

PROTOCOLO MODELO DE LA FEDERACIÓN MEXICANA DE FUTBOL ASOCIACIÓN A.C., LIGA MX, LIGAMX FEMENIL Y CLUBES AFILIADOS, PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y DEPORTIVO DEL FUTBOL MEXICANO

I. Introducción

La Federación Mexicana de Futbol Asociación (FMF) y la Liga Mexicana de Futbol (LIGA MX y LIGA FEMENIL MX) , como instituciones cuya finalidad es la de fomentar y promocionar el deporte en el país, así como regular la disciplina del futbol federado, plantean la necesidad de fortalecer la normativa y los mecanismos internos para garantizar ambientes deportivos, organizacionales y laborales igualitarios, incluyentes y seguros. Reconocen que una de las expresiones más comunes de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres, es el acoso y el hostigamiento sexual (AHS), así como identifican a la discriminación como un problema que limita el pleno desarrollo y seguridad de las personas en cualquier ámbito, incluyendo el deportivo.

Ante el reconocimiento de la existencia del AHS y otras formas de discriminación en el deporte, la FMF , la LIGA MX y la LIGA FEMENIL MX contemplan la necesidad de reforzar sus mecanismos de prevención y atención al problema y se comprometen a favor de la igualdad de género, la creación de espacios deportivos y laborales diversos, inclusivos y libres violencia. Para ello han decidido fortalecer y actualizar el Protocolo modelo para prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual y otras formas de discriminación en el ámbito laboral y deportivo del futbol mexicano (en adelante el “Protocolo”).

Este Protocolo modelo actualizado está basado en los enfoques de derechos humanos y género, buenas prácticas locales e internacionales, el marco legal que se presenta a continuación, así como en la experiencia de implementación del primer Protocolo modelo, sus aciertos y sus áreas de oportunidad. Este Protocolo actualizado es presentado para que los Clubes lo tomen de referencia en el desarrollo de sus propios protocolos, tomando en cuenta las necesidades institucionales particulares y características de la FMF, la LIGA MX, la LIGA FEMENIL MX y de cada Club.

La Federación Mexicana de Futbol Asociación, la LIGA MX y LIGA FEMENIL MX, invita a los Clubes a fortalecer sus procesos de reformas institucionales a favor de una cultura laboral y deportiva libre de AHS y otras formas de discriminación en el futbol mexicano a través de una adecuación gradual en tres etapas:

1. En el corto plazo (máximo 6 meses) todos los clubes deberán adoptar el Protocolo modelo actualizado;
2. En el mediano plazo (máximo 1 año) todos los clubes deberán conformar formalmente su Comisión de Género y Diversidad, deberán capacitarse en el Protocolo actualizado así como en temas fundamentales para una actuación apegada a derechos humanos y enfoque de género, deberán elaborar un plan de trabajo con acciones de corto, mediano y largo plazo para prevenir el AHS y otras formas de discriminación en el club y deberán llevar a cabo las acciones institucionales pertinentes para estar preparados para atender los casos y brindar los servicios a las presuntas personas agredidas conforme se define en el Protocolo actualizado;
3. En el largo plazo (máximo 2 años) los clubes deberán evaluar el impacto de la aplicación del Protocolo en la prevención y atención del problema al que responde y compartirlo a la Comisión de Género y Diversidad de la FMF.

II. Marco Jurídico

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que nuestro país todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella “y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección (...)

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia” (Artículo 1º).

Lo anterior quiere decir que en México son vigentes los derechos reconocidos tanto en el marco jurídico nacional como en el internacional y que, habiendo disposiciones semejantes en uno u otro, tendrán preeminencia aquellas que en mayor medida protejan los derechos de las personas (esto se conoce como el Principio Pro Persona).

Importante es destacar que ese artículo 1 de la Constitución señala que “todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

Esto implica que el Estado, como ente obligado ante la comunidad internacional al ratificar convenciones, tratados o convenios, debe garantizar lo establecido tanto en el marco internacional como en el nacional. Es decir, no sólo está obligado a no violar los derechos humanos por sí mismo, sino también a prevenir que otros entes particulares en el ámbito nacional lo hagan.

En ese sentido, México ha hecho propios instrumentos internacionales tanto en el ámbito del Sistema de Naciones Unidas, también llamado “Sistema Universal”, como en el ámbito del Sistema Interamericano, también denominado “Sistema Regional”. En el Primer caso, los dos instrumentos que principalmente aplican para los propósitos de este Protocolo son la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés; 1981) y el Convenio 190 Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019). En tanto que el segundo caso es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará, 1994).

En el caso de las dos Convenciones, mucho de lo determinado al paso de las décadas ha sido llevado a las leyes mexicanas. Pero destaca el Convenio 190 porque es muy reciente y contiene los más altos y actuales estándares de DDHH en torno a los problemas que el Protocolo precisamente quiere prevenir y erradicar. Entre otras cosas, sobresale que protege a todo tipo de persona vinculada laboralmente en la esfera de cada institución, independientemente de su estatus contractual, es decir, protege por igual a administrativos, equipos técnicos, jugadores y jugadoras, como también a personal de servicio social, voluntariado, aprendiz, becario, etc.

En lo que refiere a la legislación nacional, se establecen varias disposiciones que también son importantes tener en cuenta para ubicar el marco de derechos y obligaciones que se regulan en este Protocolo, mismas que aplican en el ámbito legal y deportivo, y de las cuales se destacan las siguientes:

- **Violencia Laboral:**

“Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.” (Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

- **Son obligaciones de los patrones:**

“Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.” (Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo).

Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

“Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.” (Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo)

Son Atribuciones del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED):

“Verificar que organismos privados, adopten medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación;

Promover en las instituciones privadas la aplicación de acciones afirmativas, buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de no discriminación;

Conocer e investigar los presuntos casos de discriminación cometidos por particulares y velar porque se garantice el cumplimiento de todas las resoluciones del propio Consejo.” (Artículo 20 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

Hoy en día esas obligaciones y compromisos con los DDHH de las personas han sido asumidos a profundidad en el ámbito del Fútbol. La Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), como ente regulador a nivel mundial del Fútbol Asociado y al que está afiliada la FMF, tiene varios objetivos en los que se sustenta este Protocolo, los cuales vinculan la práctica del Fútbol a los valores humanitarios, el fortalecimiento de la participación de las mujeres y asegurar la integridad tanto del propio fútbol como de las personas que lo practican. Así se plantea en el artículo 2 “Objetivos” de sus Estatutos:

“a) Mejorar constantemente el fútbol y promoverlo en todo el mundo, considerando su carácter universal, educativo y cultural, así como sus valores humanitarios, particularmente mediante programas juveniles y de desarrollo;

(...)

f) Fomentar el desarrollo del fútbol femenino y la participación de las mujeres en todos los niveles de gobernanza del fútbol;

g) Promover la integridad, el comportamiento ético y la deportividad con el fin de impedir que ciertos métodos o prácticas, tales como la corrupción, el dopaje o la manipulación de partidos, pongan en peligro la integridad de partidos, competiciones, jugadores, oficiales y federaciones miembro o den lugar a abusos en el fútbol asociación.

(...)"

En el artículo 3 de los Estatutos, denominado "Derechos Humanos", se establece que "la FIFA tiene el firme compromiso de respetar los derechos humanos reconocidos por la comunidad internacional y se esforzará por garantizar el respeto de estos derechos."

Así mismo, en el artículo 4 (llamado "Lucha contra la discriminación, igualdad y neutralidad"), se declara, entre otras cosas que:

1. "Está prohibida la discriminación de cualquier país, persona 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."

Derivado de esos objetivos y principios la FIFA cuenta con un Código de Ética, el cual aplica en tres ámbitos:

a) Material. "El presente código se aplicará a aquellas conductas —que no estén reguladas específicamente en otros reglamentos y que no estén relacionadas con el terreno de juego— que perjudiquen la integridad y reputación del fútbol, particularmente cuando se trate de un comportamiento ilegal, inmoral o carente de principios éticos que se corresponda con lo estipulado en el artículo 2 de este código"

b) Personal. "El presente código se aplicará a todos los oficiales y jugadores, así como a los agentes organizadores de partidos y a los agentes de fútbol, según las condiciones que fija el artículo 1 del mismo."

c) Espacial. “El presente código se aplica con independencia del momento en el cual se produjo la conducta, incluso si fue antes de la publicación del mismo. Una persona podrá ser sancionada por incumplir el presente código solo si la conducta pertinente ha contravenido el código aplicable en el momento en el que se ha producido. La sanción no podrá exceder la sanción máxima prevista según el código aplicable en ese momento.”

Es importante aclarar que este Protocolo, según el artículo primero del Código de Ética de la FIFA, es una norma complementaria, ya que regula específicamente conductas como el acoso y el hostigamiento sexual, así como otras conductas no relacionadas con el terreno de juego y que no están cubiertas por dicho Código. Por lo tanto, la supervisión de su aplicación corresponde a las Comisiones de cada Club y a la Comisión de Género y Diversidad de la Federación, que se crean específicamente en el marco de este Protocolo.

