

# REGLAMENTO DE LA UNIÓN FEMENINA DE FÚTBOL CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO DEPORTIVO

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1: Objeto:** La Unión Femenina de Fútbol (en adelante, UNIFFUT), desaprueba el hostigamiento y acoso sexual, por lo que en consecuencia crea el presente Reglamento contra el Hostigamiento y Acoso Sexual (en adelante, el Reglamento) el cual establece mecanismos de prevención y sanción contra las conductas de hostigamiento o acoso sexual, cuyo objetivo es proteger la intimidad, honorabilidad, salud mental y libertad de todas las personas en su participación en las actividades deportivas organizadas por la UNIFFUT y en donde participe.

**ARTÍCULO 2: Ámbito de aplicación:** Estarán sujetas a la aplicación del presente Reglamento, jugadoras, personal de cuerpo técnico, cuerpo médico, personal directivo y administrativos de los clubes, personal administrativo, Juntas Directivas de la UNIFFUT, Comisiones nombradas por la UNIFFUT, personal operativo y todas las personas deportistas o relacionadas a la UNIFFUT que participen en las actividades deportivas o personas que brinden servicios profesionales, realicen pasantías y/o voluntariado y personas visitantes.

### **ARTÍCULO 3: Definición de hostigamiento sexual**

Se entenderá como hostigamiento o acoso sexual toda acción o conducta física, digital, verbal o no verbal de naturaleza sexual, no deseada por quien la recibe, que ocurra reiteradamente, o bien que, habiendo ocurrido una sola vez, provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de elegibilidad y participación en el deporte.
- b) En el desempeño y cumplimiento deportivo.
- c) En el estado general de bienestar personal.

**ARTÍCULO 4: Manifestaciones:** El hostigamiento y acoso sexual puede manifestarse de forma física, digital, verbal y no verbal, por medio de los comportamientos que se especifican en Protocolo para prevenir, identificar y denunciar casos de hostigamiento y acoso sexual en el fútbol femenino regido por la UNIFFUT.

**ARTÍCULO 5: Confidencialidad:** Todas las personas sujetas al presente Reglamento, así como las partes de una denuncia y/o proceso, deberán mantener toda la información con un carácter confidencial.

**ARTÍCULO 6: Obligación de cooperar:** Todas las personas sujetas al presente Reglamento, a solicitud de la Comisión, tienen la obligación de contribuir a la clarificación de los hechos o el establecimiento de posibles contravenciones.

## **CAPÍTULO II DE LA ORGANIZACIÓN DE LA COMISIÓN**

**ARTÍCULO 7: Comisión contra el Hostigamiento y Acoso Sexual:** La UNIFFUT, a través de Comité Director, nombrará una Comisión contra el Hostigamiento y Acoso Sexual (en adelante, la Comisión), como organismo responsable de tramitar las denuncias, y recomendar las sanciones a imponer.

**ARTÍCULO 8: Competencia de la Comisión:** La Comisión será competente para tratar todos los casos que sean denunciados ante la UNIFFUT y que surjan de la aplicación del presente Reglamento, siempre que los hechos denunciados sean cometidos por las personas sujetas a este Reglamento mientras se encuentren en el ejercicio de sus funciones.

**ARTÍCULO 9: Composición de la Comisión contra el Acoso Sexual:** La Comisión se encontrará integrada por 5 personas: (i) una persona representante del Comité Director de la UNIFFUT (ii) una persona representante de ADELIFE, una persona representante del Segunda División y una persona representante del Ligas Menores, y (iii) una persona colaboradora de la lista de elegibles previamente establecida según los perfiles y propuesta brindados por la delegada de protección, será el Comité Director de UNIFFUT quien encargara de elegir a la persona colaboradora, según la propuesta antes indicada. Una vez instaurada la Comisión, la misma nombrará una persona que Presidirá la comisión quien debe liderar el proceso.

**ARTÍCULO 10: Suplencia:** En caso de impedimento, recusación o ausencia de alguna de las personas integrantes de la Comisión, serán sustituidas por una persona de la lista de elegibles previamente establecida según los perfiles elaborados por la coordinadora de Género.

