

# GUÍA DE LA FIFA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE DIVERSIDAD Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN



**FIFA®**

*For the Game. For the World.*



A large blue diagonal graphic element on the left side of the page, consisting of a solid blue area and a dark blue shadowed border.

# GUÍA DE LA FIFA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE DIVERSIDAD Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

# Índice

<b>1</b>	<b>Prefacio</b>	<b>5</b>
	<b>1.ª parte Introducción y objetivos</b>	
<b>2</b>	<b>La diversidad y la lucha contra la discriminación como componentes de la responsabilidad social corporativa y la sustentabilidad: una introducción</b>	<b>8</b>
2.1	La lucha contra la discriminación como pilar central y cuestión transversal	9
2.2	Fundamentos de la lucha contra la discriminación como responsabilidad social sustentable	10
2.3	El fútbol como herramienta para fomentar la diversidad y la lucha contra la discriminación en la sociedad	12
<b>3</b>	<b>Principios y objetivos de la Guía de la FIFA de buenas prácticas en materia de diversidad y lucha contra la discriminación</b>	<b>14</b>
3.1	Antecedentes y motivación de esta guía	14
3.2	El enfoque estratégico de la FIFA como modelo para sus asociaciones miembro	15
<b>4</b>	<b>Grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación: síntesis</b>	<b>18</b>
4.1	Filosofía del grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación	18
4.2	Contenidos de las sesiones celebradas hasta la fecha	20
4.3	Pronóstico	21
<b>5</b>	<b>La FIFA contra el racismo y la discriminación: historia</b>	<b>22</b>
<b>6</b>	<b>Diversidad y discriminación: un primer contacto</b>	<b>24</b>
6.1	¿Qué significa discriminación?	24
6.2	¿Qué significa diversidad en el fútbol?	26
6.3	Ejemplos de discriminación en el fútbol	27
	<b>2.ª parte Enfoque general estratégico para fomentar la diversidad y la lucha contra la discriminación en el fútbol</b>	
<b>7</b>	<b>La diversidad y la lucha contra la discriminación a través de reglamentos</b>	<b>30</b>
7.1	Código disciplinario	31
7.2	Seguridad dentro y fuera del estadio	32
7.3	Empleo y política de contratación	32
7.4	El responsable de la diversidad y la lucha contra la discriminación	33
7.5	Ejemplos de la familia del fútbol	34
<b>8</b>	<b>La diversidad y la lucha contra la discriminación a través controles y sanciones</b>	<b>38</b>
8.1	Procedimiento para detectar los partidos de riesgo	38
8.2	Observación de incidentes de discriminación (observadores antidiscriminación)	39
8.3	Obligaciones de los árbitros	40
8.4	Formación de los oficiales de partido y las fuerzas de seguridad	41
8.5	Ejemplos de cumplimiento de los fundamentos legales	41
8.6	Ejemplos de la familia del fútbol	42

<b>9</b>	<b>La diversidad y la lucha contra la discriminación a través de la comunicación</b>	46
9.1	Creación de marcas	47
9.2	Publicaciones	47
9.3.	Embajadores	48
9.4	Premios	49
9.5	Actividades	49
9.6	Ejemplos de la familia del fútbol	50
<b>10</b>	<b>La diversidad y la lucha contra la discriminación a través de la educación</b>	54
10.1	Formación	55
10.2	Formación continua	56
10.3	Proyectos y campañas	57
10.4	Documentación	58
10.5	Evaluación	59
10.6	Ejemplos de la familia del fútbol	59
<b>11</b>	<b>La diversidad y la lucha contra la discriminación a través del trabajo en red y la colaboración</b>	64
11.1	Grupos de trabajo propios	65
11.2	Otros grupos de trabajo y coordinación de proyectos	66
11.3	Conferencias y publicaciones	67
11.4	Involucrar a los espectadores	67
11.5	Intercambios internacionales	69
11.6	Ejemplos de la familia del fútbol	69
	<b>Bibliografía y referencias</b>	72

Nota: con el fin de facilitar la lectura, en la presente guía se emplea exclusivamente la forma masculina. No obstante, esta forma se refiere a personas de todos los sexos.



## Prefacio

«El fútbol une a la gente, crea esperanza y es más poderoso que los gobiernos a la hora de derribar barreras religiosas y políticas», dijo el inolvidable Nelson Mandela. Hoy sus palabras son más pertinentes que nunca, y esto es algo que sentimos cada día.

Es allí donde la gente está luchando por salir adelante, en las zonas afectadas por crisis y guerras, donde nuestro deporte más desarrolla su poder de lograr un cambio social. En los estadios y terrenos de juego, no hay sitio para el racismo y la discriminación, algo que nuestros Estatutos dejan claro en el art. 3 del capítulo I:

«Está prohibida la discriminación de cualquier país, individuo o grupo de personas por cuestiones de raza, color de piel, su origen étnico, nacional o social, sexo, 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 punible con suspensión o exclusión».

Hay 1600 millones de personas involucradas en el fútbol de forma directa o indirecta, incluidos jugadores, árbitros, entrenadores, administradores e hinchas y, por supuesto, sus familias y amigos. Este número es un claro ejemplo de la energía del fútbol. Incluso en las peores situaciones, puede transmitir esperanza y servir de impulso para iniciar negociaciones diplomáticas.

Por este motivo, debe imperar siempre el principio de que el fútbol es para todos, sin importar su nacionalidad, color de piel, sexo, etnia o religión. Con sus iniciativas de desarrollo y de fútbol juvenil, la FIFA trabaja activamente en el fútbol base y ayuda allí donde no llega el ojo público, mediante proyectos de infraestructura, desarrollo técnico u organizando torneos.

Ahora debemos ir más allá y reforzar la lucha contra todas las influencias negativas en los ámbitos social y cultural. El objetivo de esta *Guía de la FIFA de buenas prácticas*

*en materia de diversidad y lucha contra la discriminación* es servir de herramienta para acabar con todos los comportamientos antisociales, con la «sustentabilidad» como palabra clave.

El grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación ha sentado las bases; ahora es el momento de convertir sus ideas en acciones en campos de fútbol en todos los países.

Con la introducción en todo el mundo de observadores antidiscriminación, la FIFA ha enviado un claro mensaje. Todas las personas involucradas deben asumir su responsabilidad, especialmente los jugadores, que sirven de ejemplo para los futbolistas jóvenes y *amateurs*.

Es muy importante para nosotros que incrementemos el esfuerzo dedicado a esta lucha, puesto que el poder de nuestro deporte va más allá del campo y de los 90 minutos de partido. Gracias a la popularidad y el alcance del fútbol, tenemos oportunidades únicas de unir a las personas, de transmitir respeto y comprensión y de evitar prejuicios y malentendidos. No podemos dejar pasar estas oportunidades: debemos sacarle tarjeta roja al racismo y a la discriminación en todas sus formas. Para siempre.

Por el juego. Por el mundo.



FIFA®

#SayI



No To Racism



1.ª PARTE  
INTRODUCCIÓN Y  
OBJETIVOS

## 2 La diversidad y la lucha contra la discriminación como componentes de la responsabilidad social corporativa y la sustentabilidad: una introducción

La FIFA desea que el fútbol se base en la relación justa e igualitaria entre todas las partes implicadas y que el respeto por la dignidad de las personas sea su bien más preciado. La presente publicación, primera edición de la *Guía de la FIFA de buenas prácticas en materia de diversidad y lucha contra la discriminación*, recoge las experiencias de la FIFA y sus asociaciones miembro promocionando la diversidad y combatiendo la discriminación. Asimismo, incluye experiencias que provienen del día a día de las asociaciones miembro y su entorno.

Esta recopilación pretende llamar a la acción a las asociaciones miembro de la FIFA y motivarlas para que se impliquen aún más. Las propuestas aquí recogidas no son un modelo que las asociaciones miembro de la FIFA tengan que reproducir fielmente, sino una plantilla que estas deberán adaptar a

las particularidades y necesidades específicas de cada lugar. Asimismo, en vista de la gran variedad de situaciones y posibilidades, así como de problemáticas existentes en todo el mundo, estas directrices no pretenden ser exhaustivas. Con todo el respeto, el éxito de esta guía depende considerablemente de la competencia de los empleados de las asociaciones miembro encargados de implantarla. Para más información, las asociaciones miembro pueden ponerse en contacto en todo momento con el Departamento de Sustentabilidad de la FIFA.



Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial, 2013: Navanethem Pillay, alta comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, habla en Ginebra con Federico Addiechi, jefe del Departamento de Sustentabilidad de la FIFA



Mensajes contundentes contra el racismo pronunciados por Un Sim Ra (PRK) y Emilie Gonssolin (FRA) (2008)

## 2.1 La lucha contra la discriminación como pilar central y cuestión transversal

La FIFA considera la diversidad y la lucha contra la discriminación uno de los pilares centrales de su labor de responsabilidad social. Por ello, la diversidad y la lucha contra la discriminación constituyen un componente esencial de sus planteamientos en materia de responsabilidad social y sustentabilidad. Este principio también está integrado de forma general en las políticas internas de la FIFA y, en especial, en la organización de competiciones deportivas, como la Copa Mundial de la FIFA™. Los

órganos de la FIFA que dirigen el trabajo diario en este ámbito son la Comisión de Deportividad y Responsabilidad Social y el grupo de trabajo contra el racismo y la discriminación.

Por una parte, la lucha contra la discriminación está integrada en el plan de la FIFA a través de las iniciativas Football for Hope y Football for the Planet y la estrategia de sustentabilidad de la Copa Mundial de la FIFA™. Por otra parte, la lucha contra la discriminación garantiza condiciones laborales dignas a futbolistas, entrenadores, árbitros y aficionados al deporte rey activos en todo el mundo.

En ese sentido, se debe tener presente que una persona está determinada por multitud de aspectos de su identidad. Nadie es, por ejemplo, exclusivamente una mujer, ya que también tiene una edad y un origen geográfico y social. Asimismo, podría tener una discapacidad. Todos estos aspectos deben tenerse en cuenta, porque solo así es posible detectar la totalidad de las facetas que presenta la discriminación. De este modo, se dan las condiciones idóneas para desarrollar una cultura no discriminatoria abierta a la integración, así como una igualdad real.

Por otra parte, la lucha contra la discriminación debe entenderse como componente esencial de todos los ámbitos de la responsabilidad social. Rechazar la discriminación por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, orientación sexual u otra razón es imprescindible para que las relaciones entre los empleados sean de mutuo respeto. En este contexto, la FIFA ofrece, por ejemplo, un modelo en el que determinados empleados actúan como personas de confianza a las que el resto de

los empleados de la FIFA pueden dirigirse con confidencialidad. Este modelo podrían implantarlo también las asociaciones miembro.

En todas partes, tanto dentro como fuera del terreno de juego, se desarrolla la vida en sociedad, del mismo modo que se realiza la construcción de un nuevo campo de fútbol: desde la fase de planificación de un estadio sin barreras arquitectónicas hasta las condiciones laborales de los trabajadores y los jugadores. Por tanto, en cualquier lugar en el que haya personas dando patadas a un balón y procurando las condiciones para que el fútbol sea una realidad, tanto la aceptación como el reconocimiento de la diversidad individual son de vital importancia. El balón debería servir de ejemplo: a él le da igual qué jugador hace los regates y da el último pase.

## 2.2 Fundamentos de la lucha contra la discriminación como responsabilidad social

El Congreso extraordinario de la FIFA celebrado en 2001 en Buenos Aires (Argentina), en el que se debatió sobre el racismo en el fútbol, sentó las bases de la labor de la FIFA y sus asociaciones miembro. En él, se establecieron los fundamentos y se reconoció la necesidad de la administración del fútbol y otros colectivos de «colaborar con las administraciones de todos los niveles, policía y otras autoridades civiles, instituciones educativas y otras instancias a fin de consensuar medidas adecuadas, efectivas y eficientes».

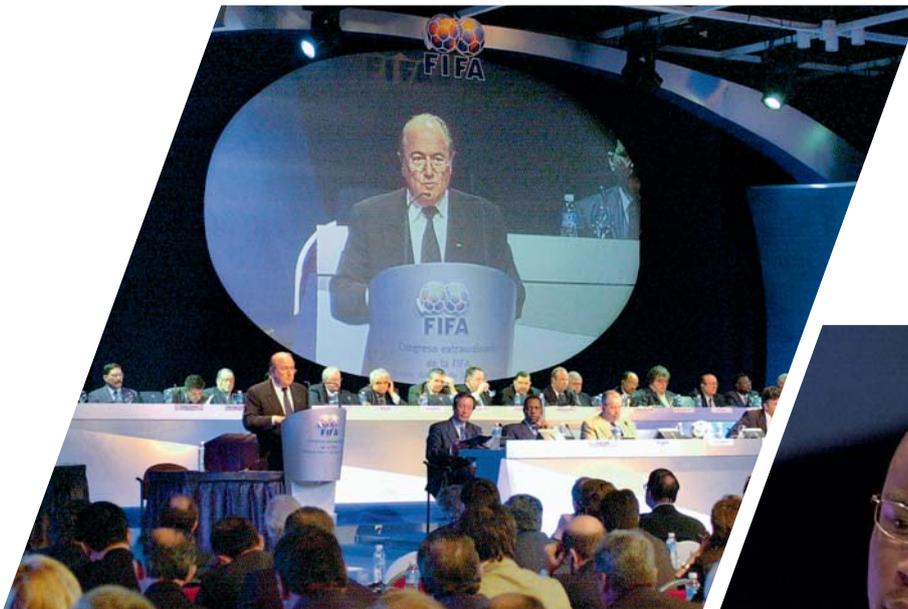


En 2001, el Congreso extraordinario de la FIFA aprobó una resolución pionera contra el racismo

El objetivo de la familia del fútbol debe ser romper el «techo de cristal», del que tantas veces se hace mención. Se trata de emplear el marco regulador, la educación, las sanciones, las relaciones públicas y las redes para garantizar un acceso igualitario a todos los puestos e instituciones, tanto a jugadores y entrenadores, como a oficiales y aficionados.

El Congreso extraordinario de la FIFA en 2001 se celebró tras la declaración efectuada por el Comité Ejecutivo de la FIFA en marzo de 2000. Los compromisos contraídos entonces determinan hoy más que nunca la postura de la FIFA respecto al racismo y la lucha contra la discriminación. El Congreso extraordinario de la FIFA exige:

- a **todas las personas** involucradas directa o indirectamente en el fútbol —en todos los niveles y países— que formen un frente común compartiendo información y experiencias para terminar de manera eficaz y definitiva con toda manifestación racista, sea del tipo que fuere;
- a **todos los gobiernos** y autoridades civiles de todos los niveles que colaboren con las autoridades del fútbol y que apoyen incondicionalmente sus esfuerzos;
- a **las autoridades del fútbol** el compromiso de brindar un mayor apoyo a las asociaciones civiles en la implantación de programas de educación y de ayudarlas a entablar un diálogo con aquellas personas conocidas por sus actitudes racistas para comprender sus motivaciones;
- a **todos los organizadores** de partidos de fútbol que aprueben e impongan las medidas necesarias para impedir el acceso a los recintos a todo aquel que participe o sea sospechoso de participar en actos racistas u otras manifestaciones violentas, y que se confiscuen todos los objetos que contengan algún tipo de mensajes de contenido racista, sea a través de lemas o de símbolos;
- a **los organizadores de competiciones futbolísticas** que nombren a observadores de partidos que vigilen y den parte de las manifestaciones racistas de todo tipo que se produzcan;
- a **los empleados** de los estadios que colaboren con la policía para que se identifique de manera rápida e inequívoca a aquellas personas que infrinjan estas reglas y se les pueda expulsar del estadio;
- a **los organizadores** de partidos que adopten las medidas necesarias para



2001: el Presidente Blatter habla claramente contra el racismo en el Congreso extraordinario de la FIFA celebrado en Buenos Aires.



Congreso extraordinario de la FIFA de 2001: el campeón mundial Lilian Thuram habla sobre su experiencia con el racismo y sobre posibles soluciones

evitar que estos maleantes puedan asistir a más encuentros;

- a **los aficionados** que ayuden a los organizadores y a las autoridades civiles a detectar y eliminar elementos racistas de las gradas;
- a **los clubes** que fomenten un espíritu de integración social entre los jugadores, velando por que compañeros de equipo, adversarios, árbitros, oficiales, espectadores y todas las demás personas —participen o no en el partido— se traten con respecto y sin discriminación por su origen étnico;
- a **los entrenadores y oficiales de las asociaciones** que impongan medidas disciplinarias a los jugadores bajo su jurisdicción que exhiban o toleren comportamientos racistas de cualquier tipo, tanto en el terreno de juego como en su vida pública o privada;
- a **todas las organizaciones del mundo del fútbol** que garanticen un equilibrio respecto a la contratación, promoción y selección de personas en todos los ámbitos de actividad y la colaboración con grupos étnicos para integrarlos más en las actividades del fútbol;
- a **los árbitros** que estén más atentos a los gestos y expresiones verbales de carácter racista entre los jugadores, los entrenadores y el público, que emprendan de inmediato medidas disciplinarias contra los autores y que informen claramente y sin excepción sobre estos casos;
- a **los medios de comunicación** que sean implacables con las personas y los colectivos que exhiban un comportamiento racista o que realicen comentarios de esta naturaleza y que se abstengan de informar sobre dichos comportamientos o comentarios de una manera que pudiera generar más confrontaciones; asimismo, se pide a los administradores de páginas web de fútbol en Internet (incluidas las de clubes y federaciones) que publiquen en ellas mensajes rotundos en contra del racismo;
- a **todos los miembros** de la comunidad del fútbol que aprovechen cada oportunidad para fortalecer la influencia de este deporte en la sociedad, la integración social y la erradicación del racismo;
- a **todas las confederaciones** que sigan con atención todos los esfuerzos relacionados con la lucha contra el racismo en el fútbol y que informen periódicamente al Comité Ejecutivo de la FIFA.