En ese mismo sentido, este Protocolo no sustituye la aplicación de la Código Disciplinario de la FIFA, el cual regula la competencia deportiva y las conductas que en el marco de ésta se manifiesten. Así lo plantea en su artículo 2 “ámbito de aplicación material”:

1. “El presente código es de aplicación a todos los partidos y competencias organizados por la FIFA, así como a todos los partidos y competencias de fútbol asociación que no pertenezcan a la jurisdicción de las confederaciones y/o las federaciones, salvo que en este código se estipule lo contrario.
2. El presente código también se aplicará en casos de incumplimiento de los objetivos estatutarios de la FIFA, así como de cualquier norma de la FIFA, que no sean competencia de otro órgano de esta.”

Aunque el Código Disciplinario incluye un "Capítulo 2. Infracciones en partidos o Competiciones" que contiene el artículo 15 titulado "Discriminación", estas conductas son investigadas y eventualmente sancionadas únicamente cuando ocurren durante una competencia. En contraste, el Protocolo aborda comportamientos de hostigamiento y acoso sexual, así como discriminación, que suceden fuera del ámbito de la competencia deportiva. Estas conductas son gestionadas por la Comisión de cada club o por la Comisión de Género y Diversidad de la FMF, específicamente establecida para tal propósito dentro del marco del Protocolo.

Finalmente, es relevante destacar que la emisión de este Protocolo por parte de la FMF, así como la adhesión al mismo por parte de los Clubes de la LIGA MX y de la LIGA FEMENIL MX, se realiza en cumplimiento de las obligaciones establecidas para las Federaciones miembro, según lo dispuesto en el artículo 14 de los Estatutos, especialmente en lo referente a:

“ (...)

j) prevenir la discriminación en todas sus formas y luchar contra ella;

k) fomentar el desarrollo del fútbol femenino y la plena participación de las mujeres en todos los estamentos;

l) cumplir todas las obligaciones establecidas en los presentes Estatutos y otros reglamentos.”

En ese sentido, este Protocolo se expide en ejercicio de las facultades conferidas a las Federaciones miembro establecidas en el artículo 15 de los Estatutos, donde señala que:

“Los estatutos de las federaciones miembro deberán cumplir con los principios de gobernanza y, en particular, deberán incluir como mínimo determinadas disposiciones relativas a las materias siguientes:

“(...

b) prohibición de toda forma de discriminación;

(...

g) responsabilidad de las federaciones miembro a la hora de regular materias tales como (...) imposición de medidas disciplinarias — incluidas las resultantes de conductas éticas inapropiadas— o medidas destinadas a proteger la integridad de las competiciones;”

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 FUTBOL MEXICANO

1. El Club (nombre del club) (o en su caso, la LIGA MX, LIGA FEMENIL MX o la FMF) rechaza y prohíbe estrictamente el Acoso y Hostigamiento Sexual (AHS) y otras formas de discriminación, por compromiso propio y en cumplimiento de las disposiciones nacionales e internacionales en materia de derechos humanos (DDHH), principalmente las contenidas en Ley General de Acceso para las Mujeres.
2. 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 (Belem do Pará) y el Convenio 190 de la OIT.
3. El Club (nombre del club) (o en su caso, la LIGA MX, LIGA FEMENIL MX o la FMF) emite este Protocolo con el objetivo de establecer una herramienta estratégica para fomentar un cambio en nuestra cultura organizacional. El propósito es erradicar los valores y comportamientos tanto personales como institucionales que perpetúan y normalizan el acoso, hostigamiento sexual (AHS) y otras formas de discriminación. Para lograr este objetivo, el (nombre del Club o en su caso, la LIGA MX, LIGA FEMENIL MX o la FMF) mediante este Protocolo fomentará un cambio en la cultura deportiva y laboral del fútbol mexicano, para visibilizar y deconstruir los estereotipos de género, las creencias y los prejuicios que sustentan y reproducen el AHS y otras formas de discriminación presentes en nuestro ámbito deportivo y laboral.
4. El Club (nombre del club) (o en su caso, la LIGA MX, LIGA FEMENIL MX o la FMF) se compromete, en primer término, 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 así el acceso a la información sobre los contenidos de este Protocolo a todas las personas que tienen un vínculo laboral con el Club (o en su caso, la LIGA MX, LIGA FEMENIL MX o la FMF) y a toda aquella persona que se encuentre bajo la jurisdicción y en relación directa con el Club (o en su caso, la LIGA MX, LIGA FEMENIL MX o la FMF).

5. El Club (nombre del club) (o en su caso, la LIGA MX, LIGA FEMENIL MX o la FMF) garantiza la implementación de este Protocolo a través de la capacitación de su personal desde una perspectiva de género y de DDHH, para que la prevención, investigación y sanción del AHS y otras formas de discriminación, se rijan por los más altos estándares de la debida diligencia y con ello se prevenga la revictimización, así como la repetición de esas conductas

6. El Club (nombre del Club) (o en su caso la LIGAMX, LIGA FEMENIL MX o la FMF) se compromete a guiarse por los principios, valores y prácticas de la Justicia Restaurativa, cuyo énfasis principal es poner al centro a las víctimas y sus necesidades y comprometer la participación activa de la persona agresora y la comunidad en la reparación del daño y el compromiso de no repetición.

CAPÍTULO SEGUNDO

OBJETIVOS

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, o en su caso la LIGA MX, LIGA FEMENIL MX o la FMF) 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 aplicar la perspectiva de género y el enfoque de percepción para identificar las diferencias de los sujetos que intervienen en el fútbol e integrarlas en todas las políticas y prácticas institucionales del Club, particularmente en los casos de atención a situaciones de AHS y otras formas de discriminación.
4. Promover una comunidad deportiva más segura mediante la adopción de principios, valores y prácticas de la Justicia Restaurativa. Esto incluye la creación de espacios de diálogo para sensibilización y prevención, así como la incorporación de este enfoque en las investigaciones y casos pertinentes. El objetivo es contribuir a la agencia y recuperación de las víctimas, la responsabilidad y rehabilitación de los individuos responsables, y la participación de la comunidad.
5. Generar un ambiente de seguridad, contención y confianza para que las presuntas víctimas puedan hacer consultas y/o denunciar su situación, poniendo a su disposición asesoramiento, asistencia y acompañamiento profesional y gratuito, libres de revictimización y estigmatización.

6. Promover acciones permanentes de sensibilización, difusión y formación para prevenir el AHS y otras formas de discriminación, en todas las instalaciones del Club, o en su caso la FMF o la LIGA MX, o LIGA FEMENIL MX.
7. Establecer convenios interinstitucionales 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.
8. Generar información, 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.
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 tres categorías generales de hostigamiento y acoso sexual:

A) Chantaje sexual: requerimientos de favores sexuales a cambio de o como condición para dar un trato preferencial –o promesa de este– en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión.

B) Amenaza sexual: requerimientos de favores sexuales a cambio de o como condición para no llevar a cabo acciones que afecten su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión.

C) 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.”

D) Discriminación interseccional: Se produce por la interacción de diversos factores 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.

E) 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:

F) 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.

G) Mutuo: para participar en una conducta de naturaleza sexual, cada persona involucrada debe asegurarse de que se tenga el consentimiento afirmativo de las personas involucradas, expresado de manera verbal o física.

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

I) 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.

J) 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.

K) Revocable: el consentimiento no es una decisión específica que aplica para todo el tiempo que dure la conducta, 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.

L) Violencia Digital: La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en México define la violencia digital en su Artículo 20 Quáter, incorporado desde el 1 de junio de 2021, de la siguiente forma:

“Violencia digital es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.”

Además, la misma definición establece que se entiende por Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) todos aquellos recursos, herramientas y programas usados para procesar, administrar y compartir información a través de diversos soportes tecnológicos.

M) Por su parte, el artículo 20 Quinquies de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece:

“Violencia mediática: es todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres y niñas, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida.

La violencia mediática se ejerce por cualquier persona física o moral que utilice un medio de comunicación para producir o difundir contenidos que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las mujeres y niñas, que impide su desarrollo y que atenta contra la igualdad.”

N) Ciberacoso: Utilización de medios digitales para hostigar, intimidar, amenazar, perseguir o humillar de manera repetida a una persona.

O) 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 de conductas discriminatorias, ciberacoso o violencia mediática. En este Protocolo se hablará en el mismo sentido de presunta persona afectada o presunta víctima.

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

Q) Persona afectada: Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de acoso y hostigamiento sexual o de conductas discriminatorias, ciberacoso o violencia mediática. En este Protocolo se hablará en el mismo sentido de persona afectada o víctima.

R) Persona agresora: Persona que ha realizado cualquier forma conducta de acoso y hostigamiento sexual o de conductas discriminatorias, ciberacoso o violencia mediática 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.

