

# CANAL DE DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN



EL DEPORTE PUEDE  
**TRANSFORMAR**  
LA REALIDAD

**Título del documento:** Canal de Denuncia y Procedimiento de Investigación

**Área:** FLT

**Elaborado por:** Legal

**Aprobado por:** Comité de Compliance

**Fecha de última versión:** 25/09/2024

## PROPÓSITO

El presente documento proporciona un mecanismo seguro y confidencial de canal de denuncia e informa el modo en que las denuncias deben ser realizadas, el procedimiento de investigación, medidas de resguardo, y sanciones, frente a incumplimientos del código de conducta, políticas, protocolos internos, valores, principios, delitos, malas prácticas, discriminación, actos de violencia, acoso sexual o laboral, y cualquier otra normativa vigente de Fútbol Más (en adelante también, “la normativa interna”) o a las normas legales correspondientes.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento aplica a los distintos empleados, voluntarios, colaboradores, contratistas, socios y relacionados con Fútbol Más (en adelante también, “los colaboradores”) y que presten servicios, funciones o se relacionen con ella, así como también, respecto a cualquier persona involucrada en el procedimiento de denuncia.

# NORMAS GENERALES

## 1) CONFIDENCIALIDAD

El proceso de denuncia se tramitará con el más alto grado de confidencialidad posible; no obstante la investigación deberá ser puesta a disposición de las autoridades competentes en caso de ser requeridas por ella o de ser necesario por la tipología de la conducta informada.

## 2) ANONIMIDAD

La denuncia podrá ser efectuada de forma anónima o con la individualización del denunciante, a criterio de este último, sin perjuicio de las tipologías en las que se requiera su individualización.

### **3) ESCRITURACIÓN**

Las actuaciones del procedimiento, siempre y cuando sea posible, deben quedar por escrito, como por ejemplo, a través de actas, formularios, correos electrónicos.

### **4) REGISTRO CONFIDENCIAL**

Fútbol Más deberá mantener un registro actualizado de las distintas denuncias, indicando la fecha y materia, personas involucradas, estado de la investigación, las gestiones realizadas, los medios de pruebas, las medidas, pronunciamientos y demás actuaciones relacionadas, lo que tendrá el carácter de reservado, y al que únicamente tendrá acceso el Encargado de Integridad, Encargado de la Investigación y el Comité de Conducta para sus pronunciamientos.

### **5) MALA FÉ**

Fútbol Más rechaza la presentación de denuncias falsas, tendenciosas, efectuadas sólo con mala intención y totalmente infundadas.

### **6) DEBER INFORMAR**

Todo colaborador al tener sospecha o tomar conocimiento de posibles infracciones a normas internas y/o legales, debe comunicarlo de forma inmediata y colaborar en el proceso de investigación, de ser requerido por las instituciones públicas correspondientes o Fútbol Más.

### **7) JURISDICCIÓN**

En caso de estimar que el hecho podría constituir un ilícito, Fútbol Más informará a las autoridades públicas correspondientes que tengan competencia para conocer, investigar y sancionar dichas conductas u omisiones.

### **8) COOPERACIÓN CON AUTORIDADES**

Fútbol Más contribuirá, igualmente que todos sus colaboradores, entregando, recopilando, informando, y realizando las gestiones que sean requeridas por las autoridades competentes.

## 9) PRESUNCIÓN DE INOCENCIA

Se respetará el principio de presunción de inocencia, es decir, actuar con "...prudencia frente a una denuncia, en el entendido que ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal en tanto no fuere condenada por una sentencia firme en un proceso penal. De este modo sólo una sentencia condenatoria puede establecer la responsabilidad penal de una persona..." . En relación a esto no se podrán tomar represalias contra el presunto agresor, ya que el dictamen de su responsabilidad penal debe ser declarado por los tribunales judiciales competentes, sin perjuicios de las medidas disciplinarias propias de que tiene Fútbol Más, en especial en materia laboral, respecto a sus colaboradores.

## 10) ANTECEDENTES Y PRUEBAS

Cada una de las partes tendrá el derecho de aportar prueba y controvertir los hechos que se imputen en el proceso.

