

Protocolos, políticas y programas de Comités Olímpicos para enfrentar el acoso sexual.

Autor

Marcela Cáceres Lara
Email: mcaceres@bcn.cl
Tel.: (56) 32 226 3934

Nº SUP: 118336

Resumen

El presente documento entrega un panorama de los protocolos, políticas y programas adoptados por Comités Olímpicos de países de Europa y América del Norte para hacer frente al acoso sexual en el deporte.

En **España**, el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso Sexual, tiene como objetivo prevenir situaciones de acoso y abuso sexual entre profesionales, deportistas federados y otras personas incluidas en las delegaciones del Comité Olímpico y que participan en estas competencias.

En **Noruega**, el Directorio del Comité Olímpico y Paralímpico junto a la Confederación de Deportes, NIF, adoptó directrices para prevenir el acoso sexual y el abuso en el deporte que se aplican a todos los deportes. Entre éstas, evitar el contacto corporal que pueda ser percibido como no deseado y no ofrecer ningún tipo de recompensa con el propósito de exigir o anticipar servicios sexuales a cambio. En ambos documentos, se incluyen los procedimientos a seguir en caso de denuncia de acoso.

Por su parte, en **Suiza** se lanzó el programa "Contra el abuso sexual en el deporte que proporciona información práctica sobre el acoso". Se establecen además ocho medidas para implantar la prevención en los clubes, tales como el nombramiento de una persona de confianza que actúa como interlocutor para los miembros, los entrenadores, y terceras personas, e integrar la Carta de Ética en los Estatutos en los clubes.

En América del Norte, particularmente, en **Estados Unidos**, el Comité Olímpico (USOC) posee una "Política de Deporte Seguro o *Safe Sport Policy*", la cual se aplica a sus empleados, entrenadores, equipos, voluntarios, miembros del Directorio, miembros del Comité, además de otras personas que trabajen con atletas. Existe el deber de denunciar cualquier sospecha de abuso físico o sexual infantil.

Por su parte, el **Comité Olímpico Canadiense** (COC) adoptó una "Política de Conducta" para fomentar un ambiente de trabajo y deporte positivo, seguro y respetuoso que también se aplica a todos los participantes del Comité, que incluyen a todas las personas que participan en una capacidad pagada o voluntaria con el organismo o bajo su jurisdicción.

Cabe destacar que ambos Comités de América del Norte, tanto el USOC como el COC, establecen procedimientos de denuncia.

A solicitud del requiriente, se incluye información relacionada específicamente con el acoso sexual por parte de masoterapeutas.

Introducción

En el mes de enero de 2018, el doctor Lawrence Nassar, ex encargado del equipo de gimnasia olímpica estadounidense, fue condenado por una jueza a penas entre 40 y 175 años de prisión. El facultativo, está acusado de abusar sexualmente, durante años, de niñas desde los seis años, varias de ellas gimnastas olímpicas, bajo la excusa de darles tratamiento médico.¹

El Comité Olímpico, identifica cinco formas principales de acoso y abuso²: abuso psicológico, abuso sexual, acoso sexual, negligencia y abuso físico. El acoso y el abuso pueden perjudicar el rendimiento de los atletas, estar asociados con el dopaje, aumentar la disposición de los deportistas a hacer trampa, provocar la deserción de atletas, socavar la confianza que estos depositan en los administradores deportivos o dar como resultado una serie de enfermedades psicosomáticas, trastornos alimenticios, ansiedad, depresión, abuso de sustancias, autolesiones e incluso suicidio.³

De acuerdo a una declaración del panel de expertos de la Comisión Médica del Comité Olímpico Internacional, el acoso y el abuso sexual son violaciones de los derechos humanos, independientemente del entorno cultural, que daña la salud individual y de la organización y frente a esto, las organizaciones deportivas, son guardianes de la seguridad y deben demostrar un liderazgo sólido en la identificación y erradicación de estas prácticas.⁴

Con este norte, el Comité Olímpico Internacional creó una unidad especial para evitar abusos sexuales, recoger testimonio de víctimas y darles consejos jurídicos para eventualmente presentar una denuncia.⁵ Esta comenzó a operar en los Juegos Olímpicos de invierno en Pyeongchang, Corea del Sur, en el mes de febrero de 2018.

Por su parte, comités olímpicos de algunos países han establecido protocolos y políticas para enfrentar el acoso sexual. Así en el presente documento, se da cuenta de algunas experiencias internacionales en Europa y América del Norte. En España, el Comité Olímpico creó el “Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual”, cuyo cumplimiento es obligatorio por parte de las delegaciones participantes en eventos del Movimiento Olímpico internacional.

En Noruega, el Directorio del Comité Olímpico y Paralímpico junto a la Confederación de Deportes, NIF, adoptó Directrices para prevenir el acoso sexual y el abuso en el deporte que se aplican a todas las disciplinas. En ambos casos, se explica el procedimiento a seguir en caso de denuncia por acoso.

¹ The New York Times. El médico de las gimnastas olímpicas de EE. UU. es condenado a prisión por abuso sexual. Disponible en: <https://www.nytimes.com/es/2018/01/24/nassar-gimnasia-abuso-sexual/>

² Declaración de Consenso del Comité Olímpico Internacional (2016)

³ International Olympic Committee. Prevention of Harassment and Abuse in Sport. Disponible en: <https://www.olympic.org/olympism-in-action/prevention-of-harassment-abuse-in-sport>

⁴ International Olympic Committee. Consensus Statement. Sexual Harassment and Abuse in Sport. Disponible en: https://www.idrottsforum.org/push/IOC_ABUSE.pdf

⁵ La Nación. El COI creó una unidad especial para evitar abusos sexuales como los sufridos por las gimnastas de Estados Unidos. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/2107488-el-coi-creo-una-unidad-especial-para-evitar-abusos-sexuales-como-los-sufridos-por-las-gimnastas-de-estados-unidos>

Por su parte, en Suiza se menciona el programa “Contra el abuso sexual en el deporte” que proporciona información práctica, además de guías sobre el tema. Se presentan ocho medidas para implantar la prevención en los clubes.

En América del Norte, se consideran las experiencias de Estados Unidos y Canadá. En relación al primero, el Comité Olímpico de USA o USOC, posee una Política de Deporte Seguro o *Safe Sport Policy*, la cual se aplica a sus empleados, entrenadores, equipos, voluntarios, miembros del Directorio, y miembros del Comité, además de otras personas que trabajen con atletas.

Por su parte, respecto de Canadá se presenta la Política de Conducta adoptada por su Comité Olímpico para fomentar un ambiente de trabajo y deporte positivo, seguro y respetuoso. En ambos casos, se plantean los procedimientos a seguir en caso de denuncia.

