



GUÍA DE LA FIFA DE BUENAS PRÁCTICAS

**EN MATERIA DE DIVERSIDAD
Y LUCHA CONTRA
LA DISCRIMINACIÓN**

FIFA®

ÍNDICE

PREFACIOS

Prefacio del presidente de la FIFA

Prefacio de la secretaria general de la FIFA

I INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

1. Motivación de esta guía
2. El enfoque estratégico de la FIFA como modelo para sus federaciones miembro

II DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDAD Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

1. Derechos humanos en el fútbol
2. ¿Qué significa diversidad en el fútbol?
3. ¿Qué significa lucha contra la discriminación en el fútbol?
4. Ejemplos de discriminación en el fútbol
5. La FIFA contra la discriminación en el fútbol: historia

III APLICAR LA DIVERSIDAD Y LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN AL FÚTBOL

1.º pilar: Reglamentación

- 1.1 Código disciplinario
- 1.2 Seguridad dentro y fuera del estadio
- 1.3 Empleo y política de contratación
- 1.4 Responsable de la diversidad y la lucha contra la discriminación
- 1.5 Ejemplos de la familia del fútbol

2.º pilar: Control y sanciones

- 2.1 Detección de partidos de riesgo
- 2.2 Observadores antidiscriminación
- 2.3 Medidas de seguridad dentro y fuera del estadio
- 2.4 Obligaciones de los árbitros y procedimiento en tres niveles para incidentes discriminatorios
- 2.5 Formación de los oficiales de partido y las fuerzas de seguridad
- 2.6 Cumplimiento de los fundamentos legales
- 2.7 Ejemplos de la familia del fútbol

3.º pilar: Educación

- 3.1 Formación y modelos
- 3.2 Formación continua
- 3.3 Campañas y proyectos educativos
- 3.4 Documentación
- 3.5 Evaluación
- 3.6 Ejemplos de la familia del fútbol

4.º pilar: Trabajo en red y colaboración

- 4.1 Compartir información internamente
- 4.2 Grupos de trabajo externos y colaboración en proyectos
- 4.3 Conferencias y publicaciones
- 4.4 Involucrar a los espectadores
- 4.5 Intercambios internacionales
- 4.6 Ejemplos de la familia del fútbol

5.º pilar: Comunicación

- 5.1 Creación de marcas
- 5.2 Publicaciones
- 5.3 Embajadores como modelos de conducta
- 5.4 Premio de la FIFA a la Diversidad
- 5.5 Actos
- 5.6 Ejemplos de la familia del fútbol

IV BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Nota: A fin de facilitar su lectura, esta guía emplea únicamente el género masculino. No obstante, esta forma se refiere a personas de todos los sexos.

PREFACIO DEL PRESIDENTE DE LA FIFA



El fútbol es de todos. Esta frase no es mía ni de la FIFA, sino una característica intrínseca del fútbol que lo convierte en el gran fenómeno cultural que es, y la FIFA se encarga de fomentar y salvaguardar esta maravillosa cualidad.

Con este fin, estamos invirtiendo más fondos que nunca en este deporte para garantizar que todos puedan disfrutarlo. La inversión en el desarrollo del fútbol conlleva una mayor responsabilidad social, de la cual forman parte el compromiso con la diversidad y la lucha contra la discriminación.

Por este motivo, la FIFA está demostrando con palabras y con hechos que la discriminación no tiene espacio en el fútbol, tal y como estipula claramente el art. 4 de sus estatutos:

«Está prohibida la discriminación de cualquier país, individuo o grupo de personas por cuestiones de raza, color de piel, origen étnico, nacional o social, sexo, discapacidad, lengua, religión, posicionamiento político o de cualquier otra índole, poder adquisitivo, lugar de nacimiento o procedencia, orientación sexual o por cualquier otra razón, y será sancionable con suspensión o expulsión».

En la FIFA, somos conscientes de que las desigualdades sociales producen de manera constante nuevas formas de discriminación que, por desgracia, también se reflejan en el fútbol y en los estadios. Por este motivo, trabajamos

para detectarlas y entenderlas, a fin de poder hacer más efectivo nuestro compromiso con la promoción de la diversidad y la lucha contra la discriminación. Esto implica, en particular, a nuestras 211 federaciones miembro y, por supuesto, a los hinchas de todo el mundo.

La edición revisada de la Guía de la FIFA de buenas prácticas en materia de diversidad y lucha contra la discriminación es un logro considerable, puesto que recoge las ideas más avanzadas en lo relativo a la promoción de la diversidad y la inclusión, principios que conforman «FIFA 2.0: el futuro del fútbol».

Por tanto, esta guía se dirige a las federaciones miembro de la FIFA, y contiene una selección de soluciones existentes con las que pretende motivarlas de manera constructiva a que examinen sus estructuras, optimicen aquellos proyectos que funcionan y adopten un enfoque novedoso.

Al erradicar la discriminación del fútbol, este deporte será más atractivo para los jugadores, espectadores, televidentes y usuarios de los medios sociales. Si consideramos la fuerza que reside en la diversidad, el fútbol será más atractivo para todos los grupos de interés.

El conocimiento y la experiencia de nuestras federaciones miembro resultan cruciales para cumplir nuestro compromiso de que el fútbol sea de todos. Para lograr este objetivo —que el fútbol se convierta en un auténtico festival de culturas—, es imprescindible que trabajemos juntos.

Difundan la palabra, colaboren, pónganse manos a la obra: proteger la diversidad en el fútbol es labor de todos.

Atentamente,

A stylized, handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Gianni Infantino'.

Gianni Infantino
Presidente de la FIFA

PREFACIO DE LA SECRETARIA GENERAL DE LA FIFA



Si se tiene un buen día, cualquiera que le dé medianamente bien al balón puede terminar marcando por toda la escuadra. Y esta posibilidad es lo que más gusta del fútbol, pues viene aparejada con la libertad que se experimenta al jugar, ya que, si se está en un estado de forma aceptable y se conocen mínimamente las exigencias tácticas, siempre es un placer jugar el fútbol, sin olvidar la emoción y la pasión con la que se puede vivir el deporte rey. Todos estos elementos son esenciales para los millones de personas en el mundo entero que juegan al fútbol en clubes de todos los niveles y categorías o que lo disfrutan con entusiasmo como espectadores. Por todas estas razones, el fútbol nos apasiona.

Sin embargo, por muy intenso que sea ese sentimiento, en ocasiones se puede quedar en nada cuando, durante el transcurso de un partido, se producen casos de discriminación dentro y fuera del campo, que pueden darse en forma de palabras malsonantes de futbolistas o entrenadores, gritos provenientes del público o en pancartas, pegatinas, ropa o tatuajes con lemas o textos ofensivos. La discriminación también puede expresarse mediante amenazas o ataques directos con un trasfondo racista, sexista u homófobo. Toda forma de discriminación es sinónimo de un modo u otro de violencia física o psíquica y, a veces, de ambas.

Por tanto, en el mundo del fútbol la diversidad y la lucha contra la discriminación significan aprender del otro y

tomar partido, primordial si no se quiere perder la emoción y la pasión en el fútbol: dar todo tu apoyo a tus colores respetando al rival solo puede generar energía positiva. Por eso es importante tomar partido, como en el propio fútbol: todos tenemos que remar en la misma dirección.

Promover activamente la diversidad en el fútbol y luchar contra la discriminación es mucho más que ondear una simple bandera. Los valores sociales de hermandad y de apertura de miras asociados a este posicionamiento únicamente se pueden hacer realidad de forma continuada si las federaciones miembro de la FIFA ponen en práctica de forma sistemática todo un paquete de medidas.

La presente Guía de la FIFA de buenas prácticas en materia de diversidad y lucha contra la discriminación es la herramienta puesta a disposición de las 211 federaciones miembro de la FIFA para diseñar estrategias que sirvan para integrar en sus propias estructuras la diversidad y la lucha contra la discriminación.

Asimismo, sienta las bases para el fomento constante y consensuado de la diversidad, para no olvidar nunca lo poco que importa la procedencia de las personas, su aspecto o su poder adquisitivo. Poco importan las dotes que uno tenga, lo que se piense o a quién se ame.

Hemos de luchar para que rijan las mismas reglas para todos. Y contamos ya con la fuerza, el conocimiento y la pasión para conseguirlo.

Fatma Samoura

Secretaria general de la FIFA

I INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS





Esta guía de buenas prácticas está dirigida, en primer lugar, a todas las federaciones nacionales de fútbol como miembros de la FIFA. Pretende servir de ayuda

- **en los procedimientos internos de las federaciones relacionados con el fomento de la diversidad y la lucha contra la discriminación,**
- **la sensibilización de los clubes de forma práctica**
- **y el refuerzo de la colaboración con las confederaciones competentes.**



A fin de que las federaciones miembro puedan implantar estos principios en el ámbito nacional, esta guía recopila enfoques positivos y ejemplos prácticos para lograr que todos disfruten del fútbol, tanto dentro como fuera del terreno de juego. Esta guía ofrece a las federaciones miembro numerosas posibilidades para informarse de manera fundamentada y a la vez global sobre la diversidad y la discriminación real en el fútbol. Asimismo, fomenta el aprendizaje mutuo y el desarrollo continuo de su propia labor a fin de lograr que las federaciones logren una amplitud de miras mucho mayor.



1 Motivación de esta guía

Desde 1960, la FIFA se posiciona de forma clara y decidida en sus estatutos, así como en su código ético y en su código de conducta, respecto a la diversidad y a la lucha contra la discriminación. De este modo, la FIFA sienta las bases de una cooperación respetuosa y pacífica en el seno de la familia del fútbol. La resolución de la

FIFA contra el racismo y la discriminación del Congreso extraordinario de la FIFA en 2001 en Argentina, la resolución de la FIFA contra el racismo y la discriminación del 63.º Congreso de la FIFA celebrado en 2013 en Mauricio, así como el plan de acción «FIFA 2.0: el futuro del fútbol», aportan el contenido específico.



*«La influencia de la FIFA y su alcance global le conceden la responsabilidad de hacer oír su voz en ámbitos como la responsabilidad social y la filantropía. La FIFA desempeña un papel activo en la promoción del deporte como instrumento para el desarrollo social, la lucha contra el racismo y la discriminación en todas sus formas, el fomento de la sostenibilidad en macroeventos deportivos y la deportividad como parte esencial del fútbol»
(FIFA 2.0, 2016).*

«No hay un motivo razonable para el racismo. En verdad, solo hay ignorancia y prejuicios. Hay miedo a ser distinto. El racismo es un acto de cobardía, y la cobardía nace del miedo». (**Pelé**, con ocasión de la Conferencia de la FIFA contra el Racismo, 6 de julio de 2011, Buenos Aires).



Héctor Castro (delante, tercero de la izq.), autor del gol decisivo con el que Uruguay venció a Argentina por 4-2 en la final de la Copa del Mundo de la FIFA de 1930. Castro jugó con una discapacidad: un accidente le provocó la amputación de la mano y parte del antebrazo derecho.

En especial, mediante el plan de acción «FIFA 2.0: el futuro del fútbol» para impulsar el desarrollo del fútbol, la FIFA elabora una visión de la comunidad mundial del fútbol que incluye a todas las personas en igualdad de condiciones y está abierta a todo el mundo con respeto y reconocimiento. Esta visión implica que todas las personas tengan la posibilidad de acceder a todos los niveles del fútbol.

Muchos millones de personas consideran que el fútbol es una parte importante de sus vidas y por ello quieren participar de la forma que a cada uno le resulte más atractiva. Para garantizar que puedan contribuir al desarrollo social y económico del fútbol, es preciso detectar posibles obstáculos, a fin de informar al respecto y lograr eliminarlos. La FIFA siempre ha

seguido y seguirá este principio: el fútbol es un trabajo en equipo en el que se trata de lo que uno hace y no de lo que uno es. ¡El fútbol es para todos!



1960: El 32.º Congreso de la FIFA en Roma marcó un hito histórico, puesto que en él se tomaron decisiones memorables en favor de la lucha contra la discriminación en el fútbol.

2 El enfoque estratégico de la FIFA como modelo para sus federaciones miembro

Aunque la diversidad y la lucha contra la discriminación se potencien de forma sostenible, no siempre resulta beneficioso implantar medidas estandarizadas a escala local. Por este motivo, la filosofía que subyace a esta guía es la siguiente: cada federación miembro tiene sus propias leyes nacionales y religiones, así como su propia historia y tradición. Las formas de discriminación pueden variar considerablemente de una región a otra. Solo cuando se tengan en cuenta estos aspectos, las medidas podrán llegar a los grupos objetivo. Cada federación miembro se enfrenta a sus propios retos a la hora de fomentar la diversidad y la lucha contra la discriminación.

Es por ello que, a fin de aplicarlas de manera más eficaz, el conjunto de recomendaciones recogidas en esta guía puede adaptarse a las normas y leyes de cada federación miembro. Aquellas medidas que han dado buenos resultados en la federación A, no tienen por qué funcionar en la federación B. Son las propias

instituciones del fútbol y sus socios quienes mejor saben cómo implantar las medidas para impulsar la diversidad y la lucha contra la discriminación en cada lugar.

El sólido modelo desarrollado por la FIFA pretende servir de orientación. Proporciona directrices organizadas en cinco pilares básicos que estructuran de manera clara la promoción de la diversidad y la lucha contra la discriminación:

- **1.º pilar: Reglamentación**
- **2.º pilar: Control y sanciones**
- **3.º pilar: Educación**
- **4.º pilar: Trabajo en red y colaboración**
- **5.º pilar: Comunicación**



«Los Estatutos de la FIFA son inequívocos. La discriminación no tiene cabida en el fútbol. Los observadores especiales nos ayudan a detectar comportamientos inadecuados en los partidos clasificatorios. Otros elementos importantes en la lucha contra la discriminación son una actitud proactiva y campañas informativas que fomenten y preserven la diversidad en todas sus formas», **Gianni Infantino**, presidente de la FIFA.



Este modelo sirve de base para el desarrollo de un plan de acción específico para cada país o para su optimización en caso de ya exista uno. Esto se debe a que cubre todos los ámbitos en los que las federaciones miembro trabajan o pueden trabajar cuando intentan llevar a la práctica el art. 4 de los Estatutos de la FIFA («Lucha contra la discriminación y postura contra el racismo»). Estos cinco pilares constituyen un modelo equilibrado con garantías de éxito en materia de respeto a la diversidad y la lucha contra la discriminación en el fútbol.

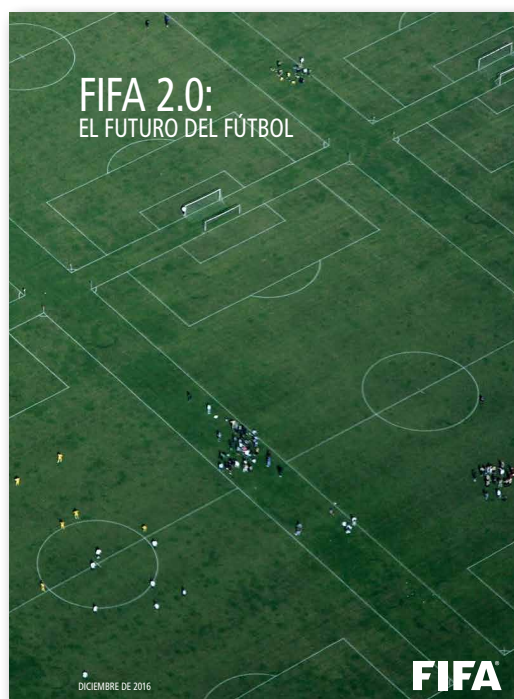
Asimismo, algunos temas son comunes a varios de estos pilares. Por tanto, una federación miembro activa, p. ej., en el ámbito de la educación, se presta a desarrollar también el área de las redes y la cooperación. Por otra parte, es factible combinar el ámbito de la comunicación con cada uno de los otros pilares, es decir, hacerlo bien y comunicarlo.

A causa de la constante transformación que experimentan tanto las sociedades como las formas de discriminación y las posibilidades de combatirla en todos los lugares del mundo, tanto dentro como fuera del fútbol, redundan en beneficio de las federaciones miembro comprender la necesidad de continuar desarrollando su compromiso en este ámbito. Por tanto, es necesario

estar atentos y revisar la propia labor en materia de diversidad y lucha contra la discriminación.

En especial, es importante recordar que las actividades o campañas efectivas, las sanciones adecuadas y las redes de cooperación no implican necesariamente un alto presupuesto o una ardua labor técnica. A menudo, las medidas más sencillas y directas son las más significativas. Aquellas que se dirigen a la afición e involucran a personas activas en el fútbol en el ámbito local de manera personal y con plena confianza tienen muchas posibilidades de éxito.

Esto se debe a que se trata especialmente de apelar a las cualidades humanas: a mostrar dignidad, bondad y empatía. La familia del fútbol mundial agradece los esfuerzos de las federaciones miembro en la lucha por la diversidad y en contra de la discriminación, cada una dentro de sus capacidades y sus posibilidades.



En octubre de 2016, el presidente de la FIFA Gianni Infantino presentó su estrategia «FIFA 2.0: el futuro del fútbol», que refleja cómo la FIFA implementa la igualdad y la inclusión de manera sostenible.





II DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDAD Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

1 Derechos humanos en el fútbol

La FIFA tiene el firme compromiso de respetar los derechos humanos reconocidos por la comunidad internacional y se esforzará por garantizar el respeto de estos derechos (art. 3 de los Estatutos de la FIFA: Derechos humanos).

La FIFA emociona a millones de personas en todo el mundo. Asimismo, crea puestos de trabajo, y colabora con diversas organizaciones para realizar sus competiciones y sus iniciativas de desarrollo. Su alcance e influencia global obligan a la FIFA a salvaguardar la dignidad y los derechos de todos aquellos a quienes influye su actividad. La FIFA se atiene a los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, reconocidos como estándares internacionales en este ámbito.

Por este motivo, en febrero de 2016, la FIFA plasmó en sus estatutos, su normativa suprema, el compromiso de respetar todos los derechos humanos reconocidos y participar activamente en su protección. Esta

obligación se ha concretado en su política de derechos humanos, aprobada por el Consejo de la FIFA en mayo de 2017. Partiendo de esta base, ha sistematizado y fortalecido su compromiso de protección de los derechos humanos en todas sus actividades.

Uno de los principales aspectos a tener en cuenta está vinculado con la lucha contra la discriminación, tal y como prevé el art. 5 de la Política de Derechos Humanos de la FIFA en referencia a los peligros relativos a esta cuestión: «[...] la discriminación es una lacra presente en el fútbol dentro y fuera de los terrenos de juego. La FIFA se esfuerza por crear un entorno sin discriminación en el seno de la organización y en todas las actividades que lleva a cabo».

El 14 de abril de 2016, el experto en derechos humanos y catedrático de la Harvard Kennedy School John Ruggie entregó un informe independiente en el cual se pronuncia favorablemente de manera general respecto al desarrollo continuo de directrices para la futura política de derechos humanos de la FIFA.

El presidente de la FIFA **Gianni Infantino** afirma lo siguiente: «La FIFA está decidida a asumir su responsabilidad en el área de los derechos humanos y a liderar a otras organizaciones deportivas internacionales en este importante ámbito».





«Las medidas que la FIFA ha emprendido hasta la fecha para implementar algunas de nuestras recomendaciones nos llenan de confianza».

El primer informe del Consejo Asesor sobre Derechos Humanos independiente de la FIFA en septiembre de 2017 menciona especialmente la aprobación de la Política de Derechos Humanos de la FIFA en mayo de 2017, el desarrollo de mecanismos para luchar contra las vulneraciones de los derechos humanos hacia los trabajadores de las obras relacionadas con la Copa Mundial de la FIFA™ en Rusia y Catar, la integración de criterios detallados en materia de derechos humanos para próximos torneos de la FIFA y una colaboración más estrecha con los grupos de interés externos.

El consejo asesor con ocasión de su segunda reunión de trabajo en la sede de la FIFA en Zúrich en 2017 (de a izq. a dcha.): Ignacio Packer (Terre des Hommes); Ambet Yuson (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera); Theo van Seggelen (FIFPro); Rachel Davis (Shift); Lene Wendland (Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos); Brent Wilton (The Coca-Cola Company); Sylvia Schenk (Transparency International Germany); William Anderson (adidas Group).

2 ¿Qué significa diversidad en el fútbol?

La diversidad significa riqueza. Aceptarla, darla a conocer y aprender de ella garantiza la supervivencia y fomenta el desarrollo de la humanidad. Esto se aplica también al fútbol.

La diversidad crea oportunidades y posibilidades y fomenta la creatividad y la innovación. Sin todos estos factores, el fútbol no sería tan colorido y dinámico, y lleno de energía a la vez. Sin la diversidad, el fútbol no sería hoy un deporte de éxito, sino una disciplina previsible y monótona. Y el fútbol nos apasiona justamente por eso, por su diversidad.

Tanto los grupos como cada uno de sus integrantes tienen muchas características. La igualdad en la diversidad existe cuando nadie antepone su propia libertad a la de otra persona. La diversidad vive cuando nadie utiliza su propia libertad para restringir la de otra persona o privarle de ella.

Cada persona tiene sus propios deseos y expectativas particulares. En función de su biografía, cada cual

tiene diferentes motivaciones. Sus expectativas, capacidades, responsabilidades y necesidades son diversas. Todo ello también se refleja inconscientemente dentro y fuera del terreno de juego. De este modo, todos y cada uno pueden aportar algo propio al todo.

