



FÚTBOL ESTADOUNIDENSE

Política de conducta prohibida



A. INTRODUCCIÓN

US Soccer apoya una cultura de cumplimiento, seguridad y respeto. US Soccer fomenta la comunicación abierta en la que todos los participantes se sientan cómodos informando inquietudes según lo exige esta política, ya sea que las inquietudes involucren sospecha de abuso, otra mala conducta o cualquier otra violación de esta política o de la Política de prevención de abuso de atletas menores (“MAAPP”) de US Soccer.

B. APLICACIÓN

Esta política se aplica a cualquier individuo designado como "Participante del Programa de Fútbol de EE. UU. ("USSPP")¹, como se define en el cuadro a continuación, para los fines de la jurisdicción del Centro de Deportes Seguros de EE. UU. Además, cuando se indique lo contrario, ciertas políticas se aplican a adultos en una instalación que opera bajo la jurisdicción de US Soccer.

Para efectos de hacer cumplir esta política, los "USSPP" son:

	Incluye:	No incluye:
Personal de fútbol de EE. UU. y contratistas	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados y pasantes de la US Soccer • Miembros de la junta directiva de fútbol de EE. UU. • Personal médico • Exploradores 	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados de miembros de la organización US Soccer.
Atletas que registrarse directamente con US Soccer	<ul style="list-style-type: none"> • Jugadores de la selección nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los jugadores que participan en cualquier liga profesional sancionada por US Soccer (a menos que esté en el Equipo Nacional); o • Los jugadores que se registren en el Centro de datos nacional a través de una organización miembro nacional, una organización afiliada local o un miembro de una organización de fútbol de EE. UU., a menos que sean jugadores del equipo nacional.
Individuos que están autorizados por US Soccer para tener contacto regular con/autoridad sobre menor atletas/participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Árbitros de Nivel Nacional (Grados 1-4) • • Árbitros asignados por US Soccer • Selección Nacional: <ul style="list-style-type: none"> o Entrenadores o Administradores o Personal o Personal médico o Voluntarios • Entrenador Nacional Instructores 	<ul style="list-style-type: none"> • Miembros de la organización y sus funcionarios. • Organizaciones locales afiliadas y sus funcionarios • Árbitro de grados 5 a 15 (estatal, amateur y juvenil), a menos que lo asigne US Soccer.

¹ La definición de "USSPP" a los efectos de determinar quién está cubierto por esta Guía no debe confundirse con la definición de "Individuo cubierto" obligado a denunciar el abuso infantil en virtud de la Ley SafeSport. Consulte la sección siguiente titulada "Error! Fuente de referencia no encontrada." en la página 15 para obtener más información.

C. DECLARACIÓN SOBRE LA SEGURIDAD DEL ÁRBITRO JUVENIL

El abuso y agresión a los árbitros está expresamente prohibido por la Política 531-9 de US Soccer, pero se requiere una nota particular con respecto a los árbitros que también sean menores de edad.

Los árbitros menores de edad son oficiales de juego capacitados y muchos son jugadores experimentados, pero de todos modos son participantes menores y, por lo tanto, tienen derecho a todas las protecciones que el Marco de Fútbol Seguro extiende a los atletas menores.

Sin limitar lo anterior, esta política incluye protecciones para atletas menores de edad u otros participantes, también deben leerse como protección para cualquier árbitro menor de 18 años.

D. CONDUCTA PROHIBIDA

Esta Política se aplica a todos los Participantes del Programa de US Soccer ("USSPP") según se define en la Sección B anterior titulada "Aplicación", así como a la conducta de cualquier subcontratista, proveedor, cliente o tercero y sus empleados en sus relaciones con los empleados de US Soccer. . Todas las definiciones de esta política están tomadas del Código SafeSport para el Movimiento Olímpico y Paralímpico de EE. UU. (el "Código SafeSport"), según pueda modificarse periódicamente. En caso de cualquier conflicto entre esta Política y el Código SafeSport, prevalecerá el Código SafeSport. El Código SafeSport más reciente siempre está disponible en <https://uscenterforsafesport.org/response-and-solving/safesport-code/> .

US Soccer se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de toda forma de discriminación, incluido el acoso, basado en cualquier estatus legalmente protegido. En consecuencia, EE.UU.

El fútbol no permite ninguna forma de acoso, discriminación o intimidación ilegal contra sus empleados por parte de nadie, incluidos gerentes, supervisores, compañeros de trabajo, ejecutivos, directores, funcionarios, otros empleados, proveedores, clientes o terceros. El estado protegido incluye raza, color, edad, religión, estado civil, sexo, ascendencia, origen nacional, ciudadanía, condición de veterano, embarazo, discapacidad, orientación sexual, actividad protegida o cualquier otra característica protegida por la ley federal, estatal o local. La política también prohíbe el acoso basado en el estado de protección de los familiares, amigos o asociados de un individuo.