Se incluye asimismo, una breve mención sobre el acoso sexual de acuerdo a cada legislación y, en el caso de Estados Unidos, la que entrega la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Protocolos y políticas de Comités Olímpicos

I. Europa

1. España

En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha encomendado a las empresas, como garantes de los derechos de los trabajadores, “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”⁶. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Asimismo, los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.⁷

Por su parte, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal tipifica como delitos el acoso sexual, señalando en su artículo 184 que “el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente

⁶ BOE. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

⁷ *Ibíd.* Artículo 48.

intimidatoria, hostil o humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses”.⁸

“Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses”.⁹

Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual

El Comité Olímpico Español, COE, considerando que “el acoso y abuso sexual constituyen modalidades de violencia sexual que no solo atentan contra la libertad sexual sino que también lesionan el derecho fundamental a la integridad física y moral”, estimó apropiado sumarse a la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual en el deporte, por lo cual, aprobó el *Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual*, cuyo cumplimiento es obligatorio por parte de las delegaciones participantes en eventos del movimiento olímpico internacional.¹⁰

Los objetivos son tres: 1) prevenir situaciones de acoso y abuso sexual entre profesionales, deportistas federados y otras personas incluidas en las delegaciones del COE, y que participan en competencias del movimiento olímpico; 2) establecer un procedimiento de actuación ante sospechas de situaciones de acoso y abuso sexual; y 3) promover una adecuada respuesta ante cualquier forma de violencia sexual contra adultos y menores de edad.¹¹

Dicho protocolo se aplica a los deportistas, técnicos y demás personas que formen parte de las delegaciones del Comité Olímpico Español, tanto adultos como menores, contemplándose procedimientos distintos en cada caso.

El Presidente del Comité Olímpico Español, COE, nombrará un Delegado de protección, que será el Jefe de Misión o un adjunto al mismo, para abordar las situaciones de acoso y abuso sexual. A su vez, un Comité Asesor, integrado por el Presidente del Comité Olímpico Español, que actuará como presidente y dos miembros del COE, de los cuales uno será el secretario. Estos deberán tener preferentemente conocimientos de derecho, psicología o medicina.¹²

El procedimiento comienza con la comunicación verbal o escrita formulada por la víctima, su representante legal, o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación de acoso o abuso sexual. Si ésta se realiza verbalmente, se procurará su posterior ratificación posterior por escrito.

⁸ BOE. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444&tn=1&p=20150428&acc=Elegir>

⁹ *Ibíd.* Artículo 184.

¹⁰ Comité Olímpico Español. Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual. 25 de Noviembre de 2014. Pág. 6. Disponible en: [http://www.coe.es/2012/TemasInteres2012.nsf/d42f1626046b7fd5c125799f0050e94e/4b49163b0f703f7ac1257da9005e689e/\\$FILE/Protocolo_prevenci%C3%B3n_COE.pdf](http://www.coe.es/2012/TemasInteres2012.nsf/d42f1626046b7fd5c125799f0050e94e/4b49163b0f703f7ac1257da9005e689e/$FILE/Protocolo_prevenci%C3%B3n_COE.pdf)

¹¹ *Ibíd.*

¹² *Ibíd.* Pág. 7.

También se podrá iniciar cuando el Delegado de Protección tenga conocimiento de posibles acosos o abusos sexuales por cualquier otra vía. En tal caso, informará de esta situación al Presidente del COE, a fin de efectuar una primera estimación. El entrevistará a las personas afectadas -denunciante, denunciado, presunta víctima-, a los testigos y otras personas de interés, si los hubiera.

Dentro del plazo de 10 días desde el conocimiento de los hechos, el Delegado de Protección deberá elaborar un informe con su valoración y propuesta de acciones, y remitirlo al Comité Asesor.¹³

Los principios de confidencialidad, celeridad, prudencia, sensibilidad y respeto para con las personas implicadas, son los que deben guiar la investigación y en los casos en los que existan menores de edad involucrados se debe priorizar su protección e interés superior.

Luego de recibir los antecedentes, el Comité Asesor debe reunirse para valorar el informe, tras lo cual tendrá un plazo de 5 días hábiles para adoptar una de las siguientes decisiones:

1. Archivar el caso por estimar que no se configuró acoso, ni abuso sexual.
2. Si en el informe existen indicios de acoso, pero no lo suficientes para determinar su existencia, se nombrará un instructor de entre sus miembros, el cual se encargará de recabar información complementaria y de determinar si existen indicios de acoso o abuso sexual. El instructor elaborará luego un informe que presentará al Comité.
3. Si el Comité Asesor concluye la existencia de acoso o abuso sexual, se adoptarán las siguientes medidas:
 - Acompañamiento, apoyo y asesoramiento a la persona afectada
 - Comunicación al Juzgado de Guardia o a la Fiscalía del presunto acoso o abuso sexual en caso de menores.
 - Otra medida que pueda aplicarse de acuerdo con la legislación vigente, código ético del COE o normas de cualquier competición.¹⁴

Cabe destacar que la víctima podrá ejercer las acciones pertinentes en defensa de sus derechos.

En caso de abuso sexual contra un menor de edad, esta situación será inmediatamente puesta en conocimiento del Presidente del COE de España quien trasladará el caso a la Fiscalía de Menores.¹⁵ El Comité Olímpico Español llevará a cabo, en el ámbito de sus competencias, todas las actuaciones necesarias para la defensa y protección del menor.

Anualmente, el Comité Asesor realizará una evaluación del protocolo y su adecuación a las necesidades para las que fue creado. Se realizarán, asimismo, las modificaciones necesarias.¹⁶

¹³ *Ibíd.* Pág. 8.

¹⁴ *Ibíd.* Págs. 8 y 9.

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 9.

¹⁶ *Ibíd.*

2. Noruega

En la sección 8 de la *Ley de Igualdad de Género o Gender Equality Act*, se establece una prohibición contra el acoso, señalando que “se prohibirá el acoso por motivos de género y el acoso sexual”. El acoso por motivos de género, significará actos, omisiones o declaraciones que tengan el efecto o el propósito de ser ofensivos, atemorizantes, hostiles, degradantes o humillantes. Acoso sexual, significará atención sexual no deseada que sea molesta para la persona que recibe la atención.¹⁷

Directrices para Prevenir el Acoso Sexual y el Abuso en el Deporte

Por su parte, el Directorio del Comité Olímpico Noruego y el Comité Paralímpico y la Confederación de Deportes, NIF, adoptó el año 2010 las *Directrices para Prevenir el Acoso Sexual y el Abuso en el Deporte* que se aplican a todas las disciplinas deportivas. Estas son:

1. Tratar a todos con respeto y abstenerse de toda forma de comunicación, acción o comportamiento que pueda ser percibido como ofensivo.
2. Evitar el contacto corporal que pueda ser percibido como no deseado.
3. Evitar todo tipo de intimidación verbal que pueda ser percibida con un contenido sexual.
4. Evitar expresiones, chistes y opiniones relacionadas con el género o la orientación sexual del atleta de manera negativa.
5. Tener representación de ambos sexos en la red de apoyo.
6. Evitar el contacto con los atletas en espacios privados a menos que haya varias personas presentes o en acuerdo con los padres / tutores o la gestión deportiva.
7. Mostrar respeto por la vida privada de los atletas, entrenadores y líderes.¹⁸
8. Evitar las relaciones duales. Si se establece una relación recíproca, la situación debe ser planteada y aclarada abiertamente en el medio.
9. No ofrecer ningún tipo de recompensa con el propósito de exigir o anticipar servicios sexuales a cambio.
10. Adoptar medidas y notificar si se experimenta una violación de estas reglas.