Tratar a todas las personas de manera justa y con igualdad significa reconocer y respetar todas estas características en las relaciones interpersonales. A fin lograr este objetivo, es necesario proponer una oferta diversa que vaya dirigida a un público diverso. Nos referimos a la diversidad de los empleados y de los voluntarios de una federación y de todas las personas que participan en el fútbol dentro y fuera del campo, incluidos los espectadores. A la diversidad que constituyen todas estas personas en su conjunto.

El plan de acción «FIFA 2.0: el futuro del fútbol» considera a las mujeres uno de los principales grupos objetivo. En el caso de los grupos de interés de la



Michael Kimmel en 2016 en la 2.ª Conferencia sobre Fútbol y Liderazgo Femenino durante su ponencia sobre «Igualdad a través de reformas».



FIFA, empezando por las federaciones miembro, el documento lo expresa claramente:

«La Federación y todos los implicados deben dejar de velar únicamente por que no se discrimine a las mujeres en el fútbol, y animarlas con entusiasmo a que participen del deporte en calidad de jugadoras, espectadoras y administradoras.

Con este objetivo, la FIFA se comprometerá a garantizar que sus políticas, su conducta respecto al entorno y su cultura corporativa logren la transformación en todos los niveles. Además, la FIFA se cerciorará de que las federaciones miembro, las confederaciones y todo el ecosistema futbolístico aplican iniciativas para favorecer la igualdad de sexos» (FIFA 2.0, 2016).

La diversidad significa, p. ej.,

- respetar los derechos humanos y fomentar la igualdad de oportunidades;
- no colocar la libertad propia por encima de la de los demás;
- aceptación mutua y respeto;
- no reducir a las personas a miembros de un colectivo;
- reconocer que cada persona es única;
- respetarse y percibirse mutuamente en la dimensión social;
- reconocer los conflictos como oportunidad para desarrollarse;
- convivir de manera pacífica.

3 ¿Qué significa lucha contra la discriminación en el fútbol?

«Está prohibida la discriminación de cualquier país, individuo o grupo de personas por cuestiones de raza, color de piel, origen étnico, nacional o social, sexo, discapacidad, lengua, religión, posicionamiento político o de cualquier otra índole, poder adquisitivo, lugar de nacimiento o procedencia, orientación sexual o por cualquier otra razón, y será sancionable con suspensión o expulsión» (art. 4 de los Estatutos de la FIFA: Igualdad de género y lucha contra la discriminación y el racismo).

El art. 4 de los Estatutos de la FIFA sobre la igualdad de género y lucha contra la discriminación y el racismo se basa fundamentalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Además, esta expresa claramente en su art. 7 que todas las personas «tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación».

La discriminación es una expresión de desigualdad y exclusión social. El concepto de discriminación comprende por lo general el desprecio y la marginación de grupos y personas a causa de sus atributos, sean estos reales o supuestos. Las ofensas discriminatorias incluyen tanto actos verbales como físicos, así como la desigualdad en el derecho de participar de la vida social y sus instituciones.



Por otra parte, se debe tener en cuenta que

- La discriminación puede producirse deliberadamente pero también de forma no intencionada.
- No solo las personas o grupos de ultraderecha perpetran actos discriminatorios. Con frecuencia, determinadas expresiones y acciones discriminatorias están muy extendidas en la sociedad y se utilizan inconscientemente o están culturalmente aceptadas.
- La discriminación consiste en utilizar estereotipos y prejuicios de manera negativa.

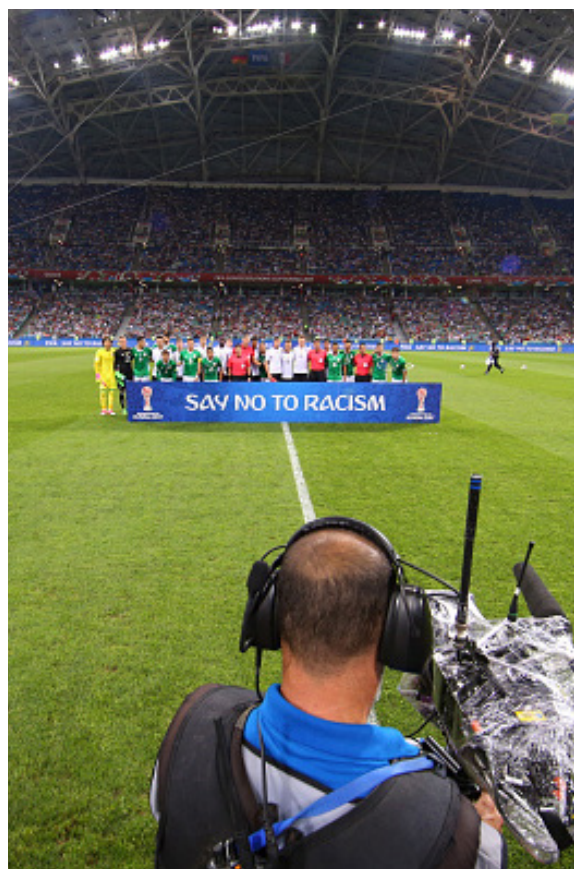
¿Qué es un estereotipo?

- Una opinión preconcebida o generalizada sobre una persona o colectivo.
- Se trata de percepciones generales, pero fijas, simplificadas e incompletas o de ideas sobre una persona, cuestión o grupo de personas. Los estereotipos adscriben a las personas injustificadamente a grupos.

¿Qué es un prejuicio?

- Es una opinión irracional y preconcebida que no se basa en hechos o acontecimientos reales.
- Se trata de una actitud general y cargada de emocionalidad que, por falta de conocimiento sobre los hechos (o en contradicción absoluta con estos) conduce a la preferencia hacia unas personas y a una actitud negativa o animadversión hacia otras.
- Literalmente, prejuzgar significa emitir un juicio prematuro sobre un grupo de personas.

A causa de los diferentes principios jurídicos y científicos que imperan en cada país, en esta guía hemos de limitarnos a remitir al lector a las correspondientes resoluciones e informes de las



Naciones Unidas para definir cada una de las formas de discriminación enumeradas en los Estatutos de la FIFA.

La FIFA tiene una larga historia en la lucha contra la discriminación. Después de las Naciones Unidas, la FIFA fue una de las primeras organizaciones internacionales que ya en 1960, en su Congreso en Italia, introdujo el siguiente artículo (art. 2) en sus estatutos:

Las federaciones deben «impedir toda discriminación o distinción racial, religiosa o política entre los jugadores, ya sea que su estado sea de aficionado, no-aficionado o profesional». Con la aprobación de estos dos principios básicos, en adelante solo podrían ser miembros de la FIFA aquellas federaciones que los cumplieran.

4 Ejemplos de discriminación en el fútbol



Desgraciadamente, la discriminación en el fútbol tiene muchas caras. Puede ser manifiesta o encubierta, explícita o implícita. Las manifestaciones de discriminación pueden cambiar a lo largo del tiempo y pueden adaptarse, por ejemplo, a las transformaciones sociales y políticas.

La discriminación también puede expresarse como violencia. No obstante, no todos los incidentes violentos en lo que hay hinchas implicados son igual de discriminatorios o están motivados por una ideología de extrema derecha.



«Las conversaciones sobre racismo son difíciles, ya que aunque alguien afirme que entiende el problema, siempre es muy distinto vivirlo en primera persona», explica a FIFA.com **Roque Júnior**, campeón del mundo con Brasil en 2002.

La discriminación dentro y fuera de los estadios se manifiesta mediante determinados

- cánticos, consignas, conversaciones y chistes
- gestos y expresión corporal
- pancartas, banderas y «coreografías»
- atuendo y prendas de vestir (camisetas, pañuelos, apliques, etc.)
- proyectiles (en función de la situación)
- destrozo de determinados objetos (pancartas, pañuelos, etc.)
- pegatinas, panfletos y octavillas
- grafitis, pintadas y tatuajes
- personas que constituyen un símbolo visual con motivo de su posición
- agresiones físicas

y combinaciones de todos los ejemplos anteriores.

La Guía global sobre conductas discriminatorias en el mundo del fútbol, elaborada por la organización Fare network, está disponible en internet y se actualiza

permanentemente (v. la sección de bibliográfica). Por otra parte, el organizador tiene reservado el derecho de admisión y puede prohibir la entrada al estadio el día del partido a aquellas personas que utilicen símbolos y códigos o que practiquen conductas discriminatorias.

No obstante, la discriminación puede estar presente tanto en las gradas como en el terreno de juego. Los jugadores y entrenadores pueden discriminar, p. ej. con sus declaraciones y acciones. Por este motivo, muchos de ellos han recibido advertencias y sanciones de las instancias competentes.

A menudo, las personas a quienes van dirigidas dichas declaraciones o acciones las califican, por ejemplo, de sexistas, racistas, antisemitas u homófobas, mientras sus autores no comparten esta opinión. En esos casos, es aconsejable tomar en serio a quienes se han sentido discriminados e investigar el incidente y, en situaciones dudosas, mediar entre las partes.

5 La FIFA contra la discriminación en el fútbol: historia

Fecha	Evento/medida
Julio de 2001	Conferencia de la FIFA contra el racismo en Buenos Aires Varios cientos de delegados de las federaciones miembro, confederaciones y ONG, así como otros representantes, debatieron sobre las vías y los medios para erradicar el racismo en el fútbol. Con una intensa promoción de la tolerancia y una forma de actuar bien calculada, se puede eliminar el racismo del fútbol.
Julio de 2001	El Congreso extraordinario de la FIFA aprueba una declaración contra el racismo El Congreso extraordinario de la FIFA en Buenos Aires aprueba la declaración contra el racismo, acordada el día anterior por la Conferencia de la FIFA contra el racismo.
Julio de 2002	Exactamente un año después de la aprobación de la declaración contra el racismo en el Congreso extraordinario de 2001 en Buenos Aires, la FIFA organiza el primer Día Internacional de la Lucha contra el Racismo en el Fútbol (jornadas de la FIFA contra la discriminación).
Junio de 2003	En la fase de grupos de la Copa FIFA Confederaciones en Francia, se declaran dos días como símbolo de la lucha contra el racismo y la discriminación. Por primera vez en la fase final de una competición de la FIFA, se integra en el protocolo oficial el apretón de manos entre los jugadores de ambos equipos después del partido (segundas jornadas de la FIFA contra la discriminación).
2004	Enmienda a los Estatutos de la FIFA II. Objetivos, art. 2, apdo. 3.1 de los Estatutos de la FIFA: «No se admitirá discriminación alguna frente a un país o un individuo por motivos de raza, religión o política» se sustituye por: art. 3. Lucha contra la discriminación: «Está prohibida la discriminación de cualquier país, individuo o grupo de personas por su origen étnico, sexo, lenguaje, religión, política o por cualquier otra razón, y es punible con suspensión o exclusión.
Septiembre de 2004	La FIFA hace coincidir su jornada dedicada al compromiso contra el racismo con el Día Internacional de la Paz de las Naciones Unidas (terceras jornadas de la FIFA contra la discriminación).
Octubre de 2004	Promulgación del Código Ético El Comité Ejecutivo de la FIFA aprueba el Código Ético de la FIFA elaborado por la Comisión de Ética y Deportividad, que en 2012 fue enmendado de la siguiente forma: art. 23: «Las personas sujetas al presente código no atentarán contra la dignidad o integridad de un país, de una persona o de un grupo de personas mediante palabras o acciones despectivas, discriminatorias o denigrantes, por razón de su raza, color de piel, etnia, origen nacional o social, género, idioma, religión, posicionamiento político o de otra índole, poder adquisitivo, lugar de nacimiento o procedencia, orientación sexual o cualquier otro motivo».
Junio de 2005	Se dedican las semifinales de la Copa FIFA Confederaciones en Alemania y los cuartos de final del Campeonato Mundial Juvenil de la FIFA en los Países Bajos a la campaña «No al racismo» (cuartas jornadas de la FIFA contra la discriminación).

Fecha	Evento/medida
Junio y julio de 2006	Los cuartos de final de la Copa Mundial de la FIFA™ constituyen el marco de las quintas jornadas de la FIFA contra la discriminación y ofrecen a la lucha contra el racismo en el fútbol una plataforma inmejorable. En los doce estadios, se cuenta con encargados de seguridad especiales, formados para detectar signos racistas, políticos o discriminatorios en general. Las embajadas de aficionados también participan en la lucha contra el racismo.
2007	La Copa Mundial Sub-20 de la FIFA en Canadá es el escenario de las sextas jornadas de la FIFA contra la discriminación.
Diciembre de 2008	Las séptimas jornadas de la FIFA contra la discriminación se celebran en el marco de la Copa Mundial Femenina Sub-20 de la FIFA en Chile.
2009	Enmienda de la disposición contra la discriminación del Código Ético Art. 7, Discriminación: «Los oficiales no ofenderán la dignidad de una persona o de un grupo de personas mediante palabras o acciones despectivas, discriminatorias o denigrantes, relacionadas con la etnia, raza, color, cultura, idioma, religión o sexo».
Junio de 2009	Las semifinales en Sudáfrica ofrecen a la federación internacional el escenario adecuado para las octavas jornadas de la FIFA contra la discriminación. Del 23 al 25 de junio se presenta el primer Foro de Football for Hope en Vanderbijlpark (Sudáfrica). Más de un centenar de especialistas del ámbito del desarrollo social buscan conjuntamente nuevas soluciones con ayuda del fútbol para los problemas sociales actuales.
Septiembre de 2009	La FIFA promulga para sus empleados la Directiva sobre acoso sexual e intimidación.
2010	Desde 2010, FIFA TMS Global Transfers and Compliance se involucra más intensamente en la protección de menores controlando de manera sistemática las transferencias de los jugadoras y jugadores, tanto en el fútbol <i>amateur</i> como en el profesional. El Bureau de la Comisión del Estatuto del Jugador examina las solicitudes de este tipo comprobando las circunstancias en cada caso particular, considerando a su vez las posibilidades de integración que el fútbol indudablemente ofrece para la integración.
Junio y julio de 2010	Las novenas jornadas de la FIFA contra la discriminación en el marco de los partidos de cuartos de final de la Copa Mundial de la FIFA™ ponen en primer plano la lucha contra el racismo en el fútbol en todo el mundo. El 10 de julio, da comienzo el primer Festival Football for Hope. Durante el primer intercambio intercultural en el <i>township</i> de Alexandra en Johannesburgo, el protagonismo es para los 32 equipos juveniles financiados sin excepción por el Programa Football for Hope, quienes encarnan el poder social del fútbol.

Fecha	Evento/medida
Junio y julio de 2011	La Copa Mundial Femenina de la FIFA™ de Alemania señala el inicio de la campaña Live Your Goals, con la cual la FIFA promociona desde entonces el fútbol femenino. Asimismo, las semifinales del Mundial femenino se dedican las décimas jornadas de la FIFA contra la discriminación.
Noviembre de 2012	Las undécimas jornadas de la FIFA contra la discriminación coinciden con la Copa Mundial de Futsal de la FIFA en Tailandia. En octavos de final, la bicampeona España y la anfitriona Tailandia condenan todas las formas de discriminación en el fútbol.
2013/2014	Grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación De 2013 a 2014, el grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación se reúne tres veces y emite recomendaciones para la implantación sostenible de medidas que fomenten de la diversidad y la lucha contra la discriminación. http://www.fifa.com/about-fifa/news/y=2016/m=9/news=clarification-on-fifa-task-force-against-racism-and-discrimination-2837757.html
Mayo de 2013	El grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación se reúne en la sede de la FIFA en Zúrich con motivo de su primera sesión, la cual se dedica principalmente a las medidas disciplinarias.
Mayo de 2013	El 63.º Congreso de la FIFA aprueba la resolución de la FIFA sobre la lucha contra el racismo y la discriminación. Esta se basa en los principios de información, prevención y sanción (incluidas sanciones deportivas, como la deducción de puntos y el descenso de categoría). https://resources.fifa.com/mm/document/afsocial/anti-racism/02/08/56/92/fifa-paper-against-racism-es-def_spanish.pdf
Junio de 2013	Durante las semifinales de la Copa FIFA Confederaciones Brasil 2013, ambas selecciones dejan claro sobre el terreno de juego antes del partido que no hay sitio en el fútbol para el racismo y la discriminación. Del 26 al 29 de junio, el segundo Foro de Football for Hope congrega a 200 directivos y activistas de 50 países para intercambiar experiencia sobre cómo el poder del fútbol puede emplearse como herramienta para el desarrollo social.
Junio de 2013	Iniciativa para refugiados en todo el mundo En un curso de cinco días, se forma a cinco instructores para que puedan llevar a la práctica sus conocimientos en los meses siguientes en el marco de un festival de fútbol y talleres para niños sirios en los campos de refugiados cerca de Irbid (Jordania). El curso en Irbid es una de las numerosas medidas que ha emprendido la FIFA en apoyo de los refugiados sirios. Asimismo, a este proyecto corresponde una donación de 200 000 USD con los que se construye un campo de césped artificial en el municipio de Turrá, a seis km de la frontera siria. Por otra parte, se reparten 15 000 camisetas entre los refugiados. http://es.fifa.com/development/news/y=2013/m=6/news=fifa-support-syrian-refugees-2103414.html
Septiembre de 2013	Los temas más importantes de la segunda sesión del grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación en Zúrich son la prevención y la concienciación.

Fecha	Evento/medida
Julio de 2014	Durante los cuartos de final de la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™, la comunidad del fútbol celebra la decimotercera edición de las jornadas de la FIFA contra la discriminación. Además del protocolo especial de partidos contra la discriminación, la FIFA inicia en los medios sociales una campaña interactiva para poner el foco de atención sobre esta importante cuestión. 32 equipos de ONG de todo el mundo se dan cita en el Festival Football for Hope de Caju, Río de Janeiro (Brasil) en un intercambio intercultural con un torneo de fútbol.
Diciembre de 2014	El grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación se reúne en la sede de la FIFA en Zúrich para celebrar su tercera y última sesión. Desde entonces, sus recomendaciones se han llevado a la práctica de manera sostenible.
Marzo de 2015	1.ª Conferencia de la FIFA sobre fútbol femenino y liderazgo En el marco del Día Internacional de la Mujer de la FIFA en Zúrich, la FIFA organiza una conferencia sobre fútbol femenino y liderazgo. En ella, tienen lugar ponencias y debates sobre igualdad y lucha contra la discriminación. http://es.fifa.com/womens-football/news/y=2015/m=3/news=los-expertos-expresan-la-necesidad-de-cupos-para-las-mujeres-2555759.html
Mayo de 2015	Sistema de vigilancia antidiscriminación de la FIFA Durante los clasificatorios de la Copa Mundial de la FIFA™ se presenta en el Estadio de Wembley en Londres el sistema de vigilancia antidiscriminación de la FIFA. http://es.fifa.com/sustainability/news/y=2015/m=5/news=observadores-antidiscriminacion-para-los-clasificatorios-de-rusia-2018-2604238.html https://www.youtube.com/watch?v=yZskblAsmnY http://resources.fifa.com/mm/document/afsocial/anti-racism/02/60/42/16/fifaanti-discriminationmonitoringsystem_summary_may2015_neutral.pdf
Mayo de 2015	Diez años de Football for Hope Durante sus diez años de existencia, Football for Hope ha brindado apoyo a más de 450 programas de 170 ONG de 78 países que trabajan por el desarrollo social con ayuda del fútbol. De capital importancia en estos números proyectos son la diversidad e inclusión, p. ej. a través del empoderamiento de mujeres y jóvenes, pero también mediante el apoyo a personas con discapacidades, niños y jóvenes de extractos sociales desfavorecidos, así como a refugiados. Por ejemplo, con motivo de la Copa Mundial de la FIFA Sudáfrica 2010™, se construyeron en África, en colaboración con organizaciones locales, 20 centros de Football for Hope con la infraestructura necesaria para poder realizar la oferta que los jóvenes y vecinos del lugar necesitaban. Antes de la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™, la FIFA buscó expresamente en Brasil ONG que trabajaran por el cambio social a través del fútbol y amplió la cifra de ONG brasileñas con las que colabora de cinco a 27. http://es.fifa.com/sustainability/football-for-hope.html

Fecha	Evento/medida
Junio de 2015	Programa de Desarrollo del Liderazgo Femenino de la FIFA 35 mujeres de gran talento de todo el mundo participaron en el programa, con una duración de nueve meses en los que se cursaban tres módulos prácticos. Un elemento central son los proyectos elegidos por las participantes como motor para el fútbol femenino y juvenil femenino en sus respectivas federaciones miembro. http://es.fifa.com/womens-football/news/y=2015/m=6/news=la-fifa-inaugura-un-nuevo-programa-destinado-a-incrementar-la-presenci-2652815.html http://es.fifa.com/womens-football/news/y=2016/m=2/news=se-clausura-en-amsterdam-la-edicion-inaugural-del-programa-de-desarrol-2767684.html
Junio de 2015	Coincidiendo con las semifinales de la Copa Mundial Sub-20 de la FIFA en Nueva Zelanda, se celebra la decimocuarta edición de las jornadas de la FIFA contra la discriminación. http://es.fifa.com/sustainability/news/y=2015/m=6/news=los-voluntarios-conmemoran-el-dia-contra-la-discriminacion-2650390.html
Julio de 2015	Presentación de la Estrategia de Sustentabilidad de la FIFA para la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™ La estrategia constituye la base de un plan de acción práctico en aras de la sustentabilidad, la diversidad y la lucha contra la discriminación. http://es.fifa.com/worldcup/news/y=2015/m=7/news=amplia-estrategia-de-sustentabilidad-para-la-copa-mundial-de-la-fifa-2-2666927.html
Septiembre de 2015	Con motivo de la situación de los refugiados en todo el mundo, la agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR recibe una donación de 1 millón de USD.
Septiembre de 2015	La FIFA pone a disposición de la red Queer Football Fanclubs (QFF) para su reunión anual el auditorio de su sede principal en Zúrich. La QFF combate todas las formas de discriminación en el fútbol, en especial aquellas basadas en la orientación sexual.
Octubre de 2015	Guía de la FIFA de buenas prácticas en materia de diversidad y lucha contra la discriminación Se presenta la Guía de la FIFA de buenas prácticas en materia de diversidad y lucha contra la discriminación como apoyo al compromiso de todas nuestras federaciones miembro. http://es.fifa.com/sustainability/news/y=2015/m=10/news=nueva-guia-de-buenas-practicas-sobre-diversidad-y-antidiscriminacion-2710547.html
Enero de 2016	En nombre de todos aquellos que ayudan a los refugiados mediante el fútbol, el exinternacional alemán Gerald Asamoah, hijo de un refugiado ghanés, recoge en Zúrich el premio Fair Play de la FIFA. http://www.fifa.com/the-best-fifa-football-awards/fair-play-award/index.html