S) La Justicia Restaurativa: Es un paradigma amplio para el entendimiento de las relaciones humanas en el marco de un conflicto que genera daños; el cual contrasta con el paradigma tradicional y hegemónico de la Justicia punitiva, cuyo enfoque está en el castigo. Está conformado por los siguientes valores (Zehr, 2010): respeto (como piso mínimo), relación (todas las personas estamos interconectadas) y responsabilidad (para reparar los daños y contribuir al bienestar de las demás personas), y los siguientes principios: 1. los delitos o daños son una afectación directa a las personas y las relaciones interpersonales; 2. los daños y ofensas implican obligaciones, 3. la obligación principal está encaminada en atender las necesidades de las personas afectadas y reparar los daños. Las metodologías restaurativas son de corte democrático ya que privilegian el diálogo y la participación de todas las personas involucradas. Por lo que pueden usarse tanto en el ámbito de la prevención para generar espacios de sensibilización, escucha y entendimiento, como para la atención de casos, ya que convocan tanto a las personas afectadas como a las responsables y a la comunidad en la resolución de la situación. Asimismo, en los casos de investigación de corte tradicional, se pueden incorporar sus principios y valores, para fortalecer el enfoque centrado en las víctimas y la reparación.

CAPÍTULO CUARTO

ÁMBITO Y SUJETOS DE APLICACIÓN

Ámbito de aplicación

Este protocolo aplica para todos los presuntos casos de AHS o discriminación que hayan acontecido:

1. Dentro de las instalaciones del Club (o en su caso, de la FMF o de la LIGA MX, o de la LIGA FEMENIL MX), considerando estas como cualquiera de los espacios físicos del Club (o en su caso de la FMF o de la LIGA MX o de la LIGA FEMENIL MX), en sus oficinas, áreas de formación y capacitación, gimnasios, comedor, estacionamiento, casas Club, salones, cancha de entrenamiento o cualquier lugar donde desarrollen alguna de sus actividades laborales y/o deportivas.
2. En el marco de actividades organizadas o supervisadas por el Club (o en su caso, de la FMF o de la LIGA MX, o de la LIGA FEMENIL MX) fuera de sus instalaciones (viajes, foros, eventos, capacitaciones, etc.), incluidos los trayectos locales, nacionales e internacionales.
3. Fuera de las instalaciones del Club (o en su caso, de la FMF o de la LIGA MX o de la LIGA FEMENIL MX) 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, la LIGA MX o de la LIGA FEMENIL MX o la FMF.

Sujetos de aplicación

Este Protocolo en su vertiente de prevención está dirigido a toda la comunidad mayor de edad (18 años y más) que tenga una relación laboral, profesional, institucional o deportiva con los Clubes, LIGA MX, Selecciones de futbolistas y FMF.

En su vertiente de atención a casos involucra a las personas que realizan alguna(s) conducta(s), acción(es) u 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, Selecciones, LIGA MX o la LIGA FEMENIL MX, o FMF, que presten servicios permanentes o temporales, en el ámbito de aplicación descrito en párrafos anterior, y cuya(s) persona(s) afectada(s) tenga(n) una relación laboral, institucional o deportiva con la persona presunta agresora en el marco de su vínculo con los Clubes, LIGA MX, LIGA FEMENIL MX, Selecciones de futbolistas mayores de edad, LIGA MX, LIGA FEMENIL MX o FMF.

CAPÍTULO QUINTO

DE LA COMISIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

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 LGBTQ+. El cupo de mujeres y/o miembros de la comunidad LGBTQ+, 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 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:

- Conocimiento, capacitación y certificación en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de violencia laboral.
- Utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa.
- Genere confianza con las personas trabajadoras y respete las expresiones de sentimientos y emociones de éstas, actuando con empatía.
- Conozca y aplique los principios rectores del Protocolo.
- No tenga antecedentes de haber realizado actos de violencia o 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 U OTRA AUTORIDAD HOMÓLOGA

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 decidir cuál es el procedimiento más adecuado para cada caso o situación de AHS y otras formas de discriminación que se presenten.
3. Recabar información que facilite la toma de decisiones de manera informada y autónoma ante los casos o situaciones de AHS y otras formas de discriminación que se presenten.
4. Elaborar informes, recomendaciones y/o recabar información de oficio para su tratamiento ante el área que corresponda.
5. Recolectar, procesar y analizar información con fines estadísticos y preventivos.
6. 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.

7. Las Comisiones de los Clubes deberán emitir informes trimestrales a la Comisión de la FMF sobre los casos presentados y los avances y resultados de la implementación del Protocolo.

8. La Comisión de la FMF brindará acompañamiento, seguimiento y asesoría a las Comisiones de los Clubes para la adecuada implementación del Protocolo y, en su caso, emitirá recomendaciones.

9. La Comisión de la FMF podrá realizar de oficio la investigación de un caso, aun cuando no haya sido denunciado pero que impacte negativamente en la cultura del ecosistema del fútbol en materia de acoso, hostigamiento sexual o discriminación. Podrá coordinarse con la Comisión Disciplinaria para su conocimiento, y en su caso, imponer las sanciones al Código de Ética que estime pertinentes de acuerdo a su investigación.

La Comisión del Club se encargará de atender todos los casos que surjan entre miembros de la comunidad que mantengan una relación laboral, profesional, institucional o deportiva con el mismo.

La Comisión de la FMF atenderá los casos de la comunidad con relaciones laborales, profesionales, institucionales o deportivas en su jurisdicción, incluyendo la LIGA MX, LIGA FEMENIL MX y las selecciones nacionales. Los casos entre miembros de los Clubes serán gestionados por la Comisión de cada Club. Se deberá informar a la Comisión de la FMF y ésta podrá solicitar al Club el expediente y emitir recomendaciones para determinar la resolución correspondiente.

Los casos ocurridos durante concentraciones o actividades de selecciones nacionales serán atendidos por la Comisión de la FMF, incluso si las personas en conflicto pertenecen a algún club de la LIGA MX, LIGA FEMENIL MX. La Comisión del Club al que pertenezcan las personas involucradas será informada por la Comisión de la FMF sobre la apertura del caso y su resolución.

CAPÍTULO SÉPTIMO

PROCESO DE ATENCIÓN A CASOS DE AHS Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

Del Procedimiento de Notificación y Obtención de Información

Definición de Notificación

Es toda comunicación mediante la cual se haga del conocimiento de las autoridades del Club (nombre del Club) o en su caso de la FMF o la LIGA MX, o LIGA FEMENIL MX) sobre una o varias conductas o acontecimientos que violan lo establecido en este Protocolo, ya sea que ocurra en las instalaciones del Club, de la LIGA MX, de la LIGA FEMENIL MX, de la FMF o fuera de estos, incluyendo en medios digitales, siempre y cuando estén involucradas personas integrantes del mismo, tanto en su carácter de presunta víctima como de presunta responsable o agresora.

Puede notificar cualquier persona, ya sea porque es persona presunta afectada de situaciones de AHS u otras formas de discriminación o porque ha tenido conocimiento de que sucedió algún tipo de estos hechos a otra(s) persona(s) integrante(s) del Club, la LIGA MX o la LIGA FEMENIL MX o la FMF por parte de persona integrante de este.

La notificación puede ser presentada en el correo electrónico de la Comisión de Género del Club o la Comisión de la FMF (según sea el caso) en el siguiente correo: denuncia@XXX.org.mx, el cual estará visible en la página web del Club, o bien, si es el caso de la LIGA MX, la LIGA FEMENIL MX o la FMF al correo protocolo@fmf.mx.

En el caso de los Clubes, dicha notificación deberá ser redirigida por los medios que el Club considere adecuados, para conocimiento de la Comisión de la FMF. En el caso de la Comisión de la FMF, las notificaciones de seleccionados/as que estén involucrados como presuntos agresores o responsables deberán hacerse del conocimiento del Club o Clubes de los que son integrantes.

Para garantizar un proceso confidencial y directo, el correo electrónico y el enlace de la página del Club o la FMF, será revisado diariamente por una persona integrante de la Comisión que designe el o la Presidente.

La notificación también puede presentarse mediante escrito físico depositado en un buzón que para tal efecto designe la Comisión, así como a través de un número de WhatsApp que, en su caso, determine y comunique la Comisión.

Una vez analizada la notificación o comunicación y detectada la probable existencia de conductas contempladas en este Protocolo, se deberá informar de manera inmediata a los miembros de la Comisión. Estos, sustentando su criterio, procederán a iniciar la atención e intervención correspondiente en los hechos.

Tipología de conductas de AHS y Discriminación.

Para fines de ilustración, en la siguiente lista se enuncian algunos ejemplos de conductas que son susceptibles de ser atendidas a través del Protocolo. Cabe señalar que es una lista, ilustrativa mas no limitativa.

TIPO DE CONDUCTAS FÍSICAS

Violencia física de connotación sexual o con fines lascivos,

Tocamientos,

Pellizcos de connotación sexual o con fines lascivos,

Caricias,

Acercamientos innecesarios,

Abrazos o besos indeseados,

Familiaridad innecesaria (como rozar deliberadamente a alguien),

Conductas tipificadas como delitos

VERBALES

Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida y/o la orientación sexual,

Llamadas de teléfono ofensivas o de connotación sexual,

Comentarios o bromas sugerentes (incómodas, seductoros),

Invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas;

Preguntas intrusivas acerca de la vida privada de otra persona,

Insultos o burlas de naturaleza sexual o discriminatorias y amenazas o chantajes a cambio de favores sexuales

NO VERBALES

Silbidos,

Gestos de connotación sexual,

Exhibicionismo de genitales,

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 lascivos o acercamientos inapropiados,

Violencia digital de contenido o connotación sexual o discriminatoria,

Acceder a sitios de internet sexualmente explícitos en horarios laborales,

Ciberacoso,

Aproximaciones inapropiadas y/o rechazadas en redes sociales.