La red de apoyo (entrenadores, gerentes, representantes, funcionarios, jueces, padres, etc.) tiene la principal responsabilidad de hacer que estas reglas se conozcan en el entorno deportivo / organización y que todos se adhieran a ellas. Esto se aplicará en todas las partes de la organización. La administración tiene la responsabilidad principal de divulgar las pautas dentro de la organización- entorno deportivo y la red de apoyo, y los participantes son responsables de cumplirlas.¹⁹

Respecto del procedimiento en caso que una persona sea objeto de acoso o abuso sexual, ésta debe ponerse en contacto o buscar ayuda de alguien en quien confía; contactar al administrador del club o

¹⁷ Government.no. The Act relating to Gender Equality. 20 de abril de 2010. Disponible en: <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/the-act-relating-to-gender-equality-the-/id454568/>

¹⁸ Norges Idrettsforbundet. Guidelines to Prevent Sexual harassment and Abuse in Sports. Disponible en: https://www.idrettsforbundet.no/globalassets/idrett/idrettsforbundet/english/637_10_sexual-harassment_eng_web.pdf

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 12.

asociación deportiva, a la división de deportes, federación deportiva nacional o NIF; contactar al Defensor de la Igualdad y la Discriminación.²⁰

Si alguien dentro del entorno deportivo tiene una sospecha de acoso sexual o abuso sexual, debe notificarlo, ya sea como padre, parte de la red de apoyo o atleta. En particular, si uno descubre o sospecha que alguien está expuesto a abuso sexual, la sospecha debe ser asumida por la gerencia del club. Depende de la administración decidir si la persona sospechosa debe ser reportada a la policía o si se deben implementar otras medidas de seguimiento, como la rescisión del contrato, el retiro de tareas o sanciones relacionadas con el deporte. La decisión tendrá graves consecuencias para el sospechoso y el menor. Por lo tanto, es importante que la gerencia del club, que tiene la responsabilidad formal, adopte la decisión.²¹

Si la administración, considera que la sospecha es infundada, debe decidir no proseguir con el caso e intentar detener cualquier chisme o rumor. Por el contrario, si tiene motivos para creer que existen motivos para sospechar, no se trata ya de un caso que involucre la sola gestión del club. Los padres deben ser informados inmediatamente sobre esto y deben, en acuerdo con la administración del club, reportar el asunto a la policía. Es esta última quien, a través de interrogatorios y exámenes, evalúa el caso.

El club no debe actuar como investigador. Sin embargo, puede ser importante hacer un seguimiento de estos casos a nivel interno durante un posible caso judicial para cuidar a otros miembros, tanto en la red de apoyo como entre los atletas. El club también debe decidir si el caso debe ser reportado al cuerpo judicial de la confederación deportiva.

La administración debe garantizar el cumplimiento del secreto profesional. Esto se aplica a la persona sujeto de abuso sexual, al acusado de tal comportamiento y a las posibles sanciones.

Respecto del acoso sexual, el procedimiento es similar. Si alguien descubre o sospecha que una persona está expuesta al acoso sexual, la sospecha debe ser asumida por la administración del club. Es responsabilidad de la gerencia contrarrestar e intentar prevenir el acoso sexual en la organización. Si la administración encuentra que hay motivos para la sospecha, debe actuar. El procedimiento o línea de acción que se adopte dependerá del carácter del caso. En cualquier caso, la dirección debe tener reuniones separadas con ambas partes. Dependiendo de los resultados de las conversaciones, la gerencia debe considerar si implementa alguna reacción contra la persona denunciada.

La dirección debe garantizar que se cumple con el secreto profesional. Esto se aplica tanto a la persona que es objeto de acoso sexual como a la persona acusada de tal comportamiento, así como en relación con las posibles sanciones.

Finalmente, el club también debe decidir si el caso debe ser reportado al cuerpo judicial de la confederación deportiva.²²

²⁰ *Ibíd.* Pág. 13.

²¹ *Ibíd.* Pág. 13.

²² *Ibíd.* Pág. 14.

3. Suiza

La *Ley Federal sobre Igualdad entre Hombre y Mujeres o Loi fédérale sur l'égalité* entre femmes et hommes del 24 de marzo de 1995, define en su artículo 4 el acoso sexual, como un comportamiento discriminatorio, cualquier conducta no deseada de carácter sexual u cualquier otro comportamiento basado en el género que sea perjudicial para la dignidad de la persona en el lugar de trabajo, incluyendo el hecho de proferir amenazas, prometer beneficios, imponer restricciones o ejercer presión de cualquier tipo sobre una persona para obtener sus favores de naturaleza sexual.²³

Programa Contra el Abuso Sexual en el Deporte

El Comité Olímpico Suizo comprometido con la lucha contra el abuso sexual lanzó un *Programa Contra el Abuso Sexual en el Deporte* en conjunto con la Oficina Federal del Deporte, el cual proporciona información a atletas, federaciones, clubes y entrenadores y, presenta enfoques para evitar el abuso sexual y formas de enfrentar estas situaciones.²⁴

Su objetivo es prevenir el abuso de niños y jóvenes en el deporte, y capacitar a los responsables para que tomen medidas cuando el abuso ocurra a pesar de la prevención. Cuando existe una sospecha o un caso comprobado de abuso sexual, el esquema de intervención del Comité Olímpico Suizo proporciona puntos de referencia útiles, y ayuda a planificar la acción a tomar.²⁵

Por su parte, se establecen **ocho medidas** para implantar la prevención en los clubes²⁶. Estas son:

1. Integrar la Carta Ética en los Estatutos del club.
Esto permite demostrar que el club adopta una política transparente y constituye una base sobre la cual poder sustentar los reglamentos y las convenciones.
2. Directivas y reglas de conducta:
Los canoístas, alpinistas y otros atletas poseen condiciones de entrenamiento muy diferentes y, por lo tanto, las directivas deben ser adaptadas a sus condiciones. Además se deben respetar los siguientes aspectos:
 - Vestidores y duchas separadas para los adultos y jóvenes de menos de 16 años.