Fecha	Evento/medida
Febrero de 2016	En el marco de una serie de reformas, el Congreso extraordinario de la FIFA de 2016 conviene en conceder un mayor reconocimiento y promoción a las mujeres en el fútbol: Elección por parte de cada confederación de al menos una mujer como miembro del Consejo de la FIFA como objetivo estatutario de la FIFA a fin de lograr un proceso de toma de decisiones y una cultura decisoria de mayor diversidad. http://es.fifa.com/governance/how-fifa-works/the-reform-process.html
Marzo de 2016	2.ª Conferencia de la FIFA sobre fútbol femenino y liderazgo Se celebra en Zúrich la segunda Conferencia de la FIFA sobre fútbol femenino y liderazgo, dedicada al tema «Reformas para la igualdad». En ella participan ponentes como la campeona del mundo de Abby Wambach y la leyenda del tenis Billie Jean King. http://es.fifa.com/womens-football/news/y=2016/m=3/news=infantino-exige-objetivos-ambiciosos-para-las-mujeres-en-puestos-de-re-2769123.html http://es.fifa.com/womens-football/news/y=2016/m=3/news=la-conferencia-de-la-fifa-sobre-futbol-femenino-y-liderazgo-se-transmi-2768585.html
Abril de 2016	En 2016, la FIFA pone su campo de fútbol a disposición del proyecto «Football connects» de la organización suiza Raumfang para que un grupo de entre 20 y 30 refugiados de entre 12 y 18 años que llegaron a Suiza solos puedan entrenar con entrenadores profesionales una vez por semana. El saque inicial del primer entrenamiento lo protagonizó el presidente de la FIFA Gianni Infantino. «Football Connects» entrena en doce instalaciones de suiza a unos 250 adolescentes de entre 12 y 18 años de Eritrea, Afganistán y Siria. http://es.fifa.com/sustainability/news/y=2016/m=4/news=el-futbol-como-ayuda-a-los-inmigrantes-2780326.html
Junio de 2016	Da comienzo la segunda edición del Programa de Desarrollo del Liderazgo Femenino de la FIFA. http://es.fifa.com/womens-football/videos/y=2016/m=3/video=programa-de-desarrollo-del-liderazgo-femenino-de-la-fifa-2768611.html http://es.fifa.com/womens-football/videos/y=2016/m=6/video=fin-del-primer-modulo-de-liderazgo-2800836.html http://es.fifa.com/womens-football/news/y=2016/m=9/news=las-lideres-continuan-su-trayecto-2831625.html
Septiembre de 2016	Premio de la FIFA a la Diversidad 2016 El jurado, compuesto por once expertos de la familia del fútbol y representantes de organizaciones gubernamentales y ONG, otorga la organización india Slum Soccer el Premio de la FIFA a la Diversidad. La secretaria general Fatma Samoura hace entrega del galardón en Manchester (Reino Unido) en presencia de los miembros del jurado Clarence Seedorf y Thomas Hitzlsperger. Los finalistas de la edición 2016 son International Gay & Lesbian Football Association (IGLFA) y la organización inglesa Kick it out (KIO). http://es.fifa.com/sustainability/news/y=2016/m=8/news=con-amplias-miras-a-futuro-2824398.html http://www.fifa.com/sustainability/news/y=2016/m=9/news=slum-soccer-claim-inaugural-fifa-diversity-award-2836958.html

Fecha	Evento/medida
Septiembre de 2016	Después de que la gira del torneo de la Copa Mundial Femenina Sub-17 de la FIFA hiciera escala en el campo de refugiados de al-Zaatari en agosto de 2016, en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la FIFA invitó a la organización Asian Football Development Project (AFDP), a la Fundación UEFA, al Comité Organizador de Jordania y a 250 niñas y jóvenes al partido inaugural del torneo. Por cada gol marcado en el encuentro entre México y Nueva Zelanda (5-0), se entregaron 150 balones a los refugiados. http://www.fifa.com/u17womensworldcup/news/y=2016/m=9/news=football-gives-brief-moment-of-relief-to-al-zaatari-s-refugee-girls-2838110.html
Octubre de 2016	Presentación de «FIFA 2.0: el futuro del fútbol» El plan de acción FIFA 2.0 insta a la promoción de los derechos humanos, la inclusión de niñas y mujeres y la promoción de la diversidad como parte de la visión global de futuro de la FIFA. http://es.fifa.com/about-fifa/news/y=2016/m=10/news=gianni-infantino-presenta-fifa-2-0-el-futuro-del-futbol-2843430.html
Noviembre de 2016	Campaña #ENDviolence durante la Copa Mundial Femenina Sub-20 de la FIFA Papúa Nueva Guinea 2016 Junto con la Confederación de Fútbol de Oceanía, UNICEF, ONU Mujeres, el Proyecto de Empleo Juvenil, el Consulado Australiano y la Embajada de los Estados Unidos en Puerto Moresby, la FIFA utiliza el torneo como plataforma para la lucha contra la violencia hacia las mujeres y los niños. Con este fin, se imparten talleres para jóvenes, se organiza un desfile por las calles de la ciudad y se graba un videoclip durante la final. http://www.fifa.com/u20womensworldcup/videos/y=2016/m=11/video=give-the-red-card-to-violence-against-women-and-children-endviolence-2856655.html
Marzo de 2017	Se amplía la lista de motivos para solicitar la transferencia internacional o la primera inscripción de un jugador menor de edad. Las federaciones pueden presentar solicitudes en el TMS motivadas por cuestiones humanitarias. Cuando una federación presenta una solicitud para un menor de edad que cambia su afiliación por motivos humanitarios (cuando el menor estaba inscrito en la federación de su país o en otra), la federación anterior no tiene acceso a la información que contiene dicha solicitud, no se le pedirá que se posicione al respecto y no será informada sobre la decisión de la comisión. A fin de proteger al jugador menor de edad y a su familia, así como para evitar que las autoridades de su país de origen tengan constancia de su paradero, no se implicará en el proceso a la federación a la que este haya pertenecido. http://farenet.org/news/fifa-announce-changes-make-easier-young-refugees-play/

Fecha	Evento/medida
Marzo de 2017	Conferencia de la FIFA sobre Igualdad e Inclusión Se celebra en Zúrich la Conferencia de la FIFA sobre Igualdad e Inclusión de 2017 con el título «Convertir la igualdad en una realidad», que da continuidad a la conferencia sobre Fútbol Femenino y Liderazgo celebrada en años anteriores. http://es.fifa.com/womens-football/news/y=2017/m=3/news=igualdad-e-integracion-de-las-palabras-a-los-hechos-2874862.html http://es.fifa.com/about-fifa/fifa-1904/issues/newsid=2878327.html
Marzo de 2017	El Consejo Asesor sobre Derechos Humanos independiente debate sobre la lucha contra la discriminación Para reforzar el compromiso con el respeto a los derechos humanos, se constituye un Consejo Asesor sobre Derechos Humanos integrado por expertos internacionales de las Naciones Unidas, sindicatos, la sociedad civil y las empresas. Durante su primera sesión en Zúrich, uno de los asuntos principales es la estrategia de la FIFA en materia de diversidad y lucha contra la discriminación. http://es.fifa.com/governance/news/y=2017/m=3/news=el-consejo-asesor-sobre-derechos-humanos-se-reunira-el-13-de-marzo-2875486.html
Marzo de 2017	Se reúne por primera vez un grupo de trabajo constituido internamente para debatir y mejorar la accesibilidad a los partidos de la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™ a personas con discapacidades o movilidad reducida.
Abril de 2017	Accesibilidad a los estadios de la Copa FIFA Confederaciones 2017 Todos los estadios de la Copa FIFA Confederaciones disponen de instalaciones para personas con discapacidad y movilidad reducida. Los espectadores que necesiten entradas con acceso especial, entre ellos personas con discapacidad o movilidad reducida, así como personas obesas, tienen a su disposición cuatro tipos diferentes de localidad; de este modo podrán disfrutar la experiencia de los partidos del mundial sin contratiempos. La mayoría de las categorías de entradas incluyen una entrada gratuita para un acompañante. http://es.fifa.com/confederationscup/news/y=2017/m=4/news=la-accesibilidad-de-la-copa-confederaciones-en-primera-persona-2880052.html
Abril-junio de 2017	Se realizan cursos de formación sobre lucha contra la discriminación para todos: desde los árbitros, con sus diferentes funciones, hasta los voluntarios de la Copa FIFA Confederaciones 2017. Además, con el apoyo de McDonald's, se instruye a todos los voluntarios en cuestiones relacionadas con la accesibilidad.

Fecha	Evento/medida
Mayo de 2017	El Consejo de la FIFA debate sobre la situación de la lucha contra la discriminación, en especial en relación con los preocupantes incidentes acaecidos recientemente. Hace hincapié en que, en caso de incidentes racistas, las federaciones miembro y los árbitros deben aplicar consecuentemente el procedimiento en tres niveles, el cual establece que el árbitro debe en primer lugar interrumpir el encuentro y exhortar a los espectadores a que abandonen el comportamiento racista. En caso de que esta acción no dé resultado, interrumpirá el partido de nuevo. En caso de que el comportamiento racista del público persista, suspenderá definitivamente el partido. http://es.fifa.com/about-fifa/news/y=2017/m=5/news=el-consejo-de-la-fifa-prepara-el-congreso-y-adopta-decisiones-clave-pa-2883380.html
Junio y julio de 2017	Selección de numerosas actividades relacionadas con la lucha contra la discriminación en la Copa FIFA Confederaciones Rusia 2017 En la Copa FIFA Confederaciones 2017, la FIFA pone en práctica el procedimiento en tres niveles para incidentes discriminatorios por primera vez en un torneo oficial y emplea a observadores antidiscriminación en todos los encuentros. Con este procedimiento, los árbitros pueden interrumpir un partido mientras se pide a los espectadores por la megafonía del estadio que cesen su comportamiento discriminatorio. En caso de que esto no suceda, pueden volver a interrumpir el encuentro y dirigirse de nuevo al público. De ser necesario, vuelven a interrumpir el partido y, en último caso, lo suspenden definitivamente. En todas las tarjetas de hinchas, que los espectadores llevan en el estadio y sirven como billete en el transporte público, puede leerse «Say No to Racism», ‘no al racismo’. Del 26 al 28 de junio, se celebra en Kazán (Rusia) el tercer Foro de Football for Hope que congrega a numerosas ONG y que sirve como plataforma de intercambio con la FIFA y con el Comité Organizador Local. Muchas ONG trabajan para eliminar la discriminación, entre otras vías, mediante el fomento de la diversidad y la inclusión en diversos ámbitos. Por último, la FIFA completa sus acciones durante este torneo con las decimoquintas jornadas de la FIFA contra la discriminación que tuvieron lugar durante las semifinales. http://es.fifa.com/confederationcup/news/y=2017/m=6/news=la-fifa-reforzara-sus-mecanismos-contr-la-discriminacion-en-la-copa-f-2895102.html https://www.youtube.com/watch?v=-q3n9_mkdhY http://es.fifa.com/sustainability/news/y=2017/m=6/news=football-for-hope-forum-inspires-in-kazan-2898955-2899032.html
Julio de 2017	En el marco del Programa de la UEFA para Mujeres en Posiciones de Liderazgo, se reúnen en Ámsterdam bajo el lema «Avanzar juntas» las participantes del Programa de Desarrollo del Liderazgo Femenino de la FIFA y la UEFA. Durante dos días, pueden intercambiar experiencias entre ellas y poner al día sus conocimientos. http://es.fifa.com/womens-football/news/y=2017/m=7/news=allanando-el-camino-hacia-el-futuro-2901380.html

Fecha	Evento/medida
Septiembre de 2017	En la segunda reunión del grupo de trabajo sobre accesibilidad en Moscú, la FIFA, el Comité Organizador Local y representantes de McDonald's discuten con expertos de ONG sobre cómo garantizar la accesibilidad de los Estadios de la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™ cumpliendo con los requisitos y recomendaciones para un Mundial accesible.
Octubre de 2017	Seminario de ética durante la Copa Mundial Sub-17 de la FIFA 2017 Como proyecto piloto, las ocho selecciones de los grupos A y F asisten a un seminario sobre lucha contra la discriminación, cuyos principales temas son el acoso sexual y la igualdad de género. Además, por primera vez desde la Copa Mundial Sub-17 de la FIFA Trinidad y Tobago 2001, dirigen los encuentros masculinos árbitros de la FIFA. http://es.fifa.com/u17worldcup/news/y=2017/m=10/news=talleres-de-etica-diversion-y-educacion-para-los-sub-17-2913676.html
Octubre de 2017	Premio de la FIFA a la Diversidad 2017 La secretaria general de la FIFA Fatma Samoura entregó el Premio de la FIFA a la Diversidad 2017 en presencia del FIFA Legend Emmanuel Amunike a la ONG Soccer Without Borders, que realiza su labor en EE. UU., Uganda y Nicaragua. Otros finalistas son Moving Goalposts (Kenia), Uni Papua Football Community (Indonesia) y la red internacional Discover Football. http://www.fifa.com/sustainability/news/y=2017/m=11/news=fifa-diversity-award-2017-crowns-soccer-without-borders-2918447.html
Noviembre de 2017	Las ONG de Rusia y Europa se reúnen con motivo de un seminario organizado por la FIFA y adidas, a fin de debatir sobre cómo lograr cambios positivos en la vida social de niños con discapacidad mediante entrenamientos efectivos. http://es.fifa.com/sustainability/news/y=2017/m=10/news=los-ninos-discapacitados-aprenden-aptitudes-para-la-vida-a-traves-del--2915922.html
Diciembre de 2017	El procedimiento en tres niveles contra los incidentes discriminatorios se pone en práctica durante la Copa Mundial de Clubes de la FIFA EAU 2017.

III APLICAR LA DIVERSIDAD Y LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN AL FÚTBOL





III APLICAR LA DIVERSIDAD Y LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN AL FÚTBOL

A continuación, clasificamos las acciones de la FIFA que pueden ser útiles a las federaciones miembro de acuerdo con los cinco pilares de acción mencionados anteriormente. Los ejemplos expuestos en este capítulo provienen de casos prácticos de la FIFA, de las federaciones o de los clubes.







1.^{ER} PILAR: REGLAMENTACIÓN



La política interna de una federación miembro sienta las bases de una reglamentación específica y eficaz en materia de diversidad y lucha contra la discriminación. Esta establece fundamentos jurídicos homogéneos para la labor de los empleados de todos los departamentos y comisiones. Esto se aplica tanto al ámbito de la comunicación como al de las sanciones, al de la educación o al del trabajo en red y la colaboración. A su vez, la práctica también puede motivar la introducción de cambios en los reglamentos vigentes de clubes y ligas.

El caso de la FIFA es un buen ejemplo de ello. Los arts. 3 y 4 de los Estatutos de la FIFA contienen algunos principios para las políticas internas de las federaciones miembro. En ellos también se basa la redacción del Código Ético de la FIFA y del Código de Conducta de la FIFA. Los Estatutos de la FIFA también tienen una influencia decisiva en la estructura y redacción del Código Disciplinario de la FIFA y el

Reglamento de Seguridad en los Estadios. Gracias a esta estructura, en particular, el Departamento de Sustentabilidad y Diversidad de la FIFA puede tomar la iniciativa en materia de diversidad y lucha contra la discriminación.

Por motivos deportivos, económicos y sociales, a las federaciones miembro de la FIFA les interesa que el fútbol, como disciplina deportiva que fomenta las relaciones internacionales en todos sus planos, esté abierto al mundo y sea accesible a todos. Para ello, es necesario no ignorar los incidentes discriminatorios en un primer momento, sino examinarlos de manera proactiva. Solo entonces se puede actuar con credibilidad y de forma sostenible.

Una medida importante para lograr la igualdad consiste también en reflejar la diversidad en la composición de la plantilla de empleados y en sus condiciones laborales.

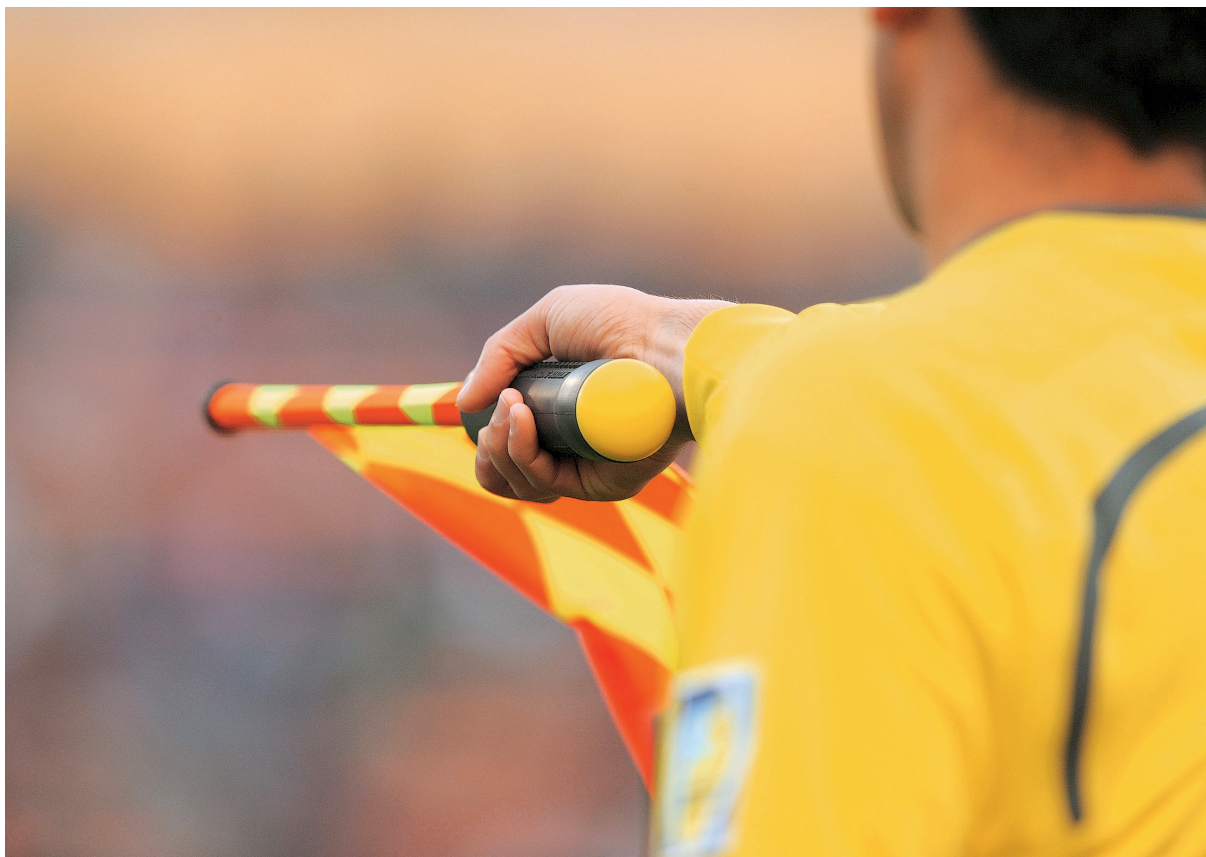
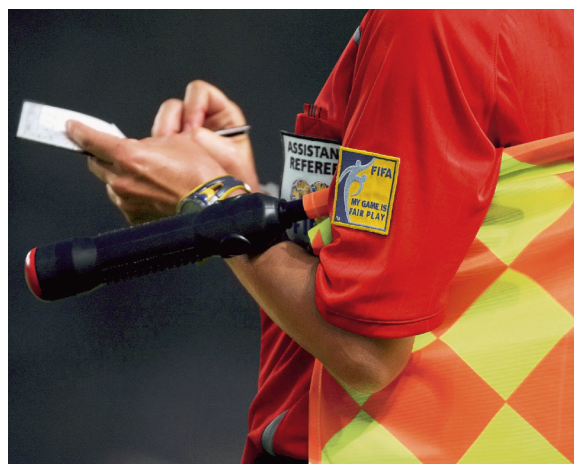
1.1 Código disciplinario

A fin de posibilitar a nuestras federaciones miembro una vía práctica de reacción en el plano jurídico-deportivo ante incidentes discriminatorios en el fútbol y su entorno directo, se recomiendan las negociaciones sobre incidentes discriminatorios y la imposición de sanciones estrictas. De este modo, las federaciones demuestran a todos los actores su voluntad de entrar en acción. Las disposiciones necesarias deben comunicarse de manera transparente, tanto a oficiales de partido como a quienes asisten a los estadios.