La intervención de la Comisión depende del tipo de notificación recibida.

a) Cuando deriva de una notificación anónima o de una persona que no es directamente afectada, aunque asegure ser testigo de los hechos.

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

b) Cuando la comunicación deriva de una persona que se identifica como presunta persona afectada.

En este caso se iniciará la intervención dándole a conocer lo siguiente en la primera reunión de contacto, a la cual se le convocará de manera formal y confidencial:

- Sus derechos
- Las responsabilidades de la Comisión
- Los alcances de las acciones que se marcan en el Protocolo, sus tiempos y procedimientos.
- El requisito de presentar denuncia formal rindiendo testimonio ante la Comisión, para poder abrir un caso.

Independientemente de que decida la persona en cuestión realizar la denuncia o no realizarla, la Comisión podrá decidir establecer medidas preventivas para su protección, en acuerdo con la persona presunta afectada.

No se establece un tiempo límite para notificar y denunciar conductas del tipo de las contempladas en 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 laboral con el Club, la FMF o la LIGA MX o la LIGA FEMENIL MX. De ser el caso de que la o las personas señaladas de cometer conductas como las sancionadas por el Protocolo ya no tengan relación laboral con la institución, la Comisión tomará en cuenta la información generada para fines de diagnóstico de la situación existente dentro de la institución y con ello diseñar acciones de prevención

Principios de actuación

Son principios generales para la atención y obtención de la información de las notificaciones y denuncias relativas a los actos 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 se establecerá el compromiso a todas las personas involucradas de que no se difundirá información 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 presuntamente 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 humanos de las personas aplicando la disposición normativa del marco legal nacional o internacional de los Derechos Humanos con el más alto estándar de garantía.

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 o cualquier tipo de violencia aquí señalada. 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 FMF, la LIGA MX, la LIGA FEMENIL 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 o violencia de las enunciadas en este Protocolo 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 la violencia de género o el AHS.

Así como el enfoque restaurativo.

El Protocolo adopta el enfoque de Justicia Restaurativa, para la creación de comunidades más seguras y la prevención y atención del AHS y otras formas de discriminación en el ámbito laboral y deportivo en el fútbol mexicano, con el fin de centrar los esfuerzos en la atención basada en las necesidades generadas por el AHS en las personas afectadas, así como en la generación de responsabilidad de parte de las personas agresoras, encaminadas a una reparación del daño y un compromiso de no repetición, con la participación activa de la comunidad. Este enfoque se puede incorporar a lo largo de las acciones preventivas y de investigación de casos, así como un procedimiento de diálogo y encuentro entre las partes involucradas, cuando existan las condiciones de no revictimización y voluntariedad de las partes. De manera específica, el procedimiento de encuentro y diálogo restaurativo estará sujeto a la voluntariedad y decisión de la persona en situación de víctima, quien en cualquier momento podrá decidir no seguir adelante con este procedimiento alternativo. Las excepciones a los procedimientos de diálogo y encuentro restaurativo son las siguientes:

1. Existencia de violencia física.
2. Que la situación haya acontecido con personas menores de edad.
3. Que haya pre-existencia de antecedentes de violencia por parte de la persona agresora.
4. Que en la situación la violencia haya escalado a pesar de esfuerzos preventivos y otras medidas de atención a dicha violencia.
5. Ante hechos y conductas que puedan constituir delitos que se investiguen de oficio.
6. Ante la existencia de riesgo de revictimización.

Documentación

A partir de la presentación de una notificación, 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.

Dicho 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.

El expediente de un caso es una carpeta en la cual se irán agregando todos los documentos que den cuenta del proceso que se ha seguido en cada caso, desde su inicio a partir de la notificación. Cada Comisión deberá definir el formato de la carpeta, procurando contar con una versión física y una versión digitalizada. Es fundamental que el expediente cuente con un resguardo que tenga todas las medidas de seguridad necesarias para garantizar la confidencialidad de los casos.

Prohibición de Mediación y Conciliación

En reconocimiento de que el AHS y otras formas de discriminación involucran relaciones de poder desiguales y de acuerdo con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, en la implementación de este Protocolo, en ninguna circunstancia se aplicarán procesos de mediación o conciliación, como también lo prohíbe la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Toda denuncia derivará siempre en un proceso formal de investigación.

Atención en el marco de la denuncia inicial

Una vez recibida la denuncia y abierto formalmente un caso, quien presida la Comisión designará formalmente a dos de sus integrantes para que lleven a cabo todo el proceso de atención e investigación. Al respecto, se debe considerar el hecho de que la investigación se realiza en torno a un caso y que la atención de éste implica llevar a cabo acciones de diverso carácter no sólo para obtener información, sino para atender las necesidades de la presunta persona agredida, a fin de garantizar un proceso de investigación confiable, sólido e imparcial.

Cada persona que sea designada para atender el caso deberá manifestar por escrito que no se encuentra en conflicto de interés para abordar ese caso en específico. En caso de que exista conflicto de interés entre las personas designadas para llevar a cabo la atención a cada caso deberán hacerlo saber a la Comisión, órgano que deberá valorar la materia y alcance del conflicto de interés y determinar lo conducente.

El conflicto de interés se presenta cuando una persona tiene confrontados sus intereses particulares con sus obligaciones públicas, por lo que tiene autonomía acotada para tomar y ejecutar decisiones en favor del interés público.

Por ejemplo, si es familiar o tiene relación con alguna de las personas involucradas.¹

Las personas integrantes de la Comisión designadas realizarán, en un plazo no mayor a tres días hábiles posteriores a la presentación de la denuncia y la apertura del caso, 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).

Atención psicosocial y/o médica

Cuando las personas integrantes de la Comisión designadas para el caso adviertan la necesidad de brindar atención psicosocial y/o médica a la parte presuntamente afectada, la Comisión hará el registro de ello y propondrá alternativas externas de atención en caso de que el Club, la FMF o la LIGA MX o la LIGA FEMENIL MX no pueda brindarlas. En esos casos, la institución deberá tener un directorio de profesionales con los cuales la FMF, LIGA MX o la LIGA FEMENIL MX o el Club tenga un convenio previo para que la atención se brinde guardando el principio de confidencialidad y las directrices respecto del manejo de la información contenida en este Protocolo.

Medidas de protección

En el proceso de atención, las personas integrantes de la Comisión asignadas a cada caso 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 de cada caso 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 Para mayor abundamiento, ver Zalaquett, José; “Conflicto de intereses: normas y conceptos”, en Corte Interamericana de Derechos Humanos, Anuario, 2011. Disponible en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29400.pdf>

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 presuntas 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.

Las medidas de protección son aquellas acciones que se deberán garantizar a la presunta persona agredida, cuando se considere que ésta se encuentra amenazada en su integridad personal o en su vida, o existan razones fundadas para pensar que estos derechos están en riesgo.

Como resultado de la reunión inicial con las o la presunta víctima, la personas integrantes de la Comisión asignadas a cada caso definirán entonces, además del otorgamiento de los servicios de atención psicosocial y/o médica, las medidas de protección, que se consideren necesarias. En estas medidas se deberá atender sobre todo las necesidades de las presuntas víctimas, por lo que no deberán ser ellas las que deban asumir los costos o consecuencias de estas, ni en sus actividades ni en sus oportunidades.

Algunas de las posibles medidas de protección pueden ser:

1. Separar de sus funciones durante el proceso de investigación a la o las personas presuntas agresoras. Sin que esto implique el cese de la relación laboral, así como la restricción o limitación de alguna de sus percepciones y prestaciones.
2. Cancelar o restringir toda comunicación e interacción laboral o deportiva medida entre la o las personas presuntas agresoras y la o las presuntas agredidas.
3. Cambiar de área laboral a la o las personas presuntas agresoras durante el proceso de investigación para evitar contacto entre las partes.
4. Designar acompañamiento permanente de alguna persona designada por el Club (o la FMF o la LIGA MX o la LIGA FEMENIL MX), durante su estancia en las instalaciones, incluyendo acompañamiento en los traslados desde las instalaciones hasta la vivienda, en caso de ser necesario.

www.fmf.mx 5. Designar un número de emergencia al que pueda marcar la presunta persona agredida en caso de que se sienta amenazada en su integridad.

6. Entre otras medidas que, dependiendo de cada caso y de las necesidades de las presuntas víctimas, se puedan tomar.

Notificación a la presunta persona agresora

En un plazo no mayor a tres días hábiles a partir de la primera entrevista con la o las presuntas personas afectadas, la Comisión, a través de las personas asignadas, 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. La información a la presunta persona agresora se entregará formalmente por escrito. Para ello, la Comisión, a través de las personas asignadas al caso, redactará un escrito con la información suficiente de los hechos denunciados, que incluya nombre de quien denuncia, tiempo, modo y lugar. El escrito de hechos de la denuncia se presentará junto con una carta de confidencialidad (Anexo 1) y apercibimiento de no represalias (Anexo 2), que deberá ser firmada por las o la presunta persona agresora e integrada al expediente. Dicho escrito también incluirá lo siguiente:

- Sus derechos.
- Las responsabilidades de la Comisión.
- Los alcances de las acciones que se marcan en el Protocolo, sus tiempos y procedimientos.

