

Protocolo Modelo de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación A.C., Liga MX y Clubes afiliados para prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual y otras formas de discriminación en el ámbito laboral y deportivo del fútbol mexicano

I. Introducción

La Federación Mexicana de Fútbol Asociación (FMF) y la LIGA MX, como instituciones cuya finalidad es la de fomentar y promocionar el deporte en el país, en específico de la disciplina del fútbol federado, ante el contexto de violencia de género como una manifestación de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres, siendo una de sus expresiones más comunes el acoso y el hostigamiento sexual (AHS) en el deporte. Contempla la necesidad de contar con la normativa interna precisa para poder operar en las mejores condiciones y brindar un ambiente de prevención, seguridad y actuación, mediante la creación de un Protocolo modelo.

Por ello, es necesario visibilizar y reconocer la existencia del AHS y otras formas de discriminación en el deporte, adoptar medidas preventivas y, en su caso, efectivas para terminar con el AHS y otras formas de discriminación en este ámbito.

Frente a esto, la FMF y la Liga MX contemplan la necesidad de reforzar sus mecanismos de participación de estos contextos y se compromete a favor de la igualdad de género, la creación de espacios deportivos y laborales diversos, inclusivos y libres de AHS y otras formas de discriminación. El Protocolo modelo para prevenir y sancionar el acoso y el hostigamiento sexual y otras formas de discriminación (en adelante el “Protocolo”) fue diseñado para prevenir, apoyar y colaborar con la Liga MX y sus Clubes afiliados, en el desarrollo de sus propios protocolos, tomando en cuenta las necesidades institucionales particulares y características de la FMF, la Liga MX y de cada Club. El Protocolo modelo está basado en el enfoque de derechos humanos, un conjunto de buenas prácticas locales e internacionales y el nuevo marco legal fijado por el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Federación Mexicana de Fútbol Asociación y Liga MX invita a los Clubes a llevar adelante un proceso de reforma institucional del fútbol mexicano a favor de una cultura laboral y deportiva libre de AHS y otras formas de discriminación a través de una intervención gradual en tres etapas:

1. En el corto plazo (máximo 6 meses) todos los clubes deberán adoptar el Protocolo modelo;
2. En el mediano plazo (máximo 1 año) todos los clubes se preparan y se capacitan para prevenir y adoptar las medidas efectivas para terminar con el AHS y otras formas de discriminación y en su caso aplicar una sanción;
3. En el largo plazo (máximo 2 años) los clubes evalúan el impacto de los cambios institucionales.

Protocolo Modelo de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C., (FMF), la Liga MX y Clubes afiliados para prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual y otras formas de discriminación en el ámbito laboral y deportivo del fútbol mexicano.

(NOMBRE DEL CLUB)

CAPITULO PRIMERO

Declaración institucional de compromiso para prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual y otras formas de discriminación en el ámbito laboral y deportivo del fútbol mexicano

1. El Club (nombre del club) rechaza y prohíbe estrictamente el AHS en principio contra las mujeres y personas de la comunidad LGBTIQ+ (grupos principalmente vulnerados) y otras formas de discriminación, cumpliendo con las normas nacionales e internacionales de derechos humanos, principalmente la Ley General de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre

de Violencia, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley Federal del Trabajo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra Mujeres o Belem do Pará y el Convenio 190 de la OIT.

2. El Club (nombre del club) considera el presente protocolo como una herramienta estratégica para promover un cambio en los valores y las prácticas institucionales que reproducen y naturalizan el AHS y otras formas de discriminación. Para lograr este objetivo, en conjunto la FMF, la Liga MX y el Club (nombre del club) mediante este protocolo impulsaran un cambio de la cultura deportiva y laboral para visibilizar y deconstruir los estereotipos de género que reproducen el AHS y otras formas de discriminación en el contexto deportivo y laboral del futbol profesional.
3. El Club (nombre del club) se compromete a promover la prevención del AHS y otras formas de discriminación, a través de procesos continuos de educación, formación, y actividades de sensibilización. También se compromete a desarrollar una política de comunicación para poder difundir ampliamente y garantizar el acceso a la información sobre los contenidos de este Protocolo a todas las personas que trabajan para el Club y a toda aquella persona que se encuentre bajo la jurisdicción y en relación directa con el Club, la Liga MX y FMF.
4. El Club (nombre del club) garantiza la implementación de este Protocolo a través de la capacitación de su personal, desde una perspectiva de derechos humanos para reforzar los procedimientos de rendición de cuentas en la prevención, investigación y sanción del AHS a través del estándar de debida diligencia y los estándares de accesibilidad, disponibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad para prevenir la revictimización y la repetición de las conductas de AHS y otras formas de discriminación.

CAPITULO SEGUNDO

Objetivos de la implementación del Protocolo

1. Adoptar políticas de prevención como principal medida para abordar el AHS y otras formas de discriminación.
2. Garantizar en el Club (nombre del club) una cultura laboral y deportiva diversa, inclusiva y libre de AHS y otras formas de discriminación por razones de orientación sexual, de género, clase, etnia, nacionalidad, religión, etc.
3. Promover la sensibilización y estrategia de la perspectiva de género y el enfoque de percepción para identificar las diferencias de los sujetos que intervienen en el fútbol en todas las políticas y prácticas institucionales del Club.
4. Generar un ambiente de seguridad, contención y confianza para que las presuntas víctimas puedan hacer consultas y/o denunciar su situación, a fin de hacerlas cesar de inmediato.
5. Poner a disposición de las personas afectadas asesoramiento, asistencia y acompañamiento profesional y gratuito, libres de revictimización y estigmatización.
6. Asesorar, asistir y acompañar a las personas afectadas de manera gratuita, profesional, libre de revictimización y estigmatización.
7. Llevar estadísticas y análisis sistemático sobre la prevalencia e incidencia del AHS y otras formas de discriminación, para poder diseñar políticas e intervenciones efectivas y preventivas basadas en evidencia.
8. Promover acciones permanentes de sensibilización, difusión y formación para prevenir el AHS y otras de discriminación, en todas las instalaciones del Club.
9. En medida de lo posible establecer convenios inter-institucionales con otros Clubes, universidades y organismos de derechos humanos para poder desarrollar y favorecer acciones de cooperación con el objetivo común de

generar un contexto deportivo y laboral en el futbol mexicano libre de AHS y otras formas de discriminación.

CAPÍTULO TERCERO

Definiciones

Acoso y hostigamiento sexual: De acuerdo con la Ley General de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 13, y a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3° bis, el hostigamiento y el acoso sexual se definen como:

- A) **Hostigamiento sexual:** el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- B) **Acoso sexual:** una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Existen dos categorías generales de hostigamiento y acoso sexual:

- A) **Chantaje sexual:** requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial –o promesa de este– en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación, o condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.
- B) **Acoso sexual ambiental:** acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual (miradas, señas, bromas o comentarios sexistas) indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten ofensivas o humillantes para quien las recibe.

Discriminación: La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece en su artículo 1º fracción III que la discriminación se define como: “toda

distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.”