Asimismo, podrían imponerse sanciones económicas de manera tal que redunden en beneficio de la responsabilidad social en el fútbol. Si estos puntos se cumplen de conformidad con el código disciplinario, logran efectos tanto reactivos como preventivos.

Concretamente, en el art. 58 (Discriminación) del Código Disciplinario de la FIFA se detalla un modelo para

reaccionar ante incidentes discriminatorios. Por otra parte, secciones importantes de los arts. 57 (Ofensas al honor y deportividad) y 67 (Responsabilidad de la conducta de los espectadores) de dicho texto contribuyen a establecer los criterios correspondientes. Estos se explican detalladamente en el 2.º pilar «Control y sanciones» de esta guía de buenas prácticas.



1.2 Seguridad dentro y fuera del estadio



Los jugadores, entrenadores, oficiales y espectadores deben estar protegidos contra la discriminación en los estadios. La existencia de normas efectivas sobre seguridad en los estadios tiene un efecto preventivo. Además, en ellas se establece el protocolo de actuación en situaciones graves de discriminación. A ellas deben ceñirse desde los principales responsables de seguridad hasta las fuerzas del orden y los locutores de los estadios. Un servicio de seguridad es respetuoso con el público e integrador cuando da la bienvenida a todos y actúa de manera adecuada y prudente en casos de discriminación o si hay indicios de esta.

Asimismo, el Reglamento FIFA de Seguridad en los Estadios contiene un modelo de evaluación del riesgo que deben aplicar las fuerzas de seguridad competentes (art. 7). De este modo es posible prever aspectos discriminatorios y prepararse expresamente para hacerles frente. Además, el Reglamento FIFA de Seguridad en los Estadios también contempla aspectos arquitectónicos con el fin de garantizar la accesibilidad a los estadios.

El anexo C del Reglamento FIFA de Seguridad en los Estadios proporciona unas disposiciones antidiscriminación muy útiles que pueden incluirse en las normativas de los estadios y de los días de partido. De este modo, se advertía a los titulares de entradas en el Código de Conducta en los Estadios de la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™ sobre la prohibición del «material de contenido ofensivo, racista, xenófobo



o a favor de una causa o ideología, como, entre otros, pancartas, banderas, señales, símbolos y folletos, objetos o ropa, que puedan impedir que los otros espectadores disfruten del evento, distraer del interés deportivo de la competición o fomentar cualquier forma de discriminación».

Para prevenir y actuar responsablemente en las situaciones decisivas, se deberá involucrar a organizaciones estatales si así lo dispone la legislación nacional, tales como fuerzas policiales y organizaciones de prevención social. De este modo se puede garantizar la seguridad en caso de incidentes discriminatorios.



1.3 Empleo y política de contratación

La FIFA prevé un mínimo de una mujer entre los representantes elegidos para el Consejo por cada confederación; además, también se incluyó la promoción del papel de la mujer entre los objetivos estatutarios explícitos de la FIFA, a fin de crear un entorno y una cultura más diversos a la hora de tomar decisiones». (FIFA 2.0, 2016).

Una política de empleo inclusiva en las federaciones miembro requiere una relación respetuosa y solidaria entre sus empleados. Dicha política regula la interacción entre ellos, que debe ser armónica y respetuosa. Esto se refleja de manera positiva no solo en el trabajo de la federación, sino también en su imagen pública y en el éxito de su colaboración con los demás.

«No toleramos la discriminación, el acoso sexual ni ningún tipo de abuso de poder» (Código de Conducta de la FIFA, 2018).

El Código de Conducta de la FIFA representa un ejemplo de los elementos que garantizan el trato igualitario de todos los empleados. Los principios fundamentales son la integridad, el respeto, la dignidad y la tolerancia cero respecto a la discriminación y el acoso. Se informará a los nuevos empleados sobre estos principios y se les entregarán, p. ej. unas directrices sobre acoso sexual en el lugar de trabajo.



La ecuatoriana **María Sol Muñoz Altamirano** es la primera mujer en representar a Sudamérica (CONMEBOL) en el Consejo de la FIFA. Además, es miembro del jurado del Premio de la FIFA a la Diversidad. Antes de asumir este cargo, fue durante tres años directora de Relaciones Públicas del Club Deportivo de la Universidad Católica de Quito, que milita en la primera división ecuatoriana.



«Una de las labores de la FIFA es proteger la diversidad sobre el terreno de juego, en las gradas y en todos los ámbitos de la sociedad que disfrutan del deporte más popular». Hasta que tomó posesión de su cargo el 20 de junio de 2016, la senegalesa **Fatma Samoura** realizaba la función de coordinadora humanitaria de la ONU y representante residente del PNUD en Nigeria.

«La FIFA prohíbe estrictamente la contratación discriminatoria o la toma de decisiones relativas a la contratación de personal en función de la raza, el color de piel, el género, la edad, el origen geográfico o étnico, la religión, la ideología, la discapacidad, la orientación sexual, la tendencia política, la extracción social, el estado civil, la nacionalidad o cualquier otra circunstancia protegida por la ley» (Código de Conducta de la FIFA, 2018).

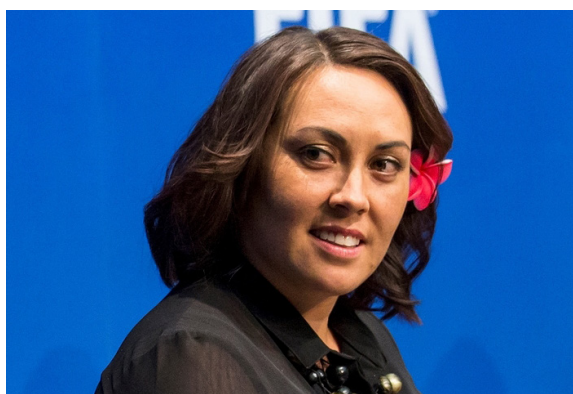
Gracias a la diversificación del talento, se amplían también el rendimiento y la competitividad nacional e internacional de la federación miembro. Si las vías de acceso están abiertas a todas las personas con diferentes orígenes y capacidades en igualdad de condiciones, los procesos de trabajo se ven favorecidos.



Joyce Cook, galardonada con la Orden del Imperio Británico, fundadora del Centro para el Acceso al Fútbol en Europa (CAFE) y exmiembro de la Junta Directiva de Fare network, es una apasionada defensora de la igualdad y la inclusión en el deporte. Desde noviembre de 2016, dirige la División de Federaciones Miembro de la FIFA. Antes de su ocupar su actual posición, fue miembro del jurado del Premio de la FIFA a la Diversidad. Durante la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™, colaboró con la FIFA con el objetivo de hacer la competición accesible para personas con discapacidad y participó en el proyecto de audiodescripción para hinchas con deficiencia visual y ciegos.

«Las empresas que apoyan la diversidad tienen más éxito» (McKinsey and Company, 2015).

Un código de conducta y un reglamento de personal que reflejen la diversidad y la lucha contra la discriminación de forma adecuada también repercutirán sobre el enfoque empleado para las nuevas contrataciones. Por tanto, es recomendable hacer hincapié en el talante abierto y la actitud inclusiva ya en la propia publicación de la vacante. En los procesos de contratación y en la redacción de la descripción de los puestos vacantes, se deberá tener en cuenta la composición de la plantilla existente con vistas a lograr una diversidad que fomente el espíritu de equipo.



«Nuestra estrategia para el fútbol femenino se concentra en los ámbitos de la gestión y la dirección. Lo que tenemos que hacer ahora es implantar esta estrategia en todas las federaciones», explica **Sarai Bareman**, directora de Fútbol Femenino de la FIFA. La neozelandesa, exdirectiva de la Federación Samoana de Fútbol y posteriormente, entre otros, vicesecretaria general de la Confederación de Fútbol de Oceanía, abogó con contundencia por el cambio en la Comisión de Reformas de la FIFA 2016.

«Quienes integran la administración de la FIFA merecen recibir un trato justo, respetuoso y digno. Nuestro objetivo es ofrecer el entorno y los recursos adecuados para promover el buen rendimiento y la evolución personal de todos los miembros de la administración de la FIFA. El espíritu de equipo también incluye proteger a nuestros compañeros y por ese motivo, si detectamos una conducta irrespetuosa o prácticas de contratación de personal injustas, debemos informar al respecto. [...] La FIFA adoptará medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, contra cualquier miembro de su administración que infrinja la normativa relativa al acoso». (Código de Conducta de la FIFA, 2018).

1.4 Responsable de la diversidad y la lucha contra la discriminación

Para que las federaciones miembro pongan en marcha su estrategia, es imprescindible que designen a un responsable para cuestiones de diversidad y lucha contra la discriminación. De este modo, por una parte, preservan la coordinación interna de su labor, así como los conocimientos especializados necesarios; por otra parte, fortalecen su compromiso continuado frente al público, los patrocinadores y otros socios.

Con el responsable de Diversidad y Lucha contra la Discriminación, los clubes tienen una persona de contacto de confianza a la que pueden dirigirse si tienen preguntas sobre la inclusión social en el fútbol. También se personaliza la participación en el diálogo internacional sobre diversidad y lucha contra la discriminación, así como el vínculo en esta materia con las correspondientes confederaciones y con la FIFA. El responsable vela por el equilibrio entre los cinco pilares detallados en esta guía sobre los que se sustenta la labor en materia de diversidad y lucha contra la discriminación de la federación. Asimismo, el responsable puede garantizar que todas las formas y manifestaciones de discriminación en el fútbol se incluyen en la creación de la estrategia y en las actividades de la federación.



«Debemos apoyar juntos a las mujeres en todos los ámbitos de la vida en lo que respecta a la igualdad, la inclusión, el liderazgo y el civismo a fin de lograr un cambio de mentalidad». **Hala Ousta**, responsable de Diversidad e Inclusión de la Federación Escocesa de Fútbol en la 3.ª Conferencia de la FIFA sobre Igualdad e Inclusión en marzo de 2017. Cada vez son más las federaciones de fútbol que cuentan con un responsable de Diversidad y Lucha contra la Discriminación.

Por tanto, realizará las siguientes funciones:

- Coordinación del ámbito de la diversidad y la lucha contra la discriminación con otros departamentos de la federación (p. ej. con los departamentos de prensa y de asuntos disciplinarios)
- Fomento de la accesibilidad en el lugar de trabajo
- Preparación de seminarios de formación para entrenadores y equipos arbitrales
- Evaluación de posibles actividades, proyectos y socios
- Responsabilidad sobre consultas externas
- Refuerzo de la posición y las acciones de la federación en actos a los que ha sido invitado
- Redacción de informes anuales
- Presentación de propuestas para optimizar las políticas internas de la federación, etc.



«Haré todo lo que esté en mi mano para que el racismo y la discriminación desaparezcan de mi país». El FIFA Legend **Alexéi Smertin**, exinternacional ruso y jugador, entre otros, del Lokomotiv de Moscú, el Girondins de Burdeos y el Chelsea, es el responsable de Lucha contra la Discriminación en la Federación Rusa de Fútbol.

1.5 Ejemplos de la familia del fútbol

⚽ Señalización y avisos de seguridad por la megafonía del estadio

Para prevenir los incidentes discriminatorios puede utilizarse señalización en la que se advierta sobre el uso de símbolos, cánticos y pancartas discriminatorias. Además, se puede recordar expresamente al público que si percibe incidentes de este tipo en su entorno, puede dirigirse a las fuerzas de seguridad. Se pueden realizar propuestas para los avisos por megafonía e imágenes para las pantallas del estadio (si las hubiera) a modo de prevención y para aumentar la seguridad en caso de que se produzcan incidentes discriminatorios.

⚽ Involucración en el proceso de concesión de licencias

Algunas federaciones y ligas han integrado la diversidad y la lucha contra la discriminación en su proceso de concesión de licencias. Por ejemplo, existe el deber de introducir una disposición antidiscriminación en los estatutos de la federación. Asimismo, hay un modelo de normativa de los estadios que incluye disposiciones antidiscriminación. Por otra parte, pueden formar parte la obtención de la licencia por parte de los clubes la realización de acciones concretas y sostenibles.

⚽ Cuotas y medidas para fomentar la igualdad

Si bien no debiera ser necesario introducir cuotas, en algunas situaciones pueden suponer una oportunidad para introducir cambios en las organizaciones. Las cuotas en las federaciones deben ser solo un primer paso y con el tiempo pasar a ser innecesarias.

Según este principio, la FIFA establece que todas las confederaciones deben elegir al menos a una mujer entre sus representantes en el Consejo de la FIFA con el fin de promocionar la presencia de mujeres en los niveles más altos. También son conocidos otros ejemplos de introducción de cuotas, p. ej. para el equipo arbitral con el fin de tener en cuenta a miembros de minorías.

⚽ Concesión de un sello de calidad

Las federaciones pueden concebir un sistema para

conceder a los clubes un sello de calidad en diversidad y lucha contra la discriminación. A fin de lograr este reconocimiento, los clubes deben elaborar un plan de acción y ponerlo en práctica de forma demostrable. Los principios para obtener dicha certificación se pueden regir, p. ej., por el enfoque de las cinco columnas de la FIFA presentado en esta guía.

⚽ Revisión de la historia de la federación y política de conmemoración

Una federación miembro puede beneficiarse enormemente de revisar su propia historia y estudiar activamente si ha actuado de manera discriminatoria en alguna ocasión. Por otra parte, también se deben recopilar casos positivos. Ambas actividades no solo refuerzan la credibilidad y la identidad social de la organización en su propio seno, sino que también



Cristiano Ronaldo saluda a Polina Khaerdinowa, antes del partido de la Copa FIFA Confederaciones entre Rusia y Portugal disputado en el estadio del Spartak de Moscú, mientras se entonan los himnos nacionales.

III APLICAR LA DIVERSIDAD Y LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN AL FÚTBOL

transmiten una impresión positiva a las entidades con las que colabora en el presente y los socios potenciales. El objetivo de revisar el pasado de la propia federación es tomar conciencia de los comportamientos inadecuados en la historia de la federación o del club

para no repetirlos en el futuro y para demostrar públicamente la autenticidad de este compromiso.

Entre las actividades que se pueden enmarcar dentro de la revisión del pasado se encuentran las mesas



redondas sobre temas de este ámbito. También es posible publicar declaraciones o libros, o bien solicitar un informe a un historiador independiente. Se puede lograr que la federación o el club ponga su archivo a disposición de los estudiantes con este fin. La celebración de días conmemorativos anuales es otra forma de impulsar actividades para dar a conocer la historia de la federación. Puede darse el nombre de personas que hayan contribuido a la diversidad y la lucha contra la discriminación a torneos o premios.

Personas de confianza

En caso de necesidad, los empleados de la FIFA pueden dirigirse a personas de confianza externas (hombres y mujeres). También las federaciones deberían contar con personas de confianza del ámbito de la diversidad y la lucha contra la discriminación que puedan responder a preguntas sobre racismo y acoso sexual, así como sobre otros posibles conflictos. Estas personas deben contar con las aptitudes necesarias y guardar secreto profesional. Sus responsabilidades son:

- escuchar, asesorar y apoyar a los afectados,
- a petición del afectado y en colaboración con él, implantar medidas para acabar con el acoso, el hostigamiento, la difamación, etc., p. ej., mediante una conversación con el autor y su superior,
- informar a la persona afectada sobre las posibilidades en el ámbito del derecho penal y civil,
- a petición del afectado o conjuntamente con instancias superiores, informar internamente a la federación y exigir una investigación de los hechos,
- a petición de la comisión de reclamaciones, comunicar a esta última de forma anónima y con periodicidad anual el número de quejas y consultas, y —a fin de introducir mejoras— informar sobre el contenido esencial de su labor asesora. En aras de la igualdad, dicha comisión deberá tener una composición equilibrada de personas de ambos sexos.

Información sobre la simplificación de la inscripción de refugiados menores de edad en un club

En 2016, el Bureau de la Comisión del Estatuto del Jugador de la FIFA amplió la lista de motivos para solicitar la transferencia internacional o la primera inscripción de un jugador menor de edad en el **sistema de correlación de transferencias de la FIFA (TMS)**. De este modo, resulta más sencillo, p. ej. que los refugiados menores de edad puedan participar en el club de fútbol de su lugar de residencia.

En virtud de esta decisión, desde la primavera de 2017, se puede presentar una solicitud en el TMS por los siguientes motivos:

- El jugador cambia su afiliación por motivos humanitarios acompañado por sus padres.
- El jugador cambia su afiliación por motivos humanitarios sin sus padres.

Cuando una federación presenta una solicitud a través del TMS para un menor de edad que cambia su afiliación por motivos humanitarios (cuando el menor estaba inscrito en la federación de su país o en otra), la federación anterior no tiene acceso a la información que contiene dicha solicitud, no se le pedirá que se posicione al respecto y no será informada sobre la decisión de la comisión. A fin de proteger al jugador menor de edad y a su familia, así como para evitar que las autoridades de su país de origen tengan constancia de su paradero, no se implicará en el proceso del TMS a la federación a la que haya pertenecido.

2.º PILAR: CONTROL Y SANCIONES





Los controles y las sanciones son herramientas claves a la hora establecer las bases legales. No deberían darse situaciones en las que un jugador o un equipo abandone el campo a consecuencia de actos discriminatorios. Por este motivo, resultan de vital importancia los preparativos y las tareas posteriores en materia de seguridad, es decir, la colaboración de los departamentos de la federación y los oficiales de partido, en particular durante y después del partido. Asimismo, puede ser útil informar a los jugadores antes de los torneos sobre las medidas antidiscriminatorias para su propia protección. Por otra parte, el art. 4 de los Estatutos de la FIFA debería incluirse en los estatutos de la federación correspondiente.

Para la FIFA, no se trata de eliminar del estadio la pasión y las emociones que van unidas a ella. Solamente se sancionan y prohíben las conductas discriminatorias. Las medidas preventivas de las federaciones miembro pueden atenuar las sanciones.

Para que las federaciones miembro puedan actuar con decisión, es necesario categorizar claramente los actos discriminatorios. Los jugadores, entrenadores y oficiales, así como los espectadores, deben conocer el marco legal pertinente, incluidas las sanciones.

2.1 Detección de partidos de riesgo

Si es posible, la FIFA intenta detectar el potencial discriminatorio de los partidos de riesgo seis semanas antes de que se dispute el encuentro. Para declarar un encuentro «partido de riesgo» se tienen en cuenta no solo todas las formas de discriminación recogidas en los Estatutos de la FIFA, sino también los siguientes criterios de evaluación de partidos.

Estos consisten en la investigación y análisis de

- incidentes discriminatorios que hayan tenido lugar durante y después de partidos anteriores de los clubes o federaciones en cuestión,
- colectivos conocidos de xenófobos o de extrema derecha y su actividad en el fútbol y ramificaciones en los países de los clubes o federaciones participantes,
- los contextos históricos de los clubes o selecciones participantes respecto a las tensiones y hostilidades (también en relación con determinados acontecimientos y fechas sensibles),
 - relaciones difíciles entre los países de los clubes o federaciones participantes, o en particular tensiones religiosas en relación con las identidades nacionales de los clubes o federaciones participantes,

- crisis geopolíticas actuales relevantes que afecten a los países, clubes o federaciones participantes o las regiones geográficas que pudieran tener consecuencias en la actitud de los espectadores,
- posibles dinámicas de masas durante el juego,
- relevancia del partido en el contexto de la competición correspondiente y las dinámicas resultantes.

Para facilitar la identificación de partidos de riesgo, también las federaciones y confederaciones organizadoras pueden recopilar antes de los partidos de sus competiciones las opiniones de los clubes participantes y las autoridades municipales, policía y expertos externos, a fin de optimizar de la manera correspondiente su plan de seguridad.

Con motivo de la Copa FIFA Confederaciones Rusia 2017, Fare network presentó el Guía global sobre conductas discriminatorias en el mundo del fútbol.



2.2 Observadores antidiscriminación

A fin de mejorar los fundamentos de las decisiones de los órganos judiciales, el 63.º Congreso de la FIFA en 2013 adoptó en su resolución sobre la lucha contra el racismo y la discriminación la introducción de observadores antidiscriminación. Desde el principio de la fase preliminar de la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™, la FIFA, en colaboración con la organización Fare network, comenzó a identificar partidos con un elevado riesgo de verse afectados por incidentes discriminatorios. En los partidos de riesgo, la FIFA utiliza observadores antidiscriminación neutrales y anónimos, seleccionados, formados y contratados por la FIFA y Fare network. Su labor será informar a la FIFA de incidentes en los que existan pruebas de que ha habido discriminación.

Según las experiencias hasta la fecha con un sistema de supervisión similar, conviene que las confederaciones y federaciones introduzcan también observadores antidiscriminación en sus torneos.



12 de mayo de 2015, Estadio de Wembley, Londres: **Federico Addiechi**, jefe de Sustentabilidad y Diversidad de la FIFA, y **Piara Powar**, director ejecutivo de Fare network, anuncian su colaboración en el sistema de observadores antidiscriminación.



«Soy un portavoz de la gente. Me gustaría intentar darles una voz y procurar que se puedan expresar este tipo de cuestiones», comenta **Yaya Touré**, internacional marfileño y Futbolista Africano de Año desde 2011 hasta 2014. El 12 de mayo de 2015, Touré presentó, junto con la FIFA, el sistema de observadores antidiscriminación en el Estadio de Wembley.