²³ Le Conseil Fédéral. Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Disponible en: <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html>

²⁴ Swiss Olympique. Contre les Abus Sexuels dans les sports. Disponible en: <https://www.swissolympic.ch/fr/federations/prevention/contre-les-abus-sexuels.html>

²⁵ Office Fédéral du Sport, OFSPO. Abus Sexuels. Disponible en: <https://www.jugendundsport.ch/fr/ethik/praevention/sexuelle-uebergrieffe.html>

²⁶ Swiss Olympic. Proximité-Distances-Limites Contre les Abus Sexuels dans les Sports. Disponible en: https://www.swissolympic.ch/dam/jcr:63632794-36ca-4d34-9512-7006f929dfa6/Abus_sexuels_brochure_2015_FR.pdf

- Los adultos no deben ir a los vestidores de los jóvenes, salvo si la vigilancia es esencial dadas ciertas situaciones, como violencia entre los jóvenes, accidentes, solicitud de ayuda, etc.
 - Respecto del alojamiento, se efectuará una separación según el sexo y la edad (adultos y jóvenes).
 - Reglas de conducta para los entrenadores²⁷
3. Información de entrenadores y de monitores:
- Las reglas de conducta, las directrices o la integración de la Carta de Ética en los estatutos no son de ninguna utilidad si los entrenadores y los monitores no son conscientes de ello. Existen diferentes posibilidades de entregar la información:
- Firma de una obligación individual por parte de los entrenadores
 - Mención de la prevención de abusos sexuales en los contratos.
 - Información oral a los entrenadores. Todos los entrenadores deben recibir las guías y conocer el nombre de la persona de contacto.
4. Referencias de nuevos entrenadores
- Cuando un nuevo entrenador o nuevo monitor es contratado, la persona responsable (Jefe de entrenadores, responsable de los menores) le consultará sobre la razón de su cambio de empleador. En caso de duda, se requerirán referencias o se efectuarán consultas al club anterior.
5. Persona de contacto
- Esta sirve como un interlocutor de confianza para niños y jóvenes; y manifiesta, además, la posición del club hacia el exterior en el sentido de que la organización no tolerará el abuso sexual, ni el acoso.²⁸ Las tareas de la persona de contacto son asumir el rol de la persona de contacto para los miembros, los entrenadores, los cercanos y terceras personas; organizar una discusión anual con los entrenadores; informar a los miembros del club (una vez por año en el órgano del club); actualizar los documentos y el sitio de internet; entregar una vez por año información relativa a la aplicación de medidas a los dirigentes del club.²⁹
6. Concepto de intervención
- El concepto que dicta el procedimiento a seguir en caso de sospecha o abuso debe estar claramente definido. Puede ser el concepto del club, de la Federación, o del Comité Olímpico suizo. Es importante identificar de antemano a quién reportar en el caso de un incidente, quién es responsable de la respuesta y a quién llamar para solicitar asistencia.
7. Información de miembros del club

²⁷ Información disponible en: <https://www.spiritofsport.ch/>

²⁸ Swiss Olympique. Contre les Abus Sexuels dans les sports. Disponible en: <https://www.swissolympic.ch/fr/federations/prevention/contre-les-abus-sexuels.html>

²⁹ Swiss Olympic. Proximité-Distances-Limites Contre les Abus Sexuels dans les Sports. Disponible en: https://www.swissolympic.ch/dam/jcr:63632794-36ca-4d34-9512-7006f929dfa6/Abus_sexuels_brochure_2015_FR.pdf

El objetivo es que todos los miembros del club y los padres de los menores sepan que no se tolera el abuso sexual, quién es la persona de contacto y dónde pueden obtener más información. Las medidas para lograr este objetivo son la entrega de información anual en el órgano del club, información en el sitio de e Internet del club, con enlaces a la federación e información de nuevos miembros a su arribo.

8. Control-Adecuación de los objetivos

Cada año, la persona de contacto informa a los líderes del club (por ejemplo, en una reunión del comité) sobre el estado de implementación de las medidas. Este informe se usa luego como base para monitorear la idoneidad de las actividades de prevención del abuso sexual, y para decidir si se deben realizar cambios.

Por su parte, la Carta Ética del Deporte, contiene nueve principios uno de los cuales menciona el “oponerse a la violencia, a la explotación y/o acoso sexual. Ninguna forma de violencia física o psicológica ni ninguna forma de explotación puede ser tolerada. Se debe estar vigilante, sensibilizar e intervenir oportunamente”.³⁰

II. América

1. Estados Unidos de América

La *Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, o US Equal Employment Opportunity Commission*, señala que es ilegal acosar a una persona (un postulante o empleado) debido al sexo de la persona. El acoso puede comprender el acoso sexual o insinuaciones sexuales molestas, solicitudes de favores sexuales, y otro tipo de acoso verbal o físico de naturaleza sexual.

El acoso no tiene que ser necesariamente de naturaleza sexual. No obstante, puede incluir comentarios ofensivos sobre el sexo de una persona. Por ejemplo, es ilegal acosar a una mujer haciendo comentarios ofensivos sobre las mujeres en general. Tanto la víctima como el acosador pueden ser una mujer u hombre y ambos pueden ser del mismo sexo.³¹

En su compromiso por crear un ambiente seguro y positivo para los atletas, su desarrollo físico, emocional y social, y para asegurar que se promueva un ambiente libre de mala conducta, el Comité Olímpico de los Estados Unidos, USOC, posee una Política de Deporte Seguro, o *Safe Sport Policy*, la cual se aplica a sus empleados, entrenadores, equipos, voluntarios, miembros del Comité y Directorio, además de otras personas que trabajen con atletas y otros participantes en el deporte en un Centro de Entrenamiento Olímpico, sean o no empleados de USOC.

³⁰ *Ibíd.*

³¹ US Equal Employment Opportunity Commission. Sexual Harassment. Disponible en: https://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm

A todos estos, se les denomina en forma colectiva “constituyentes”.³²

Se consideran conductas prohibidas el abuso sexual infantil, la conducta sexual inapropiada, la conducta emocional impropia, inadecuada conducta física, el bullying, el acoso y las novatadas. A continuación, se definirán algunos de estos comportamientos.

Abuso sexual infantil:

- Cualquier actividad sexual con un atleta o participante menor de edad donde no hay consentimiento o no se puede otorgar. Esta incluye el contacto sexual que se logra mediante engaño, manipulación, fuerza o amenaza de fuerza, independientemente de la edad de los participantes, y de todas las interacciones sexuales entre un adulto y un atleta o participante menor, independientemente de si existe o no el engaño o si el atleta o participante menor entiende la naturaleza sexual de la actividad. Respecto del abuso sexual entre niños, éste también puede ser abusivo. Este se basa en la existencia de un agresor, la diferencia de edad entre los niños, y/o si existe un desequilibrio de poder y/o capacidades intelectuales.
- Cualquier acto o conducta descrita como abuso sexual infantil bajo las leyes federales o estatales.

