



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ABUSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y MALTRATO EN EL FÚTBOL CHILENO

Documento realizado por AHA Inclusión

1 Introducción

La Asociación Nacional de Fútbol Profesional, ANFP, rechaza categóricamente cualquier tipo de violencia que involucre a personas del ámbito del fútbol y, dado el rol primordial que tiene, establece y promueve estrategias de implementación en la erradicación de estas conductas, que impacte a los distintos grupos de interés relacionados al deporte, de acuerdo al compromiso declarado en la Política de Diversidad y No Discriminación ANFP.

Así, esta **Guía de Buenas Prácticas en Prevención y Sanción de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Discriminación y Maltrato en el Fútbol Chileno** tiene por objetivo establecer Principios Rectores de Conducta como líneas de acción y herramientas para para todas las entidades y personas relacionadas al ámbito del fútbol chileno, relativas no solo en la prevención, sino que también en el tratamiento de denuncias asociadas a estas temáticas, tanto en la dimensión profesional como en la vida personal, **para hombres, mujeres, niños, niñas y adolescentes**.

Para lograr este objetivo basado en ejercer la actividad del deporte en espacios libres de violencia, esta Guía se basa en documentos referentes a nivel nacional e internacional, siendo en particular el Protocolo de para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, Abuso Sexual, Discriminación y Maltrato del Ministerio del Deporte uno de las bases para complementar con estas recomendaciones en la implementación.

¿Para quiénes rige este documento?

Esta Guía entrega **principios rectores de conducta** para la aplicación en organizaciones deportivas establecidas en Ley 19.712 y Ley 20.019, y cualquier organización deportiva que tiene a su cargo personas que se enuncian de manera ejemplificativa y no taxativa a continuación:

- Trabajadores/as, dirigentes, entrenadores/as y deportistas.
- Trabajadores/as que de conformidad a lo establecido por el artículo 152 bis B, literal b), de la ley No 20.178, desempeñen actividades conexas, es decir quienes en forma remunerada ejercen como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional.
- Personal administrativo, técnico y profesional, cuerpos médicos, preparadores/as físicos, kinesiólogos/as, paramédicos/as, entre otros.
- Agentes, distribuidores/as, clientes/as y contratistas.
- Cuerpo Arbitral.
- Categorías juveniles y profesionales.

En adelante, indistintamente, “Fútbol Chileno”.

Aplicación en Territorio Nacional e Internacional

El presente protocolo, operará en todo el territorio nacional e internacional en actividades que se realicen en el contexto del deporte, estando obligados al cumplimiento de este, todos los sujetos señalados en el protocolo y normativa vigente.

Para que esta Guía tenga relevancia e impacto real en las relaciones deportivas libre de violencia, deberá procurarse mencionar, incorporar y vincular en (estatuto y reglamento de cada organización deportiva) y, de ser posible, en los contratos de cualquier tipo, atendiendo a las características de la relación y tipo de instrumento que las regule.

2 Pasos para Implementación de Medidas en Prevención y Sanción de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Discriminación y Maltrato en el Fútbol Chileno

A continuación, se identifican en detalle los pasos de Prevención y Sanción en el plan de implementación de medidas que erradiquen las conductas de violencia en el fútbol chileno. En particular, considera las medidas que pueden tomar organizaciones deportivas en la lucha contra el acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato.

2.1 Prevención

2.1.1 Paso 1: Generar y Difundir un Protocolo para la Prevención y Sanción de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Discriminación y Maltrato en la organización.

Alineado con la legislación vigente (Marzo 2021), se recomienda elaborar al interior de la organización deportiva un documento que determine el proceso que debe realizar cualquier persona que vive o es testigo de una situación de violencia. Este Protocolo debe enmarcarse, como mínimo, en lo requerido por el Ministerio del Deporte y puede ir más allá mediante la aplicación de mejores prácticas, como las contenidas en esta Guía.

El documento debe difundirse a toda la organización, incluyendo trabajadores/as, personal deportivo, personal de colaboración, voluntarios/as, etc.

Recomendaciones para la difusión del documento: Realización de un evento de lanzamiento online (o presencial, según condiciones sanitarias), donde participe toda la organización, y que esté liderada por la dirección máxima de la organización, pues esto garantiza que la temática de la erradicación de la violencia y discriminación es algo de suma importancia y que es respaldada por la alta dirección.

Asimismo, el documento se envía por medio escrito a toda la organización, por ejemplo, mediante correo electrónico. Se solicita la toma de conocimiento de todas las personas.

Si bien el documento permite establecer un lineamiento de acción y un compromiso de la organización, es importante considerar que esto no es suficiente, pues este Protocolo debe

explicarse a toda la organización en instancias de capacitación, concientizaciones y con material de apoyo durante distintos periodos del año.

Se recomienda material disponible de FIFA Guardians para tomar más acciones en niños, niñas y adolescentes.

2.1.2 Paso 2: Generar y Difundir una Política Institucional

Complemento de lo anterior, este documento de política tiene como contenidos mínimos¹:

- Directrices y medidas para la protección de los y las deportistas.
- Directrices y medidas para la protección de los y las deportistas, en especial la atención de niños, niñas y adolescentes, en competencias nacionales e internacionales.
- Directrices y medidas de atención de deportistas niños, niñas y adolescentes bajo su responsabilidad institucional.
- Directrices y medidas específicamente dirigidas a la generación de un entorno deportivo seguro en la institución.
- Directrices y medidas específicamente dirigidas a la protección de mujeres y grupos de riesgo.

Este documento debe ser accesible, y estar a disposición en su versión actualizada para toda la organización. Ejemplos para disponibilizar el documento en todo momento es dejarlo en el portal interno de la organización, o si no hay uno establecer un drive online corporativo o redes sociales corporativas internas.

2.1.3 Paso 3: Constituir y Operar un Órgano de Disciplina Deportiva

Este grupo de personas será el que acompañe a la persona denunciante durante el proceso, en conjunto con el/la Representante Institucional. Por ello, es recomendable que las personas que componen el Órgano estén en constante revisión del protocolo y política institucional de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Discriminación y Maltrato. Asimismo, es altamente recomendado que las personas adquieran conocimientos (capacitaciones) constantemente en temáticas de violencia con enfoque de género y con enfoque de niños, niñas y adolescentes, de manera de garantizar la dignidad de las personas denunciantes y víctimas de violencia en el marco del Protocolo.

Finalmente, se recomienda que el comité sea paritario, incorporando un mínimo de 40% de género femenino o masculino, pues esto también garantiza diversidad en los puntos de vistas, lo cual se asocia a la posibilidad de alcanzar un proceso más justo.