En el acto de información a la presunta persona agresora, se le solicitará una entrevista para llevarse a cabo dentro de los 3 días posteriores de ser informada. Solo en casos de excepción, dicha entrevista podrá llevarse a cabo de forma virtual.

Confidencialidad

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 sobre 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. Anexo 1

Si de los hechos que tiene conocimiento la Comisión se infiere que pueden constituir delitos, ésta dará información a la presunta víctima acerca de la

posibilidad de iniciar un proceso de carácter penal ante las autoridades correspondientes y, a petición de la posible persona afectada, brindará el acompañamiento necesario, por lo que se deberá contar con una persona acreditada para realizar estas acciones conforme a la ley penal.

En caso de que alguno o algunos integrantes de la de la Comisión les conste, ante evidencias, flagrancia o atestiguamiento directo, que los hechos pueden constituir delitos que se persiguen de oficio se deberá dar aviso inmediato a las autoridades correspondientes, sin que se obstaculice el procedimiento de la Comisión.

En caso de que alguno o algunos de los testigos señalen que les conste, ante evidencias, flagrancia o atestiguamiento directo, que los hechos notificados pueden constituir delitos que se persiguen de oficio, Comisión les deberá informar sobre su obligación legal de dar aviso inmediato a las autoridades correspondientes. Sin que lo anterior implique que se suspenda u obstaculice el procedimiento de la Comisión.

Procedimiento de obtención de información

Una vez presentada la denuncia 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, a través de las personas designadas al caso, 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 conforme a 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.

Dentro de las acciones para la obtención de información información deben considerarse, entre otras que se contemplen pertinentes en cada caso, las siguientes:

1. Entrevista con la(s) presunta(s) víctima(s)
2. Entrevista con la(s) presunta(s) agresor(a)
3. Entrevista con testigo(s)
4. Recabación y revisión de pruebas documentales, físicas, digitales, entre otras, aportadas por las partes
5. En su caso, dictámenes médicos o psicológicos

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 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 del ejercicio de los derechos de las mujeres y de miembros de la comunidad LGBTIQ+.
3. Dentro del proceso deberá cuidarse que la obtención de información se realice bajo una perspectiva de género. Esto implica:
 - a. Identificar si la presunta víctima vive alguna otra forma más de opresión, desigualdad o discriminación adicional a la que tiene como base el género (por ejemplo, por edad, condición socioeconómica, discapacidad, condición étnica, etc.).
 - b. Obtener información para conocer el contexto de género en el que sucedieron los hechos. Entre otras, esta información estará orientada a conocer: ¿es un hecho aislado o sistémico en el entorno? ¿qué tipo de relación laboral, personal o deportiva existe entre la presunta víctima y la presunta persona agresora? ¿qué factores de desigualdad o jerarquía existen entre ambas personas? ¿el género de una de las personas influyó en el ejercicio de mayor poder? ¿Qué tipo de dinámicas organizacionales en el área de trabajo en la que se presentaron los hechos pudieron haber influido en ello?
 - c. Evitar revictimización, estereotipos y prejuicios de género durante todo el proceso.

Entrevista con perspectiva de género

La entrevista a las personas involucradas es una fuente de información fundamental, por lo que forma parte del proceso de investigación.

Su cometido es acopiar datos que contribuyan a establecer qué pasó y bajo qué dinámica o circunstancia, así como ofrezca datos sobre el contexto de esos “hechos”; esto desde la perspectiva de las personas involucradas.

Desde la perspectiva de género se debe indagar en la entrevista sobre la información del contexto subjetivo.

También se deben considerar aspectos para aplicarla, como evitar revictimización, estereotipos y prejuicios.

En la aplicación de entrevistas deberán estar dos personas de la Comisión, de preferencia del mismo sexo de la persona entrevistada.

Para preparar la entrevista se debe diseñar la ruta de registro para obtener información relevante de contexto subjetivo, y evitar:

- a. Preguntar información irrelevante o estereotipada;
- b. Hacer revivir a la presunta persona agredida el episodio de agresión de manera constante al rendir testimonio ante los y las integrantes la Comisión. En resumen, evitar la revictimización.

Durante la aplicación de las entrevistas se debe garantizar que la obtención de información se realice en términos de:

1. Evitar la reproducción de estereotipos de género/raciales/étnicos, entre otros.

Por ejemplo, no partir de creencias como “¿Quién hostigaría a alguien como ella? ... no creo que esté pasando por lo que dice...”.

2. Tratándose de casos de violencia sexual, se debe evitar en toda situación vulnerar la integridad sexual de las personas involucradas.

Por ejemplo, no hacer preguntas sobre sus prácticas sexuales.

2. Evitar emitir juicios de valor sobre la conducta o comportamiento de la presunta persona agredida.

Por ejemplo, no preguntar/insinuar: “¿Qué hacía sola a esa hora? ¿Por qué no le avisó a nadie? ¿Por qué iba vestida de esa manera?”

3. Respetar las decisiones, cursos de acción o inacción tomados por la presunta persona agredida en un contexto de riesgo.

Por ejemplo, no preguntar/insinuar: “¿Por qué no puso un alto antes de todo esto?”

4. Evitar culpar o avergonzar a la presunta persona agredida por la situación de riesgo vivida.

Por ejemplo, no preguntar/insinuar: “¿Por qué no intentó defenderse? ¿Por qué no gritó o pidió ayuda?”

5. Evitar normalizar o justificar los actos de agresión

Por ejemplo, no preguntar/insinuar: “a veces las personas confunden algunas conductas o dichos de otras, lo que les puede hacer creer que se buscaba algo más con esa persona...”

6. Confiar en el dicho de la presunta persona agredida al momento de denunciar, aunque se debe tener en cuenta que puede ser exagerada o estridente la situación de riesgo vivida.

Por ejemplo, no preguntar/insinuar: “¿Así fue? ¿No se detuvo pese a que Usted le dijo? O “Bien, vamos a corroborar su dicho con el de la persona que presuntamente le agredió, para ver si los hechos sucedieron como Usted afirma”.

7. Mostrar sensibilidad sin adoptar una postura paternalista

Por ejemplo, no preguntar/insinuar: “¡No se angustie vamos a castigar con severidad a esta persona!” “Eso no se lo vamos a preguntar para que no se sienta mal.”

8. Dar cabida a momentos de silencio y contención, en caso de que la víctima llegue a niveles elevados de angustia y/o ansiedad.

Ofrecer una pausa en la sesión, para que se tranquilice; ofrecerle pañuelos desechables para que se limpie y tenga oportunidad de recomponerse; darle la certeza de que su testimonio es lo más importante y no debe sentirse apresurada o presionada para rendirlo en una sola sesión.

Respecto a la incorporación de los principios y valores de la Justicia Restaurativa, se procederá a:

1. Identificar los impactos, daños y necesidades que la situación en cuestión genera en la presunta víctima, ya sea directa o indirecta,
2. Contribuir a que la persona agresora y el Club en su caso, así como la comunidad cuando exista co-responsabilidad, asuman la responsabilidad para atender dichas necesidades,
3. Explorar la posibilidad de un encuentro restaurativo. Para ello, deberá existir voluntad de las partes, y de manera indispensable la voluntad de la presunta víctima para evitar la re-victimización. Asimismo, deberá existir entendimiento y una toma de responsabilidad por los daños causados por parte de la persona agresora. En caso de que existan estas condiciones, se identificarán a otras personas cercanas a la presunta víctima y el presunto agresor, así como de la comunidad del club, que puedan contribuir a que tanto la presunta víctima como el presunto agresor cuenten con una red de apoyo para el cumplimiento de los acuerdos encaminados a la rehabilitación, reparación y la no repetición.

Resolución

Al finalizar el proceso, dentro del plazo establecido para ello, las personas encargadas del caso elaborarán y presentarán a la Comisión una propuesta de resolución que deberá señalar como mínimo:

1. El fundamento normativo dentro de este Protocolo en que basa su actuación.

www.fmf.mx 2. El acto o serie de actos que motivan su intervención.

3. Si la conducta señalada corresponde a una situación de AHS y/o discriminación o algún otro tipo de violencia de género.
4. Si se comprueba la responsabilidad de las o la presunta persona agresora y, en su caso, la sanción que corresponda.
5. Si se comprueba daño, tanto en las o la persona afectada, como para la organización y los procesos involucrados y, en su caso, las propuestas de acciones para la reparación del daño que correspondan.