US Soccer también se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de toda forma de abuso sexual, mala conducta sexual, mala conducta emocional, mala conducta física, intimidación y novatadas.

Cualquier violación de esta Política por parte de un USSPP puede someter al USSPP a medidas disciplinarias. También se tomarán las medidas adecuadas contra cualquier subcontratista, proveedor o cliente que infrinja esta Política.

1. Acoso

El acoso consiste en una conducta no deseada, ya sea verbal, física o visual, que se basa en el estado de protección de una persona. US Soccer no tolerará conductas de acoso que afecten beneficios laborales tangibles, que interfieran irrazonablemente con el desempeño laboral o la seguridad de un individuo, o que creen un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Entre los tipos de conducta prohibidos por esta política se encuentran epítetos, difamaciones, estereotipos negativos o actos intimidantes basados en el estado protegido de un individuo y la circulación o publicación de materiales escritos o gráficos que muestren hostilidad hacia un individuo debido a su estado protegido.

La conducta prohibida también puede incluir bromas, bromas o burlas sobre el estado de protección de otra persona. Si bien la conducta de acoso es ilegal solo si afecta beneficios laborales tangibles y/o interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral y crea un ambiente de trabajo abusivo u hostil, esta Política prohíbe la conducta de acoso incluso cuando no alcance el nivel de una violación de la ley.

2. Acoso sexual

Mención especial merece el acoso sexual. Las insinuaciones sexuales no deseadas, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, escritas o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando:

- la sumisión a dicha conducta se convierte, ya sea explícita o implícitamente, en un término o condición de el empleo del individuo;
- la sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para una decisión de empleo que afecta a ese individuo; o
- dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de un individuo y crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual puede involucrar a personas del mismo o diferente género. También puede ocurrir entre personas de cualquier situación laboral.

Ejemplos de conducta que pueden constituir acoso sexual y que están prohibidas por esta Política incluyen, entre otros:

- tocar, acariciar, abrazar, pellizcar o rozar innecesariamente el cuerpo de una persona;
- mirar fijamente, comer con los ojos, mirar lascivamente o silbar a una persona;
- abuso verbal continuo o repetido de naturaleza sexual;
- declaraciones sexualmente explícitas, coqueteos sexuales, insinuaciones, proposiciones, presiones sutiles para actividad sexual, comentarios, preguntas, chistes o anécdotas;
- comentarios gráficos o degradantes sobre la ropa, el cuerpo o la actividad sexual de una persona;
- objetos, caricaturas, carteles, calendarios o fotografías sexualmente sugerentes en el lugar de trabajo;
- cartas, notas o invitaciones sugerentes u obscenas;
- acosar el uso del correo electrónico, la mensajería electrónica o instantánea o el teléfono sistemas de comunicación; o

- otra conducta física o verbal de naturaleza sexual.

US Soccer prohíbe a los gerentes y supervisores amenazar o insinuar, ya sea explícita o implícitamente, que la sumisión o el rechazo de insinuaciones sexuales por parte de un empleado influirá de alguna manera en cualquier decisión personal con respecto a los salarios, deberes asignados, avance, evaluación, turnos y desarrollo profesional de ese empleado, o cualquier otra condición de empleo.

3. Acoso racial, religioso o de origen nacional

Mención especial también merece el acoso racial, religioso o por origen nacional, que está expresamente prohibido por US Soccer. El acoso racial, religioso o por origen nacional incluye cualquier acto verbal, escrito o físico en el que se utilice o implícita la raza, la religión o el origen nacional de una manera que incomodaría a una persona razonable en el entorno laboral o que interferiría con la capacidad de la persona para realizar el trabajo. Los ejemplos de acoso por raza, religión u origen nacional pueden incluir, entre otros:

- chistes, que incluyen referencias a raza, religión u origen nacional;
- la exhibición o uso de objetos o imágenes que reflejen negativamente la raza de una persona, religión u origen nacional; o
- uso de lenguaje peyorativo o degradante con respecto a la raza, religión o nacionalidad de una persona origen.

4. Abuso infantil, incluido el abuso sexual infantil

Está prohibido el abuso infantil. El abuso infantil se define como el daño físico o mental, el abuso o explotación sexual o el trato negligente de un niño. Lesión mental significa daño al funcionamiento psicológico o intelectual de un niño que puede manifestarse mediante ansiedad severa, depresión, retraimiento o comportamiento agresivo externo, o una combinación de esos comportamientos, que puede demostrarse mediante un cambio en el comportamiento, la respuesta emocional o la cognición. Específicamente, el abuso sexual infantil incluye el contacto sexual con un niño que se logra mediante engaño, manipulación, fuerza o amenaza de fuerza, independientemente de la edad de los participantes, y todas las interacciones sexuales entre un adulto y un niño, independientemente de si hay engaño, o si el niño comprende la naturaleza sexual de la actividad.