¹ Protocolo para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, Abuso Sexual, Discriminación y Maltrato en el Fútbol Chileno

2.1.4 Paso 4: Medidas de Resguardo Relativas al Personal y sus Requisitos

El protocolo del Ministerio del Deporte establece que “antes de contratar a personas para que desempeñen labores en la institución, o antes de incorporar a personas en actividades de voluntariado o colaboración deportiva, tienen la obligación de recabar previamente los siguientes antecedentes personales:

- **Certificado de antecedentes penales** para fines especiales. Solo se podrá excluir la contratación o incorporación de la persona, cuando dichos antecedentes den cuenta de **condenas por delitos que atenten contra la indemnidad sexual**.
- Registro de violencia intrafamiliar.
- Solicitud de información, de conformidad a lo exigido en la ley No 20.594, referida a si la persona se encuentra afecta a **la inhabilitación** establecida en el artículo 39 bis del Código Penal, cuando se trate de la contratación de personas, con la finalidad de que presten **servicios o colaboren en actividades que involucren una relación directa y habitual con niños, niñas y adolescentes**.
- Realización de una evaluación psicolaboral por competencia.

En el marco de lo anterior, se recomienda como buena práctica gestionar la información recibida en este proceso, es decir, en caso que la información anterior tenga registros asociados, de manera confidencial y de uso exclusivo del área de recursos humanos de la organización, se debe identificar si estos registros tienen alguna interferencia razonable que excluya a la persona del proceso. Se aclara que sea una identificación que no sea una discriminación arbitraria.

Finalmente, en caso que una persona con algún registro anterior ingrese a la organización, es parte de la responsabilidad de la organización deportiva gestionar este punto para concientizar acerca de la importancia de la eliminación de violencia, comunicar los documentos y protocolos relativos al tema y realizar, en caso de ser necesario, un acompañamiento psicológico (o psicolaboral) a la persona para educar y asegurar que se cumplan los estándares necesarios.

2.1.5 Paso 5: Medidas de Resguardo Relativas a los Espacios Físicos e Instalaciones Deportivas Institucionales

En el plazo de un año, a contar de la publicación del protocolo del Ministerio del Deporte, se establece el periodo de implementación de espacios físicos e instalaciones deportivas que prevengan situaciones de violencia (acoso, abuso, discriminación y maltrato).

Adicionalmente a las medidas establecidas en dicho documento, se recomienda también en el intertanto una revisión de infraestructura actual, con los estándares mencionados, y generar un plan de acción con responsables, recursos (postulaciones proyecto crece desde junio 2021) y plazos asociados que permita el cierre de la brecha existente.

Asimismo, se recomiendan las siguientes consideraciones adicionales, que tienen como propósito incrementar las medidas de prevención (con enfoque particular en niños, niñas y adolescentes, mujeres, y otros grupos en situación de vulnerabilidad)

En circunstancias que sea necesaria una reunión individual, el personal del organismo deportivo debe observar las siguientes pautas al tratar con la persona:

2.1.5.1 Las interacciones deben ser observables e interrumpibles

Las interacciones individuales están permitidas si ocurren a una distancia observable e interrumpible por otra persona, que no sean aisladas, excepto en circunstancias de emergencia.

2.1.5.2 Se controlan las interacciones.

Cuando se produzcan interacciones personales en las instalaciones, es recomendable que el personal del organismo deportivo monitoree:

- Conocer qué personas están ocupando la instalación (sala de kinesiología, gimnasio, psicológica o cualquier oficina privada), donde para ello se recomiendan las medidas del protocolo.
- Llevar registro de hora de inicio y hora de finalización de la reunión.

2.1.5.3 Reuniones

Las reuniones entre el personal que involucre niños, niñas y adolescentes en las instalaciones, solo pueden ocurrir si otra persona adulta está presente dentro de las instalaciones, excepto en circunstancias de emergencia. Tales reuniones deben ocurrir donde las interacciones se puedan observar fácilmente y a una distancia interrumpible por otra persona.

Si una reunión individual se lleva a cabo en una oficina, la puerta de la oficina debe permanecer abierta y sin llave. Si está disponible, ocurrirá en una oficina que tenga ventanas abiertas o cortinas abiertas durante la reunión.

Si un profesional de la salud mental (psicólogo/a, psiquiatra, coach, etc.) se reúne con una persona en las instalaciones, se puede permitir una reunión a puerta cerrada para proteger la privacidad del usuario/a, siempre y cuando:

- La puerta permanezca sin llave.
- Otra persona adulta esté presente dentro de las instalaciones de la organización.
- Se informe a otra persona adulta que se está celebrando una reunión a puerta cerrada.
- El/la profesional de la salud mental tenga un consentimiento informado escrito por el/la tutor/a legal, con una copia proporcionada a la organización, en caso de niños, niñas y adolescentes.

Se recomienda que todas las reuniones sean dentro de espacios y horarios laborales.

2.1.5.4 Sesiones de entrenamiento individuales

Una sesión de entrenamiento individual, es decir, que no es un entrenamiento en equipo, sino un entrenamiento que involucra a un/a futbolista y una persona del personal deportivo, puede ser necesaria para un mayor desarrollo del jugador/a. En estas circunstancias, la sesión de entrenamiento individual debe ser:

- Abierta y observable por otros/as.
- En caso de niños, niñas y adolescentes, debe ser:
 - Con permiso escrito de padre/madre o tutor/a antes de las sesiones de entrenamiento individual, donde ellos/as pueden asistir al entrenamiento individual.
 - Padre/madre o tutor/a u otro cuidador/a debe poder observar las sesiones de entrenamiento individual.
 - El permiso para las sesiones de entrenamiento individual debe obtenerse al menos cada seis meses.

2.1.5.5 Contactos fuera de lo relacionado directamente con el fútbol

Las personas de la organización tienen prohibido interactuar individualmente con niños, niñas y adolescentes en entornos privados fuera del programa deportivo (incluido, entre otros, el transporte individual y del hogar), a menos que se proporcione el consentimiento de padre/madre o tutor/a legal. No obstante, se indica encarecidamente este tipo de arreglos no es recomendado.

2.1.5.6 Zona de masaje y otras interacciones de entrenamiento deportivo

Cualquier zona de masaje, terapia u otra modalidad de entrenamiento deportivo debe ser proporcionado por un/a profesional con licencia o certificación para ejercer este tipo de actividades, y nunca deben realizarse con solo el/la futbolista y el/la profesional en la sala.