**ARTÍCULO 11: Confidencialidad:** Las personas integrantes de la Comisión, así como el Comité Director de la UNIFFUT, deberán de guardar total confidencialidad sobre todo el material probatorio y manifestaciones que se evacuen en el proceso investigativo. Así mismo el expediente administrativo deberá de ser custodiado por al menos cinco años en el Comité Director de la UNIFFUT. No obstante, en caso de que exista proceso judicial abierto, el mismo deberá mantenerse en custodia hasta la finalización de este.

**ARTÍCULO 12: Obligación de neutralidad e independencia:** En todos los procesos o denuncias que sean tramitadas con ocasión del presente Reglamento, los y las participantes del proceso, incluidas las personas integrantes de la Comisión, tendrán la obligación de mantener una conducta íntegra, conforme a los principios y los objetivos de la UNIFFUT y del presente Reglamento, y en general actuar de una manera que sea compatible con su función e integridad.

Quienes integren la Comisión gozarán de absoluta independencia en la conducción de

las investigaciones y procedimientos y deberán impedir toda influencia de terceras personas en los procesos.

**ARTÍCULO 13: Recusación:** Las personas que integren la Comisión deberán abstenerse de intervenir en cualquier investigación o audiencia cuando concurren motivos serios que pongan en entredicho su imparcialidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Código Procesal Civil vigente, y en particular si:

a) Se tiene interés directo en el resultado del caso.

b) Existe parcialidad o perjuicio personal o conocimiento personal de los hechos en relación con el procedimiento, o ha expresado una opinión sobre su resultado.

Las personas integrantes de la Comisión que se abstengan de intervenir deberán sin demora informar a las demás personas de la comisión.

En el caso de que una persona integrante de la Comisión se considere parcial, deberá presentarse la solicitud de recusación a la Comisión, dentro de los tres días hábiles siguientes al descubrimiento del motivo de la recusación, bajo pena de caducidad. La solicitud deberá fundamentarse y, siempre que sea posible, acompañarse de pruebas.

Las personas integrantes de la Comisión no recusadas decidirán sobre la solicitud de recusación, siempre que la persona recusada no se abstenga por sí misma.

### **CAPÍTULO III DE LOS PROCEDIMIENTOS**

**ARTÍCULO 14: Principios:** Se constituirán como bases jurídicas de todo procedimiento seguido en aplicación de presente reglamento: los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, la confidencialidad conforme a la ley y, el principio pro-víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

**ARTÍCULO 15: Prescripción:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, el plazo de prescripción será de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento o acoso sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. Así mismo el plazo de prescripción de la posible sanción disciplinaria será de un mes y comenzará a computarse una vez el informe final de la Comisión sea entregado al Comité Director para imponer la sanción disciplinaria. También será de un mes desde que la denuncia fue interpuesta ante la persona competente y esta no haya convocado a la Comisión de Hostigamiento o Acoso Sexual.

**ARTÍCULO 16: Medidas cautelares.** La Comisión, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al Comité Director de la UNIFFUT, ordenar cautelarmente:

1. Que la persona denunciada, se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
2. Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el buen desempeño, deportivo o personal de la persona denunciante.
3. La reubicación de la persona denunciada en funciones distintas, siempre que la medida se encuentre dentro de las posibilidades materiales.
4. La separación temporal de actividades deportivas organizadas por la UNIFFUT.

Así mismo podrá aplicarse cualquier medida cautelar prevista taxativamente en el artículo 24 de la Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia. En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos de ambas partes, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente.

**ARTÍCULO 17: Forma de aplicación de las medidas cautelares:** Las medidas cautelares deberán resolverse de manera previa y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el proceso.