### 2.3 El fútbol como herramienta para fomentar la diversidad y la lucha contra la discriminación en la sociedad

En todo el mundo se resalta el potencial integrador del fútbol. Solo se necesita un balón y un campo de fútbol. No obstante, sin examinar consciente y constantemente todos los elementos sociales necesarios y aceptar a todas las personas en su singularidad, el fútbol también puede ser una fuente de discriminación para determinadas personas. En un partido de fútbol no todo es cordialidad: los once jugadores de un equipo se enfrentan a los del equipo adversario. Así, surgen rivalidades que, en el peor de los casos, pueden degenerar en reacciones agresivas, tanto entre los jugadores como entre los aficionados.

Si bien siempre hay grandes expectativas puestas en cada derbi entre clubes locales, también es necesario valorar al equipo rival, ya que sin él no habría partido de fútbol. Por muy en serio que se lo tomen las personas implicadas, en las situaciones críticas hay que recordar que los clubes de fútbol, con sus colores y sus escudos, fueron fundados hace no mucho tiempo por un reducido número de pioneros. Muchos grandes clubes determinaron su tradición desde sus orígenes, uniéndose a otros clubes y haciéndose así más fuertes. Por mucha fe que se tenga en ellos y aunque puedan hacer gala de una larga tradición, los integrantes de los equipos cambian constantemente y aparecen nuevas caras jóvenes que pueden provenir de cualquier lugar del mundo y que tienen una historia propia. El fútbol vive de todo eso, y es eso lo que lo hace tan atractivo en las tribunas y ante los televisores.

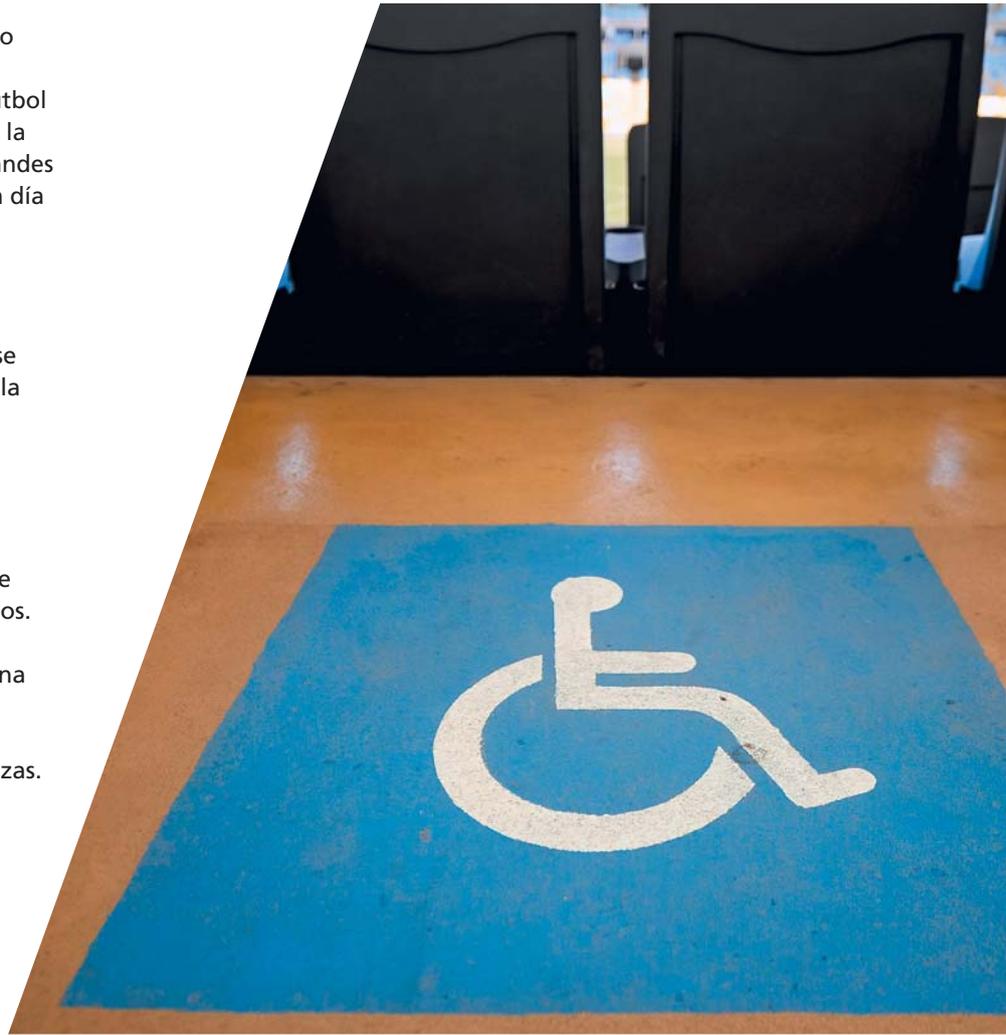
Bill Shankly, entrenador del Liverpool, dijo una vez: «Algunos consideran que el fútbol es una cuestión de vida o muerte, pero les aseguro que es mucho más que eso». Esto significa que, aunque los jugadores y los aficionados hayan sufrido una muerte simbólica el fin de semana, el lunes deben ir a entrenar o a trabajar. Las personas hacen el esfuerzo de entenderse y seguirán haciéndolo. La esencia del fútbol es la inventiva y no la confrontación entre nosotros y los otros. Por ese motivo, el fútbol, como parte de la sociedad, ofrece

un espacio para la creatividad, el diálogo internacional y la inclusión social. Si se practica con los valores adecuados, el fútbol también puede ayudar a llevar a escena la lucha contra la discriminación en las grandes competiciones, pero también en el día a día de las ligas nacionales.

En la era de la globalización, el entorno social del fútbol se enfrenta a transformaciones constantes. En ellas, se incluyen aspectos como la diversidad y la lucha contra la discriminación.

Así pues, el fútbol experimenta un desarrollo sostenible y notorio cuando es capaz de dirigirse e integrar a todas las personas por igual. De este modo, se aprovechan al máximo todos sus recursos. Por tanto, resulta muy útil no temer estas transformaciones y verlas como una oportunidad.

Asimismo, es necesario establecer alianzas. Uno de los apoyos de la FIFA son sus asociaciones miembro y sus clubes. Su compromiso con el progreso en materia de diversidad y lucha contra la discriminación es imprescindible.



### 3 Principios y objetivos de la *Guía de la FIFA de buenas prácticas en materia de diversidad y lucha contra la discriminación*

Esta guía de buenas prácticas está dirigida, en primer lugar, a todas las asociaciones miembro de la FIFA. Pretende ser una herramienta de apoyo, por una parte, para sensibilizar a sus clubes, y por otra parte, para coordinar su colaboración con las confederaciones.

Además, a la FIFA le satisface enormemente servir de inspiración a las partes implicadas en el fútbol y a los seguidores con el fin de que los partidos sigan caracterizándose por la diversidad, la no discriminación y, en definitiva, la apertura al mundo.

#### 3.1 Antecedentes y motivación de esta guía

En sus estatutos —desde 1960—, así como en su código ético y en su código de conducta, la FIFA se posiciona de forma clara y decidida 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 la familia del fútbol. Los contenidos específicos los aportan de manera continua y mayoritaria 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 y el grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación.

Con todo ello, la FIFA desarrolla su modelo de una comunidad futbolística que incluya a todas las personas en igualdad de derechos y que esté abierta a todos respetando y reconociendo las diferencias. Esta visión implica que cada persona tenga acceso en igualdad de condiciones 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 plenamente al desarrollo social



Kevin Prince Boateng (GHA) habla con el Presidente Blatter en la sede de la FIFA en Zúrich sobre el incidente en Italia por el que abandonó el campo a causa de cánticos racistas dirigidos contra él (2013)



1960: el 32.º Congreso de la FIFA en Roma vota una resolución memorable sobre la lucha contra la discriminación en el fútbol



Con motivo de la Copa Mundial Femenina de la FIFA Alemania 2011™, la canadiense Christine Sinclair, Tatjana Haenni (actual directora adjunta de la División de Competiciones de la FIFA y jefa del Departamento de Competiciones Femeninas) y la alemana Kim Kulig presentaron la campaña Live Your Goals de la FIFA para promocionar la participación de niñas y mujeres en el balompié

y económico del fútbol, es preciso detectar los obstáculos para la participación a fin de poder informar al respecto y poder, finalmente, suprimirlos.