Discriminación interseccional: Se produce por la interacción de varios ejes de desigualdad y opresión como la edad, la clase, el sexo, la diversidad sexual, las creencias religiosas o el origen nacional o étnico, entre otros, que tiene una persona en un momento y lugar determinados lo que especialmente hacen aún más vulnerables a la persona frente al AHS. El Convenio 190 de la OIT considera que la discriminación interseccional es un factor de riesgo para el AHS.

Consentimiento afirmativo: El consentimiento afirmativo implica un acuerdo positivo, mutuo, voluntario, consciente, específico y revocable para participar en una conducta de naturaleza sexual entre dos personas:

Afirmativo: el consentimiento nunca debe presuponerse ni asumirse a partir de factores situacionales como: la vestimenta, la apariencia, el horario o el lugar donde las personas se encuentran. El silencio, una negativa no expresa o la ausencia de resistencia física no significa que el consentimiento fue otorgado.

Mutuo: para participar en una conducta de naturaleza sexual, cada persona involucrada debe asegurarse de que él o ella tenga el consentimiento afirmativo de la otra persona, expresado de manera verbal o física.

Voluntario: libre de coerción, represión, presión, fuerza, amenazas o intimidación.

Consciente: el consentimiento no puede darse cuando una persona está incapacitada, dormida, inconsciente, o intoxicada bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier otra sustancia.

Específico: el consentimiento se restringe a una determinada conducta de naturaleza sexual en determinado tiempo y espacio, por lo que no implica consentir otras conductas de naturaleza sexual en el futuro.

Revocable: el consentimiento no es un evento inmediato, sino un proceso continuo que se puede retirar en cualquier momento. Por lo tanto, aun cuando anteriormente haya sido otorgado, éste puede revocarse de manera explícita en cualquier momento y la conducta deberá detenerse de inmediato.

Presunta persona afectada: Persona que se presume ha sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de acoso y hostigamiento sexual o laboral.

Presunta persona agresora: Persona de la que se presumen actos de acoso y hostigamiento sexual o laboral hacia una persona miembro de la organización, ya sea dentro o fuera de la misma siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Persona afectada: Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de acoso y hostigamiento sexual o laboral.

Persona agresora: Persona que ha infringido cualquier forma de acoso y hostigamiento sexual o laboral hacia una persona integrante de la organización o terceras personas. Desde el punto de vista del enfoque y procesos establecidos en este Protocolo, es la persona responsable de los daños causados.

CAPÍTULO CUARTO

Ámbito de aplicación

1. Dentro de las instalaciones del Club, considerando estos como cualquiera de los espacios físicos del Club, en sus oficinas centrales, de entrenamiento, capacitación, gimnasios, comedor, estacionamiento, casas Club, salones, aulas, cancha de entrenamiento o cualesquier dependencias donde desarrollen cualquiera de sus actividades
2. En el marco de actividades organizadas o supervisadas por el Club, fuera de sus instalaciones (viajes, foros, eventos, capacitaciones, etc.);
3. Fuera de las instalaciones del Club o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, que estén contextualizados por relaciones laborales, deportivas y/o institucionales de acuerdo a lo descrito en este Protocolo y primordialmente bajo la jurisdicción del Club, LIGA MX y FMF.

Sujetos

Este Protocolo involucra las personas que realizan alguna (s) conducta (s), acción (es) y omisión (es), ya sean autoridades, profesores/as, entrenadores/as, empleados/as, colaboradores/as o dependientes, cualquiera que sea su condición laboral, en una relación directa con los Clubes, LIGA MX y FMF, que presten servicios permanentes temporales, sucedidas en el ámbito descrito en el párrafo anterior, sin mediar la necesidad de que la (s) persona (s) afectada (s) sean miembro (s) de la institución.

CAPÍTULO QUINTO

Creación de Comisión de Género y Diversidad u otra autoridad de aplicación

El Club se compromete a crear una Comisión de Género y Diversidad (o adaptar un organismo ya existente con características similares), la que deberá estar

conformada por un mínimo de 3 (tres) y un máximo de 7 (siete) miembros mayores de edad. La persona responsable de coordinar esta Comisión de Género y Diversidad (en adelante la “Comisión”) deberá ser preferentemente una mujer o miembro de la comunidad LGBTIQ. El cupo de mujeres y/o miembros de la comunidad LGBTIQ+, no podrá ser inferior a la mitad de miembros. El Club se compromete a garantizar la capacitación continua y el financiamiento necesario para su operatividad.

1 Coordinación

La persona nombrada como coordinadora de la Comisión, deberá dirigir los trabajos de la misma. Quien tendrá y en caso de empate su voto valdrá por 2 (dos). Su rol consistirá en la coordinación general de la Comisión a fin de organizar el trabajo, garantizar el cumplimiento de sus funciones y podrá participar activamente en el estudio y análisis de los casos que se presenten allegándose de la información que se presente y se obtenga.

2 Integración

La persona coordinadora y el resto de las personas integrantes de la Comisión, podrán ser propuestas por las áreas que integran el Club y deberán ser aprobadas/os por los Dueños y/o Directivos del Club que estos designen. Cabe destacar que los Dueños y /o Directivos cuentan con la facultad de solicitar a las personas aspirantes e integrantes, antecedentes académicos, laborales y/o de formación en el abordaje de situaciones con perspectiva de derechos humanos, género e interseccionalidad. Hasta su composición máxima de 7 (siete) integrantes. Las personas integrantes de la Comisión podrán ser socias, empleadas, dependientes, entrenadoras, docentes del Club o cualquier otra persona que así consideren los dirigentes del Club, siempre y cuando tengan relación directa y estén sujetos bajo la jurisdicción de éste, cumpliendo como mínimo el siguiente perfil:

Las personas que integren la Comisión deberán contar con el siguiente perfil:

1. Conocimiento y/o capacitación en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de violencia laboral.
2. Utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa.
3. Genere confianza con las personas trabajadoras y respete las expresiones de sentimientos y emociones de las mismas, actuando con empatía.
4. Conozca y aplique los principios rectores del Protocolo.
5. Se conduzca con respeto hacia la dignidad de las demás personas.
6. No tenga antecedentes de haber realizado actos discriminatorios hacia ninguna persona de su entorno laboral, ni cualquier tipo de las demás conductas señaladas en el presente Protocolo.

CAPÍTULO SEXTO

Funciones de la Comisión de Género y Diversidad u otra autoridad de aplicación

1. Asistir, orientar, asesorar y contener a las personas que hayan sido testigos o personas afectadas de AHS y otras formas de discriminación de forma gratuita, durante todo el proceso, recabando información que facilite la toma de decisiones de manera informada y autónoma.
2. Analizar y evaluar cual es el procedimiento más adecuado para cada situación.
3. Elaborar un dictamen debidamente fundado y motivado para cada situación que aborde.
4. Elaborar informes, recomendaciones y/o recabar información de oficio para su tratamiento ante el área que corresponda.