## 11) IMPARCIALIDAD

Fútbol Más actuará con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones. Esto incluye, en cuanto, el Encargado de Integridad deberá abstenerse a conocer una denuncia que podrá tener interés o designarse como responsable de llevar a cabo la investigación a una persona que, de acuerdo con los antecedentes disponibles, pudiese estar involucrada en los hechos que se denuncien; en este caso, el Comité de Conducta deberá nombrar a otros individuos que preste sus funciones. Si el Comité de Conducta, no tuviera conocimiento de la falta de imparcialidad, cualquiera de las partes del procedimiento podrá levantar una solicitud para que se reemplace al investigador, siempre que acompañe antecedentes suficientes que den cuenta de ello. La respuesta a la solicitud señalada podrá ser aceptada o denegada por Fútbol Más, de manera fundada.

<sup>1</sup>Fundación Integra, PARTE 1: Protocolo de actuación frente a hechos de maltrato infantil intrajardín constitutivos de presunto delito, página 21.

## 12) NO REVICTIMIZACIÓN

Las personas que intervengan en las investigaciones, en la medida de lo posible, no se verán expuestas a la continuidad de la lesión o vulneración.

## 12) MEDIDAS DE RESGUARDO

Se adoptarán las medidas para proteger a las partes involucradas, debiendo considerar para ello la gravedad, la seguridad y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, dentro de las cuales podemos señalar a modo de ejemplo:

**A)** La separación de los espacios físicos.

**B)** Redistribución del tiempo de la jornada.

**C)** En caso de ser factible en base de sus funciones, ofrecerle la posibilidad de cumplir provisoriamente labores de manera remota.

**D)** Cambios de labores o de lugares de trabajo que impidan contacto entre denunciante y denunciado.

**E)** Prohibición de participación en actividades hasta el término del proceso judicial.

**F)** Acuerdo de permiso con goce de remuneración.

**G)** Otras medidas de protección a beneficio del denunciante

**H)** Se hace presente, que todas las medidas en ningún caso significan que se presuma culpabilidad, sino que se entiende como necesaria para facilitar el resguardo del bienestar y seguridad de los involucrados.

## 14) DILIGENCIAS DE INVESTIGACIÓN

El Encargado de Integridad y el Comité de Conducta deberá disponer de una investigación, ateniéndose a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, a los derechos fundamentales de las partes y a los hechos aportados en el marco de la denuncia recibida.

## 15) SOCIALIZACIÓN

El presente procedimiento será difundido y capacitado a los distintos colaboradores de Fútbol Más, comprometiéndose a darle íntegro cumplimiento.

# CANAL DE DENUNCIA

## CONCEPTO

Fútbol Más ha puesto a disposición el Canal de Denuncia que permita denunciar a los colaboradores que presten servicios o funciones para esta y que incurran en incumplimiento a su Código de Conducta, protocolos internos, valores, principios de la fundación, Modelo de Prevención de Delitos, malas prácticas, discriminación, actos de violencias, acoso sexual o laboral, y otra normativa interna de Fútbol Más o normas legales correspondientes; con el fin de iniciar un procedimiento de investigación (siempre y cuando sea de competencia de la Fútbol Más).

## ¿QUIÉN PUEDE UTILIZAR EL CANAL DE DENUNCIA?

El Canal de Denuncia estará disponible para cualquier persona que conozca incumplimientos de los colaboradores, a los valores, principios y normas internas de Fútbol Más o normas legales correspondientes. A modo de ejemplificación y de forma no taxativa, pueden usar el canal:

- Colaboradores/as y voluntarios/as de Fútbol Más.
- Socios/as y organizaciones externos/as que interactúan con Fútbol Más.
- Padres, madres, tutores legales o familiares, o miembros de la comunidad de los niños/as involucrados en programas o actividades de Fútbol Más.
- Cualquier persona que tenga conocimiento o sospecha de mala práctica, conducta inapropiada, violencia, abuso o negligencia, o con cualquier aspecto de las operaciones de Fútbol Más.

## CANALES DE DENUNCIA

Fútbol Más ha implementado los siguientes medios para realizar denuncias:

**1** Correo electrónico enviado a [canaldedenuncias@futbolmas.org](mailto:canaldedenuncias@futbolmas.org).

**2** Formulario en línea de Canal de Denuncia que se encuentra en el sitio web oficial [www.futbolmas.org](http://www.futbolmas.org).

**3** Directamente con su Supervisor, Director de Área, Encargado de Integridad, miembros del Comité de Conducta, Desarrollo de Personas y/o Dirección Ejecutiva, quienes deberán guiar al denunciante en la escrituración y envío de la denuncia a través de los anteriores canales.

## PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

### PRESENTACIÓN DE DENUNCIA

Las denuncias podrán ser presentadas en los canales de denuncia que se señalan en el título precedente denominado **"CANALES DE DENUNCIA"**.

### RECEPCIÓN DE DENUNCIA

**1**

La denuncia recepcionada será remitida al Encargado de Integridad, el cual podrá designar a una persona que apoye en su investigación, ya que al ser Fútbol Más una organización internacional, tal vez haga necesario tener conocimientos específicos del país o materia, siendo también posible solicitar apoyo a un miembro del Comité de Conducta, siempre y cuando se pueda asegurar su imparcialidad. Todo lo anterior, siempre deberá ser ratificado o rechazado por el Comité de Conducta.

Cabe hacer presente, que en el caso que por cualquier motivo el Encargado de Integridad, se encuentre ausente de forma justificada, El Comité de Conducta nombrará a un suplente de este, el cual desarrollará sus funciones durante este tiempo.



# 2

Al momento de ser recepcionada la denuncia, el Encargado de Integridad, tomando en cuenta los antecedentes entregados por el colaborador de la investigación, en caso de ser este último designado, deberá determinar:

- A)** Si existe mérito suficiente, iniciar la investigación.
- B)** En caso de determinar que no existe mérito suficiente, no iniciará la investigación, informando al denunciante si es posible; debiendo registrar y archivar el procedimiento.
- C)** Al estimar que faltan antecedentes, en caso de ser posible, se comunicará con el denunciante para indicarle la necesidad de ellos y si no son aportados en un plazo de 15 días, no iniciará la investigación teniendo que informarlo al denunciante (si es posible); debiendo registrar y archivar estas actuaciones.
- D)** En caso de que el acto pueda constituir una infracción a la ley, que corresponda conocer a otras autoridades públicas y que Fútbol Más no tiene competencia, pondrá los antecedentes a disposición de ellas para su resolución.  
En esta circunstancia, deberá mantener los antecedentes disponibles si es requerido por el órgano competente, además de informar al Comité de Conducta, al Consejo de Fundadores y al Directorio, para definir, si es posible, asumir un plan de abordaje y medidas de resguardos necesarias.

## PROCEDIMIENTO EN CASO DE UNA DENUNCIA CON MÉRITO SUFICIENTE

- A)** En caso de ser suficiente, el Encargado de Integridad deberá informar la denuncia al Comité de Conducta, en una sesión especial para ello.
- B)** De estimarlo necesario, el Comité, tomará medidas para proteger a las partes involucradas, debiendo considerar para ello la gravedad, la seguridad y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, dejándolas sin efecto si se estiman posteriormente innecesarias.

- C)** El Encargado de Integridad deberá iniciar la investigación y notificar al denunciado el procedimiento, siempre y cuando esto no obstaculice la recopilación de información o se trate de un hecho ilícito, teniendo en este último caso, informar a las autoridades correspondientes.
- D)** El Encargado de Integridad deberá llevar un archivo con todas las actuaciones del proceso, ordenado por fecha, de manera física o digital.
- E)** El encargado de Integridad, en la medida de lo posible, deberá recopilar los antecedentes necesarios para esclarecer la situación, señalando de manera ejemplar que podrá:
- i.** Decretar diligencias para esclarecer los hechos.
  - ii.** Realizar entrevistas con el denunciante, denunciado, testigos.
  - iii.** Obtener y conservar la evidencia física y digital.
  - iv.** Solicitar documentos a distintas áreas de la organización.
  - v.** En caso de que el denunciante entregue sus datos, podrá comunicarse con él para recopilar mayores antecedentes.
- F)** Tanto el denunciante como el denunciado (al ser informado), durante la investigación, podrán exponer, controvertir los hechos, ser escuchados, aportar antecedentes, para que sean considerados en el pronunciamiento.
- G)** El plazo máximo de la investigación será de 30 días hábiles, ampliables mediante solicitud fundada del Encargado de Integridad ante el Comité de Conducta, quien deberá emitir una comunicación formal sobre dicha solicitud. Durante el periodo de investigación y conforme a los antecedentes recopilados, el Encargado de Integridad deberá emitir un informe. Este documento deberá contener una relación de los hechos de la denuncia, la enunciación de los medios de prueba, actos realizados para investigarlas, la conclusión de la investigación y las medidas o sanciones disciplinarias que se proponen.
- H)** El Comité de Conducta, en conocimiento del informe realizado por el Encargado de Integridad, deberá elaborar una resolución conforme al mérito del proceso, dentro del plazo de 10 días hábiles para pronunciarse, contados a partir de la recepción, ya sea aceptando, rechazando o modificando las medidas disciplinarias propuestas. En caso de estimar que sean necesarias otras diligencias de investigación, deberán ser efectuadas en el plazo razonable desde que sean solicitadas, plazo que deberá ser estipulado por el Comité de Conducta mediante una comunicación formal.