Siempre que sea posible, y protegiendo la privacidad de la persona, tales actividades deben realizarse en áreas abiertas y públicas (por ejemplo, en una sala de entrenamiento con ventanas y cortinas abiertas durante la reunión), y que pueda ser interrumpible.

Bajo ninguna circunstancia se deberán realizar las siguientes acciones durante un masaje o terapia o modalidad de entrenamiento deportivo:

- Aplicación de hielo y/o cinta adhesiva en lugares cerrados. Se recomienda, sin comprometer la privacidad de la persona en tratamiento, que la actividad se realice en áreas abiertas y públicas como en el banco; en el vestuario con otras personas presentes, etc.
- Colocar hielo o cinta adhesiva cerca en las áreas íntimas del cuerpo (es decir, "áreas del traje de baño"). Esto está prohibido.

2.1.5.7 Comunicaciones electrónicas/redes sociales

Todos los tipos de comunicación electrónica (incluye redes sociales) deben usarse con comportamiento adecuado y profesional entre personal deportivo/administrativo/futbolistas o cualquier otro/a perteneciente a la organización deportiva:

- El contenido debe ser de naturaleza profesional: Es decir, relacionados con el fútbol, y con el propósito de comunicar información sobre o para las actividades del equipo.
- No se permite la comunicación o conversación sobre temas ilegales o inapropiados para la edad, en caso de niños, niñas y adolescentes, como drogas, alcohol, con lenguaje o imágenes sexualmente explícitas/implícitas, o discusión de la vida personal adulta, actividades sociales, relaciones o asuntos familiares.

Asimismo, las comunicaciones deben ser abiertas y transparentes:

- Debe basarse en grupos y siempre debe estar disponible para compartir con la familia (en caso de niños, niñas y adolescentes), el Club correspondiente y ANFP.
- No se puede usar para la comunicación individual medios o redes sociales que donde la conversación se elimine automáticamente (como Instagram).
- En caso de comunicación con niños, niñas y adolescentes, se copiará a otra persona adulta o al tutor/a legal del NNA.
- Si un/a futbolista que es niños, niñas y adolescentes se comunica primero con una persona de la organización deportiva en privado, la persona que recibe esa comunicación deberá siempre responderle con una copia para el tutor/a legal del NNA.

2.1.5.8 Redes sociales (mensajes de texto, WhatsApp, Instagram y aplicaciones similares)

Mantener las páginas personales de carácter **personal**. Se recomienda:

- No invitar, ni permitir que niños, niñas y adolescentes se unan a una página personal de redes sociales (como Instagram), a menos que esté directamente relacionado con esa persona (ej futbolista NNA) y tengan el permiso de padre/madre o tutor/a del NNA.
- Un/a NNA no puede iniciar una “solicitud de amistad” entre personal de la organización deportiva. Por ello, se recomienda a administradores/as, entrenadores/as, jugadores/as y voluntarios a configurar sus páginas de redes sociales en entornos privados.
- Quienes trabajan con deportistas niños, niñas y adolescentes son un ejemplo para esos/as deportistas NNA. Si una página no es privada, ANFP recomienda a que se abstengan de publicar contenido inapropiado.
- Elije aplicaciones que admitan la comunicación basada en grupos, evitando los individuales. Aplicaciones como Zoom, Teams, u otro similar proporcionan una forma útil de comunicarse.
- Respeta los horarios de “fútbol”, donde lo usual es enviar mensajes solo en horarios laborales.

2.1.5.9 Áreas de vestuario

Los/as futbolistas, especialmente los niños, niñas y adolescentes, son particularmente vulnerables en las áreas de vestuario. El riesgo de problemas como abuso e intimidación sexual infantil, acoso y/o “ceremonias de iniciación”, están presente cuando no hay personas monitoreando.

Así, para reducir el riesgo de conductas inadecuadas en los vestidores y áreas comunes, se recomienda no usar teléfonos móviles u otros dispositivos de grabación, incluida grabación de voz, cámaras fijas y cámaras de video. Se pueden hacer excepciones solo para los medios de comunicación y las celebraciones de campeonatos, siempre que dichas excepciones sean aprobadas por ANFP.

Las personas adultas deben hacer todo lo posible para reconocer cuándo un/a niños, niñas y adolescentes va al vestuario o baño durante la práctica y la competencia y, si no regresa a tiempo, verificar el paradero del/la NNA.

Padres/madres no deben entrar a los vestuarios, a menos que sea realmente necesario, en cuyo caso solo debe ser un padre del mismo sexo. Si esto es necesario, los padres deben informar a un entrenador/a o administrador/a sobre esto con anticipación.

2.1.5.10 Viaje local/Internacional

- Requisitos de personal

El personal que viaja con un equipo (personal deportivo/administrativo o cualquier otro/a) debe aprobar con éxito una verificación de antecedentes penales y otros requisitos de evaluación de acuerdo lo establecido en el punto 2.1.4.

- Viaje de competencia

El/la futbolista niños, niñas y adolescentes que viaja solo/a debe proporcionar evidencia del permiso por escrito de su tutor/a legal por adelantado y para cada competencia.

- Arreglos de viaje

Para viajes en equipo donde se comparte habitaciones, debe considerar entre 2-4 personas asignadas por habitación, según el alojamiento.

Las reuniones no se llevan a cabo en habitaciones de hotel, y se deben reservar un espacio separado para que las personas del equipo técnico/administrativo y el del un/a futbolista socialicen.

- Habitaciones de hotel

El personal deportivo/administrativo no debe compartir una habitación de hotel ni otro arreglo para dormir con un/a futbolista, sea o no NNA (excepto los casos donde el/la adulto sea tutor/a legal, o familiar directo NNA). Además, ninguna persona del personal deportivo/administrativo debe entrar a la habitación de un/a futbolista. Las reuniones de equipo nunca deben realizarse en una habitación/dormitorio de hotel.

- Viajes mixtos (género y edad)

Los/as deportistas solo pueden compartir una habitación con otros/as del mismo grupo de edad y/o género.

2.1.6 Paso 6: Directorios de Organizaciones Deportivas

De acuerdo a lo indicado en el protocolo, es deber de los directorios de organizaciones deportivas contar con personal de apoyo especialista que acompañe en los procesos de la temática de esta guía.

Por lo anterior, se recomienda como buena práctica, disponer de las organizaciones de manera anticipada a la denuncia de un caso, es decir, establecer desde ya la red disponible para el tratamiento y acompañamiento que pueda requerir una persona que activa el protocolo. Por ello, se deja en anexo, guía de organizaciones en Chile que prestan servicios de apoyo.

