

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL, ABUSO SEXUAL, MALTRATO Y  
DISCRIMINACIÓN**



## ÍNDICE

<i>1. INTRODUCCIÓN</i>	<i>2</i>
<hr/>	
<i>2. OBJETIVOS</i>	<i>4</i>
<hr/>	
<i>3. PERSONAS Y LUGARES DE APLICACIÓN</i>	<i>5</i>
<hr/>	
<i>4. DEFINICIONES Y TIPOS DE VIOLENCIA</i>	<i>7</i>
<hr/>	
<i>5. PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN</i>	<i>9</i>
<hr/>	
<i>6. PROCEDIMIENTO DE ACCIÓN/ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIAS</i>	<i>17</i>
<hr/>	
<i>7. SANCIONES O MEDIDAS DE RESOLUCIÓN</i>	<i>22</i>

## 1. INTRODUCCIÓN

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, señala el Artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y así debe garantizarse a lo largo de sus vidas. Es por ello que el Club de Fútbol Profesional Universidad de Chile está comprometido con el respeto hacia todas las personas, de cualquier género, sexo, raza o nacionalidad, tanto integrantes del Club como externos, hinchas de nuestro equipo o rivales, seguidores del fútbol o no.

Durante meses el Club trabajó un documento que permitiera establecer y promover políticas internas que avancen en la erradicación de conductas vulneratorias que permitan garantizar un espacio deportivo libre de violencia, maltrato y discriminación. Para lograr este objetivo de manera sostenida en el tiempo y de forma transparente, se generó este protocolo de prevención y sanción del acoso sexual, abuso sexual, maltrato y discriminación, garantizando que todos los funcionarios, jugadores y colaboradores tengan acceso a este documento y tomen conocimiento del mismo.

Como Club, entendemos la relevancia que tiene nuestra institución en el país, la cual representa a millones de hinchas, como también a la Universidad más prestigiosa y antigua de Chile. Tenemos la convicción de que no podemos estar ajenos a los importantes pasos que está dando la sociedad actual en prevenir actos de abuso, acoso, maltrato y discriminación, razón por la cual queremos ser un agente de cambio activo en estos avances.

A través del siguiente documento, se detallarán las acciones a seguir, en orden a prevenir y sancionar actos que no correspondan con los valores que rigen a nuestra institución.

Para la confección del presente protocolo, se tomaron como base la Guía de Buenas Prácticas proporcionadas por ANFP, orientación entregada por la Oficina de Género de la Universidad de Chile y distintos documentos de referencia nacionales e internacionales para poder generar una guía que se adecue a nuestra realidad institucional.

Además de la responsabilidad social que tenemos a nivel nacional, este protocolo cumple con todas las normativas planteadas en las siguientes instancias:

- I. Ley n° 21.197 que modifica la Ley n° 19.712, del Deporte
- II. La Ley n° 20.019, que regula las Sociedades Anónimas Deportivas Profesionales
- III. La Ley n° 20.686, que crea el Ministerio del Deporte, que establece el deber de contar con un protocolo contra el acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional
- IV. Principios establecidos en la “Convención Belém do Pará” en contra de la violencia de la mujer y en “Convención de Derechos del Niño”

Este documento establece las nuevas obligaciones y estándares por los cuales las personas involucradas en nuestro Club deben regirse, debiendo para ello implementar las medidas necesarias para garantizar la máxima difusión entre sus integrantes, la seguridad en los espacios e instalaciones destinados a la actividad deportiva y el cuidado y protección de todos quienes participan de dicha actividad.

## 2. OBJETIVOS

- i. Prevenir toda conducta o acción que implique violencia en todas sus formas, maltrato o discriminación en contra de una persona basado en su raza, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- ii. Erradicar toda conducta vulneratoria y discriminatoria en los espacios del club a través de la educación y capacitación de los distintos sujetos que componen la institución, promoviendo la desnaturalización de hechos y actos sexistas y discriminatorios a fin de crear conciencia sobre los mismos.
- iii. Promover espacios libres de violencia y de discriminación de cualquier tipo mediante la creación y socialización de políticas y prácticas institucionales que consideren perspectiva de género, diversidades sexuales (LGTBQ+) y derechos de niños, niñas y adolescentes.
- iv. Generar espacios seguros de confianza y contención para la denuncia de malas prácticas y conductas vulneratorias, en los que la víctima pueda ser acompañada y protegida de manera interdisciplinaria durante el proceso.