5. Promover acciones preventivas que tengan por objeto remover factores de riesgo psicosocial, prácticas y/o conductas alcanzadas por este Protocolo.
6. Recolectar, procesar y analizar información con fines estadísticos y preventivos.
7. Realizar campañas de información pública de manera permanente para garantizar la accesibilidad, disponibilidad, aceptabilidad y la adaptabilidad del trabajo de Comisión de Género y Diversidad.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Procedimiento de Notificación y obtención de Información

Definición de Notificación

Es toda comunicación que se haga del conocimiento de hechos a las autoridades del Club (nombre del Club) y LIGA MX sobre una o varias conductas o acontecimientos que violan lo establecido en este Protocolo, ya sea que ocurra en las instalaciones del Club o fuera de estos, incluyendo en medios digitales, siempre y cuando esté involucrada una persona integrante del mismo.

Puede notificar cualquier persona, ya sea porque es persona afectada de una violación a sus derechos establecidos o porque ha tenido conocimiento de que se violan los derechos aquí establecidos contra una persona integrante del Club o por parte de persona integrante de este.

La notificación puede ser presentada en el correo electrónico de la Comisión de Género del Club denuncia@XXX.org.mx visible en la página web del Club (dicha notificación deberá ser redirigida por los medios que el Club considere adecuados, para conocimiento de la Presidencia Ejecutiva de la LIGA MX). Para garantizar un proceso confidencial y directo, el correo electrónico y el enlace de la página del Club, será revisado diariamente por el miembro del equipo operativo de la Comisión. Una vez analizada la noticia o comunicación y resulta notoria y evidente una probable violación a los derechos establecidos en este Protocolo o se identifiquen probables conductas o acciones que encuadren en la violación de derechos a partir

de las acciones de prevención, se deberá informar de manera inmediata a los integrantes de la Comisión, para que éstos, sustentando su criterio, den inicio a la atención e intervención en los hechos.

La Comisión podrá recibir notificaciones anónimas, e iniciará el procedimiento de análisis, sin embargo, el alcance del mismo se restringirá a la información disponible y su uso principal servirá para detectar patrones de conductas, con el objetivo de tomar medidas preventivas y para evitar su repetición.

No se establece un tiempo límite para denunciar los hechos relativos a este Protocolo, sin embargo, debe tenerse en cuenta que la investigación que se realice sólo podrá tener consecuencias administrativas o laborales para las personas, si quienes se ven involucradas mantienen una relación o siguen siendo parte del Club. En todo caso, la información se tomará en cuenta con fines de evaluación y no repetición en la organización.

Son principios generales para la atención y obtención de la información de las notificaciones relativas a los derechos señalados en este Protocolo, los siguientes:

1. **Debida diligencia:** implica la prevención razonable, la obtención de información exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de AHS vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.
2. **Presunción de buena fe:** como punto de inicio para la obtención de información se presume que la persona que denuncia dice la verdad.
3. **Presunción de inocencia:** como punto de inicio para la obtención de información se presume que la persona que es considerada la persona agresora es inocente.
4. **Confidencialidad:** durante el proceso de atención y obtención de información se garantiza para todas las partes las presunciones de buena fe y de inocencia, por lo que no se difundirá ni hablará del proceso hasta que se tenga una resolución y se determine en ella la forma de su difusión.

5. **No revictimización:** se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y se evitará la exposición pública de la persona agredida o datos que permitan identificarla. También se evitará la reproducción de estereotipos y prejuicios que transfieren la responsabilidad del agresor a la presunta persona afectada (anexo 1).
6. **Pro-persona:** de acuerdo al artículo 1º Constitucional se garantizará la máxima protección de los derechos a las personas dentro de un orden social sustentado en los derechos humanos.

Documentación

A partir de la presentación de una denuncia, cualquiera que sea la forma en cómo se presenta, la Comisión abrirá un expediente en el que se documentarán los hechos notificados y toda acción que se realice respecto a la misma.

El expediente, mientras el caso esté activo, se resguardará por las personas integrantes de la Comisión y una vez implementada la resolución y cerrado el caso, se resguardará en el área de administración como parte de la documentación institucional confidencial.

Prohibición de Mediación y Conciliación

En reconocimiento de que el AHS y otras formas de discriminación involucran relaciones de poder desiguales y de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, en la implementación de este protocolo, bajo ninguna circunstancia se aplicarán procesos de mediación o conciliación. Toda denuncia derivará siempre en un proceso formal de investigación.

Atención y notificación

Una vez recibida la notificación, la Comisión realizará, en un plazo no mayor a tres días hábiles, una reunión con la o las presuntas víctimas para identificar la situación en la que se encuentra en términos de necesidades y recursos, con el objetivo de definir las propuestas de atención, o en su caso, las medidas de protección, así

como el contenido de la información que se comunicará a las o la persona considerada como agresora (as).

Cuando se advierta la necesidad de brindar atención psicosocial y/o médica, a la parte afectada la Comisión hará el registro de ello y propondrá alternativas externas de atención en caso de que el Club no pueda brindarlas. En esos casos, el Club deberá tener un directorio de profesionales con los cuales la Liga MX o el Club tenga un convenio previo para que la atención se brinde guardando el principio de confidencialidad.

En un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de la primera entrevista con la o las presuntas personas afectadas, la Comisión informará a la presunta persona agresora que existe una manifestación de hechos en su contra y el inicio de un procedimiento de obtención de información, así como las condiciones y tiempos para su respuesta. Se le solicitará una entrevista (la cual podrá, solo en casos de excepción, llevarse de forma virtual). Para ello, la Comisión redactará un escrito con la información suficiente de los hechos denunciados, que incluya nombre de quien denuncia, tiempo, modo y lugar, esto con la finalidad de poder articular una respuesta. El escrito de hechos de denuncia se presentará junto con una carta de confidencialidad (anexo 2) y apercibimiento de no represalias (anexo 3), que deberá ser firmada por las o la presunta persona agresora e integrada al expediente.

Además, en el proceso de atención se podrán definir las medidas de protección que se consideren pertinentes para garantizar la integridad y un proceso de empoderamiento de la o las presuntas víctimas y testigos en tanto se realice la investigación, priorizando su integridad física y emocional, fortaleciendo sus redes de apoyo y consolidando condiciones de prevención del incremento de la discriminación o violencia denunciada. La resolución deberá determinar si se extienden, modifican o se extinguen las medidas de protección.

Para determinar las medidas de protección se valorarán los siguientes diez indicadores:

1. La naturaleza de la violencia de género;
2. La gravedad del incidente (efectos para la persona que presentó la queja);

3. La repetición de la conducta (frecuencia) y el aumento en intensidad de la violencia (escalamiento) contra la presunta víctima;
4. La reincidencia de la conducta en contra de otras víctimas;
5. La existencia de amenazas contra la presunta víctima y testigos;
6. Riesgo y condiciones de seguridad de la presunta víctima y testigos;
7. La situación de vulnerabilidad de la presunta víctima y testigos;
8. El contexto donde han sucedido los hechos;
9. Relación de jerarquía y la existencia de abuso de autoridad;
10. La frecuencia, espacios y riesgo de interacción entre las personas involucradas.