Como hasta el momento, la actitud de la FIFA es y será siempre clara: 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!

Este lema se pone a prueba cuando hay grupos o personas que se sienten discriminados. Es por ello, que se pide a las asociaciones miembro de la FIFA que se tomen en serio estas percepciones y que, llegado el caso, tomen medidas. Asimismo, este manual reúne enfoques positivos y ejemplos prácticos sobre cómo lograr que el fútbol se disfrute en todos los lugares del mundo, tanto dentro como fuera del campo. Gracias a él, tienen una posibilidad más de informarse en profundidad, de manera concisa y global, sobre la diversidad y la lucha contra la discriminación en el fútbol. Este manual fomenta el intercambio entre las asociaciones miembro para lograr una apertura al mundo mucho mayor.

### 3.2 El enfoque estratégico de la FIFA como modelo para sus asociaciones miembro

Lamentablemente, el modelo de las Reglas de Juego no es aplicable a la promoción de la diversidad y la lucha contra la discriminación: si queremos impulsar de manera sostenible la diversidad y la lucha contra la discriminación, no se puede intentar implementar medidas unitarias. Por ello, en la redacción de este manual, se aplicó en todo momento uno de los principios claves de la FIFA: cada asociación miembro tiene sus propias leyes nacionales y religiones, así como su propia historia y tradición. Las formas de discriminación son diferentes—incluso en un grado considerable— en función del área geográfica. Siempre existe una explicación sobre el origen de estos comportamientos. Por tanto, cualquier iniciativa en este sentido solo prosperará si tiene en cuenta estos aspectos. Esa es la única forma de que las mediadas alcancen verdaderamente a sus destinatarios. Por otra parte, las dificultades a las que se enfrenta cada asociación miembro a

la hora de fomentar la diversidad y la lucha contra la discriminación son muy particulares.

Es por ello que la selección de recomendaciones recogidas en esta guía puede adaptarse a las normas y leyes de cada asociación miembro a fin de introducirlas de manera más eficaz. Lo que ha dado resultado en el club A, no tiene por qué funcionar en el club 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:

Este modelo puede servir de apoyo en el desarrollo de un plan de acción específico



para cada país o, si ya existe uno, contribuir a mejorarlo. Esto se debe a que cubre todos los ámbitos en los que las asociaciones miembro trabajan o pueden trabajar cuando intentan llevar a la práctica el art. 3 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 lucha contra la discriminación en el fútbol.

Asimismo, algunos temas son comunes a varios de estos pilares. Por tanto, una asociación miembro activa, p. ej., en el ámbito de la educación, se presta a desarrollar también el área del trabajo en red y la colaboración. Por otra parte, es factible combinar el ámbito de



la comunicación con cada uno de los otros pilares, puesto que es importante dar a conocer un trabajo bien hecho.

Además, hay ejemplos positivos de hinchas, organizaciones nacionales y ONG que intentan promover la diversidad y la lucha contra la discriminación dentro y fuera del fútbol a través del propio deporte.

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, redundando en beneficio de las asociaciones 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.

Por encima de todo, lo siguiente es de especial relevancia: 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. Las medidas que se dirigen e involucran a los aficionados y a las personas activas en el fútbol en el ámbito local de manera personal y con plena confianza tienen muchas posibilidades de éxito.

Especialmente efectivo es apelar a las cualidades humanas: a mostrar dignidad, bondad y empatía. La familia del fútbol mundial agradece los esfuerzos de las asociaciones miembro en la lucha por la diversidad y en contra de la discriminación, cada una dentro de su capacidad y sus posibilidades.

## 4 El grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación: síntesis



Días de la FIFA contra la discriminación 2015: los voluntarios de Auckland participaron en la campaña sosteniendo la pancarta con el lema **DI NO AL RACISMO** antes de la semifinal entre Serbia y Mali en el estadio de North Harbour.

Para promocionar de forma sostenible la diversidad y la lucha contra la discriminación en el fútbol mundial, en marzo de 2013 se creó el grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación por iniciativa personal del Presidente de la FIFA, Joseph S. Blatter.

### 4.1 Filosofía del grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación

Desde entonces, este grupo de trabajo de la FIFA analiza los incidentes que se producen y desarrolla soluciones a medio y largo plazo. Tal y como apunta el art. 3 de los Estatutos de la FIFA, el grupo de trabajo se ocupa de la discriminación por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, orientación sexual u otra razón. Las soluciones propuestas deben contener elementos conceptuales y prácticos. El lema es actuar y reaccionar de manera proactiva y



En su segunda sesión, el grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación discute las posibles sanciones y las posibilidades de educación en el fútbol

preventiva. Consciente de sus ventajas, el grupo de trabajo de la FIFA piensa que es mejor prevenir que curar.

Para ello, realiza eficazmente propuestas concretas teniendo en cuenta diferentes opiniones y fuentes especializadas. En

este proceso, examina minuciosamente todo el arsenal de ideas, lo que supone un aprendizaje colaborativo y continuo. Así pues, para diseñar un plan de acción en materia de diversidad y lucha contra la discriminación del que puedan beneficiarse todas las asociaciones miembro, se deben verificar las medidas existentes y la postura vigente y adaptarlas a las necesidades actuales. Las opiniones y respuestas de carácter general deben ser aplicables en el ámbito local desde una perspectiva tanto jurídica como técnico-práctica.

En este sentido, con el fin de lograr resultados que sean tanto realistas como progresivos, es importante tomar siempre en consideración las diferencias en la legislación estatal y la normativa de cada asociación miembro de la FIFA. Tampoco deben olvidarse las diferencias deportivas y en materia de política deportiva ni las condiciones sociales.

En especial, se debe estar dispuesto a seguir refinando los materiales de los que se dispone o bien a desecharlos por completo. No solo se trata de aceptar la dimensión institucional del fútbol, sino también de involucrar a los jugadores y otros actores de dentro y fuera del fútbol para establecer un diálogo que permita encontrar soluciones. En este foro, deben participar personas que observen o que hayan sufrido personalmente la discriminación en el fútbol. También aquellos que se

hayan especializado en la lucha contra la discriminación o que se dediquen profesionalmente a investigarla. Un miembro del grupo de trabajo mencionó esta cuestión en marzo de 2013: «Es evidente que los futbolistas no han recibido suficiente apoyo, lo cual es una vergüenza. Los jugadores se esfuerzan al máximo, el fútbol es su vida y su profesión, y debemos emplearnos a fondo para brindarles el apoyo que necesitan».

Cuando el grupo de trabajo de la FIFA discute la discriminación, va más allá de sus formas de expresión evidentes o manifestaciones inequívocas de extrema derecha, como los insultos discriminatorios o las agresiones físicas, y analiza las formas de discriminación encubierta. Nos referimos a humillaciones de las cuales sus autores frecuentemente no son conscientes. Estas pueden ser, entre otros, chistes racistas, sexistas o sobre personas con discapacidad. En algunos casos, se trata de una preferencia unilateral hacia personas que pertenecen a un determinado grupo o sexo. Este amplio enfoque y la apertura de los miembros invitados y asesores hacia las ideas presentadas por los otros miembros del grupo, hicieron posibles las motivadoras conclusiones de las sesiones celebradas.

De este modo, el grupo de trabajo de la FIFA abre el camino y asiste a la FIFA en la preparación de la Copa Mundial de la FIFA 2018™.

**El grupo de trabajo cuenta con una amplia variedad de expertos. En la imagen (de izq. a dcha.): Howard Webb (exárbitro de la FIFA), Piara Powar (director ejecutivo de la red FARE), Theo van Seggelen (secretario general de FIFPro) y Yuri Boichenko (jefe de la sección de Lucha Contra la Discriminación de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas)**



## 4.2 Contenidos de las sesiones celebradas hasta la fecha

El 6 de mayo de 2013, el Presidente de la FIFA Joseph S. Blatter abrió la primera sesión del grupo de trabajo contra el racismo y la discriminación, celebrada en Zúrich. En su discurso, el Presidente mostró su disposición para actuar con palabras rotundas: «La labor del fútbol es combatir la ignorancia con el conocimiento, la estrechez de miras con la diversidad, el egoísmo con la generosidad». Respecto al contenido, esta primera sesión versó en torno a las posibilidades de luchar contra el racismo y la discriminación a través de la prevención y el control. De esta manera, se establecieron los fundamentos prácticos de la resolución contra el racismo y la discriminación que sería aprobada ese mismo mes por el Congreso de la FIFA en Mauricio. En él, se renovó y profundizó el compromiso contraído por los miembros de la FIFA con su declaración contra el racismo en el Congreso de 2001 en Argentina. En esencia, la resolución de 2013 comprende lo siguiente:

### ► Educación y planes de acción

Los organizadores de la competición aprueban un plan de acción concreto que demuestra que el racismo y la discriminación entre jugadores, oficiales y aficionados puede combatirse de manera efectiva.

