Este órgano será el encargado de sancionar las situaciones denunciadas, a partir de la investigación realizada por el o la Responsable Institucional.

El órgano de disciplina deportiva de cada club debe estar conformado por, al menos:

** Una persona del Directorio del club.*

** Un trabajador o trabajadora del club.*

** Un ente técnico del club, con conocimiento en materias de género y discriminación.*

** De las tres personas anteriores, al menos una de ellas debe ser mujer.*

IX

**PROCEDIMIENTO
DE INTERVENCIÓN**

DENUNCIA

Cualquier jugadora, niño, niña o adolescente, considerando las categorías Sub 15, Sub 17 y Adulta, o persona que desarrolle actividades conexas, que sea víctima o que tenga conocimiento o indicios de situaciones de acoso o abuso sexual, maltrato o discriminación, debe poner en conocimiento dicha situación al o a la Responsable Institucional del club, quien deberá poner en marcha inmediatamente el procedimiento establecido por el Ministerio del Deporte en el reglamento dictado en conformidad y por mandato de la Ley 21.197.

La denuncia debe quedar plasmada en un formulario estándar (en anexos), donde se debe detallar quién es la persona denunciada, quien es la víctima de los hechos denunciados, fecha en que han sucedido los hechos, en qué contexto han sucedido, si hubo otros testigos de los hechos denunciados y un relato de lo ocurrido, aportando de preferencia en ese acto de todos los antecedentes que se tengan respecto de los hechos denunciados. Este formulario puede ser completado tanto por quien denuncia, como por el o la Responsable Institucional a partir de la información entregada por quien denuncia. Es fundamental que toda la información solicitada en el formulario quede debidamente plasmada. Tanto quien denuncia como el o la Responsable Institucional deben quedar en posesión de una copia del formulario.

De forma adicional, se recomienda enfáticamente poner en conocimiento de dicha situación a la ANJUFF, a través del correo electrónico que hemos dispuesto para ese efecto: denuncias@anjuff.cl. La ANJUFF, una vez recepcionada la información, contactará a quien realice la denuncia o entregue los antecedentes para entregar apoyo jurídico, psicológico, comunicacional y de cualquier otro tipo que sea necesario, respetando y atendiendo siempre a las decisiones y necesidades de la jugadora y/o de las personas que se contacten con la Asociación, y poniendo como eje de esta comunicación la confidencialidad y resguardo de la honra de las personas involucradas.

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS DE LA DENUNCIA

Una vez recepcionada la denuncia, el o la Responsable Institucional debe definir su categorización. En primera instancia, debe identificar si la víctima es menor o mayor de edad. En caso de ser menor de edad, debe ponerse en contacto con la o el adulto responsable de la víctima inmediatamente. Una vez realizada la categorización, el o la Responsable Institucional debe evaluar si la denuncia constituye o no un delito. En caso de existir o calificarse como delito los hechos denunciados, el o la Responsable Institucional deberá denunciar en un plazo no mayor de 48 horas el hecho ante el Ministerio Público, la Policía de Investigaciones o Carabineros de Chile, o los tribunales de justicia competentes conforme a las normas establecidas en el artículo 173 y siguientes del Código Procesal Penal, y con la mayor celeridad posible en caso de tratarse de delitos en contra de niños, niñas y adolescentes.

Si la o el denunciado resultara condenado por los Tribunales de Justicia, por hechos de acoso sexual o abuso sexual, el órgano disciplinario aplicará la sanción de inhabilitación perpetua para participar en organizaciones deportivas.

En caso de que el hecho denunciado no constituya un delito, el o la Responsable Institucional tendrá un plazo de 48 horas para citar, por separado y en horas distintas, al o a la denunciante y a quien sea denunciado o denunciada, y en la primera comparecencia procederá a notificarlos formalmente del inicio del procedimiento investigativo.

Deberá quedar registro de cada comparecencia, en un acta firmada por quienes estén presentes y la fecha y horario de dicha audiencia. Se deberá informar de la ocurrencia del caso y de las gestiones realizadas al Directorio de la organización deportiva, resguardando en ello los antecedentes sensibles que deban guardar el carácter de reservados.