Inadecuada conducta física

- Conducta de contacto o no, que resulte o amenace razonablemente, con causar daño físico a un atleta o participantes sin importar la edad;
- Cualquier acto o conducta descrita como abuso físico o conducta inadecuada, según las leyes federales o estatales (por ejemplo, abuso infantil, negligencia infantil, agresión)

Conducta sexual inadecuada

- Cualquier interacción sexual que incluya o no contacto físico, no consensuada o forzada, coaccionada o manipulada o perpetrada de una forma agresiva, acosadora, explotadora o amenazadora;
- Cualquier interacción sexual entre un atleta y un individuo con autoridad evaluativa, directa o indirecta. Tales relaciones implican un desequilibrio de poder y es probable que afecten el juicio o sean explotadoras;
- Cualquier acto o conducta descrita como abuso sexual o conducta inapropiada bajo la Ley federal o estatal (por ejemplo, abuso sexual, explotación sexual, violación).

Se señala que el bullying, acoso y las novatadas, involucran a menudo alguna forma de conducta física inadecuada.

Una vez que se establezca la relación única entre entrenador y atleta, se asumirá la autoridad y la confianza de parte del entrenador sobre el atleta, independientemente de la edad. En consecuencia, la

³² United States Olympic Committee. Safe Sport Policies. Disponible en: http://assets.ngin.com/attachments/document/0104/7769/090712_USOC_Safe_Sport_Policy_FINAL.pdf

interacción sexual o intimidación entre un entrenador y un atleta u otro participante están prohibidas, independientemente de su edad, tanto durante el entrenamiento como en el período posterior al entrenamiento si un desequilibrio de poder podría poner en riesgo la efectiva toma de decisiones.³³

Los factores relevantes para determinar si existe un desequilibrio incluyen, sin estar limitados a los mismos: a) la naturaleza y el alcance de la autoridad supervisora, evaluadora u otra autoridad del entrenador sobre el atleta que está siendo entrenado; b) la actual relación entre las partes; c) los respectivos roles de las partes; d) la naturaleza y duración de las relaciones o intimidades sexuales; e) la edad del entrenador; f) la edad del atleta o participante; g) y si el entrenador se ha involucrado en un patrón de interacción sexual con otros atletas o participantes.³⁴

Acoso

- Un patrón repetido de comportamientos físicos y/o no físicos destinados a causar miedo, humillación o molestia, ofender o degradar, crear un ambiente hostil o reflejar un sesgo discriminatorio en un intento de establecer el dominio, la superioridad o el poder sobre un atleta o grupo basado en el género, raza, etnia, cultura, religión, orientación sexual, expresión de género, o discapacidad mental o física;
- Cualquier acto o conducta descrita como acoso bajo las leyes federales o estatales.

Se considera una violación de la política de deporte seguro, si un constituyente sabe de una conducta inapropiada, pero no adopta medidas para intervenir en nombre de los atletas, participantes, miembros del personal y / o voluntarios.

El USOC no investiga las sospechas o denuncias de abuso físico o sexual infantil, ni intenta evaluar la credibilidad o validez de dichas denuncias, como condición para informarlas a las autoridades policiales pertinentes.

Respecto a la denuncia, cualquier constituyente debe reportar:

- 1) violaciones a la política de deporte seguro de la USOC,
- 2) sospechas o denuncias de abuso físico o sexual infantil.

Se deben reportar rumores, sospechas, acusaciones de un compañero de trabajo o colega a un gerente, supervisor, recursos humanos, a la División de Asuntos Legales, al Director de SafeSport o, cuando corresponda, a las autoridades correspondientes de aplicación de la Ley.

Si los constituyentes tienen alguna inquietud de que una interacción entre niños puede constituir abuso sexual, se debe informar de inmediato a las autoridades de ejecución de la Ley y al gerente o supervisor, Recursos Humanos, la División de Asuntos Legales o al Director de SafeSport.

³³ *Ibíd.* Pág.7.

³⁴ *Ibíd.* Pág.7.

El Comité Olímpico de los Estados Unidos podrá recibir denuncias anónimas o en persona, verbales o escritas.

Las personas que denuncien abuso infantil, abuso sexual u otra conducta inadecuada deben completar un formulario de denuncia de incidentes que debe incluir:

- 1) el nombre del demandante
- 2) el tipo de conducta inadecuada que se alega
- 3) el nombre del individuo que ha cometido la conducta inadecuada
- 4) las fechas aproximadas en que se cometió el comportamiento inadecuado.
- 5) los nombres de otras personas que puedan tener información sobre la supuesta mala conducta
- 6) una declaración resumida de las razones para creer que ha ocurrido una conducta inapropiada.

El USOC se esfuerza por eliminar la mayor cantidad posible de obstáculos para reportar situaciones de abuso o acoso y, por lo mismo, se pueden hacer denuncias anónimas sin la formalidad de completar un Formulario de Informe de Incidente.

Respecto del anonimato, confidencialidad y acusaciones de mala fe, el USOC mantendrá en forma confidencial los nombres de las posibles víctimas, del acusado o los denunciantes de abuso físico y sexual de menores.

Se prohíben las denuncias de abuso, conducta inapropiada o sobre violación de políticas que sean maliciosas, frívolas o de mala fe. Estas serán consideradas como una violación de esta política y motivos para una acción disciplinaria. Quien realiza una denuncia maliciosa, frívola o de mala fe puede estar sujeto a procedimientos civiles o penales.³⁵

Respecto del proceso de investigación y sentencia para resolver denuncias, se procederá conforme a la Ley de deportes olímpicos y aficionados de Ted Stevens.

El USOC deberá determinar los pasos apropiados para abordar la conducta basándose en varios factores, que incluyen la edad del denunciante o la víctima, la edad del acusado y la naturaleza, alcance y extensión de las denuncias.

Cuando se trate de acusaciones graves de conducta inapropiada, el USOC puede elegir, a su discreción, realizar una investigación y audiencia completas antes de determinar la acción disciplinaria apropiada.

Se puede dar la situación de una suspensión antes de la resolución final. Esto se refiere a que si la queja reportada indica que el empleo, membresía o participación de un individuo representan un riesgo de daño físico, o emocional continuo, el USOC puede suspender al individuo acusado hasta que se resuelva la queja para eliminar cualquier peligro para un atleta, participante deportivo u otro individuo. En tales casos, el USOC proporcionará a la persona un aviso y le ofrecerá una oportunidad para impugnar la suspensión.

³⁵ *Ibíd.* Pág. 14.

El USOC puede suspender a la persona acusada cuando existe una creencia razonable de que la persona ha cometido una conducta impropia emocional, física o sexual.

Una suspensión de la participación deportiva significará que durante la duración del período de suspensión, la persona acusada no podrá participar en ningún rol en el negocio, eventos o actividades del USOC. Cualquier suspensión antes de la resolución final puede ser apelada ante la Asociación Americana de Arbitraje (AAA), a petición escrita de la persona acusada dentro de los 14 días de la suspensión.³⁶

El USOC anticipa que se llevará a cabo una investigación y audiencia para abordar sólo las denuncias más serias y patrones de comportamiento que justifican sanciones significativas.

En cuanto a las audiencias, el individuo acusado puede ser representado por un consejero legal a su costa y tiene derecho a apelar a la decisión del panel. Se establecen también ciertas garantías procesales que permitan a los acusados estar informado de las denuncias y pruebas presentadas en su contra.