### ► Prevención: responsable antidiscriminación

En el reglamento de la competición, se prevé la contratación de un especialista en el estadio que detecte posibles incidentes racistas o discriminatorios, de modo que alivie la presión a la que están sometidos los árbitros y reúna pruebas que puedan presentarse en un proceso posterior de los órganos jurisdiccionales.

### ► Medidas: aplicación más rigurosa de sanciones

Las sanciones del Código Disciplinario de la FIFA que, tal y como establece dicho código, deben aplicar obligatoriamente todas las asociaciones miembro, ofrecen a los órganos jurisdiccionales correspondientes el margen de maniobra necesario para juzgar los comportamientos inapropiados. Con objeto de uniformar la aplicación de sanciones en el ámbito mundial, a los clubes o a sus miembros se les impondrán, en principio, dos niveles de sanciones:

- En el caso de la primera infracción o de una infracción menor, se aplicarán sanciones que comprendan advertencias, multas o disputa de partidos a puerta cerrada.
- En caso de reincidencia o de incidentes de gravedad, se aplicarán la deducción de puntos, la expulsión de la competición o el descenso de categoría.

Además, se suspenderá durante al menos cinco partidos a todo aquel (jugador, oficial, árbitro, etc.) que cometa una infracción de gravedad, suspensión que podrá combinarse con la prohibición de acceso a los estadios, tal como prevé el Código Disciplinario de la FIFA.

El futbolista marfileño Serey Die (en primera plana) en una sesión del grupo de trabajo contra el racismo y la discriminación



En la segunda sesión, celebrada esta vez en Zúrich el 12 de septiembre de 2013, se pudieron desarrollar e identificar las siguientes prioridades clave a modo de recomendaciones para el futuro trabajo de la FIFA en materia de diversidad y lucha contra la discriminación:

- ▶ Destinar recursos específicos a la lucha contra el racismo y la discriminación
- ▶ Elaborar un manual antidiscriminación para todas las asociaciones miembro que sirva de orientación y pueda utilizarse con fines formativos
- ▶ Responsable antidiscriminación (Sistema antidiscriminación de la FIFA)
- ▶ Identificar los partidos de alto riesgo
- ▶ Designar y contratar embajadores antidiscriminación
- ▶ Proponer un galardón especial a una labor destacada en el ámbito de la lucha contra la discriminación

Con el fin de poder garantizar que estas cuestiones esenciales reciban la dedicación que merecen, la FIFA aprobó la concesión de recursos adicionales y contrató a un responsable de programas adscrito al Departamento de Sustentabilidad que desde 2014 trabaja exclusivamente en el ámbito de la diversidad y la lucha contra la discriminación.

En su tercera sesión, que tuvo lugar el 2 de diciembre de 2014 en Zúrich, el grupo de trabajo de la FIFA analizó lo siguiente:

- ▶ la progresión de los contenidos objeto de debate desde la creación del grupo de trabajo,
- ▶ el enfoque estratégico de la FIFA,
- ▶ el plan de acción basado en ese enfoque, que incluye, además de la figura del observador antidiscriminación, los contenidos de la presente guía de buenas prácticas y otras medidas para la designación de embajadores antidiscriminación y un reconocimiento especial en forma de premio,
- ▶ la prevención y la información en relación con la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™.

### 4.3 Pronóstico

El grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación concibe la lucha contra la discriminación y el fomento de la diversidad como un proceso



12 de mayo de 2015, Estadio de Wembley en Londres: Federico Addiechi, jefe de Sustentabilidad de la FIFA, y Piara Powar, director ejecutivo de la red Fare, presentan su cooperación para poner en marcha el sistema de observadores antidiscriminación de la FIFA

a largo plazo. Por tanto, es necesario que, dentro de ese ámbito, se optimice el potencial propio en materia de sanciones y de prevención social a través de la educación. Para ello, hay que involucrar a las asociaciones miembro y a toda la comunidad del fútbol.

Así pues, el grupo de trabajo es muy claro al respecto:

«Es cuestión de educación. Si se actúa en los clubes, se llega a los estadios y, después, al resto de la sociedad. Hay que empezar con los entrenadores y los jugadores, en los vestuarios».

Un fútbol respetuoso e igualitario, solidario y abierto al mundo se nutre del compromiso social efectivo de sus instituciones y de las personas que las gestionan.

## 5 La FIFA contra el racismo y la discriminación: historia

Resumen de las actividades relacionadas con la lucha contra el racismo y la discriminación desde la Conferencia de la FIFA contra el Racismo en Buenos Aires (2001):

Fecha	Evento
6 de julio de 2001	<p><b>Conferencia de la FIFA contra el racismo en Buenos Aires</b></p> <p>Varios centenares de delegados de asociaciones miembro, confederaciones y ONG, así como representantes de otros organismos, debaten sobre las vías para erradicar el racismo del fútbol fomentando la tolerancia y promoviendo una actitud proactiva para trabajar en aras de su erradicación definitiva.</p>
7 de julio de 2001	<p><b>Ratificación por parte del Congreso extraordinario de la FIFA de una resolución contra el racismo</b></p> <p>El Congreso extraordinario de la FIFA celebrado en Buenos Aires ratifica una resolución que promueve la lucha contra el racismo aprobada el día anterior en la Conferencia contra el racismo de la FIFA.</p> <p><a href="http://es.fifa.com/aboutfifa/organisation/news/newsid=78422/">http://es.fifa.com/aboutfifa/organisation/news/newsid=78422/</a></p>
7 de julio de 2002	<p>La FIFA celebra el primer día internacional para eliminar el racismo del fútbol, un año después de que el Congreso extraordinario en Buenos Aires ratificara la resolución contra el racismo (primer Día de la FIFA contra la Discriminación).</p>
21 y 22 de junio de 2003	<p>Durante la fase de grupos de la Copa FIFA Copa Confederaciones de 2003, el órgano rector del fútbol mundial dedica dos jornadas la lucha contra el racismo. Por primera vez en una competición final de la FIFA, se incluye en el protocolo oficial del apretón de manos entre los oponentes al final del partido (segundo Día de la FIFA contra la Discriminación).</p>
2004	<p><b>Enmienda a los Estatutos de la FIFA</b></p> <p>III: 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»</p> <p>se ha enmendado a:</p> <p><i>Art. 3: Lucha contra la discriminación y postura contra el racismo: Está prohibida la discriminación de cualquier país, individuo o grupo de personas por su origen étnico, sexo, lengua, religión, política o cualquier otra razón, y es punible con suspensión y expulsión.</i></p>
18 y 19 de septiembre de 2004	<p>La FIFA dedica dos jornadas a la lucha contra el racismo en conexión con el Día Internacional de la Paz fijado por la ONU (tercer Día de la FIFA contra la Discriminación).</p>
6 de octubre de 2004	<p><b>Creación del Código Ético</b></p> <p>El 6 de octubre de 2004, el Comité Ejecutivo de la FIFA aprueba el Código Ético redactado por la Comisión de Ética y Deportividad de la FIFA (revisado en 2012 como sigue):</p> <p><i>Artículo 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.</i></p> <p><a href="http://es.fifa.com/mm/document/affederation/administration/50102/82/codeofethics2012s.pdf">http://es.fifa.com/mm/document/affederation/administration/50102/82/codeofethics2012s.pdf</a></p>
junio de 2005	<p>La FIFA dedica las semifinales de la Copa FIFA Confederaciones Alemania 2005, disputadas los días 25 y 26 de junio, así como los cuartos de final de la Copa Mundial de Fútbol Juvenil de la FIFA Países Bajos 2005 de los días 24 y 25 de junio a una actividad especial en el campo: «Dí no al racismo» (cuarto Día de la FIFA contra la Discriminación).</p>
30 de junio y 1 de julio de 2006	<p>Durante la Copa Mundial de la FIFA™ de 2006, el Día de la FIFA contra la Discriminación se celebró coincidiendo con los partidos de cuartos de final, a fin de que el mensaje de la lucha contra el racismo tuviera una difusión óptima en el mundo del fútbol (quinto Día de la FIFA contra la Discriminación).</p> <p>Se introduce un sistema de control del racismo en los doce estadios. Se cuenta con responsables de seguridad formados para posibles mensajes racistas, políticos o discriminatorios en general, y las embajadas para aficionados incluyen materiales sobre la lucha contra el racismo.</p>
14 y 15 de julio de 2007	<p>El Día de la FIFA contra la Discriminación ocupa un lugar destacado entre los actos de la Copa Mundial Sub-20 de la FIFA Canadá 2007 (sexto Día de la FIFA contra la Discriminación).</p>
4 de diciembre de 2008	<p>El Día de la FIFA contra la Discriminación se celebra en Chile coincidiendo con las semifinales de la Copa Mundial Femenina Sub-20 de la FIFA (séptimo Día de la FIFA contra la Discriminación).</p>
2009	<p>El Código Ético se modifica en lo referente a la discriminación.</p> <p><i>Artículo 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.</i></p>
25 y 26 de junio de 2009	<p>La FIFA dedica las semifinales de la Copa FIFA Confederaciones Sudáfrica 2009a la lucha contra el racismo, coincidiendo con la octava edición del Día de la FIFA contra la Discriminación.</p>