EXPEDIENTE DEL CASO

Realizadas las gestiones anteriores, el o la Responsable Institucional abrirá un expediente del caso, el cual debe reunir el formulario de denuncia y el formulario de la versión de la persona denunciada, así como todos los antecedentes relevantes para el caso. Es responsabilidad del o de la Responsable Institucional realizar la investigación y recolectar la mayor cantidad de información y antecedentes del caso, para luego redactar el informe pertinente.

El plazo para realizar esta investigación es de 15 días como máximo, luego de haber tomado contacto con la o el denunciante y la o el denunciado.

Este expediente debe ser guardado en las dependencias laborales del o de la Responsable Institucional, el cual debe tener un espacio exclusivo con la máxima seguridad como también tenerlo de forma digital, idealmente en una nube de plataforma digital, para evitar la pérdida del documento y antecedentes de la investigación y proceso. La información contenida en el expediente es absolutamente confidencial.

INFORMAR A ENTES RELEVANTES

Una vez finalizado el periodo de investigación, el o la Responsable Institucional informará al Directorio y al Órgano de Disciplina Deportiva sobre el caso, entregando el expediente, omitiendo para el Directorio la información sensible que deban guardar el carácter de reservados.

PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Pruebas:

Para efecto de llevar a cabo una investigación apropiada, ágil, eficiente, racional y justa, se podrá aportar cualquier antecedente como medio probatorio, siempre y cuando se trate de medios legítimos y que no contraríen el derecho a la intimidad y la vida privada. Los medios de pruebas podrán ser:

** Documentales: cualquier tipo de documentos, fotografías, y otros.*

** Testimoniales: relato de testigos presenciales o de oídas.*

** Confesionales: declaración de las partes denunciada y denunciante.*

** Oficios: solicitud de gestiones a diversos entes y/o organismos que puedan dar cuenta de los hechos denunciados.*

** Otros medios de prueba: cualquier otro medio digital, electrónico y/o audiovisual que contenga información que aporte al proceso investigativo.*

FUNCIONES DEL ÓRGANO DE DISCIPLINA DEPORTIVA

Una vez en conocimiento de la denuncia y de los antecedentes levantados por el o la Responsable Institucional, el Órgano de Disciplina Deportiva tiene un plazo de 15 días para definir las sanciones de la persona denunciada y el club tendrá la obligación de acatarlas.

Si la denuncia constituye delito, el Órgano de Disciplina Deportiva no sancionará a la persona denunciada sino hasta existir una resolución firme y ejecutoriada de los Tribunales de Justicia y se ponga término al caso. Lo anterior no obsta a que el o la Responsable Institucional decrete medidas de protección respecto de la o el denunciante, las que se podrán mantener durante todo el tiempo que dure el proceso de investigación y resolución por los Tribunales de Justicia. Si la persona

denunciada resulta condenada por los Tribunales de Justicia por hechos de acoso sexual, o abuso sexual, el Órgano de Disciplina Deportiva sancionará con inhabilitación perpetua del condenado o condenada para participar en organizaciones deportivas.

En caso de desestimación de los hechos denunciados como actos sancionados por el presente protocolo, el Órgano de Disciplina deportiva deberá emitir una resolución por escrito y previamente fundada. De igual forma lo deberá hacer cuando decida sancionar, caso en el cual se debe dar cuenta de todos los antecedentes que se tuvo a la vista para sancionar, debiendo estar debidamente fundada esta resolución. En caso de que el mérito de los antecedentes no resultara suficiente para determinar con exactitud la procedencia de desestimar o de sancionar por los hechos denunciados, se podrá abrir un periodo de información y arbitrar medidas destinadas a recaudar e indagar mayor información sobre los hechos ocurridos antes de dictaminar la decisión.

De forma adicional, el Órgano de Disciplina Deportiva debe mantener un registro de todas las sanciones, tanto internas como penales, que afecten a quienes sean parte del club, sean trabajadores o trabajadoras, técnicos, deportistas, dirigentes o personas conexas.