En principio las medidas cautelares que se aplicarán serán las indicadas en los apartados 1 y 2 del artículo anterior, sin embargo, en caso de incumplimiento a dichas medidas la Comisión estará facultada para solicitar al Comité Director, la aplicación de la medida cautelar señalada en el apartado 3 del artículo anterior; y de constatarse un nuevo incumplimiento podrá Comisión solicitar al Comité Director la aplicación de la separación temporal de la actividad deportiva, de conformidad con el apartado 4 del artículo anterior.

**ARTÍCULO 18: Recepción de denuncias:** Ante cualquiera de las personas que ocupe el siguiente cargo, en el Comité Director, Gestoría Deportiva o Coordinación de Género de la UNIFFUT, podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren hostigamiento o acoso sexual, a efecto de que la denuncia sea interpuesta en una situación de confianza, respeto e intimidación. Sin demérito que, la persona víctima puede informar de la situación a su cualquier persona de los cuerpos técnicos, quienes estarán en la obligación de interponer la denuncia pertinente, con alguna de las personas que ocupen los cargos antes mencionados. La persona denunciante podrá hacerse representar por una persona profesional en derecho. También podrá hacerse acompañar de una persona de su confianza que le brinde apoyo emocional o psicológico en las diversas fases del procedimiento.

La persona denunciada tendrá los mismos derechos de asesoría que tiene la víctima de asesorarse por profesionales en derecho o psicología durante todo el proceso.

**ARTÍCULO 18 Bis. Traslado de la Denuncia:** Cualquiera de las personas que recibirán la denuncia indicada en el artículo anterior, deberán a más tardar el día siguiente hábil de trasladar ante la persona delegada de protección de la UNIFFUT.

**ARTÍCULO 19: Procedimiento para la recepción de denuncias:** La persona encargada de tramitar la denuncia que es la delegada de protección, deberá levantar un acta que suscribirá en conjunto con la persona denunciante, profesional en derecho o su

persona de confianza, si las hubiere, la cual deberá contener al menos los siguientes datos:

- 1) Nombre completo de la persona denunciante y su acompañante y sus calidades personales.
- 2) Nombre completo de la persona denunciada o descripción física en el caso de no conocer el nombre.
- 3) Lugar donde sucedió el hecho denunciado.
- 4) Indicación clara, precisa y concisa de los actos de acoso sexual que afectan a la persona denunciante.
- 5) Expresión clara de si existen o no pruebas de los hechos y cuáles son las pruebas.
- 6) Fecha a partir de la cual la persona denunciante ha sido víctima de Hostigamiento o Acoso sexual.
- 7) Fecha de la denuncia.
- 8) Firmas de la persona denunciante, la persona acompañante y persona que recibe la denuncia.
- 9) Las denuncias presenciales serán recibidas en las oficinas de la UNIFFUT.
- 10) La UNIFFUT podrá habilitar la posibilidad de presentar denuncias por medio de un correo electrónico, o bien un enlace en su página web, en cuyo caso, una vez recibida la misma con la información completa en el respectivo formulario, se le dará curso normal donde en un plazo máximo de quince días hábiles, se le citará en persona para formalizar la denuncia.

**ARTÍCULO 20: Traslado de la denuncia:** La denuncia será puesta en conocimiento de la persona denunciada a más tardar al día hábil siguiente de su recepción, y se le otorgará un plazo de cinco días hábiles para que conteste los hechos denunciados y ofrezca la prueba que considere pertinente en su defensa.

**ARTÍCULO 21: Valoración y evacuación de las pruebas:** Vencido el plazo otorgado a la parte denunciada, ya sea que conteste la denuncia o no, la Comisión valorará las pruebas ofrecidas por ambas partes, y fijará fecha y hora para recibir las pruebas testimoniales o declaraciones de parte que correspondan.

**ARTÍCULO 22: Recomendación de la Comisión:** Evacuada la prueba y listo el expediente para su resolución final, la Comisión presentará a la Comisión Disciplinaria de la FEDEFUTBOL el expediente debidamente ordenado y foliado y con su recomendación acerca de si procede o no imponer una sanción y el tipo de sanción a imponer.