2.3 Medidas de seguridad dentro y fuera del estadio

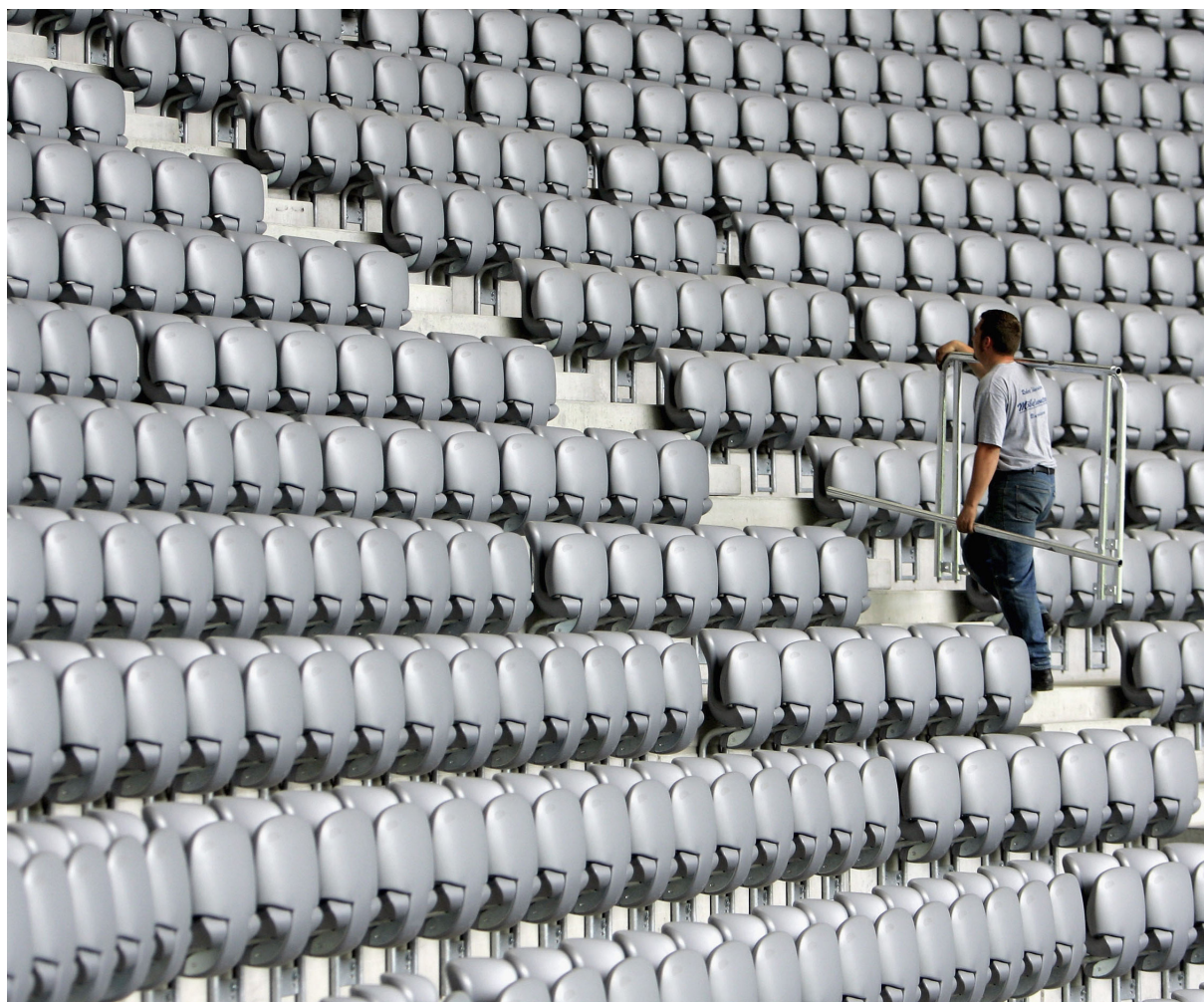
Además de las medidas de seguridad habituales, como

- incluir temas relacionados con la discriminación en la lista de objetos prohibidos, así como la señalización de advertencia correspondiente en el estadio,
- tratar el tema del comportamiento discriminatorio directamente con los espectadores (diálogo e instrucciones),
- eliminar u ocultar aquellos objetos discriminatorios (pancartas, prendas de vestir, pegatinas, etc.),
- expulsar a determinados espectadores,

se puede recurrir a los observadores de partidos como asesores durante los partidos. Un intercambio entre los

observadores y el personal de seguridad competente contribuye, entre otros, a detectar comportamientos y objetos, diseñar medidas de seguridad y a dar parte al árbitro de incidentes multitudinarios.

En la Copa FIFA Confederaciones Rusia 2017 y en la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™, por primera vez los observadores antidiscriminación estuvieron en contacto directo con los responsables de seguridad de la FIFA antes y durante los partidos.



2.4 Obligaciones de los árbitros y procedimiento en tres niveles para incidentes discriminatorios

Es aconsejable seguir ampliando continuamente los protocolos de actuación del equipo arbitral, a fin de que este disponga de los conocimientos necesarios para actuar de manera segura en caso de discriminación verbal o física. Estos son válidos tanto si son los jugadores, como si son los entrenadores, oficiales de partido o espectadores quienes participan en actos discriminatorios.

En este sentido, es decisiva la regla n.º 5 de las Reglas de Juego, que establece las siguientes obligaciones de los árbitros:

- «tomará medidas disciplinarias contra jugadores que cometan infracciones merecedoras de amonestación o expulsión»;
- «tomará medidas contra los miembros del cuerpo técnico de los equipos que no actúen de forma responsable y podrá expulsarlos del terreno de juego y sus alrededores»;
- «actuará conforme a las indicaciones de los otros miembros del equipo arbitral en relación con incidentes que no haya podido observar»;
- «detendrá, suspenderá temporalmente o suspenderá de manera definitiva el partido por cualquier tipo de infracción de las Reglas de Juego o interferencia externa». Estas obligaciones también se aplican al comportamiento de los espectadores.

El procedimiento en tres niveles para incidentes discriminatorios

En la Copa FIFA Confederaciones 2017 la FIFA empleó por primera vez en un torneo oficial el procedimiento en tres niveles para incidentes discriminatorios. El procedimiento en tres niveles permite a los árbitros:

1. interrumpir un partido y pedir a los espectadores por la megafonía del estadio que cesen su comportamiento discriminatorio;
2. en caso de que el comportamiento discriminatorio no cese o vuelva a comenzar, volver a interrumpir el encuentro y enviar a los jugadores a los vestuarios por un tiempo determinado, dirigirse de nuevo al público;
3. en caso de que el comportamiento discriminatorio persista o vuelva a comenzar, previa consulta, suspender el partido.

Las federaciones miembro pueden solicitar a la FIFA materiales de ayuda para aplicar procedimiento en tres niveles y formar al personal correspondiente.



El 9 de mayo de 2017, el Consejo de la FIFA hizo hincapié durante su sesión mantenida en Manama (Baréin) en que las federaciones miembro y los árbitros deben aplicar de manera consecuente el procedimiento en tres niveles para incidentes discriminatorios. Sobre la introducción del sistema de observadores antidiscriminación y el procedimiento en tres niveles para los árbitros en la Copa FIFA Confederaciones Rusia 2017, el presidente de la FIFA Gianni Infantino comentó lo siguiente: «El sistema que ya utilizaron todas las confederaciones en los clasificatorios del Mundial se empleará ahora por primera vez durante la fase final de la competición. Junto con el procedimiento en tres niveles, constituye uno de los hitos en la lucha contra la discriminación, así como en la historia de la Copa FIFA Confederaciones. Ambas iniciativas contribuyen a que los árbitros y otros colegiados puedan reconocer las conductas discriminatorias en los estadios para lograr un ambiente de deportividad y respeto».

2.5 Formación de los oficiales de partido y las fuerzas de seguridad

En todas las regiones del mundo hay símbolos, códigos, gritos y cánticos de naturaleza discriminatoria, explícita o implícita, que cambian con el tiempo. Por este motivo, conviene sensibilizar a los comisarios de partido y responsables de seguridad, así como a las fuerzas del orden, sobre los posibles actos discriminatorios. Podría publicarse un folleto sobre el tema que describa diversas formas de discriminación actuales y explique las posibles respuestas y colaboraciones dependiendo de la experiencia y los conocimientos con los que se cuente. En este sentido, la Guía global sobre conductas discriminatorias en el mundo del fútbol, elaborada por la organización Fare network, es de gran utilidad para reconocer las prácticas discriminatorias.



En la Copa FIFA Confederaciones Rusia 2017 y en la Copa Mundial de la FIFA™ se formó a muchos grupos objetivo en materia de diversidad y lucha contra la discriminación, entre ellos, los voluntarios.

2.6 Cumplimiento de los fundamentos legales

El art. 57 del Código Disciplinario de la FIFA dice lo siguiente sobre los actos injuriosos y la deportividad: «El que a través de palabras o gestos injuriosos, o por cualquier otro medio, ofenda el honor de una persona o contravenga a los principios de la deportividad o la moral deportiva, podrá ser sancionado conforme al art. 10 ss.».

El art. 58 prohíbe la discriminación: «El que mediante actos o palabras humille, discrimine o ultraje a una persona o a un grupo de personas [...] será suspendido por un mínimo de cinco partidos.», a lo que se sumará una multa no inferior a 20 000 CHF. Si el autor de la falta fuera un oficial, el importe de dicha multa será de 30 000 CHF como mínimo (v. art. 58, apdo. 1a)).

En el apdo. 1b), el art. 58 añade lo siguiente: «Si varias personas (oficiales y/o jugadores) del mismo club o asociación cometen una de las infracciones mencionadas en el apartado 1, letra a) al mismo tiempo, o si se presentan otras circunstancias agravantes, se podrá quitar, en el caso de una primera infracción, tres puntos al equipo sancionado y, en el caso de reincidencia, seis puntos; si se cometen más infracciones, se podrá decretar el descenso obligatorio a una categoría inferior.



Anin Yeboah, juez del Tribunal Supremo de Ghana, fue nombrado oficialmente presidente de la Comisión Disciplinaria de la FIFA en el 67.º Congreso de la FIFA en Baréin. En esta función, contribuye a la elaboración del procedimiento disciplinario para casos documentados de discriminación en competiciones de la FIFA.

En los partidos que no se otorguen puntos, se podrá decretar la exclusión del equipo de la competición».

Si la persona responsable del acto discriminatorio es un hincha, se impondrá a la federación una multa mínima de 30 000 CHF, «sin que [al hincha] se le impute una conducta u omisión culpable» (v art. 58, apdo. 2a)). Se podrán imponer sanciones más duras a las ofensas graves.

Entre ellas, se incluye la disputa de un encuentro a puerta cerrada. En los casos más graves, se podrán imponer una derrota por renuncia, la sustracción de puntos o la exclusión de la competición.

El art. 58, apdo. 3, hace referencia a los incidentes perpetrados por individuos: «Se sancionará a los espectadores que comentan una de las infracciones mencionadas en el apartado 1, letra a) de este artículo con una prohibición de acceso al estadio de al menos dos años».

Conviene recordar que, de acuerdo con el art. 146, apdo. 2 del Código Disciplinario de la FIFA, las federaciones miembro deberán incorporar el art. 58 en sus propios reglamentos.

2.7 Ejemplos de la familia del fútbol

⚽ Sistema de vigilancia antidiscriminación

En primer lugar, los clubes y equipos (en ocasiones, en colaboración con la policía) determinan cuáles son los partidos de riesgo según los criterios mencionados anteriormente. También es posible incluir a expertos externos de la administración pública o de organizaciones no gubernamentales, por ejemplo, de un consejo asesor de seguridad. Por último, se emplearán observadores antidiscriminación con la correspondiente formación en los partidos de riesgo identificados. En algunos partidos puede ser necesario emplear a dos observadores anónimos y neutrales a fin de poder recabar toda la información necesaria sobre las particularidades de cada club y sus correspondientes hinchadas.

⚽ La antidiscriminación en el acta del partido

Algunas federaciones han modificado el informe arbitral, de modo que, tras el encuentro, el árbitro pregunta a los equipos si han observado en el campo o en las gradas expresiones discriminatorias o si se han sentido discriminados. De ser así, el árbitro puede tomar nota del incidente en el campo correspondiente del formulario y el caso se remite a la instancia de la justicia deportiva competente.

⚽ Mecanismo de denuncias antidiscriminación

A fin de mejorar las posibilidades de denunciar y demostrar los incidentes discriminatorios de los que sean testigos, p. ej. los espectadores o los periodistas, puede introducirse un formulario de

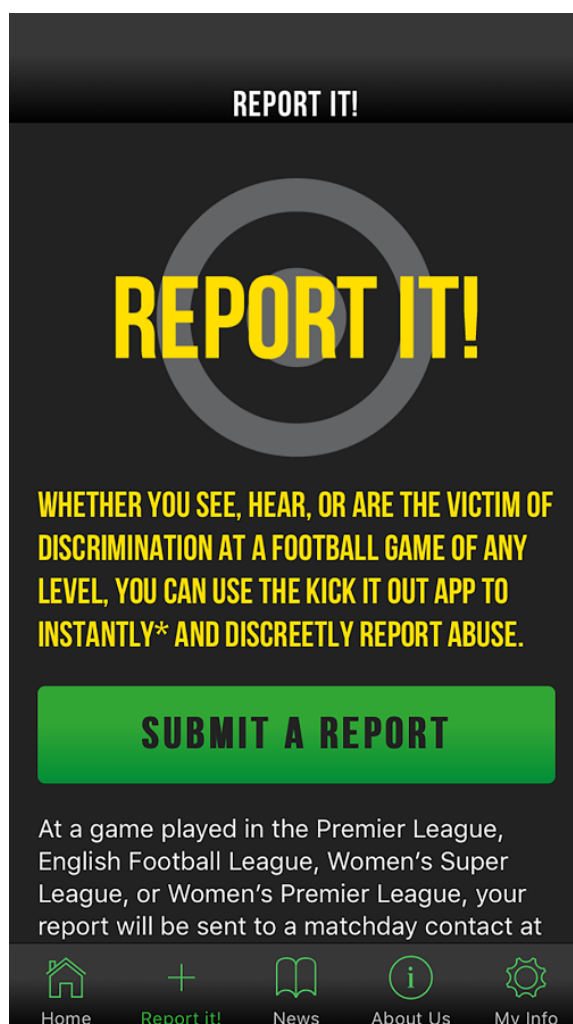


denuncia. Los espectadores pueden rellenarlo a través de internet y adjuntar imágenes y vídeos a modo de prueba. Otra posibilidad es que las federaciones miembro ofrezcan la posibilidad de presentar este tipo de denuncias por teléfono o mediante un escrito. A continuación, las denuncias recibidas podrían remitirse al departamento de asuntos disciplinarios de la federación para que las investigue.

Diálogo y modelos de suspensión condicional de sanciones

Además de imponer sanciones, o incluso antes de hacerlo, puede buscarse el diálogo con determinados hinchas o grupos de hinchas potencialmente problemáticos. Los grupos de trabajo que se reúnan de forma regular con los grupos de hinchas o determinadas personas para difundir un mensaje antidiscriminatorio pueden tener un efecto preventivo, p. ej. antes de una competición internacional.

Algunas federaciones organizan seminarios de prevención para aficionados, en particular dirigidos a aquellos que ya han sido sancionados. Con la colaboración de un moderador neutral, el diálogo entre demandantes y los demandados puede ayudar a estos últimos a comprender las posibles sanciones y a evitar comportamientos inadecuados en el futuro. Asimismo, el diálogo abre un espacio para la disculpa sincera o, en algunos casos, para una reconciliación entre la víctima y el agresor. En algunos clubes, estos procesos se han incluido en reuniones mensuales durante toda una temporada en las que el diálogo se ha adaptado a los incidentes locales. Además, existen modelos que combinan la prohibición de acceso a los estadios con la posibilidad de una suspensión condicional de la sanción.



La organización inglesa Kick it out, finalista de la edición 2016 del Premio de la FIFA a la Diversidad y respaldada por la Federación Inglesa de Fútbol, gestiona una aplicación a través de la cual se pueden recopilar en todo el país imágenes y vídeos que sirvan para demostrar incidentes discriminatorios.



**3.^{ER} PILAR:
EDUCACIÓN**



El carácter integrador del fútbol puede ser especialmente útil cuando se vincula con la educación. Introducir en la estrategia de las federaciones una labor educativa sobre diversidad y lucha contra la discriminación es una tarea muy exigente. No obstante, las inversiones de las federaciones miembro en la educación de sus miembros activos y empleados se ven recompensadas a medio plazo tanto en los aspectos deportivos como en los económicos.

El pilar «Educación» servirá para proporcionar a futbolistas, entrenadores y otros oficiales de partido los medios para actuar como personas con conciencia social. Hay diferentes formas de inculcarles que deben dar ejemplo de que la diversidad y la no discriminación son valores indiscutibles. La educación dentro, fuera y a través del fútbol puede transmitir conocimientos esenciales para prevenir la discriminación y para que las personas se comporten de manera ejemplar en caso de que se produzcan incidentes discriminatorios en su entorno. La educación en el contexto del fútbol se caracteriza especialmente por responder a las necesidades de las personas de cada lugar. Por eso, los programas y proyectos pueden diferir dependiendo

de donde vayan a implantarse. Para aplicar con éxito las soluciones de una federación miembro en otra, es necesario someterlas previamente a un cuidadoso análisis.

La educación a través del fútbol empieza en el lugar donde las personas se encuentran en su entorno social. Para ello, es imprescindible disponer de conocimientos de pedagogía social y didáctica. La labor educativa en el ámbito del fútbol va mucho más allá de los vídeos promocionales para campañas. Debe ser sostenible, para lo cual es necesario involucrar directamente a todos los grupos objetivo (p. ej. jugadores jóvenes, aficionados u oficiales de partido) y fomentar el diálogo constructivo. «¡Sí a la diversidad, no al racismo y la discriminación!». Los lemas visibles, las noticias y el infoentrenamiento son muy importantes para el pilar «Comunicación» (v. capítulo 5). No obstante, solamente en esta forma es demasiado volátil para formar parte del pilar «Educación». Asimismo, las advertencias, las exhortaciones e incluso las instrucciones para los espectadores no se enmarcan en ese pilar. A continuación, presentamos algunos ejemplos del pilar «Educación».

3.1 Formación y modelos

En el ámbito de la formación, las federaciones miembro y sus clubes disponen de numerosos puntos de conexión para transmitir el valor de la diversidad y la lucha contra la discriminación, desde los jugadores más jóvenes de los clubes hasta los árbitros y los entrenadores de las ligas, así como en las plazas de prácticas de la federación.



«Los jugadores jóvenes pueden ver en mí el ejemplo de que se puede ser homosexual y futbolista profesional de éxito». El exinternacional alemán y miembro del jurado del Premio de la FIFA a la Diversidad, **Thomas Hitzlspreger**, aboga de manera ejemplar por la lucha contra la discriminación en el fútbol.

Las federaciones y los clubes deberán estudiar metódicamente si, además de la formación deportiva que ofrecen, pueden mejorar los elementos de la formación social de sus futbolistas. Jugadores y exjugadores de fútbol regionalmente conocidos, así como empleados o voluntarios de las federaciones y los clubes deben formarse como modelos de conducta, también en lo tocante a la diversidad y la lucha contra la discriminación. Los responsables y los futbolistas deberán actuar en su federación de manera que faciliten la participación de la gente en la promoción de la diversidad y la lucha contra la discriminación. Además, deben ser conscientes en todo momento de su papel como modelos de conducta.

No se trata de formar a los jóvenes o de señalar con el dedo, sino de aprender constantemente los unos de los otros. Las federaciones pueden crear espacios en los

que se fomente conscientemente y se recompense este aprendizaje. En ellos, oficiales de partido, representantes de clubes, entrenadores y voluntarios pueden compartir ideas y experiencias, lo que contribuye a las buenas relaciones.

Durante la formación, deberán introducirse unidades especiales con elementos de inclusión social y lucha contra la discriminación. Las actuaciones y los casos de la propia organización deberán fundamentar esta actitud clara hacia la diversidad y la lucha contra la discriminación. El apoyo externo de personal con formación social o pedagógica específica, estudiantes de Ciencias del Deporte o de Humanidades y especialistas en diversidad en el ámbito empresarial puede contribuir a mejorar la efectividad.

Asimismo, es necesario comprender el día a día de las personas y dirigirse a cada uno de los miembros para respaldarles en su entorno inmediato.



«Soy una mujer negra. Me encantaría entrar en una sala y tener la seguridad de que todos me ven como igual, pero sé que esa no es mi realidad. La igualdad de género en el mundo empieza hablando, empieza tomando conciencia, empieza con pequeños cambios». **Karina Leblanc**, exinternacional canadiense y FIFA Legend, motiva a otros con la historia de su vida, en particular a las jóvenes y niñas que quieren hacer carrera en el fútbol.

3.2 Formación continua

En el ámbito de la diversidad y la discriminación en el fútbol, a menudo el sentido común no es suficiente. La formación continua sirve para comprender cómo las diferentes formas que toma la discriminación se manifiestan en el fútbol, sea de manera directa o indirecta, explícita o sutil, así como a quién corresponde la responsabilidad de actuar y de qué manera.