La ANFP trabaja de cerca iniciativas de diversidad y no discriminación con la consultora AHA Inclusión.

2.2 Pasos de Intervención

2.2.1 Paso 1: Escoger Representantes Institucionales

De acuerdo a lo indicado en el protocolo del Ministerio de Deporte, cada organización debe establecer, al menos, dos Responsables Institucionales que sean las personas a cargo de liderar los procesos de denuncia en las organizaciones deportivas.

En cuanto a las consideraciones de aptitudes y perfil personal y profesional de la persona asignada, se recomienda además que la persona tenga experiencia previa y conocimiento en temáticas de género, NNA, diversidad e inclusión y erradicación de la violencia, entre otros. Pese a lo anterior, se recomienda de igual forma que los/as responsables institucionales tengan formación periódica en las temáticas indicadas y más allá de las provistas en el marco del Protocolo.

Asimismo, se recomienda que la elección de los/as representantes principal y suplente/s considere variables de equidad y diversidad de las personas, donde al menos sea una dupla paritaria.

Finalmente, con respecto a la renovación del cargo, se recomienda que esta elección se base en criterios de desempeño en cuanto a estas temáticas.

2.2.2 Paso 2: Proceso de Denuncia

La Parte que inicia el proceso por acoso sexual, Abuso Sexual, Discriminación y Maltrato o por violencia de género, puede presentar una denuncia formal alegando que se produjo una violación al documento que involucra la temática (procedimiento, protocolo o política).

Toda persona, ya sea la persona denunciante o un/a tercero/a, podrá denunciar una situación, mediante el canal de denuncias de la organización deportiva, o por medio escrito al Representante Institucional correspondiente.

Si la parte denunciante (o tercero/a) se acerca de manera presencial a la persona encargada de recibir la denuncia, esta última deberá, en primera instancia, buscar un lugar adecuado que resguarde la intimidad y confidencialidad de la información para atender a la persona. En esta instancia solo participan la parte denunciante y quien recibe la denuncia.

Si la parte denunciante (o tercero/a) solicita ayuda por otra vía a la persona encargada, ya sea vía telefónica, mail, WhatsApp, redes sociales u otra, la persona encargada deberá solicitar a la persona, reunirse presencialmente en un plazo máximo de 24 horas hábiles, bajo las mismas condiciones que se mencionaron anteriormente. El objetivo de este espacio es contener a la persona, explicar el procedimiento indicado y completar los datos iniciales de la situación en el “Acta de denuncia” para abrir el caso.

La persona denunciante o un/a tercero que presenta una denuncia en nombre de un/a Denunciante potencial (Persona que reporta) deberán presentar la **denuncia formal en el canal online o por medio escrito con su firma y la fecha impresa**. Se deberá establecer el nombre del acusado/a (si se conoce) y describir el/los hechos del supuesto acoso de forma específica, incluida la fecha y el lugar donde se produjeron los hechos. La denuncia deberá realizarse en las propias palabras del/la Denunciante o de la Persona que reporta el hecho.

Adjunto a la denuncia, se deberá presentar una lista de las fuentes de información (por ejemplo, testigos, correspondencia, grabaciones, y demás) que el/la Denunciante o la Persona que reporta cree podrían ser pertinentes a la investigación. Sin embargo, no se deberá retrasar una denuncia si dichas fuentes de información se desconocen o no están disponibles.

En caso que denuncie un tercero/a, recibida la denuncia, en un plazo no superior a las 24 horas, y antes de continuar con cualquier tipo de medida o procedimiento, el/la Representante Institucional (o quien lleve el caso, según lo establecido en el Protocolo), deberá citar de manera separada a la persona que sería la afectada de la situación de acoso sexual, abuso sexual, discriminación o maltrato para informarle de la denuncia indirecta y de los antecedentes aportados por el/la denunciante, manteniendo en estricta confidencialidad la identidad de este/a último/a. En esta reunión se entregará orientación clara a la persona afectada sobre los pasos a seguir si decide corroborar la denuncia. En caso positivo se abrirá un caso siguiendo el curso correspondiente. Si la persona afectada decide no ratificar la denuncia, se entregará información sobre las instancias de apoyo que tiene disponible la organización, enfatizando en que podrá ratificar la denuncia en otro momento en que él o ella se sienta más tranquilo/a. Adicionalmente, se tomarán medidas como intervenciones en las áreas involucradas o en la organización de manera transversal.

Sin importar por el medio que se efectúe la denuncia, la persona encargada de recibirla deberá adoptar en un plazo máximo de 24 horas las medidas de resguardo necesarias para la persona afectada, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Es importante destacar que la víctima no debe ser humillada o perjudicada con las medidas que se tomen y debe resguardarse la confidencialidad de la información.

2.3 Investigación

En caso que la organización deportiva reciba la denuncia, el/a Representante Institucional (o persona responsable, según corresponda) establece una revisión inicial. Este/a responsable debe designar en un plazo no superior a 5 días hábiles, un "Equipo de Investigación", quienes son parte de la organización deportiva y de, al menos, una persona representante de organizaciones expertas en temáticas de género. Las personas de este equipo deberán tener de manera previa una capacitación adecuada, a fin de asegurar la comprensión y habilidad especializada para realizar las investigaciones de acoso sexual y por motivo de género de forma oportuna y eficaz.

En caso que el club reciba la denuncia, la persona encargada debe decidir si el proceso se llevará de manera interna o si se traspasará el caso al Comité Nacional de Arbitraje Deportivo. Si desea realizar el proceso de manera interna, debe operar el mismo proceso indicado en el párrafo anterior con personal del club, informando en un plazo de 24 horas el inicio del proceso al Comité Nacional de Arbitraje Deportivo y resguardando en todo momento la integridad de la persona afectada.

El Comité Nacional de Arbitraje Deportivo (u organización deportiva) tendrá un plazo de 30 días para hacer la investigación respectiva, la cual, en primera instancia, corresponde al proceso de recolección de información y evidencias.

En un plazo máximo de 48 horas a partir de la denuncia, se deberán llevar a cabo las entrevistas que darán inicio a la investigación del caso, para lo cual deberá notificarse con la mayor cantidad de tiempo posible a las personas involucradas, de modo que puedan preparar su entrevista y el material relacionado. En caso de que la denuncia haya sido por vía no presencial, las 48 horas se contarán desde dicho primer contacto. En el caso de que el procedimiento haya iniciado por denuncia de testigo, el plazo se contará desde la ratificación de la persona afectada.