### 3. PERSONAS Y LUGARES DE APLICACIÓN

¿Para quién rige este documento?

Los principios rectores de conducta, así como las sanciones establecidas en el presente protocolo para las conductas vulneratorias y/o discriminatorias que pudieren ocurrir, son de aplicación para todos los sujetos descritos a continuación, de manera ejemplificativa y no taxativa:

- I. Trabajadores, dirigentes, entrenadores y deportistas.
- II. Trabajadores que de conformidad a lo establecido por el artículo 152 bis B, literal b), de la Ley N° 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.
- III. Personal administrativo, técnico y profesional, cuerpos médicos, preparadores físicos, kinesiólogos, paramédicos/as, entre otros.
- IV. Agentes, distribuidores/as, clientes/as y contratistas.
- V. Cuerpo Arbitral.
- VI. Jugadores y jugadoras de las categorías juveniles y profesionales.

¿Dónde se aplica este documento?

El presente protocolo, operará en todo el territorio nacional y fuera de Chile en actividades que se realicen en el contexto y/o espacios del Club de Fútbol Profesional Universidad de Chile descritos a continuación. Estarán obligados al cumplimiento de éste, todos los sujetos señalados en el protocolo y normativa vigente. Algunas de estas instancias y/o lugares son:

- I. Espacios físicos relacionados al Club de Fútbol Profesional Universidad de Chile, su centro de entrenamiento, Centro Deportivo Azul y el Estadio Nacional, en contexto de partidos y otras actividades deportivas.
- II. Actividades deportivas realizadas fuera del espacio físico del Club, sus dependencias o anexos (ej. viajes de delegación, recintos deportivos en partidos de visita, hotel de concentración, etc.).
- III. Hechos realizados o materializados a través de medios telefónicos, escritos, digitales, redes sociales y/o de cualquier otro tipo.
- IV. Escuelas oficiales del Club de Fútbol Profesional Universidad de Chile.

## 4. DEFINICIONES Y TIPOS DE VIOLENCIA

Este protocolo abarca y entiende como conductas vulneratorias las descritas a continuación.

- I. Acoso sexual: cualquier conducta que una persona realice, de manera presencial o a través de cualquier medio, de connotación sexual, no consentida por quien lo recibe, que produce consecuencias negativas a nivel psicológico, emocional, físico, deportivo y/o laboral.
- II. Abuso sexual: conducta de acceso al cuerpo de otra persona de naturaleza sexual, que se realice abusivamente por cualquier medio y que no sea consentida por quien la recibe. Estas conductas abusivas se pueden ejercer por medio de la fuerza física, el chantaje, la amenaza, la seducción, la intimidación, el engaño, la utilización de la confianza, el afecto o cualquier otra forma de presión o manipulación psicológica, entre otras.
- III. Conducta discriminatoria o discriminación arbitraria: cualquier distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable basada en la raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, la maternidad, estado civil, edad, el sexo, la orientación sexual, identidad y expresión de género de una persona, que amenaza, perturba o anula el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y/o civil.
- IV. 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.



Se entiende por violencia, distintos tipos y en diferentes modalidades.

- I. Violencia física: toda acción dirigida a lesionar la integridad física, a través de empujones, tirones de pelo, golpes, patadas, etc.
- II. Violencia verbal: consiste en la utilización del lenguaje para lesionar, a través de insultos, calumnias, injurias, difamaciones, etc.
- III. Violencia psicológica: es una acción destinada a lesionar la integridad emocional, tales como intimidar, humillar, amenazar, ignorar, entre otros. Por lo general, este tipo de violencia es continua en el tiempo.
- IV. Violencia sexual: cualquiera acción o conducta de connotación sexual no consentida por quien la recibe, que una persona realice de manera presencial o por cualquier medio, en contra de una persona o grupo de personas.