Es responsabilidad del Órgano de Disciplina Deportiva informar sobre estas sanciones al Comité Nacional de Arbitraje Deportivo.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA

Apoyo psicológico y jurídico

El o la Responsable Institucional debe determinar si corresponde ofrecer a la víctima apoyo psicológico y/o jurídico. En caso de que la víctima lo solicite, independiente de la estimación previa del o de la Responsable Institucional, el club debe entregarle este tipo de apoyos, los cuales pueden ser:

** Carácter psicológico: entrevistas con el o la psicóloga del club, derivación a una institución pertinente como el Sernameg de la zona correspondiente, derivación con alguna institución en convenio, entre otras.*

** Carácter jurídico: derivación con el equipo legal del club, asesoría con alguna organización afín, asesoría con ANJUFF, entre otras.*

Confidencialidad

Tanto en cada medida y decisión adoptada durante el proceso de la denuncia, como también en el procedimiento de investigación que pudiese instruirse, se respetará la confidencialidad de la información implicada resguardando principalmente el respeto de la identidad de la o el denunciante, de las jugadoras, niños, niñas y adolescentes afectados o mujeres que realicen actividades conexas y testigos. De igual manera, se dispondrá, para cualquier instancia de atención presencial, de un espacio físico que asegure las condiciones de privacidad, pudiendo ser escuchada la o el denunciante, la o las afectadas y testigos, respetando su dignidad y derechos, sin intromisión en aspectos irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

En el caso de atención por videoconferencia, se realizará a través de plataformas digitales que permitan la absoluta confidencialidad y privacidad de la o el denunciante, la o las afectadas y testigos, en los mismos términos ya declarados.

MEDIDAS DE RESGUARDO

Por otro lado, dentro del plazo de cinco días iniciada la investigación, y de forma independiente a la gravedad de los hechos, con la finalidad de proteger los intereses implicados y la integridad de las y los involucrados, o a petición de parte, el o la Responsable Institucional debe solicitar al Órgano de Disciplina Deportiva que, a partir de los antecedentes del caso, adopte las medidas de resguardo, dentro de las cuales resulta indispensable incluir la separación de espacios físicos entre las partes u otras que se estimen pertinentes por el Órgano. Las medidas de protección

establecidas en el artículo duodécimo de la Ley 21.197 corresponden a las siguientes:

** Prohibición de que denunciante y denunciado participen o coincidan en las mismas actividades deportivas, por el tiempo que dure el proceso judicial, hasta la fecha de la resolución condenatoria o absolutoria firme y ejecutoriada.*

** Cambios de labores o de lugares de trabajo, que impidan el contacto entre denunciante y denunciado, hasta la fecha de la resolución condenatoria o absolutoria firme y ejecutoriada.*

** Otras medidas de protección que puedan ser de beneficio para quien denuncia.*



ASOCIACIÓN NACIONAL DE JUGADORAS DE FÚTBOL FEMENINO



EJEMPLIFICACIÓN DE FALTAS

EJEMPLIFICACIÓN DE FALTAS

Algunas de las conductas constitutivas de acoso, abuso sexual o discriminación en razón de género son las presentadas a continuación, sin perjuicio de que puedan presentarse otras:

- * Hacer preguntas incómodas a la futbolista acerca de su vida privada, con la intención de obtener información que resulta irrelevante para el adecuado desarrollo de la actividad deportiva.*
- * Hacer preguntas a la futbolista acerca de su vida sexual.*
- *Efectuar llamadas de teléfono a la deportista de forma hostigante.*
- * Ejercer el control de la vida privada de la futbolista, estableciendo una relación de “protección”.*
- *Exigir información de las actividades que realiza fuera del horario de entrenamiento, partidos y concentraciones.*
- * Provocar encuentros, aparentemente casuales, reiterados fuera del contexto deportivo; aparecer habitualmente en lugares frecuentados por la futbolista.*
- * Compartir ducha y vestuario con las deportistas.*
- * Entrar en el vestuario de las deportistas sin pedir permiso.*
- * Observar clandestinamente a las futbolistas.*
- * Realizar propuestas, invitaciones e incitaciones explícitas de carácter sexual.*
- * Estimular o permitir el consumo de alcohol durante los viajes que realizan las deportistas para competir: a) en los medios de transporte, sobre todo en los desplazamientos de vuelta de la competición; b) después de los encuentros, sobre todo para celebrar una victoria; c) en las fiestas, ceremonias, recepciones y otros actos oficiales.*
- * Asignar a deportistas tareas sin sentido o imposibles de lograr.*

- * Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de la futbolista.*
- * Negarse a nombrar a una persona trans como requiere, o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.*
- * En los viajes, compartir habitación con una futbolista.*
- * Convocar a una sola deportista para desarrollar sesiones de entrenamiento individuales.*
- * Invitar a una sola jugadora a su casa o provocar una situación análoga de intimidación fuera del contexto deportivo habitual.*
- * Ofrecer a la futbolista recompensas o ventajas deportivas con el propósito de exigir o esperar servicios sexuales a cambio.*
- * Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.*
- * Chantaje sexual: ofrecer ciertas recompensas o ventajas deportivas a la deportista, condicionadas a que se preste a favores de contenido sexual y amenazarla con represalias en caso de negarse.*
- * El acoso sexista ambiental: la creación de un entorno deportivo intimidatorio, hostil o humillante a través de manifestaciones de contenido sexual o sexista.*
- * Adoptar represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.*
- * Adoptar represalias contra las personas que se opongan a cualquier conducta de acoso y abuso sexual sobre sí mismas o contra terceras personas.*
- * Todas las acciones que implican agresión física.*
- * Tocamiento de ciertas partes del cuerpo: nalgas, pechos, genitales, etc.*
- * Atraer con un abrazo en el intento de besar a la deportista.*
- * Besar a la fuerza.*

- * *Actos sexuales no consentidos.*
- * *Intento de violación.*
- * *Los hechos constitutivos de delito.*
- * *Contacto físico excesivo e inadecuado: contacto corporal, abrazos, apretones y acercamientos corporales no deseados.*
- * *Observación clandestina de deportistas en lugares reservados, como vestuarios y servicios.*
- * *Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.*
- * *Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la deportista y su rendimiento.*
- * *Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual de la deportista.*
- * *Expresiones cargadas de agresividad que provocan malestar o temor, que crean un ambiente hostil e indican abuso de poder.*
- * *Impartición de órdenes vejatorias.*
- * *Agresión verbal, intimidación o coacción a una deportista.*
- * *Comentarios despectivos acerca de algún aspecto corporal de la deportista.*
- * *Comentarios despectivos acerca de la forma de vestir y arreglarse de la deportista.*
- * *Expresiones, bromas y opiniones homófobas, ya sean de carácter general o que hagan alusión a la orientación sexual de una deportista.*
- * *Intimidación verbal a través de propuestas de carácter sexual.*
- * *Invitaciones impúdicas o comprometedoras.*

- * Insultos con connotación sexual.*
- * Comentarios sexistas que ridiculizan a las mujeres.*
- * Comentarios sexistas que cuestionan o ridiculizan la actividad de las deportistas.*
- * Comentarios inadecuados acerca de algún aspecto o característica corporal de la deportista.*
- * Comentarios inadecuados acerca de la forma de vestir y arreglarse de las deportistas.*
- * Palabras y expresiones de naturaleza sexual y sexista.*
- * Bromas, burlas o chistes desagradables de contenido sexual.*
- * Correcciones táctico-técnicas groseras, con palabras soeces e insultos.*
- * Gestos y movimientos obscenos que apoyen o sustituyan los comentarios de naturaleza sexual.*
- * Miradas obscenas y persistentes.*
- * Silbidos con connotación sexual.*
- * Mostrar imágenes pornográficas u objetos con contenido sexual.*
- * Visualizar con las deportistas o prestarles vídeos o películas erótico-pornográficas.*
- * Enviar a las deportistas mensajes inadecuados.*
- * Seguimiento no deseado a través de las redes sociales.*
- * Realización de llamadas perdidas insistentes.*
- * Envío de correos electrónicos con contenido sexual.*

CONDUCTAS VERBALES Y NO VERBALES CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO

La agresividad que puede existir en la comunicación verbal, es decir, los insultos, palabras obscenas, expresiones sexistas, alusiones con clara connotación sexual, se asumen de manera errónea como parte natural del deporte. Incluso, hay cierta tendencia a creer que si se prescinde de ello, el deporte perdería parte de su esencia. Sin embargo, en un ambiente que respete los Derechos Humanos, favorable a la igualdad y a la diversidad, no debe confundirse la agresividad legítima en una confrontación física con las manifestaciones agresivas irracionales o innecesarias. Además, la utilización de este lenguaje despectivo por parte de las o los entrenadores, si van acompañadas de un estilo agresivo y peyorativo, con gritos, insultos e intimidaciones, indican una relación de poder y sumisión.