Tanto la persona afectada como el/la denunciado/a deberán ser oídos y podrán aportar pruebas. Las reuniones con las personas involucradas deberán hacerse de manera separada, evitando tanto el contacto entre afectados/as, como con el/la supuesto/a acosador/a, a modo de evitar la revictimización o victimización secundaria. Deberá resguardarse siempre la confidencialidad de la información y entregar retroalimentación del avance del proceso a las personas involucradas en la investigación.

Estas reuniones tienen como propósito escuchar en detalle el relato de la persona o las personas denunciantes, como asimismo al/la presunto/a acosador/a, obteniendo la mayor cantidad de detalles y antecedentes que respalden la denuncia y la defensa, respectivamente. Estos antecedentes serán registrados en el “Acta de denuncia”.

Los antecedentes que se deben obtener para la investigación corresponden a: identificación de las personas involucradas, fecha aproximada en que ocurrieron los hechos, lugar o lugares donde ocurrió el acoso, para lo cual deberá solicitar todas las pruebas posibles que respalden la denuncia. Estas pueden ser pruebas escritas tales como mensajes de texto, WhatsApp, mensajes en redes sociales, cartas u otros, grabaciones de audios, llamadas, videos o cualquier prueba por cualquier otro medio no mencionado e identificación de posibles testigos del hecho o de los hechos constitutivos de acoso sexual, abuso sexual, discriminación o maltrato.

Dado que generalmente estos casos tienen varias dificultades probatorias, se deberá prestar apoyo a la persona afectada para recopilar pruebas, ya sea de cámaras en el lugar de trabajo o espacio deportivo y/o en caso de tener que recurrir a terceros que puedan aportar con información a la investigación.

En estas entrevistas se debe evitar la revictimización, considerando que si hay datos que ya fueron entregados en la primera acogida de la denuncia, no tenga la/s persona/s afectada/s que volver a relatar esos hechos, por lo cual se focalizará la conversación en profundizar en los detalles y antecedentes concretos de la situación de acoso.

Es importante en esta instancia que las personas que conforman la comisión investigadora consideren mantener una escucha empática, evitar los juicios personales, mantener un tono de voz adecuado que entregue tranquilidad a la víctima. Las preguntas deben ser abiertas y cerradas, de manera directa, utilizando las siguientes expresiones: ¿cómo sucedió?, ¿cuándo?, ¿de qué manera?, ¿dónde?, ¿qué pasó?, ¿quién? ¿Cómo se sintió?

Se recomienda no juzgar, brindar apoyo y contención, permitir espacios para la expresión del dolor y de todo lo que está sintiendo la persona que denuncia, para luego aclarar y dar credibilidad a su relato de los hechos. No minimizar la situación, bajo ninguna circunstancia dudar ni insinuar que la persona está mintiendo, tampoco dar a entender expresa ni implícitamente que lo vivenciado es de manera alguna su culpa, y expresarle que siempre que necesite apoyo puede volver, asegurándole la confidencialidad estricta sobre su situación.

En caso de no contar con pruebas, se deberá continuar con la investigación analizando los relatos aportados por las personas involucradas y por los/as testigos cuando corresponda.

Los antecedentes recopilados deben analizarse bajo la máxima de imparcialidad en conjunto por la comisión investigadora para determinar los resultados y las sanciones que serán aplicadas.

En el **informe final de la investigación** deberá estar documentado en el “Acta de denuncia” y anexar todos los registros y evidencias recolectadas durante el proceso. Deberá establecer las conclusiones y las sanciones o acciones a aplicar según sea el caso. Este informe deberá ser redactado por el abogado o abogada que participa en la investigación.

Una vez concluida la investigación, los resultados deberán remitirse en el plazo de cinco días al directorio de la organización deportiva, para su informe respectivo.

En caso que el **presunto/a agresor/a renuncie** al club u organización relacionada antes que se encuentre iniciada o cerrada la investigación o de que se apliquen las sanciones, deberá darse continuidad al procedimiento hasta su conclusión, por lo que deberá documentarse de todas maneras el informe final de la investigación, sin perjuicio de que no serán aplicables las sanciones respectivas. Es importante tanto para la persona afectada como para el resto de la organización/club que se le dé la suficiente formalidad y relevancia a todas las denuncias y al procedimiento en relación. Deberán igualmente evaluarse medidas de contención, sensibilización y capacitación.

2.4 Sanciones o Medidas de Resolución

En caso de comprobarse los hechos denunciados y darse por probado el acoso sexual, abuso sexual, discriminación o maltrato, se aplicarán alguna de las siguientes sanciones y medidas:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Amonestación escrita con carácter de última oportunidad laboral.
- Multa de hasta el 25 % de la remuneración diaria.
- Término de la relación contractual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 160 letra b) o f) del Código del Trabajo.

Como asimismo las medidas y sanciones consideradas en la legislación laboral aplicable. El/la afectado/a por alguna medida o sanción, podrá reclamar de su aplicación ante un reclamo en el Comité Nacional de Arbitraje Deportivo.

Igualmente, se podrán establecer **medidas de resolución**, tales como:

- Evaluación y tratamiento psicológico
- Instancias de acercamiento y aclaración entre las partes.
- Cualquiera otra que se estime idónea y necesaria para poner término a la situación de acoso, abuso sexual, discriminación o maltrato.
- Capacitación a toda la organización.

Para determinar las sanciones y medidas de resolución serán factores a considerar la gravedad y la reiteración de las conductas de acoso.

2.5 Denuncias Maliciosas

Si el/la denunciante hubiese denunciado con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada estará obligado/a a indemnizar los perjuicios que cause al/la afectado/a. En el evento que se comprueben acciones maliciosas, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto/a a otras acciones legales que procedan (responsabilidad penal) y a las sanciones internas que apliquen. No se entenderán como maliciosas cuando se considere que hubo fundamento plausible para denunciar.

2.6 Seguimiento

Una vez finalizado el procedimiento, sin importar el resultado de este, deberá fijarse un plazo no superior a 3 meses para realizar la entrevista de seguimiento a todos/as los/las involucrados/as que formen del proceso, la cual será realizada por el/la Representante Institucional.

Para determinar las fechas de dichas entrevistas se atenderá a la gravedad y características particulares del caso documentado, como asimismo de la disposición y disponibilidad del/de la denunciante y denunciado/a, para lo cual se programarán entrevistas individuales, instando a que se efectúen en plazos similares.