La formación continua es útil si se conocen previamente las necesidades de las personas que participarán en ella. Otras ofertas de formación continua más generales también pueden constituir alternativas a la estrechez de miras y la discriminación, ya sea a modo de seminario sobre la historia de la federación o sobre igualdad de género en el ámbito empresarial o de un intercambio de experiencias sobre técnicas para reducir el estrés.

Para formar modelos de conducta en diversidad y lucha contra la discriminación, se puede, entre otros, poner a disposición de los empleados un dossier con informaciones prácticas para el día a día y un calendario con la oferta de formación correspondiente. Para ello será útil recurrir a personal docente externo.



En el marco del taller de ética de la FIFA en la Copa Mundial Sub-17 de la FIFA en la India, el exinternacional de la FIFA **Michel Salgado** conversó con los jugadores de la selección inglesa sub-17. Su capitán, Steve Cooper, comenta lo siguiente: «En el taller de Ética de la FIFA hablamos de muchos temas importantes que se trataron de una forma tan interesante que todos los jugadores se implicaron al máximo. Los jugadores prestaron toda su atención a las presentaciones, puesto que después participaron en un concurso de preguntas y respuestas».

Como parte de la preparación para realizar sus funciones en todo el mundo, la FIFA ofrece a los comisarios de partido y a los responsables de seguridad un módulo formativo sobre diversidad y lucha contra la discriminación que incluye también las medidas emprendidas por la organización en este ámbito. También reciben formación los oficiales de partido, en especial, los equipos arbitrales, en el marco de los torneos. Además, como parte de los preparativos de la Copa FIFA Confederaciones Rusia 2017 y de la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™, la FIFA ofreció a todos sus empleados en los estadios (desde los servicios de seguridad hasta los voluntarios) elementos formativos específicos para cada función.

A fin de recopilar las experiencias de diferentes actores y ponerlas a disposición de todos, se puede crear un folleto o plataforma digital en el que se actualicen de manera permanente las experiencias personales y las posibilidades de reacción, así como los símbolos y signos de discriminación propios de cada país.



«Sí, soy una embajadora de la FIFA y me alegra estar aquí. También por las chicas de Papúa Nueva Guinea. Cuando termine el torneo y regresemos a casa, estas chicas deben dar un paso al frente y convertirse en un ejemplo para continuar con la lucha contra la violencia en este país». En la Copa Mundial Femenina Sub-20 de la FIFA Papúa Nueva Guinea, la internacional inglesa y FIFA Legend **Alex Scott** se implicó en la campaña #ENDviolence, que lucha contra la violencia hacia mujeres y niños.

3.3 Campañas y proyectos educativos

En el fútbol mundial existen numerosas campañas y proyectos educativos. Es importante que estén dirigidos al grupo objetivo pertinente: niños o jóvenes de diferentes edades o adultos. Es necesario mirar más allá de lo evidente: la industria del fútbol puede comparar sus propias experiencias en estos proyectos con los métodos actuales de la pedagogía general y revisarlos de este modo. Las ofertas se vuelven más efectivas cuando se tienen en cuenta también el entorno social de los grupos objetivo y el contexto regional.

Los proyectos y la formación continua están estrechamente ligados: en talleres, mesas redondas, conferencias, seminarios, intercambios juveniles y también en proyectos audiovisuales y exposiciones. Las colaboraciones con las ofertas

formativas de otras federaciones de la misma región son siempre muy fructíferas.



En 2016, la FIFA pone su campo de fútbol a disposición del proyecto «Football connects» de la organización suiza Raumfang para que un grupo de entre 20 y 30 refugiados de entre 12 y 18 años que llegaron a Suiza solos puedan entrenar con entrenadores profesionales una vez por semana.

Las opiniones no surgen de la noche a la mañana: requiere mucho tiempo informar, reconocer y desmontar prejuicios y estereotipos, explicar y sensibilizar sobre la diversidad y la lucha contra la discriminación en el fútbol.

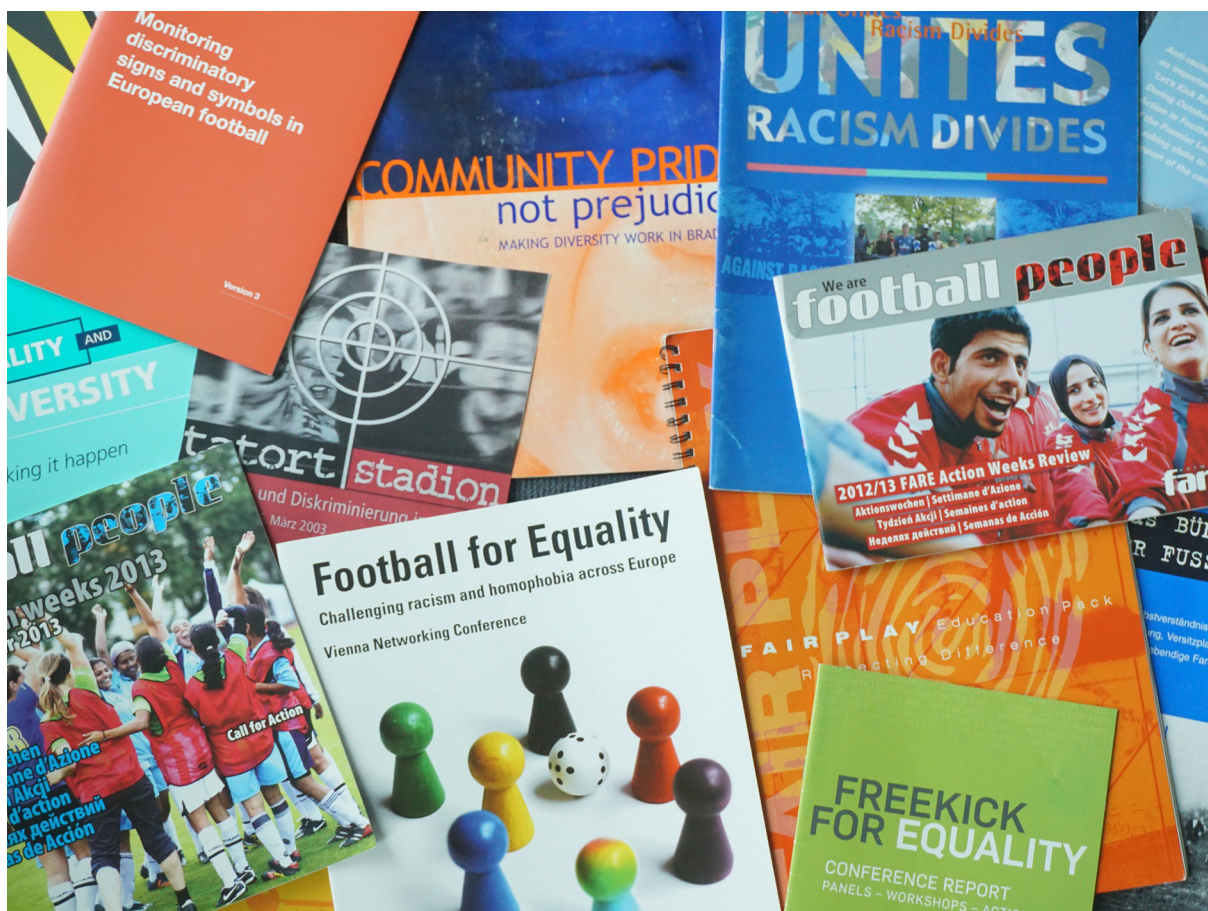
Si una federación combina varias de las posibilidades aquí citadas, logrará crear una atractiva campaña que servirá de impulso a la institución. Las campañas parecen más auténticas y tienen más éxito cuando logran involucrar en sus actividades a las aficiones.



Las jornadas de la FIFA contra la discriminación se celebraron en 2017 en los partidos de cuartos de la Copa FIFA Confederaciones en Rusia.

3.4 Documentación

Documentar incidentes discriminatorios y, en especial, ejemplos positivos de diversidad y lucha contra la discriminación en el fútbol, por escrito y en imágenes, es importante para el desarrollo continuo del pilar «Educación». De este modo, las federaciones sientan las bases para difundir ejemplos de buenas prácticas en materia de diversidad y lucha contra la discriminación, de intercambio de experiencias y la formación continua de sus miembros y del resto de los actores. Asimismo, documentar las prácticas de este ámbito favorece la evaluación y refuerza la visibilidad de esta importante cuestión.



3.5 Evaluación

Es importante evaluar periódicamente los cinco pilares del proyecto de la federación y las iniciativas vinculadas a él en materia de diversidad y lucha contra la discriminación. El ámbito de la educación es de especial relevancia, puesto que presenta una gran variedad de enfoques en función de las regiones. Por ejemplo, los informes de evolución anuales pueden detectar el grado en el que determinados factores contribuyen a la efectividad de la labor educativa. Además, de este modo se puede diferenciar claramente entre proyectos relacionados con un evento concreto y proyectos que deben tener una presencia continua e integrarse en el perfil de la federación.

Asimismo, es necesario evaluar las corrientes y los métodos pedagógicos empleados a fin de evitar que acabe imperando una única tendencia metodológica y práctica. Una combinación equilibrada de diferentes enfoques metodológicos y prácticos garantiza que las iniciativas implantadas en una federación miembro resulten efectivas.

Por otra parte, un proceso de evaluación también garantiza el uso de la terminología correcta en el ámbito de la diversidad y la lucha contra la discriminación.



Trabajando por la diversidad y la lucha contra la discriminación: **Emmanuel Amunike**, exinternacional nigeriano y FIFA Legend.



Federico Addiechi, jefe del Departamento de Sustentabilidad y Diversidad de la FIFA, **Milana Verjunova**, jefa del Departamento de Sustentabilidad del Comité Organizador Local de la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™ y **Yuri Boychenko**, jefe de la Unidad Antidiscriminación de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos presentan la Estrategia de Sustentabilidad de la Copa Mundial de la FIFA 2018™ dos días antes del sorteo preliminar.

3.6 Ejemplos de la familia del fútbol



Resulta más efectivo promover la formación en el ámbito de la diversidad y la lucha contra la discriminación cuando se puede partir de los métodos disponibles en un determinado lugar, los cuales también pueden actualizarse incorporando prácticas de otros lugares del mundo.

Declaración de compromiso

Un proyecto sencillo y a la vez efectivo consiste en que futbolistas y entrenadores contraigan voluntariamente determinados compromisos. Para ello, solo se necesita un papel, una pizarra o similar. Además, la víspera del partido, los miembros del equipo pueden proponerse algo que deben hacer y algo que deben evitar durante su próximo encuentro. Estas obligaciones pueden surgir de un debate entre el entrenador y el equipo o en colaboración con un moderador externo. Antes de los partidos, se puede recordar al equipo este compromiso.

Las declaraciones de compromiso pueden ser decisivas antes de los partidos «históricos» o de aquellos que se disputen en un trasfondo de conflicto. Por una parte, sirven para que los jugadores se tranquilicen y se concentren en los aspectos deportivos y en el juego limpio; por otra parte, también pueden tener efectos positivos en los

espectadores. Si bien no es obligatorio, resulta útil involucrar a un colaborador externo, ajeno a los equipos participantes y a sus conflictos, para ejercer de moderador.

Participación de los clubes

Una federación puede poner a disposición de sus miembros material informativo para promover la diversidad y la lucha contra la discriminación. Si bien la presente guía ofrece un conjunto de posibilidades, las federaciones pueden crear otra publicación específica para sus clubes que contenga estrategias y ejemplos prácticos y más adecuados al marco legislativo del país correspondiente.

Participación de los jugadores y entrenadores

En los contratos de los jugadores y los entrenadores podría establecerse una cláusula que prevea un determinado número de horas de trabajo dedicadas a proyectos del ámbito de la diversidad y la lucha contra la discriminación. Si están informados sobre la promoción de la diversidad y la lucha contra la discriminación en el fútbol, pueden «apadrinar» escuelas locales o proyectos educativos. Con su imagen, su función como modelos de conducta, su conocimiento y sus experiencias, no solo en

lo que respecta a la diversidad y la lucha contra la discriminación, pueden involucrarse en proyectos sociales con personas del ámbito local.

⚽ Participación del público

Es posible involucrar a los espectadores iniciando una acción conjunta en los estadios. Se puede, p. ej. animar a los hinchas a que se involucren en la promoción de la diversidad y la lucha contra la discriminación tanto dentro como fuera del estadio mediante un grupo de trabajo.



⚽ Reconocimiento del papel de los inmigrantes y las minorías étnicas en el fútbol

Algunas federaciones, agencias gubernamentales y ONG pueden contar de una forma diferente historias de futbolistas que no han gozado de gran difusión. De este modo, puede presentarse a los inmigrantes y los miembros de minorías étnicas como «uno más» y resaltar a la vez su papel como modelos de conducta.

En algunos lugares, existen iniciativas como p. ej. el «mes de la historia de los negros» o el correspondiente «salón de la fama», o bien la «semana de los refugiados».

Dar a conocer a los inmigrantes y la importancia de las minorías étnicas en el fútbol nacional y en su entorno significa contar las historias de federaciones y clubes desde una perspectiva que crea posibilidades para la diversidad y la identificación.

⚽ Aprovechar los acontecimientos deportivos

Se pueden celebrar talleres, mesas redondas, etc. en relación con un torneo de fútbol o una actividad para la afición. En ellos, los jugadores pueden reunirse entre partidos para intercambiar experiencias sobre diversidad y lucha contra la discriminación y para seguir



aprendiendo al respecto. Los torneos de fútbol pueden adoptar un lema determinado a favor de la diversidad y en contra de la discriminación. Además de un sistema oficial de puntos, se puede elaborar una evaluación de la deportividad que motive el comportamiento positivo.

Sensibilización de jóvenes y aficionados al fútbol

No disponemos en el marco de esta guía de buenas prácticas del espacio necesario para presentar aquí una lista completa de proyectos destinados a informar y formar. La paleta de proyectos de ese tipo comprende desde campañas informativas contra el racismo y la discriminación, hasta visitas a escuelas de jugadores, entrenadores, árbitros u otros oficiales con fines pedagógicos.

Los jugadores y los jóvenes comparten, entre otras, sus experiencias relacionadas con el racismo y otras formas de discriminación. En algunos casos, los jugadores recibirán formación de especialistas y se formarán ellos mismos para este fin. Además, pueden utilizar, entre otros, manuales antidiscriminación, en los que se desmontan los prejuicios y mitos sobre los inmigrantes de primera y segunda generación o sobre las personas de determinada religión.



Asimismo, se pueden desarrollar materiales formativos para el personal docente de las escuelas o para los trabajadores sociales involucrados en proyectos locales. Estos recurren con habilidad al interés en el fútbol, a su historia y a la cultura de la afición para despertar el interés de los jóvenes y de los aficionados como grupo objetivo.

En relación con los puntos anteriores, es recomendable visitar, p. ej., la página web de la iniciativa europea contra el racismo «Show Racism the Red Card».

Iniciación de proyectos

Los proyectos sociales y pedagógicos sobre temas



relacionados con el fútbol, la diversidad y la lucha contra la discriminación se pueden iniciar en colaboración con las escuelas, la administración regional, las universidades, las empresas y los centros oficiales de enseñanza, y pueden realizarse en la sede de la federación, en los clubes o en las instalaciones de las instituciones participantes. Se pueden elaborar materiales didácticos que sirvan de introducción al tema de la diversidad y la lucha contra la discriminación en el fútbol. También los futbolistas, entrenadores y árbitros pueden compartir sus experiencias con las clases.

Institución coordinadora

Para coordinar las posibilidades citadas anteriormente, numerosos clubes y federaciones han establecido puntos de encuentro para los aficionados. La gestión de estos espacios pueden realizarla los propios aficionados. En otros casos, encontrarán allí a un responsable de la afición o a un pedagogo que los apoye. Este tipo de establecimientos pueden realizar una labor social en el sentido clásico que apoye a los aficionados en su vida social y en la resolución de conflictos. De este modo, se puede contribuir considerablemente a que los aficionados al fútbol canalicen las agresiones y la discriminación hacia algo productivo.



**4.º PILAR:
TRABAJO EN RED
Y COLABORACIÓN**



El trabajo en red interno y externo de las federaciones, así como los acuerdos de colaboración, crean una plataforma para la transmisión y el intercambio de los conocimientos adquiridos desde diferentes perspectivas. Fomentan la participación, la innovación y el desarrollo social, así como la gestión responsable de las federaciones. Asimismo, refuerzan la credibilidad de la federación o el club en cuestión. La oferta se dirigirá más claramente a los miembros de minorías y así se fomentará su participación.

El trabajo en red y la colaboración son una condición indispensable para los otros pilares. La FIFA considera esencial para garantizar la diversidad y la lucha contra la discriminación recurrir a socios especializados en lo que respecta a la experiencia, los recursos y el tiempo.

El área del «Trabajo en red y colaboración» incluye los pilares «Reglamentación», «Control y sanciones», «Comunicación» y «Educación». El trabajo en red y la colaboración se presta especialmente a una conexión con el ámbito de la educación. En general, no se trata de involucrar a personas como deportistas activos y organizadores de eventos, sino de tener en cuenta las necesidades sociales.

Las redes sociales favorecen la aparición de nuevos proyectos e ideas, lo cual es necesario, dado que la diversidad y la lucha contra la discriminación se enfrentan constantemente a nuevos retos. Los contenidos básicos sobre diversidad y lucha contra la discriminación obligan al acercamiento y al aprendizaje mutuo. Esto puede crear sinergias positivas e interacción en las redes y fomentar la cooperación.

Trabajar por la diversidad y luchar contra la discriminación no es una labor política, sino que promueve el principio basado en los derechos humanos de que todas las personas tienen derecho a jugar al fútbol y disfrutar de este deporte, según su interés y capacidad. A fin de concebir la promoción de la diversidad y la lucha contra la discriminación, se puede colaborar con numerosos socios estatales y no gubernamentales, que, aprovechando la fuerza integradora del fútbol, inicien proyectos en los que también pueden colaborar con federaciones y clubes.

Las redes ofrecen no solo la posibilidad de obtener mejores resultados trabajando conjuntamente, sino también la creación de mecanismos para poder actuar adecuada y rápidamente en casos urgentes. Con este fin, son útiles las reuniones de los miembros de la red, ya que se crea un espacio de intercambio tanto local y nacional en el que realizar propuestas de futuro y desarrollo en el ámbito de la diversidad y la lucha contra la discriminación. Compartir información sobre la situación actual, por ejemplo, sobre el racismo y la homofobia en el fútbol y en sus aficiones, o la prevención del acoso sexual, puede ser importante para todos los departamentos. Intercambiar información sobre problemas y experiencias, así como diferentes posibles soluciones en el ámbito internacional, amplía los propios horizontes y crea vínculos.

El trabajo de la FIFA a favor de la diversidad y en contra de la discriminación en el fútbol prospera gracias a la colaboración con las federaciones. La FIFA depende de las redes y los comentarios de sus federaciones miembro. De manera puntual, también pueden ser útiles las indicaciones de los expertos que trabajan asociando diversidad y lucha contra la discriminación. Sin esta colaboración, la elaboración del presente manual tampoco hubiera sido posible.

4.1 Compartir información internamente

Compartir información entre departamentos

En el mejor de los casos, la diversidad y la lucha contra la discriminación están vinculadas con todos los ámbitos operativos de la federación a nivel interno. Las normas específicas de cada ámbito de especialidad proponen perspectivas prácticas y soluciones diferentes. Por tanto, es esencial establecer un acuerdo estratégico entre todos los departamentos responsables del código disciplinario, la seguridad, la formación deportiva, la organización de torneos y eventos, así como de la responsabilidad social, la sustentabilidad y los recursos humanos. Se recomienda a las federaciones que creen grupos de trabajo en materia de diversidad y lucha contra la discriminación en los que se discutan los acontecimientos actuales y aprueben las actuaciones correspondientes.

Puesto que la diversidad y la lucha contra la discriminación forma parte de la vida social, es recomendable invitar a participar a los empleados y voluntarios, con independencia del cargo que ocupen en la federación. Es posible que haya empleados y voluntarios que ya

conozcan en profundidad estas cuestiones o que hayan sufrido discriminación. De esta manera, una federación puede utilizar equitativamente todo el conocimiento disponible en la organización.

Es recomendable que estos grupos de trabajo se reúnan regularmente, es decir, con independencia de los sucesos de actualidad que ocupen en un determinado momento a la opinión pública, ya que esto posibilita una actuación consciente y precisa y evita las reacciones bajo presión. La calidad de estos grupos de trabajo puede mejorarse con expertos invitados en función de los temas que se traten en las sesiones.

A menudo, las vías de acceso en la vida privada y profesional a la diversidad y la lucha contra la discriminación varían mucho de una persona a otra. Por este motivo, es necesario que el intercambio de experiencias y los grupos de trabajo cuenten con suficiente tiempo para crear un plano de trabajo común y establecer los objetivos correspondientes. De este modo, el fomento de la diversidad y la lucha contra la discriminación



«El racismo y la discriminación son una lacra social. Si nos quedamos de brazos cruzados viendo cómo el racismo domina el deporte, viviremos en un mundo hostil». **Tokyo Sexwale**, activista anti-*apartheid*, miembro del jurado del Premio de la FIFA a la Diversidad y presidente del Comité de Seguimiento de Israel-Palestina de la FIFA, conversa con el presidente de la FIFA **Gianni Infantino**.

pueden introducirse poco a poco y de manera sostenible en todos los ámbitos de trabajo de cada departamento.