Los conceptos antes mencionados son meramente enunciativos, no son taxativos y deberán interpretarse de manera amplia, siempre priorizando la integridad física, psíquica, emocional, sexual y/o económica de las personas.

## 5. PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN

A fin de cumplir con los objetivos establecidos en el presente protocolo, se implementarán las siguientes acciones y medidas:

### I. Educación y capacitaciones

Realización de capacitaciones en temáticas de violencia de género, perspectiva de género y manejo de denuncias, entre otras, a integrantes del órgano disciplinario interno, los Responsables Institucionales del Club y todo miembro responsable de la aplicación y cumplimiento del protocolo.

### II. Jornadas de sensibilización, talleres y charlas

Realización de jornadas de sensibilización, talleres y charlas dirigida a directivos, empleados, entrenadores, jugadores y jugadoras de primer equipo y categorías formativas que conforman al Club, con el fin de educar y otorgar las herramientas para la identificación y prevención de conductas vulneratorias.

### III. Difusión y socialización de protocolo

El Club se encargará de la difusión y socialización del protocolo entre todos los sujetos que conforman la institución, así como sus colaboradores externos a través de un evento de lanzamiento del protocolo, liderada por la Dirección de la Institución, como también del envío masivo del documento por escrito. Difusión periódica de mensajes de sensibilización y concientización que informen sobre conductas discriminatorias sexistas, de género o raciales, sobre violencia de género y diversidades sexuales, entre los integrantes del Club, así como a socios e hinchas, a través de boletines informativos y/o redes sociales.

#### IV. Requisitos de Ingreso Personal de Trabajo

Antes de contratar a personas para que desempeñen labores o actividades en la institución, ya sea de manera remunerada, voluntaria o algún otro tipo de colaboración, se exigirá la revisión de los siguientes antecedentes personales, de manera obligatoria:

- Certificado de antecedentes penales para fines especiales.
- Registro de violencia intrafamiliar.
- Revisión de información, de conformidad a lo exigido en la Ley n° 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 que trabajarán o colaborarán en actividades de forma directa y habitual con niños, niñas y adolescentes.
- Realización de una evaluación psicolaboral por competencia.

Dicha información será manejada de forma exclusiva por el área de recursos humanos de la organización y de forma confidencial.

#### V. Medidas de resguardo en espacios físicos

##### Reuniones

En circunstancias que sea necesaria una reunión individual, el personal del Club deberá observar las siguientes pautas al tratar con la persona.

##### a) 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.

- 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.

#### b) Interacciones controladas

Cuando se produzcan interacciones personales en las instalaciones, es recomendable que el personal del Club monitoree a través de la implementación de un registro de uso de oficinas y espacios institucionales, en el que se anotará la hora de inicio y hora de finalización y qué personas estarán ocupando dichos espacios físicos (sala de kinesiología, gimnasio, sala psicológica o cualquier oficina privada):

- En salas de fisioterapia, y tratamientos fisioterapéuticos, se hará público el horario de utilización de la sala, indicando el nombre del profesional y el del paciente que la utilizan, manteniendo siempre espacios de visibilidad hacia el interior de dichas salas.
- En oficinas, y lugares en los que se realizan reuniones entre técnicos, reuniones con deportistas, o reuniones con otros adultos, tales como árbitros, directivos, entrenadores, padres, representantes legales o quienes tengan legalmente el cuidado del niño, niña o adolescente, se debe mantener visibilidad hacia el interior del lugar en donde se realizan dichas reuniones.

- En salas de musculación y espacios de entrenamientos en recintos cerrados, debe mantenerse visibilidad hacia el interior del lugar en donde se realizan estas actividades.

### Atenciones psicológicas

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, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- La puerta permanezca sin llave.
- Otra persona adulta esté presente en las cercanías, dentro de las instalaciones de la organización.
- Se informe a otra persona adulta que se está celebrando una reunión a puerta cerrada.
- El profesional de la salud mental debe tener 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 en horarios laborales.