Fecha	Evento
<b>30 de junio y 1 de julio de 2010</b>	Durante la Copa Mundial de la FIFA™ de 2010, el noveno Día de la FIFA contra la Discriminación se celebra coincidiendo con los partidos de cuartos de final, a fin de ofrecer a esta causa una vez más la plataforma de comunicación más atractiva posible.
<b>7 de julio de 2011</b>	Décimo aniversario de la resolución de Buenos Aires, aprobada por el Congreso extraordinario de la FIFA durante la memorable sesión celebrada en la capital argentina.
<b>13 de julio de 2011</b>	El décimo Día de la FIFA contra la Discriminación se celebra a la vez que las semifinales Japón-Suecia y EE. UU.-Francia de la Copa Mundial Femenina de la FIFA™ 2011 en Alemania. <a href="http://es.fifa.com/tournaments/archive/lu20worldcup/colombia2011/news/newsid=1478361/index.html">http://es.fifa.com/tournaments/archive/lu20worldcup/colombia2011/news/newsid=1478361/index.html</a> <a href="http://es.fifa.com/womensworldcup/news/y=2011/m=7/news=10a-jornada-fifa-contra-discriminacion-1473745.html">http://es.fifa.com/womensworldcup/news/y=2011/m=7/news=10a-jornada-fifa-contra-discriminacion-1473745.html</a>
<b>10 de noviembre de 2012</b>	El undécimo Día de la FIFA contra la Discriminación se celebra durante el Mundial de Fútbol de la FIFA en Tailandia. La FIFA aprovecha la oportunidad para enfatizar la posición unitaria del fútbol contra todas las formas de discriminación, desde el racismo hasta los prejuicios religiosos, en el partido entre España, bicampeona del mundo, y la anfitriona del torneo en octavos de final.
<b>marzo de 2013</b>	<b>FIFA Task Force contra el racismo y la discriminación</b> El Presidente de la FIFA Joseph S. Blatter anuncia la creación de un grupo de trabajo contra la discriminación. <a href="http://es.fifa.com/aboutfifa/socialresponsibility/news/newsid=2040434/">http://es.fifa.com/aboutfifa/socialresponsibility/news/newsid=2040434/</a>
<b>6 de mayo de 2013</b>	El FIFA Task Force contra el racismo y la discriminación se reúne por primera vez en la sede de la FIFA en Zúrich para discutir especialmente sobre sanciones. <a href="http://www.fifa.com/aboutfifa/socialresponsibility/news/newsid=2074776/index.html">http://www.fifa.com/aboutfifa/socialresponsibility/news/newsid=2074776/index.html</a>
<b>31 de mayo de 2013</b>	El 63.º Congreso de la FIFA, presidido por Joseph S. Blatter, aprueba la resolución de la FIFA contra el racismo y la discriminación. Esta resolución se fundamenta en tres grandes pilares: educación, prevención y sanciones, entre las que se incluyen sanciones deportivas tales como la deducción de puntos o el descenso de categoría. <a href="http://es.fifa.com/aboutfifa/organisation/bodies/congress/news/newsid=2089618/index.html">http://es.fifa.com/aboutfifa/organisation/bodies/congress/news/newsid=2089618/index.html</a>
<b>26 y 27 de junio de 2013</b>	En las semifinales de la Copa FIFA Confederaciones Brasil 2013 tiene lugar un protocolo especial en el que ambos equipos difunden un mensaje rotundo: no hay lugar para el racismo en el fútbol (duodécimo Día de la FIFA contra la Discriminación). <a href="http://www.fifa.com/worldcup/organisation/sustainability/anti-discrimination.html">http://www.fifa.com/worldcup/organisation/sustainability/anti-discrimination.html</a>
<b>12 de septiembre de 2013</b>	La segunda reunión del grupo de trabajo FIFA Task Force contra el racismo y la discriminación tiene lugar en la sede de la FIFA en Zúrich y se centra en la prevención y la educación. <a href="http://es.fifa.com/aboutfifa/socialresponsibility/news/newsid=2172850/index.html">http://es.fifa.com/aboutfifa/socialresponsibility/news/newsid=2172850/index.html</a>
<b>4 y 5 de julio de 2014</b>	La comunidad del fútbol celebra su decimotercer Día de la FIFA contra la Discriminación en las semifinales de la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™. Además del protocolo especial de difusión del mensaje en los partidos, la FIFA presenta su campaña interactiva en las plataformas sociales para dar a conocer esta importante reivindicación. <a href="http://es.fifa.com/worldcup/news/y=2014/m=7/news=dwight-yorke-supports-anti-discrimination-days-2398366-2398711.html">http://es.fifa.com/worldcup/news/y=2014/m=7/news=dwight-yorke-supports-anti-discrimination-days-2398366-2398711.html</a> <a href="http://es.fifa.com/worldcup/news/y=2014/m=6/news=un-selfie-de-saynotoracism-2354844.html">http://es.fifa.com/worldcup/news/y=2014/m=6/news=un-selfie-de-saynotoracism-2354844.html</a>
<b>2 de diciembre de 2014</b>	El FIFA Task Force contra el racismo y la discriminación se reúne por tercera vez en la sede de la FIFA en Zúrich.
<b>6 de marzo de 2015</b>	Coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, se celebra en Zúrich la Conferencia de la FIFA sobre fútbol femenino y liderazgo, en la que se incluyen discursos y debates sobre igualdad y lucha contra la discriminación.
<b>12 de mayo de 2015</b>	Se presenta la iniciativa de los observadores antidiscriminación de la FIFA de cara a la fase preliminar de la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™ en el Estadio de Wembley en Londres.
<b>17 de junio</b>	FIFA celebra su decimocuarto Día contra la Discriminación en las semifinales de la Copa Mundial Sub-20 de la FIFA en Nueva Zelanda. Además del protocolo especial, se complementó la campaña con una foto de los voluntarios de Auckland sujetando una pancarta con el lema «Di no al racismo».
<b>24 de junio de 2015</b>	La FIFA estrena el Programa de Desarrollo del Liderazgo Femenino <a href="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=2015/m=6/news=la-fifa-inaugura-un-nuevo-programa-destinado-a-incrementar-la-presenci-2652815.html</a>
<b>octubre de 2015</b>	Se presenta la <i>Guía de la FIFA de buenas prácticas en materia de respeto a la diversidad y lucha contra la discriminación</i> .

## 6 Diversidad y discriminación: un primer contacto

### 6.1 ¿Qué significa discriminación?

El art. 3 de los Estatutos de la FIFA sobre la no discriminación y la lucha contra el racismo se basa en diversos convenios en materia de derechos humanos y, sobre todo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Además, estos expresan claramente que todas las personas «tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación» (art. 7).

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. La discriminación es una expresión de desigualdad y exclusión social. El

**«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, 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 punible con suspensión o exclusión»**

(art. 3 de los Estatutos de la FIFA: Lucha contra la discriminación y el postura contra racismo).



desprecio y la marginación incluyen tanto actos verbales como físicos, así como la desigualdad de derechos de acceso a la vida e instituciones sociales.