**ARTÍCULO 23: Resolución final:** La resolución final será adoptada por la Comisión Disciplinaria de la FEDEFUTBOL. A esta resolución puede oponerse el recurso de apelación que deberá ser presentado ante el Tribunal de Apelaciones de la FEDEFUTBOL, dentro los siguientes 3 días hábiles posteriores a la notificación de la resolución por parte de la Comisión.

### CAPÍTULO III

## SANCIONES

**ARTÍCULO 24: Sobre el Análisis de las Faltas.** En su informe final la Comisión deberá de tipificar de forma sencilla las faltas cometidas por la persona denunciada. En todos los casos, previo a recomendar una sanción, deberá de verificar la gravedad y perjuicio de las faltas, los efectos de los hechos en la víctima y la cuantificación de los actos o hechos ilícitos cometidos. Así mismo deberá de valorar la gravedad en el daño a la imagen de la UNIFFUT, a la confianza de las personas colaboradores, así como los efectos en la relación jerárquica.

### **ARTÍCULO 25: Tipificación de las Faltas.**

La tipificación de las faltas será la siguiente

#### **A) Se considerarán faltas LEVES, las siguientes:**

- 1- Miradas lascivas, silbidos y gestos con las manos con connotación sexual.
- 2- Expresiones o gestos corporales con connotación sexual como, por ejemplo: Guiñar un ojo y/o tirar un beso.
- 3- Mensaje o mensajes a través de mensajería de texto, redes sociales o correo electrónico, saludando y empleando adjetivos y sustantivos no adecuados y no aceptados por la persona, tales como pero no limitados a “Hola preciosa, hola guapa (o), hola linda (o)”
- 4- Llamar a la persona una vez, con la intención de saludar y referirse a ella con adjetivos y sustantivos no adecuados y no aceptados por la persona, tales como pero no limitados a “Hola preciosa, hola guapa (o), hola linda(o)”
- 5- Entregar por escrito y/o enviar por redes sociales y/o correo electrónico cartas, notas, dibujos, canciones o poemas.
- 6- Entregar regalos, flores y/o chocolates.
- 7- Ofrecer beneficios en el trabajo o en el deporte como propuestas “exclusivas”, tales como pero no limitados a “ofrecer convocatorias, aumentarle el salario sin razón justificada”.
- 8- Crear y difundir rumores de forma verbal acerca de la vida sexual de otra persona.
- 9- Realizar bromas, burlas y chistes con contenido sexual y sexista.

#### **B) Se considerarán faltas MODERADAS, las siguientes:**

- 1- Comentarios sexistas que cuestionen y ridiculicen a la víctima o su actividad laboral o deportiva.
- 2- Comentarios con contenido sexual dirigidas a la apariencia física, a la forma de vestir, a la orientación sexual y a la identidad de género de la persona.
- 3- Mensaje o mensajes a través de mensajería de texto, redes sociales o correo electrónico con comentarios sobre la apariencia física, la forma de vestir, la orientación sexual o identidad de género de la persona.
- 4- Llamar de forma reiterada a la persona se concrete o no la llamada y en caso de que se concrete, se empleen adjetivos y sustantivos no adecuados y no aceptados

- por la persona, tales como pero no limitados a “Sexy, rica, rico, mi amor”
- 5- Realizar expresiones o gestos corporales con connotación sexual tales como pero no limitados a gemidos, susurros, tirar besos, tocarse, chuparse y morderse los labios, tocarse y señalarse las zonas genitales.
  - 6- Mostrar dibujos, artefactos o juguetes sexuales.
  - 7- Ofrecer a la persona de forma reiterada entrenamientos individualizados.
  - 8- Realizar invitaciones o propuestas de carácter sexual o “romántico” a través de mensajes de texto o de forma personal, como invitar a la persona a la casa o estar a solas en otro espacio o lugar.
  - 9- Tomar fotografías y videos de otra persona en espacios abiertos o públicos sin el consentimiento de esta, siempre que tales fotografías y videos lleven una connotación sexual o sean utilizadas con fines sexuales.
  - 10- Empujar a una persona sobre otra, con intenciones sexuales.
  - 11- Toda reiteración de una falta leve por la que la persona haya sido sancionada en el último año.