- I) Emitida la resolución, esta deberá ser comunicada por el Encargado de Integridad a las partes involucradas, en un plazo de 10 días hábiles a contar de la fecha de emisión de la resolución, junto a las conclusiones de la investigación y las sanciones disciplinarias.
- J) La resolución del Comité será un documento firmado por todos sus miembros, donde se establecerá la decisión tomada por la mayoría de ellos, un resumen de los fundamentos de la decisión y, en caso de ser necesario, las medidas disciplinarias a aplicar, manteniendo en carácter confidencial la argumentación y discusión efectuada, así como también la identidad detrás de cada uno de los votos.
- K) Las sanciones disciplinarias podrán ser las establecidas en el Reglamento Interno de Fútbol Más, contratos o acuerdos vigentes, considerando el Comité para su determinación la gravedad de los hechos.

## RESPONSABILIDADES

### COLABORADORES:

- A) Denunciar los incumplimientos de las normas legales, normativos internos, principios y valores.
- B) Colaborar en el proceso de investigación.

### ENCARGADO DE INTEGRIDAD:

- A) Citar al Comité de Conducta a las sesiones correspondientes o que sean necesarias.
- B) Cuando lo requiera el Comité, reunirse con las personas involucradas en la denuncia, siempre y cuando estos estén de acuerdo, para informar las posibles acciones y actuaciones que puede realizar ante las autoridades competentes.
- C) Informar al Comité de Conducta el estado y las gestiones necesarias para proteger tanto al denunciado como denunciante.
- D) Estar, en la medida de lo posible, disponible para las personas involucradas en la denuncia.  
Informar al Comité de Conducta los hechos relevantes del proceso.
- E) Informar al Comité de Conducta los hechos relevantes del proceso.

## ENCARGADO DE INTEGRIDAD:

- F)** Ejecutar las decisiones de investigación implementadas por el Comité de Conducta.
- G)** Redacción, escrituración y archivo de las actuaciones correspondiente.
- H)** Las otras que sean necesarias de acuerdo con su función.

## ENCARGADOS DE INVESTIGACIÓN

- A)** Trabajadores que podrán ser designados y que deberán colaborar en la investigación.
- B)** Apoyar y dar cuenta al Encargado de Integridad
- C)** Tomar las medidas de resguardo que sean necesarias para la protección e integridad de las partes involucradas en el procedimiento de investigación.
- D)** Tomar las decisiones necesarias para la correcta reintegración del denunciado en caso de no aplicársele sanciones y/o medidas disciplinarias de desvinculación, o no haber aplicado medida disciplinaria alguna.
- E)** Mantenerse informado, verificar que el proceso se esté llevando adecuadamente y que se han cumplido las acciones acordadas.
- F)** Planificar un plan de abordaje de la denuncia y definir las actuaciones indispensables para el correcto desarrollo del presente protocolo y proceso derivado de este.
- G)** Estar disponible para reunirse con el encargado de la investigación.
- H)** Las otras que sean necesarias de acuerdo con su función.

## DIRECTORIO DEL PAÍS

- A) Verificar que el proceso sea debidamente difundido, conocido y capacitado a los colaboradores.
- B) Intregar medios suficientes, facultades y condiciones al Encargado de Integridad y Comité de Conducta.
- C) Estar disponible para reunirse con el Encargado de Integridad y Comité de Conducta.

## NOTA FINAL

La protección de los derechos y el bienestar de los niños, niñas y jóvenes es nuestra máxima prioridad, junto con la garantía de un entorno de trabajo seguro y ético para todos los involucrados en nuestra organización.

Agradecemos sinceramente tu compromiso con nuestra misión y tu disposición para informar sobre cualquier preocupación que pueda afectar a los niños, niñas y jóvenes con quienes trabajamos o sobre cualquier otra mala práctica, delito o infracción. Tu contribución es fundamental para mantener los más altos estándares de integridad y protección en nuestra labor.



EL DEPORTE PUEDE  
**TRANSFORMAR**  
LA REALIDAD