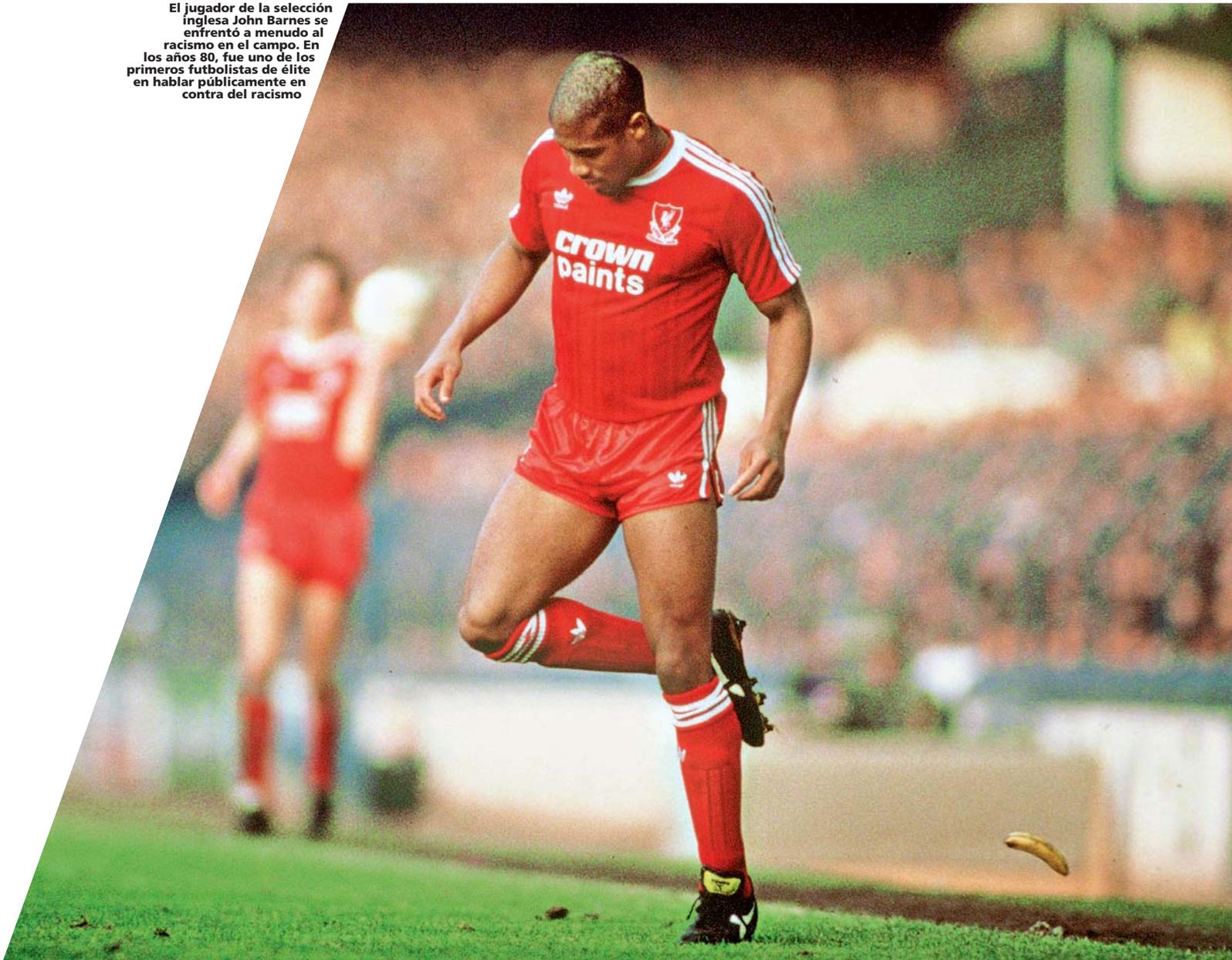
La discriminación puede producirse deliberadamente pero también de forma no intencionada.

A causa de los diferentes principios jurídicos y científicos que imperan en cada país, en este manual hemos de limitarnos a remitir al lector a las correspondientes resoluciones e informes de 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 defensa de la diversidad y la lucha contra la discriminación. Después de 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.

El jugador de la selección inglesa John Barnes se enfrentó a menudo al racismo en el campo. En los años 80, fue uno de los primeros futbolistas de élite en hablar públicamente en contra del racismo





## 6.2 ¿Qué significa diversidad en el fútbol?

La diversidad significa riqueza. La diversidad cultural es un legado imprescindible de la humanidad. 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, tan increíblemente complejo. 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 miembros 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 esto se refleja de manera subconsciente también dentro y fuera del terreno de juego, de modo que cada uno realiza su propia contribución al todo.

Tratar a todas las personas de manera justa y con igualdad significa reconocer y respetar todas estas características en las relaciones interpersonales. Se trata



de reconocer y apreciar el valor de cada persona y de realizar una reflexión personal sobre el comportamiento de uno mismo. De este modo, se pueden aprovechar y conectar los potenciales de las diferentes personas de una forma más productiva.

### 6.3 Ejemplos de discriminación en el fútbol

Desgraciadamente, la discriminación en el fútbol tiene muchas caras; puede ser evidente o encubierta, explícita o tácita. La discriminación puede traducirse en violencia, aunque esto no significa que todos los hinchas violentos tengan un comportamiento discriminatorio o pertenezcan ideológicamente a la extrema derecha.

Las manifestaciones de la discriminación pueden evolucionar y modernizarse. La

discriminación se manifiesta de manera inconfundible a través de gestos y gritos, o de mensajes pintados o impresos en las pancartas de las aficiones. Se exhibe en pegatinas y apliques en la ropa. En algunos países, hay prendas o marcas concretas producidas por y para nacionalistas acérrimos y radicales de ultraderecha.

Para más información al respecto, se puede consultar un folleto en línea editado por la red Fare cuyos contenidos se actualizan regularmente. 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 o signos discriminatorios.

Aunque 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.

Algunas declaraciones y acciones de grandes nombres del fútbol han sido objeto de controvertidos debates públicos. A menudo, las personas a quienes van dirigidas dichas declaraciones o acciones las califican de sexistas, racistas, antisemitas u homófobas, mientras sus autores no comparten esta opinión. En esos casos, es aconsejable tomar en serio a aquellas personas que se han sentido discriminadas e investigar el incidente y, en situaciones dudosas, mediar entre las partes.





2.ª PARTE

UN ENFOQUE GENERAL  
ESTRATÉGICO PARA  
FOMENTAR LA DIVERSIDAD  
Y LA LUCHA CONTRA LA  
DISCRIMINACIÓN EN EL  
FÚTBOL

## 7 La diversidad y la lucha contra la discriminación a través de reglamentos

A continuación, se describen en detalle los cinco pilares de acción de la FIFA — anteriormente mencionados— para sus asociaciones miembro. Algunos de los ejemplos citados en este capítulo fueron proporcionados por asociaciones miembro y otros corresponden a las prácticas de los clubes, según la información de la que dispone la FIFA.

Al final de cada subcapítulo, hay ejemplos de las federaciones. No obstante, el trabajo de la FIFA en favor de la diversidad y la lucha contra la discriminación ofrece vías a las federaciones para favorecer su introducción en el ámbito local.

Por desgracia, no se dispone del espacio necesario para presentar ejemplos detallados. No obstante, la FIFA prevé poner varios más a disposición de las asociaciones miembro en el futuro. Para garantizar que los ejemplos sean adecuados, todas las asociaciones miembro de la FIFA pueden hacer llegar sus ideas y experiencias.

La política interna de una asociación miembro sienta las bases de una reglamentación específica y eficaz en

materia de diversidad y lucha contra la discriminación. Esta constituye unos cimientos jurídicos homogéneos para la labor de los empleados de todos los departamentos y comisiones. Este principio se aplica tanto al ámbito de la comunicación como al de las sanciones, el de la educación o el del trabajo en red y la colaboración. A su vez, la práctica también puede generar propuestas de cambio para modificar reglamentos de los clubes y ligas.

El caso de la FIFA es un buen ejemplo de ello. La disposición más importante de la política interna de una federación es el art. 3 de los Estatutos de la FIFA, del cual derivan el Código Ético y el Código Deontológico de la FIFA. Los Estatutos de la FIFA también influyen considerablemente en la estructura y redacción del Código Disciplinario de la FIFA y el Reglamento de Seguridad en los Estadios. Gracias a esta estructura, el Departamento de Sustentabilidad de la FIFA en particular puede tomar la iniciativa en materia de diversidad y lucha contra la discriminación.