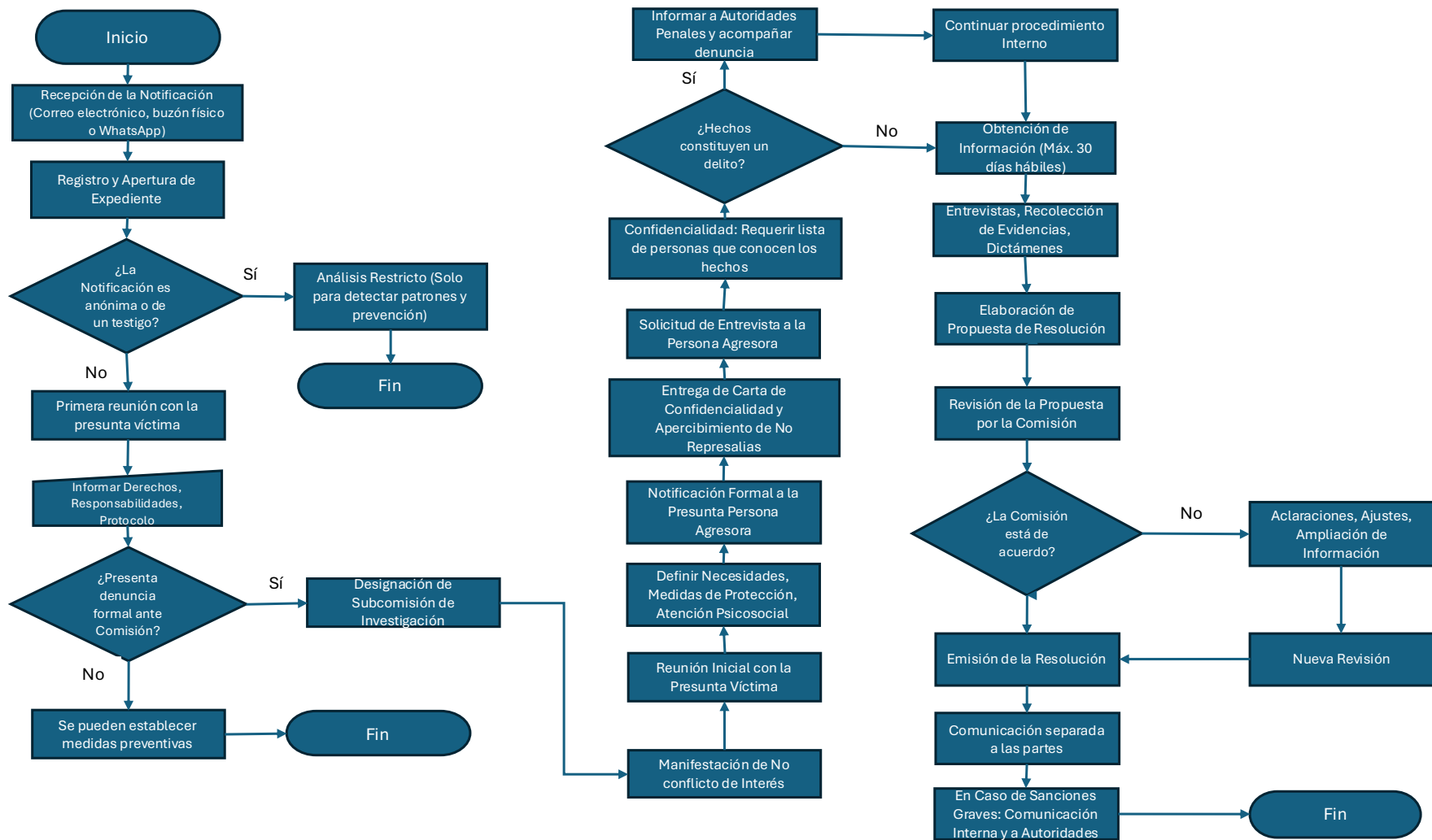
La Comisión en pleno revisará dicha propuesta y en caso de conformidad la emitirá como resolución del caso. De existir dudas o discrepancias con la resolución propuesta se deberán hacer las aclaraciones, revisiones o ajustes correspondientes, incluso ampliación de información de ser necesario, hasta que la Comisión acuerde una resolución sustentada.

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 hacer del conocimiento a la FMF.

En caso de que por oficio la FMF hubiera iniciado la investigación de alguna de las conductas señaladas en el presente Protocolo, y que pertenezcan al ámbito de aplicación de un Club emitirá la recomendación correspondiente al Club de las indagatorias y resolución que determinó la Comisión de Género y Diversidad de la FMF.

DIAGRAMA DE FLUJO



CAPÍTULO OCTAVO

Sanciones y reparación del daño

Durante el proceso de investigación se obtendrá información que permita comprobar la efectiva realización de actos constitutivos de acoso u hostigamiento sexual, violencia de género discriminación, ciberacoso, -entre otras- así como también comprender la gravedad y características de las conductas y hechos perpetrados, así como algunos datos de contexto que permitan un mayor conocimiento de las circunstancias y antecedentes, tanto del ambiente laboral como de la persona agresora, que favorecieron la emergencia de tales actos, a fin de contar con elementos adecuados y suficientes para establecer una sanción en la resolución de los casos.

Sanciones

Las sanciones o medidas disciplinarias que se contemplan en este Protocolo refieren a las dimensiones laboral y administrativa, pues son las que pueden ser ejecutadas directamente por las autoridades de los Clubes, de la LIGA MX o la LIGA FEMENIL MX o de la FMF.

En caso de que haya lugar a otro tipo de sanciones legales, estas deberán ser determinadas por los órganos judiciales correspondientes, ante una eventual denuncia presentada por la persona presunta agredida.

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 probado por el patrón.

De acuerdo con el 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 en cuenta, de manera enunciativa más no limitativa, 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.

A fin de contribuir a un cambio cultural favorable a la inclusión, no discriminación, igualdad de género y eliminación de la violencia en contra de las mujeres, además de los aspectos anteriormente señalados, es importante considerar los siguientes principios y enfoques para la determinación de sanciones:

1. Proporcionalidad: las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad y daño provocados.

En este sentido, las sanciones deben siempre estar en relación con los hechos ocurridos y probados en el proceso de investigación.

2. Deben responder al hecho en sí perpetrado por la persona agresora.

Las personas que agredieron o discriminaron de manera probada deben asumir de manera responsable una sanción por el hecho perpetrado, pero no se les impondrán sanciones que impliquen que una persona asuma personalmente una sanción “ejemplar” por un entorno o una historia de violencias o discriminación. En todo caso, las medidas deben tender a influir en el entorno o la institución que constituyeron un factor que facilitará la emergencia de estas conductas, a fin de promover cambios organizacionales a favor de normas y prácticas incluyentes y libres de violencia y discriminación.

3. Enfoque transformador: buscar que la sanción contribuya a generar mejores condiciones para una vida libre de violencia y de discriminación.

Se buscará que la sanción contribuya a la transformación cultural y no sea únicamente considerada como un castigo. En este sentido se elegirá una sanción que contribuya a que la persona que agredió o discriminó asuma responsabilidad sobre los hechos y tenga una consecuencia por sus actos que favorezca el reconocimiento y la reflexión. En todos los casos en que la sanción no sea la rescisión laboral se deberá establecer la asistencia a algún curso de reeducación.

4. Evitar estigmatizar a personas que recibieron y cumplieron alguna sanción.

Las personas deben hacerse responsables por sus actos y asumir las consecuencias de estos, sin que eso signifique que sean estigmatizadas o criminalizadas. El enfoque transformador y de justicia restaurativa implica que el foco no está en el castigo y el estigma, sino en la atención de las necesidades de reparación de las víctimas, en el cambio de la persona agresora, en la transformación de las condiciones del ambiente que favorecieron el surgimiento y prevalencia de tales conductas y en la no repetición de los actos, para lo cual es necesario avanzar en la construcción de contextos que promuevan la responsabilidad activa de quien ofende para reparar, de tal forma que haya posibilidad de educación y reaprendizaje para que la persona que ofende no lo vuelva a hacer.

Acorde a los elementos que identifique la Comisión de Género y Diversidad, enseguida se presenta un espectro de conductas tipo que se pueden catalogar como no graves o graves. Y después se exponen las posibles sanciones que se podrán imponer a esas conductas, según su gravedad:

A. Aspectos por considerar para determinar no graves las conductas probadas:

1. Hechos ocurridos sin reincidencia ni denuncia previa.
2. Exentos de violencia física.
3. Sin intención dolosa.
4. Sin daños severos o permanentes a la persona agredida: psicológicos, físicos, laborales, económicos o profesionales.
5. Perpetrados entre pares jerárquicos, laboral o deportivamente.

B. Aspectos para considerar para determinar que son graves las conductas probadas:

1. Hechos ocurridos en diversas ocasiones, con reincidencia y denuncias previas.
2. Con violencia física.
3. Con daños severos y/o permanentes a la persona agredida: psicológicos, físicos, laborales, económicos o profesionales.

4. Perpetrados por una persona superior jerárquica a una persona subordinada laboral o deportivamente.

Sanciones ante hechos catalogados como no graves:

1. Notificación escrita de la falta cometida.
2. Advertencia o apercibimiento, público o privado.
3. Acta administrativa.
4. Multa económica por un máximo de ocho días de salario.
5. Labor Social.
6. Curso de reeducación (como acción complementaria en todos los casos)

II. Sanciones ante hechos catalogados como graves

1. Suspensión temporal de actividades, sin goce de sueldo, desde una semana hasta máximo un mes
2. Inhabilitación temporal desde una semana hasta máximo cuatro.
3. Rescisión laboral .
4. 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, LIGA FEMENIL MX y/o FMF.

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 la persona en favor de quien se implementen.