### Sesiones de entrenamiento individuales

Una sesión de entrenamiento individual, es decir, un entrenamiento distinto al realizado con todo el equipo y que involucra a un/a futbolista y una persona del personal deportivo, se debe llevar a cabo en las siguientes condiciones:

- Abierto y observable por otros
- En caso de niños, niñas y adolescentes, deberá contar con permiso escrito de padre/madre o tutor antes de las sesiones de entrenamiento individual y al cual podrán asistir
- El Padre/madre, tutor, apoderado u otro cuidador deberán poder observar las sesiones de dicho entrenamiento
- El permiso para las sesiones de entrenamiento individual debe obtenerse al menos cada seis meses.

### 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, este tipo de arreglos no es recomendado.

### Atención médica y/o kinesiológica

Cualquier tratamiento como masaje, terapia u otra modalidad de entrenamiento deportivo debe ser proporcionado por un profesional con licencia o certificación para ejercer este tipo de actividades y nunca deben realizarse con solo el/la futbolista y el 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, vestuario con otras personas presentes, etcétera.
- Colocar hielo o cinta adhesiva cerca en las áreas íntimas del cuerpo (es decir, "áreas del traje de baño").

### Áreas de vestuario

Se recomienda restringir uso de teléfonos móviles u otros dispositivos de grabación, incluida grabación de voz, cámaras fijas y cámaras de video.

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

### 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 a lo establecido anteriormente en este protocolo.

- Concentraciones
  - 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.
  - Las reuniones o actividades de socialización deben realizarse en espacios o salones específicos para este fin y no en habitaciones.
  - Cuerpo técnico o 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/el adulto sea tutor/a legal, o familiar directo NNA).
  - Los/as deportistas solo pueden compartir una habitación con otros/as del mismo grupo de edad y/o género.

### 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 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 o 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 y la ANFP.



- Está prohibido el uso de medios o redes sociales en los que la conversación se elimine automáticamente, como Instagram y Snapchat, para la comunicación individual.
- 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 menor de edad 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.

## 6. PROCEDIMIENTO DE ACCIÓN/ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIAS

### Principios

- Confidencialidad: toda acción enmarcada dentro de los procedimientos establecidos para los casos de denuncia, deberá efectuarse con estricta reserva y confidencialidad, exigidos por la situación y los antecedentes recogidos en el procedimiento.
- Diligencia y celeridad de los procedimientos: una vez recibida la denuncia, se deben establecer plazos breves para la aplicación de los procedimientos de acción, los cuales a su vez deben ser ejecutados con la diligencia y celeridad requerida por los casos sometidos a su conocimiento.
- Consentimiento informado: a la víctima se le presentará información clara y detallada sobre los procedimientos de intervención disponibles y sus implicancias, con el fin de actuar siempre bajo su consentimiento.
- No re-victimización: se debe evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos, indagaciones poco apropiadas, exposiciones públicas o difusión de la identidad de denunciantes, víctimas, o datos que permitan su identificación, así como también acciones que sometan a la víctima con la persona denunciada.

### Procedimiento paso a paso

Designación de Responsables Institucionales y definición de canales de comunicación.

Los Responsables Institucionales serán los encargados de recibir y liderar los procesos de denuncia al interior de la organización. Todas las actuaciones efectuadas por el Responsable Institucional deberán ajustarse rigurosamente a los principios de reserva de los antecedentes, apoyo efectivo de los afectados, ejecución de medidas efectivas, y no re victimización del denunciante.