Se analizarán las secciones atinentes señaladas en el “Acta de denuncia” y se dejará el respaldo respectivo.

En dichas entrevistas se evaluará en conjunto con los/las entrevistados/as si es necesaria una segunda entrevista de seguimiento, y en caso positivo se determinará en la misma instancia la fecha de la nueva sesión.

Finalmente, se deberán enviar trimestralmente los informes de cumplimiento del Protocolo Ministerial con respecto a la temática.

3 Anexos

3.1 Anexo 1: Glosario

- **Abuso sexual:** Conductas de acceso al cuerpo de otra persona que se realicen por cualquier medio, que no sean consentidas por quien las recibe, en los términos establecidos en los artículos 366 y 366 bis del Código Penal.
- **Acción Sexual no Consentida:** Es un acto que se comete mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de coacción o intimidación. El asalto sexual incluye, sin limitar, la penetración sin consentimiento y el contacto sexual sin consentimiento.
- **Acecho Sexual:** Se define como el conjunto de acciones o conductas dirigidas hacia una persona, sin su consentimiento, que generan un sentimiento de temor por la seguridad personal, causando una perturbación emocional significativa. El acecho incluye conductas como seguir, observar o vigilar a una persona, presentarse en su lugar de residencia, trabajo o estudio, llamar por teléfono, enviar mensajes de texto o correos electrónicos, dejar mensajes u objetos dirigidos a esa persona, hacer grabaciones, fotos o videos de esa persona y hacer daño a sus objetos y bienes propiedad.
- **Acoso sexual:** Cualquier conducta en que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, insinuaciones o requerimientos de carácter sexual y otros actos visuales, verbales o gestos de carácter sexual, no deseados y no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación deportiva o sus oportunidades de competición. Podrían constituir actos de acoso u hostigamiento, entre otros, ejercer presión para tener una relación íntima o sexual, insinuaciones sexuales no deseadas, tocamientos, besos, abrazos no deseados; ejercer presión para aceptar o forzar una actividad sexual, comentarios impertinentes relativos al cuerpo humano, comentarios relativos al sexo, orientación sexual, identidad de género, o expresión sexual de una persona y chistes o gestos obscenos. Tipificado en el artículo 494 del Código penal, incorporado por la ley 21.153.
- **Actores deportivos responsables:** Todas aquellas personas a las cuales la ley No 21.197 y el presente Protocolo les asignan deberes, obligaciones o responsabilidades en la prevención y sanción de las conductas vulneratorias, así como en su adopción e implementación.
- **Ámbito de Violencia:** Estos tipos de violencia se pueden manifestar en tres ámbitos:
 - **En la vida privada:** Cuando la violencia se ejerce dentro de la familia, la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, y aun cuando el/la agresor/a ya no viva con la víctima.

- **En la vida pública:** Cuando la violencia es ejercida por cualquier persona, ya sea que ésta se lleve a cabo en la comunidad, en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
- Perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes; donde quiera que ocurra.
- **Apoyo Efectivo:** Todas las medidas o acciones que se adopten por las organizaciones deportivas en prevención de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato, así como los procedimientos que deban ser adoptados para el caso que dichas conductas se produzcan, deben estar dirigidas prioritariamente al apoyo efectivo y diligente de la integridad física y psíquica de las víctimas de tales conductas, con especial atención en los casos en que las conductas vulneratorias involucren a niños, niñas y adolescentes.
- **Agresor/a:** Aquella persona que comete un acto violento respecto de un/a tercero/a.
- **Conducta discriminatoria:** Cualquiera que implique una discriminación arbitraria en los términos del artículo 2 de la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- **Conducta vulneratoria:** Cualquiera de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato u otro señalado en la presente guía.
- **Consentimiento:** Acuerdo mutuo, claro, no ambiguo y comprensible. Debe darse con convencimiento con un “sí” activo, libremente – sin presiones ni amenazas - , con conocimiento e información completa de los hechos, y se enmarca en acciones específicas. Asimismo, el consentimiento puede ser reversible durante la actividad de connotación sexual. Por ello, nadie puede dar su consentimiento en un estado mental alterado o si está inconsciente, por ejemplo, si está bajo los efectos del alcohol o drogas.
- **Desacato:** Delito en el que incurre una persona como consecuencia del incumplimiento de una resolución judicial que le fue notificada y que le impone una o varias obligaciones y/o prohibiciones. (Glosario Poder Judicial)
- **Discriminación arbitraria:** “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología y opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad” Ley nº20.609, artículo 2.

- **Familia:** Núcleo constituido por personas consanguíneas o no, que habitan un mismo espacio y que interactúan afectivamente regidas por determinadas normas.
- **Femicidio:**” El hombre que matare a una mujer que es o ha sido su cónyuge o conviviente, o con quien tiene o ha tenido un hijo en común (...) Hombre que matare a una mujer en razón de tener o haber tenido con ella una relación de pareja de carácter sentimental o sexual sin convivencia (...) El hombre que matare a una mujer en razón de su género” (artículos 390 bis y 390 ter Código Penal).
- **Género:** De acuerdo con ONU Mujeres “el género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, que se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado”.
- **Igualdad y Equidad de Género:** Referido a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres, niños, niñas y adolescentes, sin discriminación, considerando a su vez, la situación particular de cada uno de ellos/as.
- **Inhabilitación:** Es el acto por el cual el/la Responsable Institucional Titular o Suplente, se abstiene de conocer una denuncia por la ocurrencia de una conducta vulneratoria, cuando existan motivos que ponen en duda su propia imparcialidad en el conocimiento de dicha denuncia, lo cual debe ser comunicado al presidente/a de la organización deportiva o ante quien le reemplace en el cargo.
- **Maltrato:** Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones que puedan atentar contra la dignidad o integridad física o psicológica de una persona. El rigor que puede adquirir el trato entre deportistas o entre deportistas y cuerpos técnicos en el contexto de las exigencias impuestas por el entrenamiento y la competición deportiva, no serán considerados formas de maltrato, a menos que ellos menoscaben la dignidad o la integridad física o psíquica de las personas. Dichas actividades deportivas deberán considerar siempre la mayor atención posible cuando ellas involucren la participación de niños, niñas y adolescentes.
- **Maltrato habitual:** El ejercicio habitual de violencia física o síquica respecto de las personas protegidas por la ley de violencia intrafamiliar. El requisito determinante de este delito es que los actos de violencia intrafamiliar sean habituales. (Ley Fácil – Biblioteca del Congreso Nacional)

Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones que puedan atentar contra la dignidad o integridad física o psicológica de una persona. El rigor que puede adquirir el trato entre deportistas o entre deportistas y cuerpos técnicos en el contexto de las exigencias impuestas por el entrenamiento y la competición deportiva, no serán considerados formas de maltrato, a menos que ellos menoscaben la dignidad o la integridad física o psíquica de las personas. Dichas actividades deportivas deberán considerar siempre la mayor atención posible cuando ellas involucren la participación de niños, niñas y adolescentes

- **Maltrato Infantil:** Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones que puedan atentar contra la dignidad o integridad física o psicológica, sea en el grupo familiar o en el entorno social, que se cometen en contra de niños, niñas y/o adolescentes de manera habitual u ocasional. En el marco de esta guía, adscribimos a lo planteado por la UNICEF, entenderemos como maltrato infantil puede ser ejecutado por:
 - omisión, entendida como falta de atención y apoyo por parte de la persona adulta a las necesidades y requerimientos del niño, niña o adolescente sea en alimentación, salud, protección física, estimulación, interacción social u otro.
 - supresión, entendida como diversas formas en que se les niega al niño, niña o adolescente el ejercicio y goce de sus derechos. Por ejemplo: impedirle que juegue o que tenga amigos/as, etc.
 - transgresión, entendida como todas aquellas conductas hostiles, rechazantes o destructivas hacia el niño, niña o adolescente, tales como: malos tratos físicos, agresiones emocionales entre otros de los derechos individuales o colectivos e incluye el abandono completo o parcial.
- **Medidas cautelares:** Son medidas restrictivas o privativas de la libertad personal que decreta un tribunal a solicitud de la parte interesada, siempre que concurran fundamentos que justifiquen su aplicación. Entre las medidas cautelares personales destacan: prisión preventiva; privación de libertad domiciliaria; sujeción a la vigilancia de una persona; obligación de presentarse ante el juez; prohibición de salir del país; prohibición de asistir a determinadas reuniones, recintos o espectáculos públicos, o de visitar determinados lugares, etc. (Glosario Poder Judicial)
- **Medidas de protección:** Es un derecho de la víctima de un delito frente a probables hostigamientos, amenazas o atentados en contra suya o de su familia. La Fiscalía está obligada a velar por la protección de la víctima del delito en todas las etapas del procedimiento penal, ya sea decretando o solicitando medidas de protección. En ciertos casos graves y calificados algunas de esas medidas pueden ser otorgadas a testigos y peritos. (Glosario Poder Judicial)
- **Políticas Institucionales contra las conductas vulneratorias:** Son todas aquellas directrices que las organizaciones deportivas deben establecer para prevenir las

conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva, de conformidad a este protocolo y la legislación vigente, con el objeto de proteger a los deportistas, y erradicar tales conductas del ámbito del deporte; proteger y salvaguardar la integridad de las actividades y competiciones deportivas frente a dichas conductas; y, disponer de las instancias que permitan intervenir adecuadamente en caso de ocurrencia de conductas vulneratorias sancionar dichas conductas a través de órganos competentes para la resolución de los casos, y otorgar asistencia a los denunciantes.

- **Profesional especialista en violencia intrafamiliar:** Profesionales tanto internos como externos con título profesional en el área de las ciencias sociales o carrera afín (Asistente Social, Psicólogo/a, Sociólogo/a, Abogado/a) con formación en temas de violencia intrafamiliar.
- **Recusación:** Es el acto por el cual, el o la denunciante, solicita formalmente, previa formulación de una denuncia por acoso sexual, abuso sexual, discriminación o maltrato, la no intervención en dicho caso del/a Responsable de ANFP, Responsable Institucional Titular o de uno/a de sus suplentes, por considerar que la imparcialidad de su intervención no está garantizada. Esta impugnación debe ser presentada de manera escrita por el o la denunciante ante el/la presidente/a de la ANFP, el/la presidente de la organización deportiva respectiva, o ante quien lo/a reemplace, exponiendo los fundamentos de la solicitud.
- **Responsable Institucional:** cargo que toda organización deportiva tiene la obligación de designar oficialmente para la aplicación de los procedimientos de intervención establecidos en el presente Protocolo, el cual debe recaer sobre dos o más personas naturales, mayores de edad, quienes lo ejercerán en calidad de titular y suplentes de conformidad a un orden preestablecido, debiendo considerarse siempre en su nombramiento, las aptitudes y perfil personal y profesional para ejercer adecuadamente la tarea asignada.
- **Violencia:** De acuerdo a la OMS, “es el uso de la fuerza física y el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, contra otra persona, un grupo o comunidad que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, trastornos psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones y muerte”.
- **Violencia contra la mujer:** “Todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (OMS, s/f).
- **Violencia de Género:** cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito

público como en el privado (art. 1 Convención de Belém do Pará). Puede ser de, al menos, tres tipos:

- **Violencia Física:** Ocurre cuando una persona que está en relación de poder respecto de otra, le infringe o intenta infringir daño no accidental, usando **fuerza** física o algún tipo de arma, que provoca lesiones físicas externas y/o internas, visibles o no.
- **Violencia Psicológica:** Tienen por objeto intimidar y/o controlar a la víctima la que, sometida a este clima emocional, sufre una progresiva debilitación psicológica. Ésta se manifiesta a través del maltrato verbal, acoso, manipulación, etc.
- **Violencia Sexual:** Se puede definir como la imposición de actos o preferencias de carácter sexual, la manipulación o el chantaje a través de la sexualidad, y la violación.

Además, se suma a las anteriores, la **Violencia Patrimonial o Económica:** Son todas aquellas acciones u omisiones tomadas por el/la agresor/a, que afectan la sobrevivencia de la mujer, sus hijos/as o, el despojo o destrucción de sus bienes personales o mancomunados.

- **Violencia intrafamiliar (VIF):** Será constitutivo de violencia intrafamiliar todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del/la ofensor/a o una relación de convivencia con él/ella; o sea pariente por consanguinidad o por afinidad en toda línea recta o en colateral hasta el tercer grado inclusive, del/la ofensor/a o de su cónyuge o de su actual conviviente.

También habrá violencia intrafamiliar cuando la conducta referida en el inciso precedente ocurra entre los padres de un/a hijo/a común, o recaiga sobre persona menor de edad, adulto mayor o en situación de discapacidad, que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los/las integrantes del grupo familiar. (Artículo 5 Ley 20.066)

Nota: No incluye relaciones de pareja en las que no exista matrimonio, hijo en común o convivencia (en términos coloquiales excluye el pololeo).