Se notificará a la persona acusada una fecha y hora específicas para garantizar que esté disponible para la audiencia. El Panel de revisión tendrá la autoridad para establecer plazos y otras reglas con respecto al procedimiento y la conducción de la audiencia. En ésta, se le permitirá al individuo acusado presentar cualquier evidencia o argumento razonable que él o ella deseen que el Panel considere.³⁷

El panel puede requerir o permitir pruebas documentales, como el informe escrito de cualquier investigador u otros hechos, antes de la audiencia y que los nombres de los testigos sean divulgados antes de la audiencia.

También puede considerar la determinación de otra organización como evidencia a considerar. Si el demandante / presunta (s) víctima (s) es menor de edad, el informe del investigador u otro hecho del investigador puede sustituir el testimonio directo del testigo menor, siempre que el acusado haya tenido la oportunidad de presentar y responder a la información relevante recopilada durante la investigación y antes de que el informe se transmitiese al Panel de Revisión.³⁸

El Panel de Revisión puede proceder en ausencia de la persona acusada, si no puede localizarla o si la persona se niega a asistir a la audiencia.

Respecto a los *hallazgos y sanciones*, el panel tiene la discreción de imponer sanciones a la persona si se basa en una preponderancia de la evidencia de que ha ocurrido una inadecuada conducta sexual, física o emocional. Las sanciones, deben ser proporcionales y estar en relación con la evidencia encontrada.

³⁶ Pág. 16.

³⁷ *Ibíd.* Pág. 17.

³⁸ *Ibíd.*

Las sanciones pueden variar desde una advertencia y una reprimenda hasta la suspensión de la participación deportiva con el USOC por un período de tiempo. Estas suspensiones pueden ser temporales o permanentes. La más severa, y posible de imponer, será la suspensión permanente de la participación deportiva y la expulsión de las actividades e instalaciones del USOC.

Una suspensión de la participación deportiva significará que la persona no puede participar en ninguna área o en ningún rol en el negocio, eventos o actividades del USOC durante el período de suspensión.

La conducta de la audiencia será privada. Si el panel determina que el individuo ha violado la política, puede publicar su decisión o un breve resumen de la misma, a menos que el acusado sea menor de edad. Sin embargo, si el individuo apela, el resumen de la decisión del panel no se divulgará hasta que se haya tomado una decisión de apelación.

En cuanto a la apelación, si la persona no está de acuerdo con el hallazgo o la sanción del panel, ésta puede presentar una apelación ante la AAA dentro de los 14 días posteriores a la conclusión del USOC. Una decisión emitida por la AAA será definitiva y vinculante para todas las partes.

2. Canadá

El Código Laboral de Canadá define en su sección 247.1 al acoso sexual, como cualquier conducta, comentario, gesto o contacto de naturaleza sexual que es posible que cause ofensa o humillación a cualquier empleado; o que por motivos razonables, ese empleado pueda percibir que se establece una condición de naturaleza sexual en el empleo o en cualquier oportunidad de capacitación o promoción.³⁹

Política de Conducta

El Comité Olímpico Canadiense, COC, está comprometido a crear y mantener un entorno libre de hostigamiento y discriminación por motivos como raza, ascendencia, lugar de origen, color, origen étnico, ciudadanía, opinión política, credo, sexo, orientación sexual, discapacidad, edad, estado civil / familiar, idioma y cualquier otra discriminación o acoso prohibido por la ley aplicable.⁴⁰ Con este objetivo adoptó una Política de Conducta que busca fomentar un ambiente de trabajo y deporte positivo, seguro y respetuoso. Esta política se aplica a todos los participantes de COC, lo cual comprende a todas las personas que participan en una capacidad pagada o voluntaria con el organismo o de otro modo bajo la jurisdicción del mismo. Esto incluye a:

- a. Directores, funcionarios, miembros del comité y voluntarios del COC;
- b. Empleados de COC, pasantes y personas bajo contrato con el COC;
- c. Todos los atletas elegibles para la nominación o que formen parte de cualquier equipo que participe en competiciones deportivas en las que el Comité tenga jurisdicción; y

³⁹ Justine Laws Website. Canada Labour Code. Sexual Harassment. Disponible en: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-46.html#h-100>

⁴⁰ Canadian Olympic Committee. Disponible en: <https://olympic.ca/canadian-olympic-committee/governance/policies/>

- d. Todas las personas que trabajan con esos equipos o atletas, incluyendo entrenadores, personal médico y paramédico, representantes de la federación deportiva y otras personas de apoyo.

Esta política se aplica en todo momento, dondequiera que se realice el trabajo o las actividades del organismo, lo que incluye las oficinas, así como las locaciones externas en Canadá y en el extranjero y comprende todas las actividades sobre las cuales el Comité tiene jurisdicción, tales como, los Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos y Juegos Olímpicos de la Juventud.⁴¹

Como se mencionó, el propósito de esta política de conducta es fomentar un ambiente de trabajo y deporte positivo, seguro y respetuoso donde el comité y los valores olímpicos sean comprendidos, comunicados, defendidos y vividos por todos los participantes del COC; exista adhesión a todas las leyes aplicables, independientemente de dónde se lleve a cabo el trabajo del organismo; los estándares de comportamiento esperados por los participantes del COC sean claros, comunicados, defendidos y vividos; y la conducta de los participantes sea ética, transparente de modo que exista confianza pública en la integridad del ente.

La política también busca definir ciertos comportamientos que no están permitidos para que los participantes del Comité los conozcan y sean evitados, en la medida que una conducta prohibida ocurra, subrayar el deber de informar, un proceso claro de denuncia y un mecanismo para abordar conductas arbitrarias; y garantizar que las decisiones y las acciones de los participantes en el Comité sean coherentes con la visión y los valores del organismo, el Código de ética del Comité Olímpico Internacional, COI y la Carta Olímpica.⁴²

El COC reconoce que la discriminación, el acoso, la intimidación y la violencia pueden envenenar el entorno laboral y deportivo, no sólo para el grupo objetivo, sino para muchos otros participantes del COC. Por lo tanto, se compromete a crear y mantener un entorno laboral y deportivo libre de discriminación, acoso, hostigamiento personal, acoso sexual, intimidación y violencia.

El Director Ejecutivo y el Secretario General del COC, CEO y el presidente del COC tienen un rol integral en la promoción de los propósitos de esta Política y en su implementación efectiva.

Respecto del acoso, se señala que es una forma de discriminación y se refiere a una conducta indebida, ya sea que la conducta se asocie o no a un terreno prohibido, que afecte negativamente el entorno laboral y deportivo o que tenga consecuencias adversas dentro de ese entorno para la persona que sufre el acoso, que el perpetrador sabía o debería haber sabido razonablemente que sería molesto.