**C) Se considerarán faltas **GRAVES**, las siguientes:**

- 1- Contacto físico excesivo, inadecuado y no deseado como: rozar el cuerpo, olfatear, abrazar, pellizcar y acariciar.
- 2- Observar de forma clandestina a otras personas en espacios como vestuarios, duchas, habitaciones y sanitarios.
- 3- Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, así como seguir a la persona dentro y fuera de los espacios deportivos y/o de la UNIFFUT.
- 4- Aislar innecesariamente a la persona a través del entrenamiento individualizado.
- 5- Realizar descalificaciones públicas y reiteradas sobre la víctima y rendimiento deportivo.
- 6- Agresión verbal, intimidación y coacción con connotaciones sexuales a la persona.
- 7- Acorralar o empujar a una persona sobre otra con intenciones sexuales.
- 8- Tomar fotografías o videos de otra persona en espacios privados como las duchas, las habitaciones y los camerinos, sin el consentimiento de esta.
- 9- Difundir fotos y videos íntimos de otra persona.
- 10- Denunciar de mala fe a una persona, cuando esta acción ha sido detectada a tiempo y no se haya impuesto una sanción a la persona denunciada por una falta grave.
- 11- Toda reiteración de una falta moderada por la que la persona haya sido sancionada en el último año.

**D) Se considerarán faltas **MUY GRAVES**, las siguientes:**

- 1- Contacto físico excesivo, inadecuado y no deseado como: chupar, morder, besar y manosear.
- 2- Crear un entorno intimidatorio, hostil o humillante a través de manifestaciones de contenido sexual o sexista.
- 3- Adoptar represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de hostigamiento o acoso.

- 4- Amenazar y tomar represalias contra las personas que se opongan a cualquier conducta de hostigamiento o acoso y abuso sexual sobre si mismas o contra terceras personas en espacios como el trabajo, los entrenamientos y las jornadas deportivas.
- 5- Enviar a través de redes sociales o correo electrónico información o material pornográfico.
- 6- Denunciar de mala fe a otra persona, cuando esta acción no sea detectada a tiempo y se haya impuesto una sanción a la persona denunciada por una falta muy grave.
- 7- Exhibicionismo como mostrar las zonas genitales.
- 8- Insistir a una persona para que realice alguna conducta o actividad de carácter sexual, contra su voluntad.
- 9- Chantaje sexual: ofrecer ciertas recompensas o ventajas laborales o deportivas a otra persona condicionadas a que se preste a favores de contenido sexual y amenazarla con represalias en caso de negarse.
- 10- Ignorar, rechazar durante el trabajo o los entrenamientos a una persona, a modo de coerción por no responder de forma positiva a insinuaciones sexuales o declaraciones.
- 11- Toda reiteración de una falta grave por la que la persona haya sido sancionada en el último año.

#### **ARTÍCULO 26: Sanciones aplicables**

Las sanciones a interponerse por la ejecución directa o indirecta de algunas de las faltas previstas en el artículo anterior, en la Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, o bien en el contrato de trabajo serán las descritas en el Protocolo para prevenir, identificar y denunciar el hostigamiento y acoso sexual en el fútbol femenino de la UNIFFUT.

### **CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 27: Aplicación e interpretación.** El presente reglamento deberá aplicarse e interpretarse siempre tomando en cuenta una decorosa y ejemplar participación de las personas en las actividades deportivas.

Las sanciones que se impongan serán sin perjuicio de las que puedan ser impuestas en otras jurisdicciones como la Civil, la Laboral o la Penal.

Corresponderá al Comité Director de la UNIFFUT, la interpretación definitiva de cualquier norma de este reglamento que sea considerada oscura, omisa o confusa, sin que ello pueda interpretarse como posibilidad de aplicación de analogía o aplicación extensiva, en el caso de normas sancionatorias, lo cual no estará permitido.

Dado en (.. ciudad...), a los ... días del mes de ... del año dos mil ... .