Entre sus funciones se encuentran las siguientes:

- Recibir oficialmente las denuncias que lleguen a su conocimiento, por conductas vulneratorias, que se hayan originado en contextos o espacios del club y/o afectado a sujetos destinatarios de este protocolo.
- Efectuar de manera oportuna y diligente, todas las actuaciones correspondientes a los procedimientos de intervención previstos en el presente Protocolo.
- Establecer contacto de manera rápida y expedita con él o la denunciante, sea de manera personal, telefónica, electrónica o por cualquier otro medio disponible, dentro de un plazo máximo de 48 horas desde su conocimiento de la denuncia.
- Cuando hechos denunciados afectan a un niño, niña o adolescente, deberá comunicar diligentemente estos hechos sus padres o tutores, de manera inmediata.
- Abrir un expediente singularizado y mantener registro documental respecto de cada uno de los casos denunciados que sean sometidos a su conocimiento.
- Evaluar, los antecedentes y la naturaleza de los hechos denunciados, de forma de discernir si revisten o no caracteres de delito.
- Elaborar informes de las denuncias sometidas a su conocimiento, cuando ello le sea requerido.

Los responsables son los siguientes:

- Responsable Institucional titular: Cecilia Pérez
- Responsable Institucional suplente: Hilda Tapia
- Canal de denuncia: [denuncias@udechile.cl](mailto:denuncias@udechile.cl)

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.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

- I. Recepción de denuncia por parte del representante institucional (Solo participa el denunciante y encargado institucional): puede realizarse vía email, vía telefónica, o presencial, asegurándose de resguardar la intimidad y confidencialidad de la información. 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.
- II. Establecer denuncia formal por medio escrito en una “Acta de denuncias”: 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. En el Acta de denuncia se dejará constancia de los hechos descritos utilizando las propias palabras del/La Denunciante o de la Persona que reporta el hecho. Se recibirán testigos y otras evidencias. En caso de recibir la denuncia vía remota, se citará a reunión a la víctima para realizar el “Acta de Denuncias”.

- III. El representante institucional se deberá contactar con los involucrados dentro de las 24 hrs. posteriores a la denuncia. Deberá informar a apoderados o tutores en caso de haber menores de edad involucrados y citará a los involucrados a una reunión. En caso de ya haber completado el acta de denuncia con el afectado, se debe citar al acusado.
- IV. Deberá tomar medidas de resguardo y protección dentro de las 24 hrs. posteriores a la denuncia, en relación con los espacios físicos y horarios laborales para así no exponer a la víctima, resguardando la confidencialidad de la información e integridad de la persona afectada.
- V. En caso de investigar de forma interna, se designará al "Equipo de investigación" dentro de los próximos 5 días hábiles. En caso contrario se comunicará con el Comité Nacional de Arbitraje Deportivo.
- VI. Investigación y recolección de antecedentes. Para ello habrá un plazo de 30 días a partir de la denuncia o ratificación de la víctima. Esta tendrá como objetivo la identificación de las personas involucradas, fecha aproximada en que ocurrieron los hechos, lugar o lugares donde ocurrió la vulneración, para lo cual deberá solicitar todas las pruebas posibles que respalden la denuncia. Se debe evitar la revictimización, considerando que si hay datos que ya fueron entregados en la primera acogida de la denuncia, no tenga la persona afectada 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.
- VII. Análisis de antecedentes recopilados por el Equipo de investigación o Comité de arbitraje deportivo. Se debe hacer bajo la máxima imparcialidad en conjunto por la comisión investigadora para determinar los resultados y las sanciones que serán aplicadas. En caso que la investigación concluya que los hechos constituyen delito, se deberá denunciar a las autoridades competentes.

- VIII. Redactar informe final de la investigación, el que 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.
  
- IX. La remisión de los resultados, conclusiones y sanciones al directorio de la organización deportiva se deberá efectuar en el plazo de cinco días contados desde que la investigación se encuentre concluida.
  
- X. Seguimiento. Una vez concluido el procedimiento antes señalado, el representante institucional se deberá entrevistar con los involucrados dentro de 30 días.

## 7. 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:

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

Lo anterior, sin perjuicio de 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 el Comité Nacional de Arbitraje Deportivo.

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

- I. Evaluación y tratamiento psicológico a los involucrados.
- II. Promover instancias de acercamiento y aclaración entre las partes.
- III. Cualquiera otra que se estime idónea y necesaria para poner término a la situación de acoso, abuso sexual, discriminación o maltrato.
- IV. 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.