El acoso incluye la intimidación y puede tomar muchas formas, pero a menudo implica una conducta, un comentario o una exhibición que es insultante, intimidante, humillante, hiriente, degradante, menospreciable, malintencionada, degradante u otra que causa ofensa, incomodidad o humillación personal o vergüenza para una persona o grupo de personas.⁴³

⁴¹ Canadian Olympic Committee. Policy Statement on Conduct. Pág.2. Disponible en: https://cdnolympic.files.wordpress.com/2017/12/conductpolicy-14oct2017-approved_enfr.pdf

⁴² *Ibíd.* Pág. 1.

⁴³ *Ibíd.* Pág.6.

Las categorías específicas de acoso incluyen:

- a. **Acoso personal:** comportamiento inapropiado dirigido hacia una persona que el autor sabía o debería razonablemente haber sabido que sería inoportuno.
- b. **Intimidación (Bullying):** comportamiento no deseado verbal, físico o social dirigido a dañar o controlar inapropiadamente a otra persona. A menudo, implica un desequilibrio de poder real o percibido.
- c. **Acoso sexual:** está involucrado en un curso de comentarios o conductas vejatorias debido al sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género que se sabe o debería saber que no son bienvenidas.

Si una persona con autoridad o en una posición de liderazgo sospecha que puede haber ocurrido discriminación, acoso o violencia, no toma las medidas apropiadas y condona el hecho, puede estar sujeto a sanciones.⁴⁴

Es importante precisar que se considera acoso sexual, hacer una solicitud o insinuación sexual en el que la persona que lo realiza está en condiciones de otorgar o denegar un beneficio o ventaja, y sabe, o razonablemente debería saber, que estos no son bienvenidos. Se considera, asimismo, acoso sexual, sostener relaciones íntimas o sexuales entre un individuo que se percibe está en una posición de autoridad o poder sobre el individuo con el que se ha producido la relación o donde es razonable percibir que hay un desequilibrio de poder, puede haber comportamiento inapropiado, incluso si todas las partes son adultos que consienten, y también pueden constituir un conflicto de interés.

En esta circunstancia, la persona con autoridad deberá revelar sin demora la existencia de la relación al CEO y éste debe determinar si la conducta fue o no perjudicial para la persona involucrada, para los demás o para la reputación del COC y si existe un conflicto de interés.

En caso de que el CEO determine que la conducta fue perjudicial para la persona involucrada, para otros o para la reputación del COC o hubo conflicto de interés, se aplicarán las disposiciones de esta política y se podrán imponer sanciones.⁴⁵

Comisionado de ética

La Junta del Comité Olímpico Canadiense nombrará un Comisionado de Ética para proporcionar orientación y asesoramiento de vez en cuando en situaciones que presenten dilemas éticos significativos. El Comisionado de Ética será una persona que se sabe que posee integridad y la sabiduría para asesorar sobre cuestiones éticas. En el caso excepcional en el que un participante del COC tenga un dilema ético o una preocupación importante de que un conflicto de interés, real o percibido, podría perjudicar la integridad del COC, el Participante del COC puede asesorar al Presidente o al Presidente del Comité de Ética y Gobernabilidad, que luego pueden solicitar que el Comisionado de Ética

⁴⁴ *Ibíd.* Pág. 8

⁴⁵ *Ibíd.* Pág. 8.

proporcione asesoramiento sobre este asunto, incluyendo qué pasos son apropiados para resolver tal conflicto o para abordar de otra manera el problema ético.

Obligación de informar

Se espera que todos los participantes del COC informen sin demora cualquier comportamiento del que tengan conocimiento que pueda constituir una violación de esta política o que infrinja la ley. Esto incluye situaciones en las que se sospecha la violación, siempre existan motivos razonables para creer que tal sospecha es cierta.⁴⁶

Especialista del COC

El rol del especialista es recibir los informes presentados en relación con esta política; facilitar el proceso de presentación de denuncias y reclamos; brindar apoyo a las personas que tengan preguntas o inquietudes sobre la aplicación de esta política; brindar asistencia y orientación a los denunciantes y denunciados; informar anualmente a la Junta sobre su trabajo, incluyendo cualquier problema, además de las inquietudes y/o sugerencias que desee efectuar.⁴⁷

Procedimiento de queja

El COC alienta a las personas a intentar resolver los problemas de conducta de manera informal, siempre que sea posible. Si a través de ésta no se resuelve el problema o si las circunstancias son tales que la resolución informal no es posible o apropiada, se debe utilizar el procedimiento formal.

Las opciones para una resolución informal, incluyen hablar con la persona que cometió la conducta e informarle que ésta fue molesta o inapropiada y pedir que se detenga; o consultar a un supervisor o al departamento de recursos humanos. Si esto no es posible, se efectuará un reporte inicial por escrito o en forma verbal al especialista del COC o a cualquier persona en una posición de liderazgo dentro del Comité.⁴⁸

En cuanto a la formalización y el procesamiento de denuncia, el especialista o la persona que detenta el liderazgo y a la cual se le entregó el informe, informará al especialista del COC (si éste no lo recibió), al presidente y al director general, a menos que uno de ellos sea el sujeto de la denuncia. Ninguna persona con autoridad que sea sujeto de la denuncia o que tenga un interés personal importante en el asunto, participará en el proceso de denuncia una vez que haya habido un informe.⁴⁹

La denuncia debe ser formalizada por escrito y debe ser firmada por el denunciante, el especialista o la persona en posición de autoridad. La queja debe ser enviada al Presidente y al CEO y una copia al especialista. Posteriormente, el Presidente y el CEO deben decidir si proceden con la denuncia.

⁴⁶ *Ibíd.* Pág. 9.

⁴⁷ *Ibíd.* Pág. 9.

⁴⁸ *Ibíd.* Pág.10.

⁴⁹ *Ibíd.* Pág. 10.

El CEO puede decidir que una denuncia no es procedente. En tal caso debe avisar al denunciante de su derecho a apelar. En todos los otros casos, el CEO debe investigar la denuncia y proveer términos de referencia a un investigador que investigará la queja y efectuará hallazgos. El demandado tendrá la oportunidad de dar una respuesta escrita a las acusaciones en un periodo de tiempo de no menos de 24 horas y no más de 1 semana.

Determinación del CEO

El CEO determinará si a la luz de los hechos contenidos en la investigación, se ha producido una infracción a la política. Luego, elaborará un informe sobre la naturaleza de la denuncia.⁵⁰ Si el CEO determina que la mediación sería una exitosa forma de resolución del proceso y las partes aceptan tal alternativa, el COC proveerá de un mediador. Este será escrito y firmado por las partes y el CEO.

Sanciones

Faltas a esta política serán consideradas serias y sujetas a sanción disciplinaria. Estas pueden incluir la emisión de una advertencia o reprimenda; suspensión temporal de empleo o contrato con el COC o participación en algunas de las actividades del Comité Olímpico. En el caso de un empleado o contratista puede significar la extinción del contrato.⁵¹

Apelaciones

Una apelación será escuchada y determinada por 3 miembros de un comité de apelación ad-hoc dispuesto por la junta o directorio del Comité Olímpico.