Compartir información entre organizaciones

Se puede invitar a expertos externos en la relación entre el fútbol, la diversidad y la lucha contra la discriminación a compartir información temporal o periódicamente, así como solicitar asesoramiento. Estos expertos pueden ser miembros de la administración y de ONG, p. ej. investigadores, periodistas y otras personas de la vida pública que conozcan en profundidad la diversidad y la lucha contra la discriminación en el fútbol, así como los grupos de hinchas, y pueden participar en los grupos internos de la federación. En las reuniones para compartir información de forma fructífera pueden participar tanto los departamentos pertinentes de la federación como la confederación correspondiente, los clubes de fútbol, las instancias públicas y organizaciones no gubernamentales (p. ej., instituciones científicas y policía), organizaciones de aficionados y periodistas especializados en el tema.

En estas reuniones, que pueden celebrarse en el marco de un grupo de trabajo, se pueden formular recomendaciones para modificar la normativa de la federación y elaborar un modelo de promoción de la diversidad y lucha contra la discriminación. Un panel consultivo de expertos puede contribuir a las prácticas sancionadoras de una federación. Un grupo de trabajo mixto puede asesorar sobre cómo tratar adecuadamente la diversidad y la lucha contra la discriminación en los informes para la prensa. Las federaciones deberían aprovechar estas reuniones interdisciplinarias para actualizar constantemente los pilares de la diversidad y la lucha contra la discriminación en el fútbol descritos en este manual, así como los planes de acción basados en ellos.

En todo caso, las federaciones deberían determinar con anterioridad las posibilidades y los límites de las competencias de estas reuniones, para que las expectativas de los participantes se ajusten a ellas.

«La discriminación está muy vinculada a la ignorancia y el rechazo. Los cambios en el mundo suceden poco a poco, y cuando logremos la igualdad para todos, podremos hablar sobre la esencia de la humanidad». **Anthony Baffoe**, excapitán de Ghana, tuvo que enfrentarse a la discriminación como jugador. En otros tiempos embajador de la FIFA contra el racismo, Baffoe actúa actualmente como coordinador de la FIFA, p. ej. en la Copa FIFA Confederaciones Rusia 2017.



4.2 Grupos de trabajo externos y colaboración en proyectos

Con la participación en grupos de trabajo gubernamentales y de ONG, la federación se presenta como un actor social competente en la región. Cuando reciban invitaciones de organismos públicos y ONG para participar en grupos de trabajo y comisiones, las federaciones deberían comprobar si una colaboración puede favorecer su propia estrategia de promoción de la diversidad y lucha contra la discriminación.

Hay grupos de trabajo que, si bien pueden no resultar útiles de manera inmediata, pueden serlo a largo plazo. Algunos se ocupan de comparar contenidos y desarrollar proyectos, otros pueden dar origen a nuevas colaboraciones con otras organizaciones. Las federaciones pueden poner a disposición de otras organizaciones sus salas de reuniones de manera simbólica.

En primer lugar, los grupos de trabajo deben servir para plantear preguntas abiertas que permitan posteriormente fijar unos objetivos. Las federaciones deberían estar abiertas a las críticas, tanto positivas como negativas, y entenderlas de manera constructiva para mejorar. De los grupos de trabajo compuestos por

diferentes miembros surgen proyectos de cooperación en los que colaborarán algunos miembros del grupo durante un determinado periodo de tiempo. Estos proyectos pueden vincularse al pilar de la comunicación, por ejemplo, mediante directrices de elaboración de informes para la prensa que tengan en cuenta la diversidad y la lucha contra la discriminación.



En el marco de las jornadas de la FIFA contra la discriminación en los cuartos de final de la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™, el capitán de la selección argentina **Lionel Messi** se pronuncia con palabras claras en contra de la discriminación en el fútbol.



Jornadas de la FIFA contra la discriminación antes de la semifinal entre Francia y EE. UU. en la Copa Mundial Femenina de la FIFA Alemania 2011™. La capitana estadounidense **Christie Rampone** lee en alto un mensaje a favor de la lucha contra la discriminación en el fútbol.

4.3 Conferencias y publicaciones

Las conferencias pueden contribuir a poner en marcha y consolidar nuevos proyectos. Las conferencias representan una posibilidad más de construir y participar en una red sobre un tema concreto y pueden atraer a un gran número de aficionados en todos los niveles del fútbol. Los expertos están presentes no solo en calidad de oradores, sino que también participan en los debates.

Pueden celebrarse conferencias puntuales sobre un tema concreto, pero estas también pueden ser

periódicas e introducir diversos temas del ámbito de la diversidad y la lucha contra la discriminación. Las conferencias pueden organizarse en diferentes regiones del país y no solo en la sede central. Las federaciones pueden alentar a los clubes de fútbol y a las estructuras regionales a que organicen sus propias jornadas.

Las jornadas pueden organizarse en el ámbito regional, y en ellas clubes, voluntarios y aficionados puedan expresar sus elogios, críticas e ideas constructivas. De este modo, las federaciones pueden conocer las opiniones y necesidades de sus miembros y organizarlas por temas.

Tras las conferencias, pueden realizarse publicaciones que recojan el resultado de los debates, así como ejemplos prácticos y posibles soluciones, que comparen y desarrollen diversas formas de ayuda.

La revista *FIFA 1904* dedicó su edición de abril de 2017 por completo a la igualdad y la inclusión en el mundo del fútbol.



Mesa redonda con motivo de la presentación del sistema de observadores antidiscriminación para los clasificatorios de la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™, 12 de mayo de 2015 en el estadio de Wembley en Londres.

4.4 Involucrar a los espectadores

A menudo, se considera a los espectadores como un simple factor de riesgo. No obstante, también pueden ser colaboradores y realizar propuestas respecto a la labor de la federación mediante una encuesta sobre promoción de la diversidad y lucha contra la discriminación. De este modo, la federación puede garantizarse el apoyo de los aficionados, fomentar la innovación y ampliar la colaboración en sus campañas.

Con este fin, la federación puede ofrecer al público un foro iniciando o fomentando los encuentros o congresos de aficionados. Se puede invitar a los representantes de los aficionados a participar en los grupos de trabajo sobre diversidad y lucha contra la discriminación, bien como miembros permanentes o bien como expertos invitados, de manera que los conflictos se puedan resolver de manera directa.

Antes o durante las competiciones importantes, se puede invitar a los representantes de las hinchadas a que realicen una labor de sensibilización recíproca bajo

el lema «Distintos colores, iguales en la lucha contra la discriminación». Si se integra a la afición en la planificación de campañas dirigidas al público y se le informa con antelación sobre las campañas previstas por el club, es más probable que estas tengan la repercusión deseada. La integración de los espectadores aumenta la probabilidad de que se autorregulen y fomenta el coraje civil para defender la diversidad y luchar contra la discriminación en consonancia con los principios de la federación.



4.5 Intercambios internacionales



Esta guía de buenas prácticas es un intento de recopilar y poner a disposición de las federaciones las experiencias internacionales. De este modo, las federaciones miembro pueden beneficiarse estableciendo contactos internacionales con los que discutir determinados temas relacionados con la diversidad y la lucha contra la discriminación, ya que el aprendizaje de los «vecinos» y otros actores de todo el mundo debe formar parte del fútbol mundial también en este ámbito. Asimismo, los logros propios y los procesos de los demás pueden servir de campo de aprendizaje, modelo o guía.



En particular, compartir con los «vecinos directos» puede ser de gran utilidad para evitar las hostilidades en el fútbol. Mediante el diálogo constructivo se puede transmitir que no es necesario que la rivalidad «sana» y la pasión por el deporte tengan resonancia en la vida social cotidiana.

Además de la colaboración en grupos de trabajo y comisiones internacionales, las federaciones o los clubes también pueden firmar acuerdos vinculantes con otras federaciones o clubes para realizar proyectos comunes de promoción de la diversidad y lucha contra la discriminación destinados, por ejemplo, a fomentar las buenas relaciones vecinales o la inclusión de los inmigrantes. Asimismo, puede ser útil ofrecer plazas de prácticas internacionales para personas con conocimientos en materia de diversidad y lucha contra la discriminación desde la perspectiva del derecho, las ciencias del deporte o las ciencias sociales.

El diálogo en el deporte internacional, en especial en los ámbitos infantil y juvenil, obliga a incorporar el complejo temático de la diversidad y la lucha contra la discriminación de manera explícita. Muchos municipios tienen ciudades hermanas, concepto que puede trasladarse al fútbol y ser útil para vincular cuestiones sociales y fútbol de manera lúdica.

4.6 Ejemplos de la familia del fútbol



Cuando se trata el trabajo en red y la colaboración en el fútbol, suelen nombrarse ejemplos similares a los citados en el epígrafe anterior. A continuación, se presentan algunos ejemplos concretos.

Participación de personas pertenecientes a minorías

En algunas federaciones hay comisiones o grupos de trabajo que favorecen la integración de los inmigrantes y sus descendientes, así como de las minorías étnicas. En ellos se debate sobre la manera de fomentar en los clubes de fútbol una cultura no discriminatoria abierta a la integración para atraer y fomentar la participación de los miembros de minorías.

De estas comisiones pueden surgir campañas gráficas dirigidas a este colectivo o la posibilidad de participar en entrenamientos de prueba. Podrán ofrecerse en el ámbito de los diferentes barrios, y los clubes grandes pueden establecer colaboraciones en este ámbito con equipos de clases inferiores. De este modo, se pueden organizar veladas con jugadores y, en el caso de futbolistas juveniles, charlas para los padres en las que pueda tener lugar un intercambio de experiencias.

Para potenciar la apertura social de un club, se pueden poner de relieve algunos elementos de la historia de la federación y el club que vayan más allá que una mera

relación de logros y resultados. Pueden presentarse historias de personas y del entorno social del club que pongan de manifiesto aspectos relacionados con la diversidad. Para ello, se puede organizar una exposición en la que participen activamente interesados de los diferentes barrios.

Asimismo, se puede incluir a personas de confianza para asesorar a aquellos jugadores que hayan sido denunciados ante la justicia deportiva. Para promover la convivencia con la diversidad en los clubes de manera explícita, las federaciones y los clubes han nombrado a responsables de diversidad o responsables de inclusión social.

Fundación de clubes

Como ejemplo de experiencias positivas de inclusión social, muchos clubes fundados por miembros de una minoría participan de manera regular en las competiciones de la federación. Esto se considera una estrategia de integración y no de segregación.

Así pues, existen ejemplos de clubes de fútbol creados por homosexuales o por personas de una religión determinada, pero abiertos a todas las personas, tal y como el resto de los clubes. Estos clubes pueden servir para atraer a determinados grupos demográficos. Es comprensible que las personas que juegan al fútbol en

su tiempo libre deseen hacerlo con personas afines. La posibilidad de establecer contactos sociales y compartir son características del fútbol y en el deporte *amateur* suelen ser a menudo más importantes.

⚽ Campañas con los aficionados

Los aficionados son conocidos en todo el mundo por poner en marcha o participar —de manera individual o en colaboración con las federaciones, clubes y ONG— en iniciativas de gran creatividad en favor de la diversidad y la lucha contra la discriminación. La UEFA y la red Fare network, p. ej., describen muchas de ellas en su folleto publicado en 2003 «Combatir el racismo en el fútbol de clubes. Manual para clubes».

En lugar de implantar sus campañas de participación propias, las federaciones deberían apostar por las actividades e iniciativas que los aficionados propongan o deseen proponer y buscar formas de apoyarlas, lo cual es más probable que tenga éxito.



⚽ «Football People», la semana de actividades de Fare network

Un ejemplo que refleja todos los pilares es la semana de actividades de Fare «Football People». Al vincular las instituciones y los eventos del fútbol profesional y sus aficionados con iniciativas sobre diversidad y lucha contra la discriminación en el fútbol, esta semana constituye una plataforma de información y concienciación. La cobertura mediática que ha recibido esta colaboración ya consolidada entre cientos de grupos y organizaciones es muy útil.

Mediante «Football People», la agrupación no gubernamental Fare network invita cada año a grupos de aficionados, clubes y federaciones de fútbol y otros



interesados a participar. Durante dos semanas en el mes de octubre se realizan actividades de promoción de la diversidad dentro y fuera de los estadios de toda Europa. Entre ellas, están las pancartas creadas por aficionados o clubes, así como las mesas redondas, los talleres y las conferencias en los que se tratan, entre otras, cuestiones relativas a la inclusión social de las mujeres en el fútbol y en las aficiones. Entre los temas centrales, están, por ejemplo, los problemas actuales derivados de la homofobia y la transfobia en el fútbol y en las aficiones.

⚽ Apoyo a los refugiados

Hay clubes y grupos de hinchas activos en la ayuda a los refugiados y en particular aquellos menores de edad no acompañados. Invitan a los refugiados a visitar los estadios y reparten entradas gratuitas. Donan y reparten equipamiento de fútbol y organizan actividades para recaudar fondos.

Además, hay ejemplos de iniciativas que intentan integrar a los refugiados en la vida del club o que se conviertan en miembros activos. Los grupos de aficionados favorecen que este colectivo practique el fútbol recreativo, mientras que otros iniciadores donan equipamiento. En algunos lugares, el club de fútbol se convierte en una ayuda directa para los refugiados en su nuevo entorno.

5.º PILAR: COMUNICACIÓN





Antes de incoar un procedimiento judicial en el ámbito deportivo, un incidente discriminatorio puede causar revuelo mediante la información facilitada por la prensa o los medios sociales. Una federación puede aprovechar la situación para posicionarse, aunque no abra una posible investigación. Para ello, es crucial que la federación actúe de forma preventiva desarrollando una estrategia proactiva de diversidad y lucha contra la discriminación en el ámbito de la comunicación y las relaciones públicas.

Los incidentes de posible discriminación pueden incluso ayudar a una federación si los aprovecha para declarar su posición sobre la diversidad y la lucha contra la discriminación. Se debería dar la misma relevancia mediática a algunos proyectos y estrategias que a las garantías de que los incidentes se investigarán en profundidad para poder perseguirlos expresamente.

En particular, es importante que las relaciones públicas no estén aisladas de los otros cuatro pilares.

Posicionarse en los medios a favor de la diversidad y la lucha contra la discriminación solo da resultados si las palabras van acompañadas de acciones sostenibles a largo plazo. Al fin y al cabo, son los pilares de la diversidad y la lucha contra la discriminación de una federación, es decir, su reglamentación, sanciones, educación, redes y cooperación, los que proporcionan las imágenes y el texto para el trabajo de relaciones públicas.

En general, se debe procurar que las diferentes formas de discriminación en cada caso se traten de manera sistemática o en relación con determinados eventos.

5.1 Creación de marcas



Jornadas contra la discriminación en las semifinales de la Copa FIFA Confederaciones Rusia 2017: Alemania-México.

Contar con una identidad visual es fundamental para comunicar de forma eficaz y sostenible la postura de una organización frente a la diversidad y la lucha contra la discriminación. Puede ser un logotipo, pero también un diseño recurrente de los mensajes que aparezcan p. ej. en internet, en vallas publicitarias o en camisetas.

Estas marcas dan visibilidad a los cinco pilares de la diversidad y la lucha contra la discriminación (reglamentación, sanciones, educación, redes, cooperación y relaciones públicas) y facilitan su reconocimiento.





«Como selección nacional de Portugal, condenamos rotundamente todo tipo de discriminación por motivo de raza, género, orientación sexual, origen étnico, discapacidad o religión. Con ayuda del fútbol podemos fomentar la diversidad y contribuir a erradicar el racismo y la discriminación de nuestro deporte y de toda la sociedad. Nos implicamos en esta causa y les exhortamos a que nos apoyen». Por las jornadas de la FIFA contra la discriminación de 2017 en la Copa FIFA Confederaciones Rusia 2017, el capitán de la escuadra lusa **Cristiano Ronaldo** leyó en alto este mensaje antes de la semifinal entre Portugal y Chile.

5.2 Publicaciones

Las relaciones públicas incluyen los comunicados de prensa, así como la presencia en línea de la federación. Para garantizar que el compromiso de la federación con la diversidad y la lucha contra la discriminación esté siempre visible, es recomendable que el sitio web de la federación cuente con una sección o subsección dedicada al tema dentro del apartado sobre sustentabilidad o similar, o que se publique una columna habitual en la revista de la federación. La información puede difundirse también durante los eventos (p. ej., mediante vallas publicitarias, avisos por la megafonía y sistemas de entretenimiento, o como videoclip en las pantallas del estadio).

Se trata de presentar la postura de la organización con respecto a la diversidad y la lucha contra la discriminación y de llevar a cabo las actividades adecuadas.



La revista de la FIFA dedicó una amplia sección de su número de octubre de 2015 al tema «Lucha sostenible contra la discriminación».

Noticias, entrevistas, artículos de fondo y medios sociales

Estos incluyen:

- declaraciones a la prensa,
- noticias habituales,
- entrevistas en profundidad y artículos de fondo,
- informes sobre incidentes y los resultados de las investigaciones realizadas por los órganos disciplinarios de la federación,
- material descargable sobre buenas prácticas de la federación y los clubes a modo de instrucciones para actuar (la federación también debería incluir el enlace a la presente guía de la FIFA),
- presencia en los medios sociales.

La presencia en los medios sociales es cada vez más importante para presentar la postura propia y fomentar el debate. La comunicación en línea ofrece diversas posibilidades muy populares. Se deberían aprovechar los formatos populares en línea para difundir mensajes propios —sean posicionamientos o vídeos— sobre diversidad y lucha contra la discriminación.

Infoentrenamiento

El infoentrenamiento puede ser también un método útil para transmitir mensajes con éxito, puesto que combina elementos informativos y de entretenimiento para llamar la atención del público y a la vez exponer contenidos complejos. El infoentrenamiento puede emplearse para mostrar noticias y vídeos sobre diversidad y lucha contra la discriminación producidos por la propia federación. Otro ejemplo es el uso del infoentrenamiento como método para difundir información sobre los eventos propios: ¿cuál es el título del evento? ¿a quién va dirigido? ¿qué temas se tratarán en él?

Durante la Copa FIFA Confederaciones Rusia 2017, la FIFA difundió un vídeo sobre lucha contra la discriminación a través del sistema de infoentrenamiento del estadio. En el vídeo, que se emitía dos veces antes de cada partido de la Copa

Confederaciones, los Legends de la FIFA realizaban una declaración clara en el marco de la campaña «Di no al racismo»:

«El fútbol vive en la deportividad y el respeto mutuo. La discriminación no tiene cabida en el fútbol. Por ello, les pedimos que se comporten con deportividad y con espíritu solidario, respetuoso y justo. ¡Di no al racismo!»

Asimismo, este mensaje se mostró en varios idiomas en todas las pantallas del estadio antes de que el árbitro lanzara la moneda al aire.

Formatos breves eficaces

Durante la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™, la FIFA pidió a personas famosas y a los hinchas que se sacaran *selfies* sujetando un cartel con el mensaje «Di no al racismo». Otra posibilidad es invitar a personas famosas y gente relevante de este ámbito a que participen en el chat en línea de la federación para responder preguntas sobre diversidad y lucha contra la discriminación.

El trabajo de relaciones públicas adquiere también más fuerza si cuenta con una presencia visual en el estadio. Para ello se pueden utilizar las vallas publicitarias del perímetro del estadio o una pancarta en la que los jugadores y los niños que les acompañan presentan juntos un texto. En caso de que se organicen proyecciones públicas o fiestas de aficionados en determinados lugares, los carteles o pancartas también pueden colocarse allí. Los carteles y los mensajes cortos pero directos pueden transmitir informaciones concretas sobre diversidad y lucha contra la discriminación. Estos últimos pueden imprimirse en las entradas, pero también pueden aparecer en octavillas, la revista del estadio, carteles o camisetas.

Gestión de la prensa sensacionalista

Lamentablemente, los titulares efímeros sobre incidentes discriminatorios eclipsan una y otra vez la labor positiva constante y consecuente que se realiza en este ámbito. Las buenas noticias no venden, y es particularmente complejo cuando se trata de diversidad y lucha contra la discriminación. Por este motivo, se recomienda de forma general identificar a los periodistas o medios de comunicación dispuestos a invertir en investigación a medio y largo plazo y ofrecer de manera conjunta el trasfondo de las noticias.



Jaiyah Saelua, que en la cultura de Samoa se considera una persona del «tercer género», fue parte del combinado de Samoa Estadounidense y es miembro del jurado del Premio de la FIFA a la Diversidad.

5.3 Embajadores como modelos de conducta

También las personas pueden manifestar posicionamientos importantes sobre diversidad y lucha contra la discriminación. Para ello, son especialmente adecuados los modelos de conducta, como los FIFA Legends que colaboran con la federación internacional. Se pueden aprovechar las figuras de futbolistas, entrenadores y árbitros populares, así como políticos y artistas conocidos, para promocionar las actividades, p. ej. mediante pósteres o en campañas públicas sobre diversidad y lucha contra la discriminación. Pueden ayudar a garantizar que los mensajes reciben atención y los apoyan con su propia experiencia en el fútbol.

La designación de uno o varios embajadores por parte de una federación puede, en sí, ser un evento mediático. Es fundamental que los embajadores estén

bien informados sobre los detalles de la postura de la federación sobre diversidad y lucha contra la discriminación y sobre sus proyectos antes de que aparezcan en público para hablar del tema.

Las oportunidades de aparecer en público son numerosas: antes y durante partidos, torneos y eventos especiales. La presencia y el rostro de los embajadores pueden ofrecer a los proyectos la visibilidad que estos necesitan de cara a los socios de la federación. Durante mesas redondas, por ejemplo, los embajadores pueden enlazar los temas tratados con su experiencia personal. Pueden, asimismo, redactar prólogos para publicaciones, exhibiciones y proyectos importantes para el deporte y la sociedad y que traten el tema de la diversidad y la lucha contra la discriminación.