Con el objetivo de garantizar la confidencialidad en todo el proceso, se solicitará a las o la presunta víctima y al presunto agresor que, en un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de la primera entrevista con quien denuncia y del mismo plazo a partir de que es notificado quien es denunciado, presenten una lista de las personas que saben de los hechos por su propia comunicación, con el objetivo de que la Comisión les pueda informar el inicio del proceso de atención e investigación, así como la necesaria confidencialidad para avanzar en el proceso. La entrevista con las personas que tienen conocimiento deberá realizarse dentro de los siguientes tres días hábiles y cada persona deberá firmar una carta de confidencialidad del caso, misma que se integrará al expediente.

Si de los hechos que tiene conocimiento de la Comisión se infiere que pueden constituir delitos que se persiguen de oficio, éste dará aviso inmediato a las autoridades o directivos del Club quien, a su vez, informará de ello a las autoridades correspondientes, sin que se obstaculice el procedimiento de la Comisión. El Club (nombre del Club) a petición de la posible persona afectada brindará el acompañamiento necesario en un proceso de carácter penal, por lo que se deberá contar con una persona acreditada para realizar estas acciones conforme a la ley penal.

Procedimiento de obtención de información

Una vez presentada la notificación e iniciada la atención, cuando ha sido notificada la parte presunta agresora y apercibidas de confidencialidad todas las personas que tienen conocimiento de los hechos y denuncia, la Comisión realizará las acciones de obtención de información, mismas que deberá realizarse en un tiempo no mayor a treinta días hábiles.

Para garantizar el debido proceso para todas las partes, el proceso debe mínimamente cumplir con: a) la identificación de las personas involucradas, b) la identificación rigurosa de los hechos, c) recabar y analizar las pruebas, d) identificar y aplicar la normatividad aplicable junto con los estándares de derechos humanos relacionados, principalmente para la evaluación de las pruebas en casos de violencia sexual, discriminación y la operación de la perspectiva de género.

Respecto a la perspectiva de género y su implementación en este Protocolo, incluirá de manera mínima los siguientes tres elementos:

1. Reconocer la particular situación de desventaja y discriminación en la cual históricamente se han encontrado las mujeres y, principalmente, miembros de la comunidad LGBTIQ+.
2. Remediar y modificar los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las prácticas institucionales pueden tener en detrimento de las mujeres y, principalmente, miembros de la comunidad LGBTIQ+.

Dentro del proceso deberá cuidarse que la obtención de información se realice bajo una perspectiva de género.

Al finalizar el proceso, dentro del plazo establecido para ello, la Comisión emitirá una resolución que deberá señalar como mínimo:

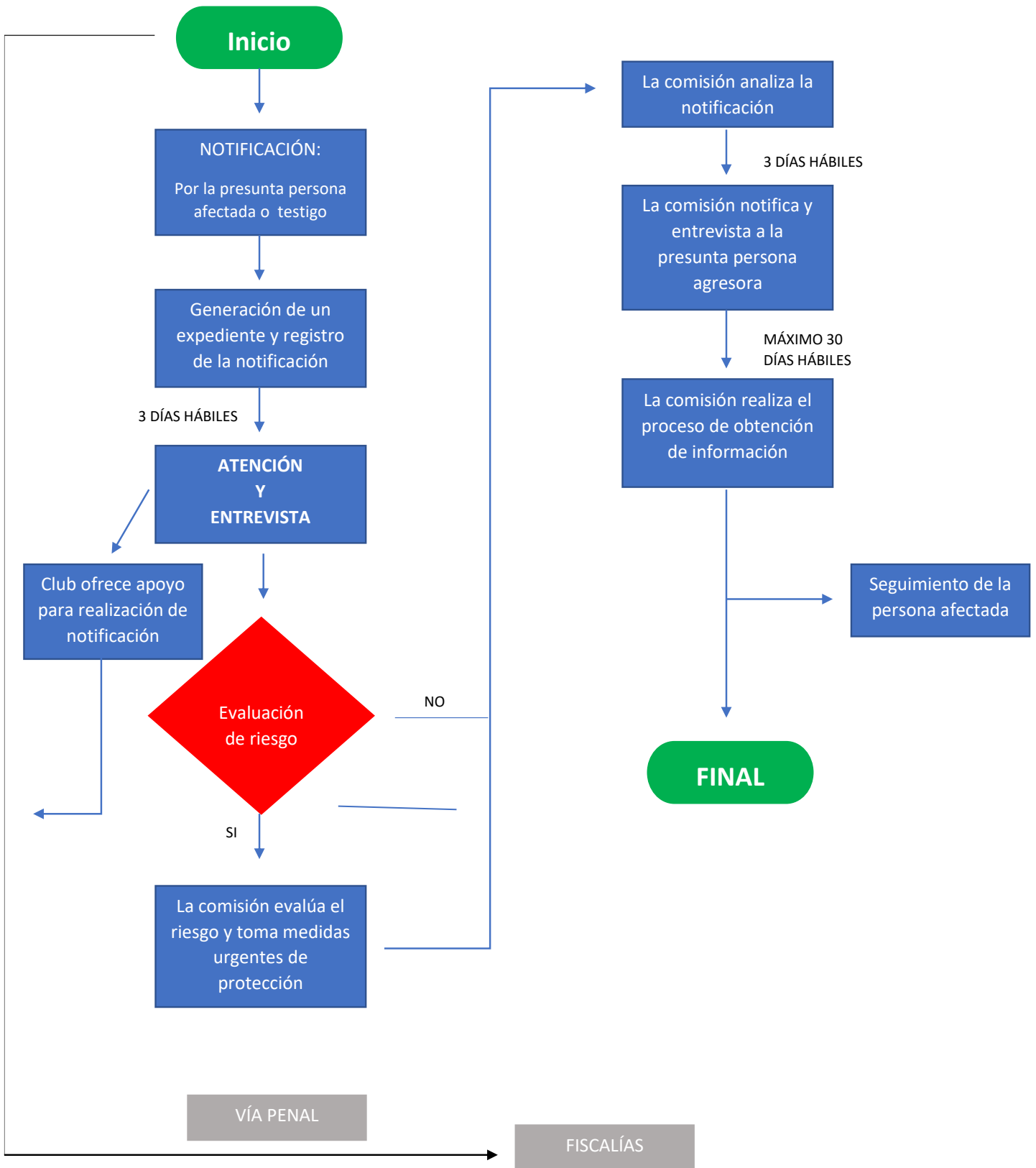
1. Si se encuentra que la conducta señalada corresponde a violaciones a los derechos y libertades establecidos en la legislación y este protocolo.
2. Si se comprueba la responsabilidad de las o la presunta persona agresora y, en su caso, la sanción que corresponda.

3. Si se comprueba daño, tanto en las o la persona afectada, como para la organización y los procesos involucrados y, en su caso, la reparación del respectivo daño.

Comunicación de la resolución

La resolución se informará a cada una de las partes involucradas por separado. Según lo establezca la resolución. En los casos en que se resuelva una rescisión del contrato laboral, o la imposición de sanciones graves, por haberse confirmado las conductas violatorias, con autorización de la persona afectada para mantener el principio de no revictimización y si así se considera, se informará a la comunidad de forma interna y bajo los principios de estricta confidencialidad, la identidad de la persona agresora, así como de ser necesario también podrá hacerse del conocimiento a la Federación Internacional de Fútbol máxima autoridad del fútbol federado.