⁵⁰ *Ibíd.* Pág. 12.

⁵¹ *Ibíd.* Pág. 12.

ANEXO I: Información relacionada con acoso sexual por parte de masoterapeutas

1) Promesa del motociclismo Elena Myers detalla abuso sexual que la hizo abandonar el deporte⁵²

Elena Myers, era una promesa del motociclismo en Estados Unidos. Fue la primera mujer en ganar el torneo profesional Daytona International Speedway.

En septiembre de 2014, chocó su motocicleta en una competencia, lo que la dejó con algunas lesiones en sus rodillas y espalda, por lo que agendó un masaje deportivo con un masoterapeuta de un hotel donde se hospedaba su madre. Durante la sesión, el hombre hizo tocaciones en sus genitales.

La deportista denunció de inmediato al masoterapeuta a un empleado del spa, pero el administrador del recinto desestimó todas sus quejas.

El masajista ya tenía antecedentes de abuso sexual en otros recintos. Tras el incidente la deportista desapareció del circuito.⁵³

2) When massage therapist cross the line, state board rarely acts.⁵⁴

Este artículo hace mención a una serie de masoterapeutas que han sido acusados de conducta sexual indebida, pero que a pesar de ello mantienen su licencia.

3) Sexual misconduct about healthcare professionals⁵⁵

De acuerdo a información de la firma Murphy Falcon de Baltimore, los médicos y los masoterapeutas cometieron la mayoría de los casos de conducta sexual inapropiada en Estados Unidos, entre los años 2001 y 2017.

⁵² MQLTV.com. Promesa del motociclismo Elena Myers detalla abuso sexual que la hizo abandonar el deporte. Disponible en: <https://www.mqltv.com/crudo-relato-promesa-del-motociclismo-elena-myers-detalla-abuso-sexual-que-la-hizo-abandonar-el-deporte/>

⁵³ Ibíd.

⁵⁴ The Atlanta Journal. Constitution. When massage therapist cross the line, state board rarely acts. Disponible en: <https://www.myajc.com/news/state--regional-govt--politics/when-massage-therapists-cross-the-line-state-board-rarely-acts/VvTyuBKHUnJYAt1Eu27XWM/>

⁵⁵ Sexual Misconduct among Helathcare Professionals. Disponible en: <https://www.murphyfalcon.com/sexual-misconduct-among-healthcare-professionals/>

Referencias

BOE. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

BOE. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444&tn=1&p=20150428&acc=Elegir>

Canadian Olympic Committee. Disponible en: <https://olympic.ca/canadian-olympic-committee/governance/policies/>

Canadian Olympic Committee. Policy Statement on Conduct. Pág.2. Disponible en: https://cdnolympic.files.wordpress.com/2017/12/conductpolicy-14oct2017-approved_enfr.pdf

Comité Olímpico Español. Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual. 25 de Noviembre de 2014. Disponible en: [http://www.coe.es/2012/TemasInteres2012.nsf/d42f1626046b7fd5c125799f0050e94e/4b49163b0f703f7ac1257da9005e689e/\\$FILE/Protocolo_prevenci%C3%B3n_COE.pdf](http://www.coe.es/2012/TemasInteres2012.nsf/d42f1626046b7fd5c125799f0050e94e/4b49163b0f703f7ac1257da9005e689e/$FILE/Protocolo_prevenci%C3%B3n_COE.pdf)

Emakunde. Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. Disponible en: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/29.guia.deporte.pdf

Government.no. The Act relating to Gender Equality.20 de abril de 2010. Disponible en: <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/the-act-relating-to-gender-equality-the-/id454568/>

International Olympic Committee. Consensus Statement. Sexual Harassment and Abuse in Sport. Disponible en: https://www.idrottsforum.org/push/IOC_ABUSE.pdf

International Olympic Committee. Prevention of Harassment and Abuse in Sport. Disponible en: <https://www.olympic.org/olympism-in-action/prevention-of-harassment-abuse-in-sport>

International Paralympic Committee. Prevention of Harassment and Abuse in Paralympic Sport. Disponible en: https://www.paralympic.org/sites/default/files/document/161013094825484_Slides11_Tuakli.pdf

Justice Laws Website. Canada Labour Code. Sexual Harassment. Disponible en: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-46.html#h-100>

La Nación. El COI creó una unidad especial para evitar abusos sexuales como los sufridos por las gimnastas de Estados Unidos. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/2107488-el-coi-creo-una-unidad-especial-para-evitar-abusos-sexuales-como-los-sufridos-por-las-gimnastas-de-estados-unidos>

Le Conseil Fédéral. Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Disponible en: <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html>

MQLTV.com. Promesa del motociclismo Elena Myers detalla abuso sexual que la hizo abandonar el deporte. Disponible en: <https://www.mqltv.com/crudo-relato-promesa-del-motociclismo-elena-myers-detalla-abuso-sexual-que-la-hizo-abandonar-el-deporte/>

Norges Idrettsforbundet. Guidelines to Prevent Sexual harassment and Abuse in Sports. Disponible en: https://www.idrettsforbundet.no/globalassets/idrett/idrettsforbundet/english/637_10_sexual-harassment_eng_web.pdf

Office Fédéral du Sport, OFSPO. Abus Sexuels. Disponible en: <https://www.jugendundsport.ch/fr/ethik/praevention/sexuelle-uebergriffe.html>

Información disponible en: <https://www.spiritofsport.ch/>

Sexual Misconduct among Helathcare Professionals. Disponible en: <https://www.murphyfalcon.com/sexual-misconduct-among-healthcare-professionals/>

Swiss Olympique. Contre les Abus Sexuels dans les sports. Disponible en: <https://www.swissolympic.ch/fr/federations/prevention/contre-les-abus-sexuels.html>

Swiss Olympic. Proximité-Distances-Limites Contre les Abus Sexuels dans les Sports. Disponible en: https://www.swissolympic.ch/dam/jcr:63632794-36ca-4d34-9512-7006f929dfa6/Abus_sexuels_brochure_2015_FR.pdf

Spiritofsport.ch. Disponible en: <https://www.spiritofsport.ch/>

The Atlanta Journal. Constitution. When massage therapist cross the line, state board rarely acts. Disponible en: <https://www.myajc.com/news/state--regional-govt--politics/when-massage-therapists-cross-the-line-state-board-rarely-acts/VvTyuBKHUnJYAt1Eu27XWM/>

The New York Times. El médico de las gimnastas olímpicas de EE. UU. es condenado a prisión por abuso sexual. Disponible en: <https://www.nytimes.com/es/2018/01/24/nassar-gimnasia-abuso-sexual/>

United States Olympic Committee. Safe Sport Policies. Disponible en: http://assets.ngin.com/attachments/document/0104/7769/090712_USOC_Safe_Sport_Policy_FINAL.pdf

US Equal Employment Oportunity Commission. Sexual Harassment. Disponible en: https://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)