5. Conducta sexual inapropiada y desequilibrio de poder

La conducta sexual inapropiada está prohibida. La mala conducta sexual incluye:

- Acoso sexual como se define en la Sección E.2. de esta política, • Toque no consensual de naturaleza sexual, por leve que sea, • Ver, grabar o difundir imágenes de actividad sexual privada sin el consentimiento de todas las partes, y • Participar en la solicitud de prostitución o prostituir o traficar con otra persona.

Está prohibida cualquier interacción sexual entre un atleta y un individuo en la que exista un desequilibrio de poder. Existe un desequilibrio de poder cuando una persona tiene autoridad evaluativa, directa o indirecta sobre otra. Tales relaciones implican un desequilibrio de poder y es probable que perjudiquen

juzgar o ser explotador. Esta sección no se aplica a una relación preexistente entre dos cónyuges o compañeros de vida.

6. Mala conducta emocional

Se prohíbe la mala conducta emocional en todas sus formas. La mala conducta emocional es un patrón de comportamiento deliberado y sin contacto que tiene el potencial de causar daño emocional o psicológico a otra persona. Los comportamientos sin contacto incluyen actos verbales, actos físicos o actos que niegan atención o apoyo; o cualquier acto o conducta descrito como abuso emocional o mala conducta según la ley federal o estatal (por ejemplo, abuso infantil, negligencia infantil). La mala conducta emocional no incluye métodos de entrenamiento aceptados profesionalmente para mejorar las habilidades, acondicionamiento físico, formación de equipos, disciplina adecuada o mejora del rendimiento deportivo.

7. Mala conducta física

Está prohibida la mala conducta física en todas sus formas. La mala conducta física se define como una conducta de contacto o sin contacto que resulta o amenaza razonablemente con causar daño físico a otra persona; o cualquier acto o conducta descrito como abuso físico o mala conducta según la ley federal o estatal (por ejemplo, abuso infantil, negligencia infantil, agresión). La mala conducta física no incluye métodos de entrenamiento aceptados profesionalmente para mejorar las habilidades, acondicionamiento físico, formación de equipos, disciplina adecuada o mejora del rendimiento deportivo. Por ejemplo, los golpes y los puñetazos son formas de contacto bien reguladas en los deportes de combate, pero no tienen cabida en el fútbol.

8. Acoso

Patrón intencional, persistente y repetido de cometer o tolerar intencionalmente comportamientos físicos y no físicos que tienen la intención, o tienen el potencial razonable, de causar miedo, humillación o daño físico en un intento de excluir socialmente, disminuir o aislar al atleta objetivo. (s), como condición para ser miembro están prohibidos. El acoso no incluye comportamientos de grupo o de equipo que (a) estén destinados a establecer comportamientos normativos de equipo, o (b) promuevan la cohesión del equipo.

9. Novatadas

Está prohibido coaccionar, exigir, forzar o tolerar intencionalmente cualquier actividad humillante, no deseada o peligrosa que sirva como condición para (a) unirse a un grupo o (b) ser aceptado socialmente por los miembros de un grupo. El supuesto consentimiento de la persona sometida a las novatadas no es una defensa, independientemente de la voluntad de la persona de cooperar o participar. Las novatadas no incluyen actividades de grupo o equipo que (a) estén destinadas a establecer comportamientos normativos del equipo o (b) promuevan la cohesión del equipo.

10. Represalias

Las represalias contra una persona por denunciar una conducta prohibida o por realizar un informe de mala conducta o participar en una investigación de un informe de mala conducta en virtud de esta política están prohibidas antes, durante o después del proceso de respuesta y resolución. Represalia significa cualquier acción adversa o trato para tomar una acción adversa que incluye, entre otros, amenazar, intimidar, acosar, coaccionar o cualquier otra acción o conducta con el efecto potencial de

disuadir a una persona razonable de informar bajo esta política o participar en la investigación de un informe.

11. Ayudar e instigar

Está prohibido ayudar e instigar. La complicidad y la complicidad se definen como:

- Ayudar conscientemente, de cualquier manera, a la comisión de una conducta prohibida según esta política, o
- Permitir que cualquier persona que haya sido suspendida o declarada no elegible por el Centro de Estados Unidos para SafeSport participar, en cualquier calidad como USSPP.

12. Abuso de proceso

Está prohibido el abuso de proceso. El abuso de proceso se define como interferir con el proceso del Centro para SafeSport de EE. UU. ("el Centro") al:

- Falsificar, tergiversar, ocultar o destruir información, • Intentar desalentar la participación de una persona en el proceso del Centro, • Revelar públicamente la información de un reclamante (o víctima), • No cumplir con una medida temporal u otra sanción, • Distribuir o hacer publicidad material creado o producido por el Centro, excepto según lo expresamente permitido por el Centro, o • Hacer que otra persona complete cualquier capacitación requerida por el Centro.