DIAGRAMA DE FLUJO: NOTIFICACIÓN Y PROCESO DE RECABACIÓN DE INFORMACIÓN



CAPÍTULO OCTAVO

Acoso Virtual

Desde hace dos décadas y derivado del boom tecnológico, vivimos hoy en día una nueva era digital, en la que el contacto a través de las redes de internet (online) ha facilitado la interacción entre los individuos, derribando las barreras espaciales, dando como resultado la exposición inmediata de contenido y el fácil acceso de comunicación y contacto, esta dinámica también ha desencadenado la manifestación de conductas en sentido negativo, en este caso, la conducta del acoso cibernético ha incrementado su presencia y es más común en la medida que se tiene más uso y acceso con los medios digitales de comunicación, lo cual también aumenta nuestra exposición a violencias dentro del universo del internet.

Por lo anteriormente señalado, se consideró que dentro de este Protocolo es importante definir y separar esta modalidad para su identificación:

Podemos definir el acoso **cibernético** como un **acto de violencia intencionado**, llevado a cabo de una manera repetida y **constante** a lo largo del tiempo, mediante el uso de formas de contacto electrónicas por parte de un **grupo o de un individuo contra una víctima que no puede defenderse fácilmente, a través de medios digitales como pueden ser**; mensajería instantánea, correo electrónico, mensajes de texto a través de teléfonos celulares, redes sociales, chats, blogs, juegos por internet, etc.

Extorsión sexual. Actividad de enviar fotos, videos o mensajes de contenido sexual y erótico personal a través de dispositivos. Los primeros antecedentes se vinculan al concepto de “sexting”

Extorsión cibernética. Práctica de obtener de manera ilegal fotos o videos de las personas, para después exigirle una cantidad de dinero a cambio de no divulgar dicho material gráfico con familiares o conocidos de la víctima.

Violación a la Intimidad Sexual. Acto de difundir imágenes de índole sexual sin el consentimiento de una pareja sentimental por motivos de venganza, al decidir no continuar con una relación sentimental. También se conoce como Violencia Digital y se vincula a las iniciativas de la Ley Olimpia.

Otras definiciones:

Insultos electrónicos, ofensas que algún o alguna usuaria hace a otra u otro.

Hostigamiento, implica el envío de mensajes ofensivos de forma reiterada a una persona determinada, ya sea por medio del correo electrónico, chats, mensajes de texto, etc.

Denigración, se refiere a la difusión de información despectiva o falsa de alguna persona, como es el caso de la publicación de fotografías alteradas.

Suplantación, implica que él o la acosador (a) se haga pasar por la víctima, ya sea utilizando la contraseña de acceso de sus cuentas online para enviar mensajes agresivos u ofensivos o terceras personas como si hubieran sido enviados por la propia víctima.

Exclusión, se realiza con la finalidad de excluirla o no dejarla participar.

Ciber persecución, consiste en el envío de comunicaciones electrónicas reiteradas hostigadoras y amenazantes.

Happy slapping, en la cual se realiza una agresión física que se graba por algún medio digital para ser publicado en la red y sea público.

En específico el acoso sexual cibernético se diferenciará de las conductas antes mencionadas, por tener como finalidad violentar sexualmente a través de estos medios.

Por ello, es importante que quienes sean víctimas de acoso cibernético, tanto hombres como mujeres, se les proporcionen los medios adecuados para realizar la denuncia correspondiente.

El Club igualmente será responsable de brindar el acompañamiento para la denuncia por los medios y autoridades competentes, en especial realizar la denuncia ante el “Registro Nacional de Incidentes Cibernéticos”, asimismo la Comisión dentro de sus facultades deberá conocer los casos de acoso y violencia cibernética que les sean presentados, conformar la investigación correspondiente y dictaminar su resolución final.

CAPÍTULO NOVENO

Catálogo de Sanciones y reparación del daño

De acuerdo con los artículos 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo el hostigamiento y el acoso sexual son causas justificadas de rescisión del contrato laboral cuando sea aprobado por el patrón.

Acorde a los elementos que identifique la Comisión, si existen elementos para mantener la relación laboral, se podrán imponer las siguientes posibilidades de sanción:

Sanciones no graves. Notificación o llamada de atención, acta administrativa o multas económicas por un máximo de ocho días.

Sanciones Graves. En los casos en que la sanción sea la rescisión laboral, podrá plantearse, además, una inhabilitación de un mínimo de dos años y un máximo de cinco años para volver a colaborar con cualquier Club afiliado a la FMF o en actividades bajo la jurisdicción de la LIGA MX y/o FMF.

El objetivo de las sanciones es corregir el problema y evitar la repetición, por lo que en cualquiera de las sanciones que no implican la rescisión del contrato, siempre se acompañará de un curso de capacitación sobre el tipo de conducta por la que se sancionó.

Para establecer la sanción se tomará en cuenta la gravedad del daño causado con los hechos denunciados, la gravedad y/o reincidencia del responsable. De acuerdo al artículo 992 de la Ley federal del Trabajo y los criterios para juzgar con perspectiva de género, para la imposición de las sanciones, se tomará de manera enunciativa lo siguiente:

1. El carácter intencional –o no– de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
2. La gravedad de la infracción;
3. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;
4. La capacidad económica del agresor;
5. La reincidencia del agresor.

Las medidas de protección que se implementen en favor de la o las víctimas no se considerarán sanciones y no podrán afectar los derechos laborales de quienes las imponen.

En caso de implementación de sanciones graves o que el Club considere que las sanciones impuestas al agresor deben hacerse extensivas y/o de conocimiento a los demás Clubes afiliados, podrá solicitar la intervención de la Comisión Disciplinaria de la FMF para hacer extensiva la inhabilitación del agresor.

Para la reparación del daño se tomará en cuenta lo establecido por la Ley General de Víctimas y los lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Para ello, se reconoce que para este tipo de conductas la reparación del daño debe de tener un enfoque transformador y que, entre los elementos para lograrlo de manera integral, destacan:

1. La restitución
2. La rehabilitación
3. La compensación
4. Medidas de satisfacción
5. Medidas de no repetición

CAPÍTULO DÉCIMO

Compromiso

El Club (nombre del Club) asume el compromiso de aplicar y hacer cumplir en todas y cada una de sus partes el presente Protocolo, basado en la normativa específica de género y antidiscriminatoria y los principios que surgen de los Reglamentos de la FMF, Liga MX y/o el Club

FUENTES DEL PROTOCOLO MODELO

Las principales buenas prácticas tomadas en cuenta para diseñar el protocolo modelo fueron: 1. El Protocolo Modelo de prevención y actuación en casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y laboral en organizaciones de la sociedad civil mexicana; 2. El Protocolo contra el acoso sexual de la Asociación Nacional de Jugadoras de Fútbol Femenino de Chile (ANJUFF); 3. El Protocolo para la prevención, detección y actuación en casos de hostigamiento sexual en el contexto deportivo y laboral de la Federación Costarricense de Fútbol; 4. The National Women's Soccer League (NWSL) Anti-Harassment Policy for a Safe Work Environment; 5. La Guía de Cataluña para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte; 6. La Guía de la FIFA de buenas prácticas en materia de diversidad y lucha contra la discriminación; 7. El Protocolo de la Real Federación Española de Fútbol para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual; 8. Los protocolos del fútbol argentino de los clubes Platense, Huracán y Boca Juniors y 9. El Protocolo Modelo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México.