En caso de implementación de sanciones graves, la Presidenta de la Comisión de Género y Diversidad de la FMF girará oficio a la Comisión Disciplinaria de la FMF para que resuelva posibles infracciones al Código de Ética por acciones antideportivas.

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

Reparación del Daño

Adicionalmente a la definición de sanciones, se emitirán resoluciones de medidas para la reparación del daño, las cuales serán complementarias a las sanciones.

Para ello, se tomará en cuenta lo establecido por la Ley General de Víctimas y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como 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.

La reparación del daño debe de tener un enfoque transformador. De acuerdo con el artículo 27 de la Ley General de Víctimas, entre las medidas para lograr la reparación de manera integral son:

1. La restitución: restituir los daños, costos o desventajas ocasionados por las agresiones o discriminación.
2. La rehabilitación: medidas para recuperar el bienestar de las víctimas afectado por los hechos.
3. La compensación: medidas para generar un efecto positivo alternativo que sea equivalente al afecto adverso ocasionado por el acto de agresión o discriminación.
4. Medidas de satisfacción: tendientes a resarcir el dolor y dignificar a las víctimas a través del reconocimiento de la verdad.
5. Medidas de no repetición: orientadas a procurar que los actos de violencia o discriminación cometidos no vuelvan a perpetrarse, para lo cual se deberán emprender acciones a nivel organizacional para revertir las causas y factores de riesgo que coadyuvaban ambientalmente a la emergencia de las conductas sancionadas.

Atendiendo a estas medidas, las acciones de reparación en casos de acoso y hostigamiento sexual pueden incluir:

1. Restitución: Restituir en el espacio laboral en caso de exclusión por discriminación.
2. Compensación económica: Proveer una indemnización financiera a la víctima para compensar el daño sufrido, incluyendo daño emocional, psicológico y económico.
3. Rehabilitación y atención médica y psicológica: Proporcionar atención médica y terapias para ayudar a la víctima a superar el trauma y recuperarse física y emocionalmente.
4. Medidas de no repetición: Establecer políticas y programas en el ámbito organizacional que prevengan futuros casos de acoso y hostigamiento sexual en el entorno laboral. Establecer mecanismos de supervisión para asegurar que se

aplican las medidas adecuadamente y se mantiene la persona agredida en una situación segura.

5. Medidas de satisfacción: Realizar acciones que satisfagan las necesidades y requerimientos de la víctima, como disculpas por escrito o disculpas públicas por parte del agresor o de la organización.

6. Garantías de no revictimización: Tomar medidas para asegurarse de que la víctima no sea sometida a más victimización durante el proceso de investigación de reparación.

Medidas particulares de reparación en caso de Discriminación:

Todos los criterios y aspectos señalados anteriormente aplican, con las adaptaciones necesarias, tanto para los casos de acoso y hostigamiento sexual como para los casos de discriminación.

De manera particular, para los casos de discriminación, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), que en México es el organismo encargado de promover políticas y acciones para prevenir y eliminar actos discriminatorios, señala que podrán establecer medidas de reparación como:

1. Capacitación y sensibilización: Participar en programas de formación y concientización sobre diversidad e igualdad.
2. Medidas de inclusión: Impulsar cambios organizacionales para asegurar que la víctima y otros grupos afectados tengan igualdad de oportunidades y acceso a recursos.
3. Reconocimiento público: Exigir una disculpa pública por parte del o los responsables involucrados en los actos discriminatorios, incluyendo al Club en caso de que se trate de una discriminación por parte de la institución, o bien, porque por su falta de acción u omisión contribuyó a la existencia de un ambiente que permitía el surgimiento de conductas como las sancionadas en este Protocolo.
4. Medidas de acceso: Medidas para garantizar que la víctima reciba acceso equitativo a servicios, empleo u oportunidades que le fueron negadas debido a la discriminación.
5. Monitoreo y seguimiento: Establecer un sistema de supervisión para asegurarse de que las medidas de reparación se implementen de manera efectiva y se mantenga un ambiente libre de discriminación.

En caso de implementación de sanciones graves por casos en que se hayan comprobado actos de AHS o discriminación de alta gravedad, que impliquen la

inhabilitación de la persona agresora, el Club deberá informar a la Comisión de la FMF, quien podrá solicitar la intervención de la Comisión Disciplinaria de la FMF para hacer extensiva la inhabilitación de la persona agresora.

CAPÍTULO NOVENO

Compromiso

El Club (nombre del Club o en su caso la LIGA MX, LIGA FEMENIL MX o la FMF) 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, LIGA FEMENIL MX y/o el Club.

CAPÍTULO DÉCIMO: DEL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA FMF

I. De los objetivos de la Comisión

- a) Coordinar la Implementación del Protocolo de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación A.C. (FMF), LIGA MX, LIGA FEMENIL MX y Clubes afiliados para prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual (AHS) y otras formas de discriminación en el ámbito laboral y deportivo del fútbol mexicano.
- b) Prevenir el AHS y otras formas de discriminación.
- c) Impulsar 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.
- d) Atender a presuntas víctimas y resolver, conforme el Protocolo, los casos de AHS y otras formas de discriminación que sean notificados.
- e) Establecer indicadores claros para medir la efectividad del protocolo (número de casos atendidos, tiempos de resolución, nivel de satisfacción de víctimas, percepción de seguridad).

f) Garantizar medidas cautelares inmediatas, acompañamiento psicológico, médico y jurídico, así como la no revictimización.

g) Asegurar que la aplicación del Protocolo sea consistente y esté actualizada con la legislación laboral mexicana, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la

Discriminación, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Código de Ética de la FMF y el Código Fair Play de la FMF.

h) Promover que todos los integrantes de clubes y federaciones reciban formación periódica en igualdad, género, diversidad y derechos humanos.

Funciones de la Comisión:

i) Elaborar diagnósticos sobre la magnitud y gravedad del AHS y otras formas de discriminación en el ámbito de competencia de cada Comisión.

j) Elaborar planes para prevenir el AHS y otras formas de discriminación y fomentar un cambio cultural en el fútbol favorable a la igualdad de género, la no violencia y la no discriminación.

k) Atender las notificaciones de AHS y otras formas de discriminación que sean presentadas, realizando los procedimientos de atención, investigación y resolución establecidos en el Protocolo.

l) Emitir las resoluciones y dar seguimiento a su ejecución.

m) Evaluar los resultados de la implementación de los planes, programas y acciones realizados por la Comisión.

n) Habilitar medios confidenciales (teléfono, correo, buzones digitales), con protocolos de anonimato.

o) Establecer lineamientos y protocolos específicos para casos en divisiones juveniles, fútbol femenino, fuerzas básicas, y personal administrativo, considerando vulnerabilidades particulares. Al respecto, tendrá las mismas atribuciones conferidas en este capítulo tratándose de las materias señaladas.

- p) Garantizar que jugadoras/es, entrenadores, y cuerpo técnico conozcan el protocolo, mediante carteles en vestidores, capacitaciones y campañas públicas.

II. Principios

Son principios fundamentales de la Comisión de Género y Diversidad:

- A. Perspectiva de género e interseccionalidad. Las investigaciones y resoluciones reconocerán desigualdades de poder y discriminaciones múltiples. Se dará atención diferenciada a grupos vulnerables como mujeres, personas LGBTIQ+, indígenas, migrantes o con discapacidad.
- B. Debida diligencia reforzada. La Comisión deberá actuar con prontitud, imparcialidad y exhaustividad en la atención de denuncias. Se aplicarán medidas cautelares inmediatas y plazos definidos para evitar retrasos. Todo procedimiento tendrá enfoque de derechos humanos y género.
- C. No revictimización. En todo proceso se evitará que la persona denunciante sufra daños adicionales.
- D. No será sometida a interrogatorios repetitivos, exposición pública ni juicios de valor. Se garantizará siempre un trato digno, sensible y respetuoso.
- E. Confidencialidad. La identidad de las personas involucradas y la información del caso serán resguardadas estrictamente. Solo tendrán acceso quienes participen formalmente en la investigación. Toda filtración será considerada falta grave.
- F. Cero tolerancia y cero represalias. Se atenderá cualquier acto de acoso, hostigamiento o discriminación sin excepción. Se protegerá a denunciantes y testigos contra cualquier represalia laboral, deportiva o personal. Ningún reporte podrá ser desestimado o minimizado.
- G. Imparcialidad y Transparencia. Los casos se atenderán sin sesgos, garantizando igualdad de condiciones para todas las partes. Las decisiones

H. serán fundamentadas y documentadas. Los informes anuales asegurarán transparencia institucional.

Todas las personas integrantes de la Comisión deberán registrarse bajo los principios, valores y enfoques establecidos en el Protocolo.

El incumplimiento en la observación de dichos principios puede ocasionar la desvinculación de una persona de la Comisión.

III. De la Integración de la Comisión

La Comisión deberá estar conformada por un mínimo de 3 (tres) y un máximo de 7 (siete) miembros mayores de edad.

Las y los integrantes deberán ser personas con capacidad resolutive que formen parte de diversas áreas por ejemplo jurídico, responsabilidad social, desarrollo deportivo de la LigaMx, sistema nacional de capacitación, además de una persona de desarrollo deportivo de la Liga FemenilMx o Selecciones Femeniles.