13. Mala conducta relacionada con la presentación de informes

Se prohíbe la mala conducta relacionada con la presentación de informes. La mala conducta relacionada con la presentación de informes se define como:

- No informar las acusaciones al Centro o a las autoridades policiales según la Sección E de este política, o
- Presentar una acusación deliberadamente falsa de que alguien participó en una conducta prohibida.

E. OBLIGACIONES DE INFORMAR

Todas las personas cubiertas por esta política, como se describe en la Sección B anterior, deben informar conductas prohibidas. Esta sección no se interpretará en el sentido de exigir que una víctima de abuso presente un informe.

1. Informar a las autoridades policiales y al Centro de Deportes Seguros de EE. UU.

Cualquier acusación de abuso infantil, según se define en la Sección D.4. aquí, incluido el abuso sexual infantil, debe denunciarse dentro de las 24 horas siguientes a:

- Las autoridades locales y otras agencias según lo exige la ley estatal, y • El Centro de EE. UU. para SafeSport, en <https://uscenterforsafesport.org/report-a-concern/> o 833-587-7233.

No informar de inmediato una sospecha de abuso infantil a las autoridades policiales puede constituir una violación de la ley federal y, en cualquier caso, constituye una violación de esta política.

2. Informar al Centro de EE. UU. para SafeSport

Las siguientes acusaciones deben reportarse dentro de las 24 horas al Centro para SafeSport de EE. UU., en <https://uscenterforsafesport.org/report-a-concern/> o al 833-587-7233:

- Conducta sexual inapropiada según lo definido en la Sección B.5. en este documento, • Represalias según lo definido en la Sección B.10. en este documento • Ayudar e instigar según lo definido en la Sección B.11. presente, cuando se refiera a la actividad del Centro. proceso, y
- Abuso de proceso según lo definido en la Sección B.12. presente, cuando se refiera a la actividad del Centro. proceso.

Las obligaciones de información de los apartados E.1. y E.2. Las disposiciones anteriores se activan cuando un informante obligatorio se da cuenta de "hechos que dan motivos para sospechar" que un niño ha sufrido un incidente de abuso infantil. La Ley de Deporte Seguro incluye inmunidad calificada para informes de buena fe. US Soccer insta a todos los reporteros obligatorios a abstenerse de juzgar o evaluar la credibilidad de tales acusaciones.

3. Reportar a US Soccer

Todas las demás acusaciones de mala conducta prohibidas por esta política o el Código, así como las violaciones de la Política de Prevención de Abuso Menor ("MAAPP") de US Soccer, deben informarse a US Soccer en línea en <https://ussoccer.i-sight.com/portal>, o por teléfono a la Línea Directa de Integridad al 312-528-7004.

Las denuncias se pueden realizar de forma anónima y no hay ningún costo ni tarifa asociada a la realización de una denuncia. Dicho esto, animamos a los periodistas a identificarse para que podamos tener la mejor oportunidad de hacer un seguimiento con usted y asegurarnos de que hemos abordado la inquietud que ha planteado. En la mayor medida posible, todo el personal responsable de responder a dichos informes mantendrá la confidencialidad del individuo y los asuntos relacionados con el informe.

Los empleados de US Soccer son responsables de ayudar a garantizar que el ambiente de trabajo, dentro o fuera de las instalaciones, esté libre de acoso. Todos los empleados tienen la obligación de informar de inmediato cualquier conducta prohibida de la que sean objeto, de la que tengan conocimiento o de la que sean testigos.

Además de las opciones de denuncia descritas anteriormente, un empleado de US Soccer puede denunciar la conducta de acoso a:

- La persona a quien reportan (supervisor o gerente);
- Su Jefe de Departamento;
- El Departamento de Recursos Humanos;
- El Departamento Jurídico;
- El Director General;

Los empleados no están obligados a denunciar faltas de conducta a ninguna persona acusada de mala conducta.

Todos los USSPP tienen la obligación de cooperar en cualquier investigación de una denuncia de mala conducta, incluido el suministro de cualquier información relativa a la denuncia. No hacerlo puede constituir una violación de esta política.

La Política de Conducta Prohibida de US Soccer ofrece a sus empleados mayor protección contra la mala conducta que la ley. En consecuencia, los USSPP que hayan violado los derechos de los EE.UU.

La Política de Conducta Prohibida del Fútbol estará sujeta a medidas correctivas, disciplina o terminación, incluso en los casos en que las leyes aplicables no hayan sido violadas y sin importar si la conducta constituye una violación de la ley.

Un empleado que desee presentar una queja laboral fuera de la Federación también puede comunicarse con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo o la agencia justa de empleo en su estado.