- **Víctima:** Aquella persona que es objeto de los actos o conductas de violencia, Acoso Sexual, Abuso Sexual, Discriminación o Maltrato. Incluye Violencia Intrafamiliar.
- **Sexualización traumática:** Se refiere al proceso mediante el cual la sexualidad de un niño, niña o adolescente va siendo moldeada de una manera inapropiada para su etapa del desarrollo. Esto sucede porque en el transcurso del proceso abusivo el niño, niña o adolescente comienza a recibir recompensas (atención, cariño, regalos, privilegios), a cambio de las cuales se le solicitan determinadas conductas sexuales. El niño sometido a este tipo de experiencias puede aprender que la forma de obtener beneficios con los demás corresponde a recurrir a este tipo de conductas.

3.2 Anexo 2: Protocolo General para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional

3.3 Anexo 3: Acta de Denuncia.

I. RECEPCIÓN DE DENUNCIA

RECEPCIÓN DE DENUNCIA	
FECHA DE INGRESO:	
NOMBRE:	
TIPO DENUNCIANTE (Persona afectada o Víctima / Testigo):	
TIPO COLABORADOR/A: (ANFP/Federación/EECC/Otros)	
GERENCIA:	
CARGO:	
NOMBRE JEFATURA:	
TIPO DE DENUNCIA (Acoso Sexual/Acoso Laboral):	

PERSONAS INVOLUCRADAS			
NOMBRE	CARGO	UBICACIÓN	DENUNCIADO/A / OTRO

DETALLE DE DENUNCIA
<p>Describe los hechos y conductas manifestadas -en orden cronológico- por el presunto acosador/a, que avalaría la denuncia (señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).</p> <p>Si desea puede agregar hojas adjuntas.</p>

Nombre y Firma Denunciante: _____

II. MEDIDAS DE RESGUARDO

MEDIDAS DE RESGUARDO						
Medidas realizadas	y/o acciones	Fecha	Descripción	Solicitada por	Responsable	

OBSERVACIONES/COMENTARIOS

III. INVESTIGACIÓN

INVESTIGADORES/AS	
NOMBRE	CARGO

FECHA DE COMIENZO DE INVESTIGACIÓN	
FECHA DE CIERRE	
PRÓRROGAS (si corresponde)	

Detalle a continuación:

- Identificación de las partes involucradas.
- Relación de los hechos que sustentan el reclamo.
- Mención de todas y cada una de las pruebas consideradas.
- Relación de las declaraciones que forman parte de la investigación.
- Análisis y conclusiones de la investigación.
- Medidas, acciones y/o sanciones a considerar producto de las conclusiones del proceso.

ANTECEDENTES (ENTREVISTAS, DOCUMENTOS, OTROS)

--

EVIDENCIAS (MAILS, MENSAJES, FOTOGRAFÍAS, U OTROS)

--

INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1. Estructura Organizacional
2. Cartas de amonestación
3. Otros

ANEXOS

--

OTROS ANTECEDENTES

--

CONCLUSIÓN

--

Nombre y Firma Investigador/a: _____

Nombre y Firma Investigador/a: _____

IV. RESOLUCIÓN Y CIERRE

RESOLUCIÓN Y CIERRE	
FECHA	
RESOLUCIÓN	
ACCIONES Y/O SANCIONES	

RESPONSABLE CIERRE		
NOMBRE	CARGO	FIRMA

V. SEGUIMIENTO

SEGUIMIENTO		
FECHA (1ERA ENTREVISTA):		
NOMBRE ENTREVISTADO/A		
NOMBRE Y CARGO ENTREVISTADOR/A		
	Sí	No
¿Está conforme con los plazos y eficiencia de la investigación?		
¿Fue efectivo el resguardo de confidencialidad del proceso?		
¿Recibió información pertinente respecto al proceso de investigación?		
¿Recibió información pertinente respecto a sus derechos como funcionario/a / trabajador/a?		
¿Fue escuchado/a respecto a sus preocupaciones y necesidades de resguardo y acompañamiento?		
¿Está conforme con las medidas de resguardo que se ejecutaron?		
Durante el proceso: ¿Se sintió cómodo/a en su espacio laboral?		
¿Cómo es la relación con las personas involucradas en los hechos, posterior a la resolución?		
¿Ha habido repercusiones de índole laboral? ¿Ha recibido hostigamiento, acoso, represalias de otras personas en la organización?		
¿Está satisfecho con el proceso de investigación realizado por la organización?		
Preguntas abiertas: ¿Qué medidas podemos tomar para mejorar el clima laboral? ¿Cómo podemos avanzar hacia la prevención del acoso sexual y laboral en la organización? ¿Cómo podemos mejorar el procedimiento?		
PRINCIPALES RESULTADOS DE ENTREVISTA		

RECOMENDACIONES			
ACCIÓN REALIZADA	FECHA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE

FECHA (2NDA ENTREVISTA):			
NOMBRE ENTREVISTADO/A			
NOMBRE Y CARGO ENTREVISTADOR/A			
PRINCIPALES RESULTADOS DE ENTREVISTA			
RECOMENDACIONES			
ACCIÓN REALIZADA	FECHA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE

(Agregar tantas fichas de seguimiento como involucrados/as en denuncia).

3.4 Anexo 4: Documentos de Referencia

- Código del Trabajo Chileno.
- Ley N°20.005, publicada el 18 de marzo de 2005 que tipifica el acoso sexual.
- Política de Diversidad y no Discriminación de ANFP.
- Política de Denuncias e Investigación Interna ANFP.
- Código de Protocolo y Penalidades de ANFP.
- Protocolo de Aplicación del Derecho de Admisión.
- Código de Ética FIFA Ed. 2019.
- Ley N° 19.712, Ley del Deporte.
- Ley N° 20.686, que crea el Ministerio del Deporte.

- Ley Nº 21.197, modifica la Ley nº 19.712, Ley del deporte, la Ley nº 20.019, que regula las sociedades anónimas deportivas profesionales, y La ley nº 20.686, que crea el ministerio del deporte, para establecer el deber de contar con un protocolo contra el acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional.
- Protocolo General para la Prevención y Sanción de las Conductas de Acoso Sexual, Abuso Sexual, Discriminación y Maltrato en la Actividad Deportiva Nacional.
- Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, CEDAW.
- Convención sobre los Derechos del Niño/a.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención Americana de Derechos Humanos.
- Convención Internacional de Derechos del Niño.
- Convención Belem Do Para.
- UNESCO, Código de ética deportiva.
- FIFA GUARDIANS 2021