«Debemos combatir los prejuicios de una forma muy concreta. Es importante conseguir que el fútbol sea un entorno diverso en el que se incluyan todas las minorías. Creo que el presidente de la FIFA lidera esta iniciativa de forma muy positiva». **Clarence Seedorf**, exinternacional holandés, tetracampeón de la Liga de Campeones de la UEFA, FIFA Legend y miembro del jurado del Premio de la FIFA a la Diversidad.



«En nuestra escuela solo había un balón, uno muy viejo. Por eso, siempre jugábamos con ese balón y lo pasábamos muy bien. Sin embargo, un día tuvimos problemas porque unos hombres dijeron que el fútbol no es cosa de mujeres y que las mujeres que lo practican son una vergüenza para este deporte. No dejamos que nos amedrentaran y nos pusimos a trabajar por los derechos de las mujeres y la igualdad». **Khalida Popal**, capitana de la primera selección femenina de Afganistán (2007), FIFA Legend y miembro del jurado del Premio de la FIFA a la Diversidad.

5.4 Premio de la FIFA a la Diversidad

Desde 2016, la FIFA entrega un premio a la diversidad a una persona elegida por un jurado de once miembros. La introducción de este galardón por parte de las federaciones en el ámbito nacional puede ser un logro importante, puesto que la difusión mediática que genera la entrega de un premio no solo incrementa la visibilidad de algunos proyectos y programas representativos de la federación dedicados en cierta medida a la labor cotidiana de promoción de la diversidad y lucha contra la discriminación en el fútbol. Este agradecimiento simbólico y este honor son una fuente de inspiración en el ámbito nacional para continuar poniendo en marcha actividades concretas en el futuro. Por tanto, debe alentarse a las organizaciones, iniciativas y personas activas a que compartan y fomenten el establecimiento de redes.

La organización india Slum Soccer es un buen ejemplo de ello. En 2016, fue merecedora del primer Premio de la FIFA a la Diversidad y ofrece soluciones a largo plazo para luchar contra la indigencia y mejorar las condiciones de vida en zonas desfavorecidas. Ofrece ayuda para aprender a ayudarse, a fin de que las comunidades puedan valerse por sí mismas.

Slum Soccer utiliza el fútbol como herramienta para superar las barreras étnicas, religiosas, lingüísticas y de género, enseña aptitudes básicas y trabaja por mejorar la calidad de vida de las personas. Los centros que gestiona la organización son lugares sin discriminación, modelos y lugares para el desarrollo personal y la diversión.

Con el premio, la federación tiene asimismo la posibilidad de presentar y dar visibilidad a su propio enfoque estratégico y sus actividades en favor de la diversidad y la lucha contra la discriminación, fortaleciendo las relaciones con los grupos de interés más importantes y fomentando el debate público sobre diversidad y lucha contra la discriminación.



Entrega del Premio de la FIFA a la Diversidad en 2017 en Londres (de izq. a dcha.): el FIFA Legend Emmanuel Amunike, la secretaria general de la FIFA Fatma Samoura, Ben Gucciardi de la organización galardonada Soccer Without Borders (EE. UU.) y Sarah Forde de la finalista Moving the Goalposts (Kenia). Otras finalistas de 2017 fueron la organización global Discover Football (Alemania) y Uni Papua Football Community (Indonesia). Soccer Without Borders enlaza el fútbol con elementos educativos para posibilitar la inclusión de los refugiados en EE. UU., Nicaragua y Uganda.



El primer Premio de la FIFA a la Diversidad se otorgó en 2016 a la organización india Slum Soccer. Los finalistas son International Gay & Lesbian Football Association y la organización inglesa Kick it out. El ganador, Slum Soccer, fomenta el desarrollo sostenible en estratos sociales extremadamente marginales de la población india. Con ayuda del fútbol, Slum Soccer elimina barreras étnicas, religiosas, lingüísticas y de género.

5.5 Actos

Jornadas en favor de la diversidad y la lucha contra la discriminación

Las federaciones pueden celebrar jornadas anuales en favor de la diversidad y la lucha contra la discriminación como piedra angular de sus estrategias en este ámbito.

Desde 2002, la FIFA organiza cada año con éxito sus jornadas contra la discriminación. En la Copa FIFA Confederaciones 2017 disputada en Rusia, se dispuso un protocolo especial previo a las semifinales. A diferencia del procedimiento de otros partidos del torneo, el semicírculo de jugadores mostró el mensaje «Di no

al racismo» en inglés y en ruso. Las selecciones participantes presentaron juntas la pancarta «Di no al racismo». Los capitanes Cristiano Ronaldo (POR), Arturo Vidal (CHI), Julian Draxler (GER) y Héctor Moreno (MEX) leyeron en voz alta en ambas semifinales, cada uno en el idioma de su país, los siguientes mensajes:

«Como sección nacional de Portugal/Alemania, condenamos rotundamente todo tipo de discriminación por motivo de raza, género, orientación sexual, origen étnico, discapacidad o religión.
Con ayuda del fútbol podemos fomentar la diversidad y contribuir a erradicar el racismo y la discriminación de nuestro deporte y de toda la sociedad.
Nos implicamos en esta causa y les exhortamos a que nos apoyen».

«Como sección nacional de Chile/México, condenamos toda forma de discriminación en el fútbol y realizamos un llamamiento a todos los que nos están viendo en el mundo entero para que luchen contra la discriminación en nuestra sociedad e incluyan a todos en el deporte.
Di sí a la diversidad en el fútbol. Solamente podemos conseguirlo todos juntos».

«El fútbol femenino y las mujeres en el fútbol son ámbitos prioritarios, ya que forman parte de la solución para el futuro del fútbol». El presidente de la FIFA **Gianni Infantino** inaugura la 3.ª Conferencia de la FIFA sobre Igualdad e Inclusión en la sede de la FIFA en Zúrich.





«El fútbol puede unir». El exinternacional alemán **Gerald Asamoah**, cuyo padre tuvo que huir de Ghana, recibe el Premio Fair Play de la FIFA en 2015 en nombre de las federaciones, clubes y aficionados que colaboran para la integración de los refugiados.

Jornada de puertas abiertas

Una jornada de puertas abiertas dedicada a la diversidad y la lucha contra la discriminación supondría no solo otro acto público, sino que serviría para integrar a los miembros y las personas de la zona de diferentes formas. Las federaciones, los clubes y los equipos, así como los expertos y organizaciones, pueden contar con puestos informativos para presentar sus ideas sobre la diversidad y la lucha contra la discriminación y fomentar el debate.

Las jornadas de puertas abiertas pueden incluir también seminarios y presentaciones, mesas redondas, pequeñas exposiciones, representaciones teatrales para jóvenes o presentaciones de libros, así como sesiones de firmas de autógrafos con jugadores y entrenadores.

Incluso si no forman parte de una jornada de puertas abiertas, este tipo de acciones mejoran la imagen pública de la federación y la percepción de su responsabilidad social.



Mesa redonda de la 3.ª Conferencia de la FIFA sobre Igualdad e Inclusión en 2017 celebrada en la sede de la FIFA en Zúrich.

5.6 Ejemplos de la familia del fútbol

Cuando se produce un incidente discriminatorio, la federación debe hacer frente a la presión social. Los periodistas pedirán respuestas concretas. En este caso, conviene que la federación o el club aclaren que se investigará el incidente y se informará al público a su debido tiempo.

Para los periodistas, este tipo de declaraciones no suelen ser suficientes si se trata de un incidente que ha generado un interés considerable, por lo que la federación o el club deberá:

- garantizar que permanecerá atento a las denuncias sobre discriminación y las investigará cuidadosamente,
- rechazar todas las formas de discriminación y posicionarse claramente al respecto. Para ello, pueden señalarse actos y proyectos positivos que la federación gestione o apoye,
- manifestar su empatía por un jugador, oficial de partido o hinchas que se haya sentido discriminado, tanto si el caso se admite a trámite por el órgano disciplinario de la federación como si no.

Independientemente de los aspectos jurídicos, en una situación de este tipo, la federación o el club puede declarar que sus puertas están siempre abiertas para cualquier persona que sufra o haya sufrido discriminación. También puede informarse de los servicios de asistencia a las víctimas, si los hubiera.

En la lucha en favor de la diversidad y contra la discriminación, las federaciones deben demostrar que se toman en serio los posibles incidentes y los investigan cuidadosamente. También puede condenar los incidentes discriminatorios en el fútbol nacional que se hayan producido fuera de su jurisdicción directa. Se puede advertir a aquellos periodistas que hayan manifestado actitudes racistas u homófobas. Para ello, la federación puede considerar retirarles la acreditación para sus eventos o partidos oficiales.

Las declaraciones que intentan simplificar un incidente tratándolo de manera general no son de gran ayuda.



Algunas ligas han adoptado campañas en las que los futbolistas pueden mostrar su aceptación de la homosexualidad mediante cordones con los colores del arco iris.



El presidente de la UEFA **Aleksander Čeferin** y el internacional francés **Paul Pogba**, jugador del Manchester United, al inicio de la campaña #EqualGame en Mónaco: «#EqualGame se propone transmitir el espíritu de la inclusión y las ventajas para la sociedad de que el fútbol difunda un mensaje claro y rotundo. Es necesario explicar con más detalle los beneficios de la diversidad en el fútbol. Por otra parte, la campaña tiene el objetivo de explicar el papel que desempeña la familia del fútbol europea para hacer accesible este deporte a todo el mundo» (UEFA.com).



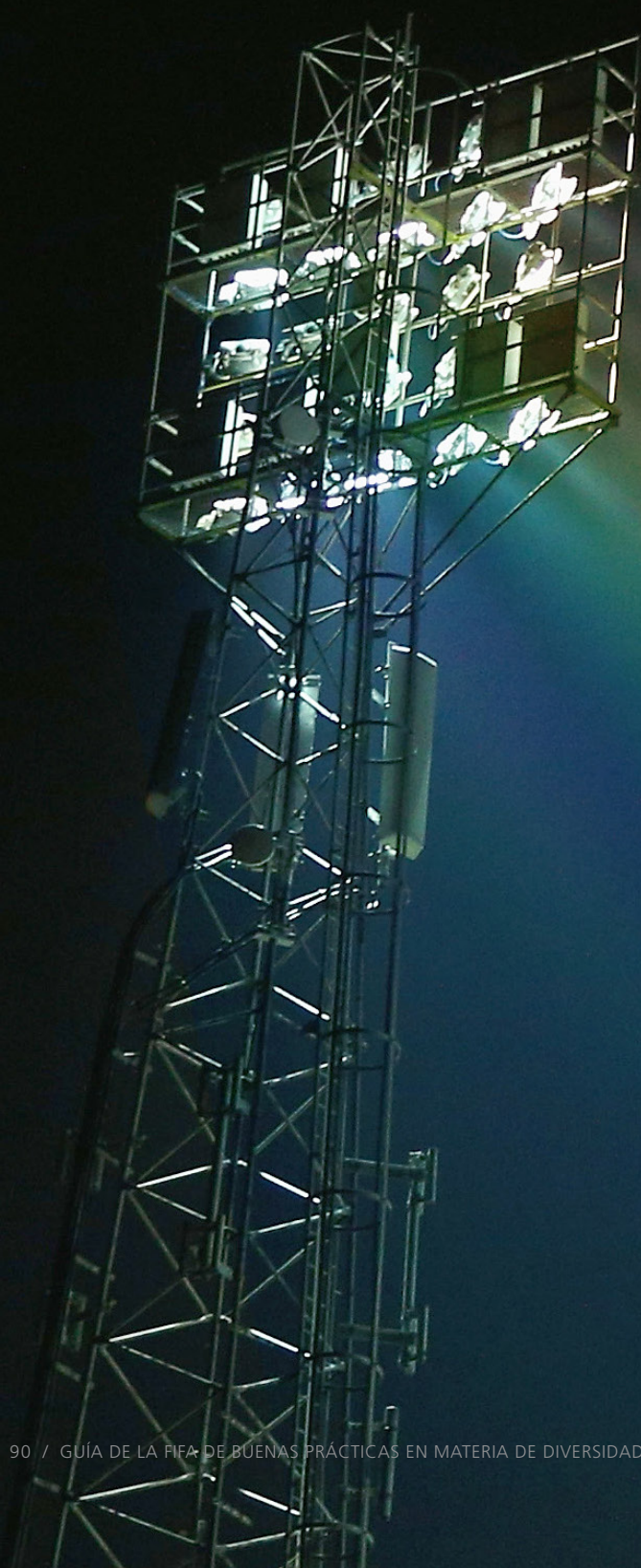
En un seminario de la FIFA sobre audiodescripción para ciegos previo a la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™, dirigido especialmente a personas ciegas y con deficiencia visual, el exárbitro de la FIFA **Arnaldo Cezar Coelho** muestra una camiseta con su nombre escrito en braille.



Campaña de la Federación Rusa de Fútbol contra la discriminación.

¿Qué deben evitar a toda costa las federaciones miembro?

Los ejemplos que se presentan a continuación proceden del análisis realizado por la FIFA. Su objetivo no es establecer normas lingüísticas, sino proporcionar ejemplos de nuestra experiencia y fomentar la reflexión:



**«Todos los países del continente X tienen este problema.
No se debería hablar siempre de los casos en un/nuestro país».**

Una declaración de este tipo es irrelevante y relativiza el incidente, que la situación en un país no mejorará por hacer referencia a otro.

**«No deberíamos prestar demasiada atención a las pocas personas que dicen cosas racistas./
No se debería informar mucho sobre el tema. De este modo solo se refuerza su seguridad
en sí mismos y se fomenta que lleguen a un público mayor».**

Si no se informa de incidentes discriminatorios, no es posible crear conciencia sobre el tema.
Esta declaración refleja además una falta de confianza en la mayoría de los miembros y de los ciudadanos del país en cuestión.

**«Tenemos muchos jugadores de países y continentes diferentes. En realidad,
no existe un problema real».**

Que haya en el entorno personas de otros países y continentes no evita necesariamente que se hagan comentarios racistas. Las declaraciones citadas pueden ser aplicables a un equipo y a las relaciones en un club o una federación. De todas formas, no se puede poner la mano en el fuego por todos los espectadores.

**«Tengo un buen amigo homosexual. Lo que he dicho no puede ser homófobo».
O bien: «He trabajado durante años con personas de otros países y continentes/con
otros colores de piel. Lo que he dicho no puede ser racista».**

Tener amigos o compañeros de trabajo procedentes de diversos países u homosexuales no significa que una persona no vaya a hacer comentarios racistas u homófobos. Del mismo modo, un comentario racista u homófobo no convierte a una persona en racista u homófoba.

«El fútbol es en sí un ejemplo perfecto de inclusión e integración social».

En principio, esto es cierto. Pero no se debe olvidar que en un partido de fútbol hay dos equipos, lo cual puede dar lugar a conductas agresivas y a que se cree una mentalidad de «nosotros contra los otros». También dentro de un mismo equipo puede haber distintos grupos y prejuicios. Al objeto de que el fútbol pueda hacer efectivo todo su potencial para la inclusión y la integración social, deben cumplirse varias condiciones en la forma de relacionarse en el entorno. No solo se trata de jugar juntos, sino de que en el ámbito social las relaciones entre las personas sean de respeto.

«No es responsabilidad del fútbol, sino de la sociedad».

El fútbol forma parte de la sociedad. Por lo tanto, al igual que los demás ámbitos de la sociedad, el fútbol debe demostrar su responsabilidad social. Incluso si el fútbol mayoritariamente motiva a las personas y les proporciona experiencias para la vida, las experiencias de algunas personas con el fútbol en el día a día no han sido solo positivas. Como deporte global de masas, el fútbol ofrece la posibilidad de debatir abiertamente sobre las experiencias negativas a fin de neutralizarlas mediante soluciones innovadoras, creativas y efectivas, de modo que podamos evitárselas a las futuras generaciones.

IV

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

1. Reglamentos

- **Estatutos de la FIFA, ed. abril 2016:**
http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/generic/02/78/29/07/fifastatutswebes_spanish.pdf
- **Código Ético de la FIFA, ed. 2012:**
http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/50/02/82/codeofethics_v211015_s_spanish.pdf
- **Código de Conducta de la FIFA, ed. 2018**
http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/92/92/14/fifa_code_of_conduct_spanisch-final_spanish.pdf
- **Código Disciplinario de la FIFA, ed. 2017:**
http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/50/02/75/fifadisciplinarycode2017s_spanish.pdf
- **Reglamento FIFA de Seguridad en los Estadios, ed. 2012:**
https://resources.fifa.com/mm/document/tournament/competition/51/53/98/safetyregulations_s.pdf
- **Reglas de Juego Regla n.º 5: el árbitro (IFAB, 2017/2018)**
http://resources.fifa.com/mm/document/footballdevelopment/refereeing/02/90/11/67/082332_220517_lotg_17_18_es_150dpi_single-page_spanish.pdf

2.ª FIFA 2.0: el futuro del fútbol (2016)

http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/generic/02/84/35/01/fifa_2.0_vision_s_spanish.pdf

3.ª Resoluciones

- **Resolución contra el racismo. Congreso extraordinario de la FIFA de 2001:**
<http://es.fifa.com/sustainability/news/y=2007/m=5/news=resolucion-buenos-aires-518221.html>
- **Resolución contra el racismo y la discriminación aprobada en el 63.º Congreso de la FIFA (en conexión con el punto 11.2 del orden del día del Congreso), 2013:**
http://es.fifa.com/mm/document/afsocial/anti-racism/02/08/56/92/fifa-paper-against-racism-es-def_spanish.pdf

4.º Otros documentos

- **Guía de la FIFA de buenas prácticas en materia de diversidad y lucha contra la discriminación**
- **Política de Derechos Humanos de la FIFA, ed. mayo 2017:**
http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/footballgovernance/02/89/33/12/fifashumanrightspolicy_neutral.pdf
- **Informe de la FIFA sobre derechos humanos, mayo de 2017:**
http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/footballgovernance/02/89/33/21/activityupdate_humanrights_may2017_neutral.pdf
- **Documento informativo sobre el sistema de control de las condiciones de trabajo de la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™ (última actualización: junio de 2017)**
http://resources.fifa.com/mm/document/afsocial/general/02/85/41/05/factsheet2018fwdcentworkmonitoringsystem_june2017_neutral.pdf
- **Protección de menores. Preguntas frecuentes, septiembre 2016:**
[http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/83/14/23/faq_protectionofminors_august2016_es\(002_asa\)_spanish.pdf](http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/83/14/23/faq_protectionofminors_august2016_es(002_asa)_spanish.pdf)
- **FIFA: Protección de menores, 2016:**
http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/83/14/23/faq_protectionofminors_august2016_en_english.pdf
- **Accesibilidad en la Copa FIFA Confederaciones 2018. Guía del espectador, junio de 2017:**
http://resources.fifa.com/mm/document/afsocial/general/02/89/47/97/spectatorsaccessibilityguide-fifaenglish_neutral.pdf
- **Football for Hope. Fútbol para el desarrollo social:**
<http://es.fifa.com/sustainability/news/y=2015/m=5/news=la-fifa-celebra-diez-anos-de-football-for-hope-2603066.html>
- **20 centros para 2010. Informe final sobre la campaña social de la Copa Mundial de la FIFA Sudáfrica 2010™:**
http://resources.fifa.com/mm/document/afsocial/ffh-centers/02/21/92/99/fifafinalreporton20centresfor2010_neutral.pdf
- **Estudio sobre organizaciones no gubernamentales que fomentan el desarrollo social mediante el fútbol. Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™:**
http://resources.fifa.com/mm/document/afsocial/footballforhope/02/26/44/18/23_01_2014_studyonngosinbrazilen_neutral.pdf
- **Informe de Sustentabilidad de la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™**
https://resources.fifa.com/mm/document/afsocial/general/02/50/92/69/informedesustentabilidaddelacopamondial2014_spanish.pdf
- **Proceso de selección del anfitrión de la Copa Mundial de la FIFA 2018™:**
http://resources.fifa.com/mm/document/afsocial/general/02/84/69/60/2018fifaworldcupssustainabilitypolicy_neutral.pdf
- **Estrategia de sustentabilidad de la FIFA para la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™:**
http://resources.fifa.com/mm/document/tournament/competition/02/66/69/50/sustainabilitystrategyfor2018fifaworldcup_neutral.pdf
- **Una Copa Mundial de la FIFA™ más sustentable. Informe sobre la implantación del concepto de sustentabilidad para la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™:**
http://resources.fifa.com/mm/document/afsocial/general/02/89/52/29/a_more_sustainable_fifa_world_cup_update_june2017_neutral.pdf

Guía de la FIFA de buenas prácticas en materia de diversidad y lucha contra la discriminación

Publicación oficial de la Fédération Internationale de Football Association

Edita

Fédération Internationale de Football Association
FIFA-Strasse 20 Apartado postal 8044 Zúrich Suiza
T: +41 (0)43 222 7777, FIFA.com

Secretaria general

Fatma Samoura

Concepto y redacción

Departamento de Sustentabilidad y Diversidad

Fotografías

FIFA vía Getty Images, FIFA Foto-Net, Domenic Aquilina/Federación Maltesa de Fútbol, Alexander Baranov/Federación Rusa de Fútbol, UEFA.

Traducción y corrección

Servicios Lingüísticos de la FIFA

Maquetación/producción editorial

Equipo de Producción de la FIFA