ANEXO 1:

DIEZ PRINCIPIOS DE TRATO DIGNO Y LIBRE DE ESTEREOTIPOS PARA PREVENIR LA REVICTIMIZACIÓN DURANTE LA ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS

1. Evitar la reproducción de estereotipos de género/raciales a lo largo de la entrevista.
2. Evitar emitir juicios de valor sobre la conducta o el comportamiento de las víctimas (ejemplo: ¿qué hacía sola a esas horas? ¿por qué no le avisó a nadie? ¿qué llevaba puesto?).
3. Respetar las decisiones, cursos de acción o inacción tomados por la víctima en un contexto de riesgo.
4. Evitar culpar o avergonzar a la víctima por la situación de riesgo vivida.
5. Evitar normalizar o justificar los actos de agresión.
6. Confiar en el dicho de la persona agredida al momento de denunciar, aunque se tenga en cuenta que su testimonio puede exagerar o minimizar los hechos debido al estrés producido por la experiencia.
7. Mostrar sensibilidad sin adoptar una actitud paternalista.
8. Dar cabida a momentos de silencio y contención en caso de que la víctima llegue a niveles de angustia y ansiedad durante el proceso de documentación.
9. Respetar la decisión de la víctima sobre el momento de la documentación.
10. Diseñar la ruta de registro de tal manera que se evite hacer revivir a la víctima el episodio de agresión de manera constante por parte de diferentes integrantes o equipos de la misma organización. En una palabra, evitar la revictimización.

ANEXO 2

CARTA COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

México, XXXX

Comisión de Género y Diversidad

P r e s e n t e

La que suscribe C. _____, trabajador/a del Club (nombre del club), acepta el presente compromiso de CONFIDENCIALIDAD, con el objetivo de que, durante el proceso de obtención de información del expediente bajo el rubro XXX, se garanticen para todas las partes, las presunciones de buena fe y de inocencia, por lo que no se difundirá ni hablará del proceso hasta que se tenga una resolución y se determine en ella la forma de su difusión.

La confidencialidad implica la reserva y resguardo respecto de la información, datos, documentos y cualquier información que se detente respecto de las personas que forman parte en la investigación bajo el expediente XXX, así como de todos los hechos relativos a la misma.

La información detentada por las partes y/o testigos y/o la Comisión de Género y Diversidad puede ser oral, escrita, impresa, sonora, visual, electrónica, informática u holográfica, misma que puede encontrarse en cualquier documento, oficio, correspondencia, acuerdos o medio, sin importar la fuente siempre y cuando esté relacionado con la presente investigación.

El presente compromiso de confidencialidad, en particular la no divulgación del nombre de la o las víctimas, resulta imprescindible para evitar revictimización o que sea presionada para abandonar su trabajo, de conformidad la normatividad nacional e internacional aplicable.

Así también se entiende que la confidencialidad en el presente asunto, es necesario a modo de proteger la dignidad e integridad de las partes del presente asunto (denunciante y denunciado) así como de los testigos y de las personas que integran la Comisión de Género y Diversidad.

El presente compromiso de confidencialidad se terminará en el momento en que la investigación se haya concluido y haya causado estado, acorde con lo establecido en la resolución dictada.

A t e n t a m e n t e

Nombre completo: _____

Firma: _____

Puesto o Cargo: _____

ANEXO 3

CARTA DE CONOCIMIENTO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y APERCIBIMIENTO DE NO REPRESALIAS

México, XXXXX

Comisión de Género y Diversidad

P r e s e n t e

El/la que suscribe XXXX, como trabajador/a del Club (nombre del Club) acorde al contrato firmado en fecha XXXX, confirma que es de su conocimiento que, para garantizar los derechos de la persona denunciante y testigo a lo largo de la investigación iniciada bajo el rubro XXX, se implementarán, acorde al artículo 5, 7 fracción VIII, 40 y 41 de la Ley General de Víctimas; los artículos 27, 28, 30 32, 34 bis tercer párrafo, 34 ter fracción IX, XVI, XVII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, las siguientes medidas de protección:

- a) La no asistencia al espacio de trabajo, en tanto se realiza la investigación;
- b) La prohibición inmediata de acercarse al domicilio y al de familiares y amistades, al lugar de trabajo, de estudios, o cualquier otro que frecuente la denunciante;
- c) La prohibición de comunicarse por cualquier medio o por interpósita persona, con la denunciante;
- d) La prohibición de intimidar o molestar por si, por cualquier medio o interpósita persona, a la denunciante o testigos de los hechos o cualquier otra persona con quien la denunciante tenga un vínculo familiar, afectiva, de confianza o, de hecho.

Una vez realizada la investigación y para efectos de la resolución que esta Comisión emita, se valorará la pertinencia de continuar, modificar o terminar con las medidas de protección aquí determinadas, acorde a la normatividad antes citada y bajo la comprensión de que las medidas de protección derivan del deber de la debida diligencia en casos de discriminación y violencia, en este caso contra las mujeres, y no constituyen una sanción.

A t e n t a m e n t e

Nombre completo: _____

Firma: _____

Puesto o Cargo: _____

ANEXO 4:

GUÍA DE PROCEDIMIENTO PARA LA ENTREVISTA DE ATENCIÓN DE CASOS

1. Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista

- Definir el lugar adecuado para la entrevista. Éste deberá ser de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quien investiga. Debe ser un lugar donde no se presenten interrupciones. Dependiendo de las circunstancias del caso podría llegar a ser necesario que no sea en el mismo lugar de trabajo de la persona entrevistada y, por regla general, las entrevistas nunca serán públicas.
- Definir a la o las personas que deban estar presentes en la entrevista. Idealmente, para asegurar un clima de confianza, solamente deberán estar presentes las personas que atienden el caso y la persona que solicita la atención. Si esta última lo requiriera, podrá presentarse también un familiar, algún representante legal u otro de la elección de la persona entrevistada.
- Se debe asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- Formalidad del consentimiento informado. Al término de la entrevista, la persona que ofrece su testimonio, ya sean las partes o algún testigo, deberá suscribir un documento formal en el que manifieste su consentimiento informado, es decir, en el que consiente aportar información sobre los hechos que se investigan, asentando que comprende los alcances legales del procedimiento —los que deberán ser previamente explicados y aparecerán mencionados en dicho documento— y que lo hace por voluntad y sin ninguna coerción. La persona que da su testimonio tiene derecho a que se le proporcione una copia de este, debe ser legible el día, la hora, el lugar, el número

o identificación del asunto y los nombres de las personas participantes.

- La persona que atiende el asunto podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona entrevistada. En general, las entrevistas deben ser personales, no por teléfono ni por otro medio electrónico.

2. Durante la entrevista

A) Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, necesita sentir que usted:

- La escucha y tiene interés en lo que le dice.
- No la cuestiona ni desacredita lo que está narrando.
- No la culpa por lo sucedido.
- No llega a conclusiones prematuras o anticipa algunas respuestas.
- Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.