CONDUCTAS FÍSICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

El contacto corporal es natural y deseable tanto en la práctica deportiva como también para expresar estados de ánimo. Asimismo, resulta recurrente que las jugadoras vivan con naturalidad mostrar su cuerpo desnudo al momento de compartir vestuario y ducha. Sin embargo, en ningún caso lo anterior debe mal interpretarse, puesto que éstas poseen pleno derecho a decidir quién y cuándo pueden tocar o tener acceso a sus cuerpos. Por tanto, resulta indispensable establecer los límites y actos inadmisibles respecto al contacto corporal.

Circunstancias agravantes

**El abuso de una situación de superioridad jerárquica.*

**La reiteración de conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.*

**La alevosía: el empleo de medios o formas de actuación que traten de asegurar la indemnidad del entrenador.*

RELACIÓN CONSENTIDA

Establecer relaciones afectivas entre la o el entrenador y la deportista no es recomendable, sin embargo, si la relación es entre personas adultas y consensuada, esta debe ser transparentada tanto al equipo como a las personas cercanas del club.

SANCIONES POSIBLES

Las sanciones posibles podrán ser graduadas según los antecedentes que se tengan a la vista, la gravedad de los antecedentes y la edad de las víctimas y cargo o labor que ejecute la persona denunciada. Entre ellas, sin ser taxativas, se podrán imponer:

- * Amonestación escrita, con archivo en su carpeta personal.*
- * Suspensión de labores sin goce de sueldo por un plazo que puede ir entre 1 mes y 6 meses.*
- * Despido o expulsión del club por causas graves.*
- * Inhabilitación temporal para ejercer funciones en el ámbito del deporte.*
- * Inhabilitación perpetua para ejercer funciones en el ámbito del deporte.*





XI

**INFORMACIÓN
DE CONTACTO**

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Teléfono de contacto	+56 9 2 2607 6600
Denuncias o información	denuncias@anjuff.cl
Otras consultas o comentarios	contacto@anjuff.cl
Twitter	ANJUFFChile
Instagram	ANJUFFChile

ASOCIACIÓN NACIONAL DE JUGADORAS DE FÚTBOL FEMENINO

XII

REFERENCIAS

REFERENCIAS

Azurmendi, A. y Fontecha, M. (2015). Guía para la prevención de abuso y acoso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para un protocolo. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer y Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.

Convención de Belém do Pará. (1994). convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres, Belém do Pará.

European Commission of Sport. (2018). Gender Equality in Sport. Proposal for Strategic Actions 2014 – 2020. Approved by the Group of Experts ‘Gender Equality in Sport’ at its meeting in Brussels on 18 February 2014, Bruselas.

ONU. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Organización de las Naciones Unidas, Asamblea General de las Naciones Unidas, Nueva York.

XIV Cumbre Judicial Iberoamericana. (2008). Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en condición de Vulnerabilidad . Brasilia.

Ley N°19.712 (2001). Ley del deporte. <http://bcn.cl/2fcfz>

Ley N°20.005 (2005). Tipifica y sanciona el acoso sexual. <http://bcn.cl/2i4ie>

Ley N°20.019 (2005). Regula las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales. <http://bcn.cl/2gzod>

Ley N°20.594 (2012). Crea inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores y establece registro de dichas inhabilidades. <http://bcn.cl/2k88a>

Ley N°20.609 (2012). Establece medidas contra la discriminación. <http://bcn.cl/2g7mr>

Ley N°21.197 (2020). Modifica la Ley N° 19.712, Ley del Deporte, la Ley N° 20.019, que regula las sociedades anónimas deportivas profesionales, y la Ley N° 20.686, que crea el Ministerio del Deporte, para establecer el deber de contar con un protocolo contra el acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional. <http://bcn.cl/2kg02>



ASOCIACIÓN NACIONAL DE JUGADORAS DE FÚTBOL FEMENINO



@ANJUFFCHILE

WWW.ANJUFF.CL

contacto@anjuff.cl

+56 9 2 2607 6600