Todas las personas integrantes de la Comisión deberán contar con el perfil establecido en el Protocolo y ser propuestas por las áreas señaladas y deberán ser aprobadas/os por los altos directivos de la FMF. Cabe destacar que los Altos Directivos cuentan con la facultad de solicitar a las personas aspirantes e integrantes, antecedentes académicos, laborales y/o de formación, en particular en el abordaje de situaciones con perspectiva de derechos humanos, género e interseccionalidad.

Las personas integrantes de la Comisión podrán ser socias, empleadas, dependientes, entrenadoras, docentes o cualquier otra persona que así consideren los altos directivos, siempre y cuando tengan relación directa y estén sujetos bajo la jurisdicción de éste, en los términos laborales y deportivos señalados en este Protocolo.

La integración de la Comisión deberá formalizarse mediante un documento oficial entregado a la FMF, en cada caso.

En el caso de los Clubes si algún miembro que fue designado en la Comisión (sea 1 o varios) ya no forman parte de ésta por alguna circunstancia, el Club deberá informar y enviar la nueva actualización a la Presidencia de la Comisión de Género y Diversidad de las FMF para su actualización.

En caso de incumplimiento en la realización de las funciones establecidas o de falta de observancia de los principios, valores y enfoques establecidos en el Protocolo, cualquier integrante de la Comisión podrá ser desvinculado de la misma, previo acuerdo de la Comisión mediante sustentación de los hechos y votación por mayoría de los Altos Directivos de la FMF.

La Comisión deberá asegurar una representación paritaria entre hombres y mujeres y, en lo posible, la presencia de miembros de comunidades históricamente discriminadas.

El periodo de los miembros será definidos por 3 años con posibilidad de renovación, para evitar conflictos de interés.

IV. De la Coordinación de la Comisión

La persona responsable de coordinar la Comisión de Género y Diversidad deberá ser preferentemente una mujer o miembro de la comunidad LGBTIQ+ y deberá ser electa por la alta Dirección.

La persona nombrada como coordinadora o Presidencia de la Comisión tendrá como rol sustantivo llevar a cabo la organización del trabajo para garantizar el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Comisión. Deberá participar activamente en el estudio y análisis de los casos que se presenten.

V. Atribuciones de la Coordinación o Presidencia de la Comisión.

- a) Convocar a sesiones ordinarias y a sesiones extraordinarias.
- b) Proponer el orden del día de las sesiones.
- c) Participar como integrante de las personas designadas a la atención e investigación de los casos en todos los procesos de investigación.
- d) Coordinar la elaboración de planes anuales de trabajo e informes anuales de actividades.

e) Promover acuerdos de vinculación y colaboración con áreas, empresas e instituciones públicas, académicas, sociales o ciudadanas para coadyuvar en el cumplimiento de los objetivos de la Comisión.

VI. Procedimientos para la deliberación y toma de decisiones.

La Comisión se reunirá para implementar y dar seguimiento a sus planes y acciones programadas. Al inicio del año se definirá, de común acuerdo, y a propuesta de la coordinación, el calendario de reuniones ordinarias.

La Comisión, bajo la coordinación de la Presidencia elaborará un Plan Anual de trabajo con acciones de prevención, cambio cultural, difusión, capacitación y cualquier otras que abonen al cumplimiento de sus objetivos.

La persona coordinadora de la Comisión podrá convocar a reuniones extraordinarias cuando exista algún asunto a tratar de acuerdo con los objetivos y funciones propios de la comisión.

En todas las reuniones se acordará el orden del día que será propuesto en primera instancia por la Coordinadora/Presidencia de la Comisión.

La Comisión designará a una persona que será responsable de realizar minutas de las reuniones, en las cuales se deberán asentar las personas asistentes, el orden del día, el desarrollo de la sesión y los acuerdos. Dicha minuta deberá ser firmada por los asistentes y archivada en una carpeta digital que tendrá el acceso de todas las personas integrantes de la Comisión.

Las decisiones de la Comisión deberán ser tomadas por mayoría de las personas integrantes.

Toda denuncia formal propiciará una reunión de la Comisión, la cual podrá ser convocada por cualquier persona integrante de la Comisión que tenga conocimiento de la denuncia.

La Coordinadora/Presidencia de la Comisión deberá participar como integrante de Investigación en todos los procesos de investigación.

Todas las decisiones de la Comisión deberán ser sancionadas por escrito y firmadas por todas las personas integrantes.

La Comisión, bajo la conducción de la coordinación o presidencia, elaborará un informe anual de actividades y resultados que deberá ser presentado a la comunidad del Club o la FMF.

Toda comunicación externa de la Comisión deberá ser aprobada formalmente por la Dirección General de Comunicación de la FMF.

Ningún integrante de la Comisión podrá hacer algún tipo de comunicación externa a nombre de la Comisión sin el debido conocimiento y aprobación formal de la Dirección General de Comunicación y Relaciones Públicas y de la Dirección Jurídica que asigne el Vicepresidente Jurídico.

Todas las resoluciones de casos a los que arribe la Comisión, así como las sanciones y medidas para la reparación de daños establecidas, tendrán un carácter vinculante para el Club o la Federación.

La Comisión podrá autorizar la suspensión temporal de personas señaladas, reubicación de víctimas, restricciones de contacto, mientras se desarrolla la investigación.

La Comisión deberá implementar mecanismos que garanticen el manejo seguro de información personal y sensible.

VII. Vinculación entre Comisiones de los Clubes y Comisión de la FMF.

Las comisiones de los Clubes son independientes y autónomas en sus funciones de investigación y resolución de casos.

La Comisión de la FMF tendrá la atribución de asesorar, emitir recomendaciones y dar seguimiento al funcionamiento de las Comisiones de los Clubes a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos, procedimientos y principios establecidos en el Protocolo.

A fin de asegurar un adecuado seguimiento, la Comisión de la FMF podrá solicitar información sobre el funcionamiento y resultados de las Comisiones de los Clubes, así como solicitar información de algún asunto en particular.

El no proporcionar la información solicitada o incumplir con el requerimiento señalado en el párrafo anterior, se girará oficio a la Comisión Disciplinaria de la FMF para que imponga las sanciones correspondientes.

La Comisión de la FMF tendrá la atribución de ofrecer o recomendar capacitación a las y los integrantes de las Comisiones de los Clubes a fin de asegurar un adecuado funcionamiento y apego a los principios y enfoques establecidos en el protocolo.

En aquellos casos en que presuntas víctimas no perciban un entorno seguro para denunciar y seguir un proceso de atención en sus Clubes, podrán recurrir a cualquier miembro de la Comisión de la FMF para que desde esa instancia se lleve a cabo el proceso de atención. En estos casos la FMF deberá informar a la Comisión del Club respectivo y pedir todas las facilidades necesarias para llevar a cabo el proceso de atención e investigación. Una vez terminado el proceso de investigación, la Comisión de la FMF comunicará oficialmente la resolución a la Comisión del Club, quien tendrá como responsabilidad llevar a cabo la ejecución de las sanciones y medidas que en su caso procedan, incluyendo las medidas de protección y las medidas para la reparación de daños.

Las personas de los Clubes que hayan sido actores de casos denunciados, ya sean en su calidad de presuntas víctimas o presuntos agresores, puedan solicitar revisión de resoluciones ante la Comisión de la FMF, quien tiene la atribución de revisar que los procedimientos y resoluciones se hayan llevado a cabo conforme lo establece este protocolo, en caso de inconsistencias u omisiones podrá retomar el caso.

La FMF centralizará las estadísticas de todas las comisiones de clubes (respetando confidencialidad), mediante la implementación de un Registro Nacional de Casos, para detectar patrones y áreas críticas.

Se promoverá la colaboración con organismos como FIFA, ONU Mujeres, CONAPRED, Secretaría de las Mujeres, para actualizar y fortalecer buenas prácticas.

ANEXO 1

CARTA COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Fecha: _____

Comisión de Género y Diversidad

Presente

Quien suscribe C. _____ trabajador/a de _____ (Club/FMF/LigaMx/Liga FemenilMX, según sea el caso), acepta el presente compromiso de CONFIDENCIALIDAD, con el objeto de que, durante el proceso de obtención de información del expediente bajo el rubro _____. 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_____, así como todos los hechos relativos a la misma.

La información detentada por las partes y/o testigos y/o Comisión puede ser oral, escrita, impresa, sonora, visual, electrónica, informática, digital 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 persona que ha sido agredido (a), resulta imprescindible para evitar revictimización o que sea presionada para abandonar su trabajo, de conformidad con la normativa 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 (a), así como de los testigos y de las personas que integran la Comisión de Género y Diversidad

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

Nombre: _____

Firma: _____

Puesto o cargo: _____

ANEXO 2

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

Comisión de Género y Diversidad

P r e s e n t e

El/la que suscribe _____, como trabajador de _____ acorde al contrato firmado en fecha _____, 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 _____, 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:

La no asistencia al espacio de trabajo, en tanto se realiza la investigación;

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.

La prohibición de comunicarse por cualquier medio o por interpósita persona, con la denunciante;

La prohibición de intimidar o molestar por sí, por cualquier medio o interpósita persona, a la denunciante o testigo 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 normativa 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.

Nombre: _____

Fecha: _____

Firma: _____