B) Quien atiende el asunto no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial, empero podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas.

C) No debe emitir ninguna opinión sobre los hechos a pesar de que la persona entrevistada se lo solicite.

D) Bajo ninguna circunstancia deberá sugerir alguna explicación sobre el actuar de la persona acusada, por ejemplo, indicando a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo, ni utilizar frases como “a poco” “no puede ser” o “pero si la parte acusada es muy buena persona con todos”.

E) Si se observa incomodidad de la persona afectada deberá preguntársele nuevamente si prefiere escribir su testimonio o continuar la entrevista en otro momento.

F) Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, existen razones por las que no se ha denunciado hasta ahora.

3. Preguntas clave de la entrevista con la persona afectada

Esta etapa es fundamental y de ella dependerá casi la totalidad del procedimiento. Lo más importante es que la persona que realice la entrevista no haga un cuestionario incriminatorio, sino que valore la utilidad de su lenguaje corporal y verbal. Éstos deben invitar a la entrevistada, darle confianza, al tiempo que le permita explorar y abrir el canal de comunicación, sin formular las preguntas de forma cerrada ni que den la respuesta de lo que se indaga. Nunca deberá insistirse para que la persona afectada dé con precisión una fecha, lugar o detalle de cómo y cuándo sucedieron los hechos, puesto que se trata de una entrevista abierta y como parte de las afectaciones emocionales que presente, la confusión espacio temporal puede ser un indicador del daño del hostigamiento y acoso en cuestión, sin que esto signifique que puede haber, en algún momento, presuntas víctimas que recuerden con precisión y detalle todo lo ocurrido.

Las siguientes preguntas y precisiones ayudaran a obtener la información necesaria de la persona afectada:

Asegurar confidencialidad

Al dirigirse a la persona afectada deberá dejarse claro la importancia de la información que está por compartir y se le garantizará la confidencialidad de la misma, es decir, se dejará constancia explícita de que, nada de lo que ella narre será público y que, además, si no recordara detalles de modo, tiempo y lugar, esto no significará que su petición será desestimada, por lo que no debe forzar o afirmar detalles de los cuales no tenga certeza.

Solicitud de identificación de la persona

Debe pedirse que la persona indique expresamente su nombre, cargo, lugar de adscripción y tareas o vínculo que guarda con la persona agresora.

Confirmar que desea rendir testimonio verbal

Debe preguntarse claramente a la persona afectada si desea hablar de los hechos o si, por circunstancias de privacidad o comodidad, prefiere hacerlo por escrito.

¿Cómo se llama la persona acusada? ¿Tiene un vínculo con usted?

Si no es posible contar con un nombre completo, deberán indagarse otros elementos de contexto como: lugar de adscripción, rango o jerarquía, jefe inmediato o dependientes, vestimenta oficial (si se usara en el empleo) y/o descripción física, si fuera relevante tras la narrativa de hechos.

¿Dónde y cuándo sucedieron los hechos que acude a denunciar?

Al hablar de un lugar, debe solicitarse el espacio específico y si se cuenta o no con la dirección, cuando ésta hubiere ocurrido fuera de las instalaciones de la organización; dentro de ella, habrá de ser detallista: lugar dentro de las instalaciones, anexo u oficina. Fuera de las instalaciones, deberá especificarse si fue en la vía pública o una residencia privada, incluyendo detalles del día (hábil o no) y la hora, momento o época en que ocurrieron.

Si de la narración de los hechos se desprende que ocurrieron en el trayecto del hogar al trabajo o viceversa, deberá quedar expresamente indicado.

Si los hechos no involucran un lugar físico, por tratarse de acoso u hostigamiento por medios electrónicos (telefonía, correo, redes sociales u otros), deberá indicarse dicha situación y lugar de localización de dichos aparatos.

¿Qué hizo la persona acusada?

Debe pedirse que la persona que narre los hechos y la conducta de la manera más detallada posible hasta donde recuerde y tenga memoria de los hechos.

¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de una frase exacta?

Debe pedirse que la persona que narre las expresiones verbales y/o físicas de la manera más detallada posible hasta donde recuerde y tenga memoria de los hechos.

¿Recibió alguna amenaza, de cualquier naturaleza, tras los hechos?

Debe pedirse que la persona que narre las expresiones verbales y/o físicas de la manera más detallada posible hasta donde recuerde y tenga memoria de los hechos.

¿Hubo testigos?

Si los hechos se relacionan con acoso u hostigamiento por medios electrónicos (telefonía, correo, redes sociales u otros), deberá indicarse dicha situación, la localización de dichos medios o aparatos y si éstos pertenecen a la organización, a la persona afectada o a la agresora. Si pertenecen a la dependencia, deberá indagarse para lograr su identificación. Si pertenecen a la persona afectada se deberá preguntar si aún cuenta con dichos aparatos y con el respaldo de datos, información, imágenes, mensajes o metadatos que pueda presentar en el procedimiento. Si los hechos ocurrieron en la vía pública, residencia privada o la dependencia, deberá preguntarse a la persona afectada si observó o tiene conocimiento de que se cuente con alguna cámara de video cercana o colocada en el lugar en cuestión.

¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?

Se recomienda asentar detalles de rango y jerarquía vertical y horizontal; incluso, puede ser de utilidad, elaborar un organigrama básico del área con ayuda de la persona entrevistada.

¿Los hechos que está denunciando ocurrieron una sola vez u ocurren de forma reiterada?

Si las conductas son reiteradas se le pedirá, si le es posible, que indique cuántas veces ha ocurrido y cuándo fue la última vez.

¿Sabe si ha habido otras personas afectadas?

La persona deberá aportar nombres de forma voluntaria, estos no deberán ser demandados por el entrevistador. No obstante, deberá preguntársele cómo fue de su conocimiento la existencia de otras personas afectadas. Deberá prestarse

especial atención cuando se trata de personas de la misma jerarquía o área de adscripción.

¿A quién más le ha comentado sobre el caso? ¿Ha acudido ante alguna otra autoridad para notificar lo sucedido?

Si la afectada informa que nunca ha hablado con nadie del caso no deberá cuestionarse el motivo de ello, solo debe tomarse nota de esa circunstancia. En caso de haber acudido a otras instancias, deberá tomarse nota de las acciones que se han llevado a cabo, sus resultados y si la persona está dando seguimiento a las mismas; habrá de indagarse el por qué la persona decidió acudir a una nueva instancia para atender el caso.

A fin de vincular esta respuesta con la pregunta siguiente, deberá preguntársele si experimenta alguna sensación de temor, peligro o represalia en sus labores o vínculo laboral con esa persona.

¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿cómo se siente en este momento?

Deberá tomarse especial nota de los síntomas que la persona exprese que le ocurren tanto en su jornada cotidiana como en sus horas de descanso, tales como cansancio o sueño excesivos, si padece insomnio o si por el contrario permanece en un estado de hiper-alerta, o desórdenes en el consumo de bebidas o alimentos. Habrá de preguntarse si, con motivo de estos, ha acudido con algún especialista, y de ser así, cuál fue su diagnóstico y si se encuentra recibiendo algún tipo de tratamiento.

¿Cómo se ha visto afectada su rutina laboral? ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Es de vital importancia conocer qué tan afectada se ha visto la rutina laboral de la persona y qué tan renuente, desconfiada o temerosa se encuentra de volver a su lugar de trabajo. Esto brindará elementos para reconocer la urgencia de medidas de protección, así como las necesidades de intervención para la no repetición de los hechos en el área o dependencia.

¿Qué es lo que usted quisiera que la organización hiciera?, ¿Cómo piensa que debería solucionarse el problema que está enfrentando?

Es importante conocer las expectativas de las personas con el fin de ofrecerles una explicación clara y detallada de las acciones que sí pueden llevarse a cabo y de cuáles no. En lo referente a estas últimas, deberán ofrecerse alternativas al respecto, para la atención, apoyo o acompañamiento y hasta donde pudiera estar facultado la Comisión en ese proceso, lo que delimita sus posibilidades de intervención al tiempo que se le brinda a la persona afectada información clara y suficiente con la finalidad de que pueda tomar las decisiones pertinentes.

4. Cierre de la entrevista

- Agradecer a la persona afectada por su confianza en la Comisión y dedicarle tiempo a la entrevista.
- Recordarle a la persona afectada que tanto la información como el proceso de su caso se manejará con estricta confidencialidad, se le explicarán los pasos a seguir y que se le dará seguimiento apropiado, manteniéndole informada constantemente del status que guardan las diligencias. Deberá recordársele que puede acudir a recibir asesoría de la Comisión las veces que así lo requiera.
- Debe precisarse, ante la persona afectada, quienes podrán tener acceso a su expediente.

ANEXO 5:

Tipología de conductas.

La siguiente lista enuncia algunos ejemplos de descripción de conductas que son susceptibles a la implementación del Protocolo. (no es una lista exhaustiva)

TIPO	CONDUCTAS
FÍSICO	Violencia física Tocamientos Pellizcos Caricias Acercamientos innecesarios Abrazos o besos indeseados Familiaridad innecesaria (tal como rozar deliberadamente a alguien) Conductas tipificadas como delitos
VERBAL	Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida y/o la orientación sexual Llamadas de teléfono ofensivas Comentarios o bromas sugerentes (incómodas, seductoras) Comentarios condescendientes o paternalistas Invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas Preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona, insultos o burlas de naturaleza sexual y amenazas.
NO VERBALES	Silbidos Gestos de connotación sexual Presentación de objetos e imágenes pornográficas Miradas lujuriosas Fotos, afiches, protectores de pantalla ofensivos Correos electrónicos y/o mensajes de texto sexualmente explícitos Uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales Acceder a sitios de internet sexualmente explícitos Aproximaciones inapropiadas en redes sociales

ANEXO 6: ANTECEDENTES DEL PROTOCOLO DE INCLUSIÓN E INOVACIONES RECIENTES EN ESTANDARES INTERNACIONALES

A) Antecedentes

Visibilizar y prevenir el AHS en el deporte -y el fútbol en particular- presenta diversos avances durante los últimos 25 años a través de las siguientes medidas:

- En 1998, la II Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte realizó la “Llamada a la Acción de Windhoek”, que consideraba la responsabilidad de todos los actores implicados en el deporte de “asegurar un entorno seguro y de apoyo para las muchachas y mujeres que participan en el deporte a todos los niveles, tomando medidas para eliminar todas las formas de acoso y abuso, violencia y explotación”.
- En 2007, el Comité Olímpico Internacional hizo pública una Declaración de Consenso sobre el Acoso y el Abuso Sexual en el deporte, en la que afirmaba que “el acoso y el abuso sexual en el deporte no discriminan por motivos de edad, sexo, raza, orientación sexual o discapacidad. [...] tanto el acoso como el abuso sexual se producen en cualquier deporte y a cualquier nivel, y parece ser que con mayor frecuencia en el deporte de élite. Los miembros del entorno del atleta que ocupan puestos de poder y autoridad suelen ser los principales autores, aunque los compañeros de los atletas también suelen identificarse como autores y normalmente son con más frecuencia personas del sexo masculino que del sexo femenino.”
- En 2010, el Código de Ética Deportiva de la UNESCO establece que “los acosos y abusos sexuales no escapan del ámbito del deporte ni de los centros donde este se lleva a cabo. Hay que tener en cuenta que las relaciones entre los profesionales del mundo del deporte y las personas que lo practican son de carácter vertical, esto es, implican una desigualdad basada en el mayor poder y autoridad de que dispone la figura del profesional. Estas relaciones asimétricas pueden ser utilizadas de forma positiva, para establecer los límites, enseñar una disciplina, respeto y dar

seguridad o, de forma negativa, utilizándolas para forzar la realización de conductas que implican un grave riesgo para el desarrollo de la persona, como son los maltratos y abusos. Se debe también tomar en consideración la posibilidad de que se produzcan situaciones de acoso y abuso sexual entre los propios deportistas.”

- Finalmente, en 2019, la FIFA actualizó su código ético, incluyendo cláusulas con sanciones más severas por acoso sexual, abuso y explotación, mejorando la transparencia a través de auditorías públicas y asistencia jurídica gratuita. También se decidió que la FIFA aplicará una política de tolerancia cero frente a las violaciones de los derechos humanos, y que tiene el compromiso de salvaguardar la integridad y el bienestar de todas aquellas personas que realizan actividades relacionadas con el fútbol y, en especial, de quienes están en una situación vulnerable.

B) Innovaciones recientes en estándares internacionales

El Protocolo incorpora el nuevo enfoque inclusivo e integrado del Convenio 190 de la OIT, capaz de prevenir los factores de riesgos y de reforzar la protección de los grupos históricamente discriminados en el contexto laboral y deportivo del fútbol.

Enfoque inclusivo

El Protocolo aplica el enfoque de la discriminación interseccional para visibilizar y reconocer la experiencia de las personas trabajadoras y deportistas pertenecientes a uno o a varios grupos históricamente discriminados que están afectados de manera desproporcionada por el AHS y otras formas de discriminación. En la práctica, esto significa que la discriminación interseccional aumenta la probabilidad, la frecuencia y la gravedad del AHS contra aquellos grupos que no se adaptan a las normas de género tradicionales y, en consecuencia, aumenta la obligación de la Liga MX o el Club (nombre del club) de reforzar la protección de estos grupos.

Enfoque integrado

El Protocolo aplica el enfoque preventivo para dar una respuesta proactiva al AHS y otras formas de discriminación en el contexto laboral y deportivo del fútbol con énfasis en la identificación y eliminación de las causas. El Protocolo busca identificar y evaluar los factores de riesgo que causan el problema y aumentan las probabilidades del AHS prestando especial atención a los riesgos psicosociales que:

- A) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos;
- B) se deriven de la discriminación interseccional, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género que fomentan el AHS.

Agradecimientos

Agradecemos la colaboración de Somos Versus, Christian Gruenberg experto en realización de Protocolos en contra del Acoso y Hostigamiento Sexual y a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana por su participación en la elaboración del presente Protocolo.