Por motivos deportivos, económicos y sociales, a las federaciones les interesa que



2015: el Presidente de la FIFA Joseph S. Blatter firma la declaración Brighton Plus Helsinki sobre la mujer y el deporte



La sede de la FIFA en Zúrich (Suiza)

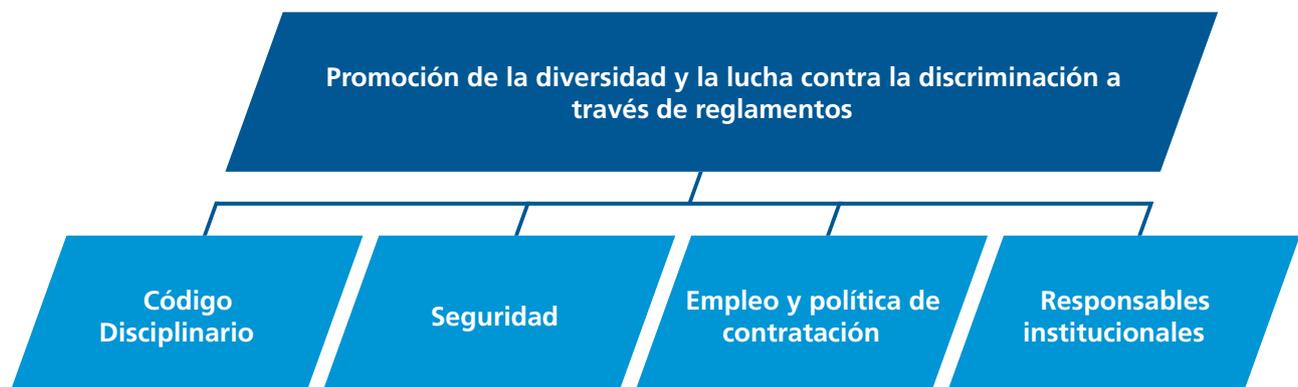
el fútbol, como disciplina deportiva que fomenta las relaciones internacionales en todos sus planos, esté abierto al mundo y sea accesible a todos. El primer paso para ello es no ignorar ni subestimar los incidentes discriminatorios, sino examinarlos de manera proactiva. Solo entonces se puede actuar de forma aceptable y sustentable.

Se considera que se están dando pasos importantes hacia la igualdad cuando las personas que integran la organización son un reflejo de esa diversidad. Con su primera Conferencia sobre fútbol femenino y liderazgo en 2015 y con la declaración Brighton Plus Helsinki 2014 sobre la mujer y el deporte que firmó el Presidente de la FIFA Joseph. S. Blatter, el órgano rector del fútbol mundial suscribió una vez más su disposición para abrir las vías necesarias.

### 7.1 Código disciplinario

Ante incidentes discriminatorios en el fútbol y su entorno, se recomienda la imposición de sanciones estrictas como vía práctica de actuación para las asociaciones miembro en el plano jurídico-deportivo. De este modo, las federaciones demuestran a todos los actores su voluntad de entrar en acción.

Esta normativa debería comunicarse de manera inequívoca tanto a los oficiales de partido como a quienes asisten a los estadios. Asimismo, podrían imponerse sanciones económicas, de manera que la responsabilidad social redunde en beneficio del fútbol. Si estos puntos se cumplen de conformidad con el código disciplinario, tendrán efectos no solo reactivos sino también preventivos y fomentarán asimismo la responsabilidad social.



Concretamente en el art. 58 (Discriminación) del Código Disciplinario de la FIFA se detalla un modelo para reaccionar ante incidentes discriminatorios. También los pasajes esenciales de los arts. 57 (Ofensas al honor y deportividad) y 67 (Responsabilidad de la conducta de los espectadores) de dicho texto contienen los criterios correspondientes, que se explican en el capítulo dedicado a la diversidad y la lucha contra la discriminación a través de sanciones de la presente guía de buenas prácticas (capítulo 8).



## 7.2 Seguridad dentro y fuera del estadio

Los jugadores, entrenadores, oficiales y espectadores deben estar protegidos contra la discriminación en los estadios. La existencia de reglas 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 locutores de los estadios. Asimismo, el Reglamento FIFA de Seguridad en los Estadios contiene un modelo de evaluación del riesgo que deben aplicar las fuerzas de seguridad correspondientes (art. 7). De este modo es posible detectar aspectos discriminatorios de antemano y prepararse expresamente para hacerles frente. Además, el Reglamento FIFA de Seguridad en los Estadios también contempla aspectos relativos a la construcción 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 de manera adecuada en las situaciones decisivas, deberá incluirse a organizaciones estatales en función de las leyes nacionales, tales como fuerzas policiales y organizaciones de prevención social. De este modo se puede garantizar la seguridad en caso de incidentes discriminatorios.

## 7.3 Empleo y política de contratación

Implantar una política de empleo socialmente inclusiva en una asociación miembro significa crear una conciencia sobre el respeto y la solidaridad 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 dicha federación, sino en su imagen pública y su colaboración con los demás.

El Código Deontológico de la FIFA presenta un ejemplo sobre la seguridad y la igualdad en el trato de todos los empleados (art. 3). Entre las once reglas de conducta de la familia de la FIFA en él recogidas, la integridad, el comportamiento ético, el respeto y la dignidad, así como el rechazo incondicional a la discriminación y al acoso constituyen tres puntos que abordan la diversidad y la lucha contra la discriminación. 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.

Un código deontológico o de conducta que tenga en cuenta la diversidad y la lucha contra la discriminación debe incidir en la política de contratación.

Si se impusieran restricciones a causa de una raza, color, origen nacional, étnico o social, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, orientación sexual u otra razón se estaría reduciendo considerablemente su cantera de talentos. De este modo, se limitaría el rendimiento y la competitividad internacional de la federación. Si las vías de acceso están abiertas a personas con diferentes orígenes y capacidades en igualdad de condiciones, los procesos de trabajo se ven favorecidos.

Por tanto, es recomendable hacer hincapié en el talante abierto y la actitud inclusiva ya en la propia publicación de la vacante. Al buscar nuevos empleados y definir las funciones de los nuevos puestos, se deberá tener en cuenta la composición del equipo para garantizar la variedad y beneficiar así al grupo. En la selección de personal, las federaciones deben evitar los prejuicios y otros motivos de exclusión recogidos en el art. 3 de los Estatutos de la FIFA sobre la lucha contra la discriminación y el racismo.

De este modo, se proporciona a los clubes una oficina de contacto a la que dirigir sus preguntas sobre 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.

Un responsable de este tipo garantiza el equilibrio entre los citados cinco pilares del trabajo de las federaciones en cuestiones relacionadas con la diversidad y la lucha contra la discriminación. 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.

El responsable antidiscriminación organiza cursos de formación para entrenadores y árbitros, supervisa las posibles actividades, proyectos y acuerdos de colaboración,

#### 7.4 El responsable de la diversidad y la lucha contra la discriminación

Para que las asociaciones miembro pongan en marcha su estrategia, puede ser decisivo designar a una persona de contacto para cuestiones de diversidad y lucha contra la discriminación. Por una parte, la federación garantiza así la coordinación interna de su implicación, y por otra, demuestra que participa de forma constante y que dispone de los conocimientos especializados necesarios y declara su compromiso público de cara a patrocinadores y otros socios.



redacta informes anuales sobre los progresos y contesta a preguntas externas. Además, este responsable podrá enviar invitaciones a actos para reforzar la postura y las actividades de la federación relacionadas con la diversidad y la lucha contra la discriminación en su contenido y proyección pública.

A nivel interno, para empezar, el responsable recoge información. Después, puede realizar propuestas para optimizar la política de la organización. Asimismo, puede asesorar a los empleados del Departamento de Prensa sobre el enfoque que deben dar a la diversidad y la lucha contra la discriminación. Los responsables de la diversidad y la lucha contra la discriminación pueden también fungir de personas de contacto para el personal, a quienes los empleados pueden transmitir sus comentarios y problemas relacionados con la inclusión social con confianza.

## 7.5 Ejemplos de la familia del fútbol

### ► Señalización y avisos por la megafonía del estadio

Para intentar evitar incidentes discriminatorios se puede, p. ej., colocar señales que adviertan de la prohibición de símbolos, cánticos y pancartas discriminatorios. Además, se puede recordar expresamente al público que si perciben incidentes de este tipo en su entorno, pueden dirigirse a las fuerzas de seguridad. Del mismo modo, se puede establecer una línea directa a través de la cual los asistentes al partido puedan dar parte de los incidentes discriminatorios que detecten en su entorno. Para fomentar la seguridad, se pueden recomendar avisos para emitir a través de la megafonía del estadio en caso de que se produzcan incidentes discriminatorios.

### ► Involucración en el proceso de concesión de licencias

Hay conocidos ejemplos en los que federaciones o ligas han convertido la diversidad y la lucha contra la discriminación en uno de los elementos permanentes de sus procesos de concesión de licencias. Una posibilidad es la introducción obligatoria de una disposición antidiscriminación en la normativa del club. Asimismo, hay un modelo de normativa de los estadios que incluye disposiciones antidiscriminación.

### ► Cuotas y medidas para fomentar la igualdad

Si bien no debiera ser necesario introducir cuotas, en algunas situaciones pueden suponer una oportunidad de producir cambios en las organizaciones. Si se aplican cuotas en las federaciones debe ser únicamente con la intención de garantizar que no sean necesarias una vez que hayan logrado su propósito. Hay algunos ejemplos conocidos en los que se introdujo una cuota temporalmente a modo de prueba, p. ej., para fomentar que hubiera más miembros de una determinada minoría en los equipos arbitrales. Asimismo, hay federaciones en las que, para fomentar la paridad, se intenta contratar expresamente a mujeres para los puestos directivos, como árbitros o funcionarias.

### ► Concesión de un sello de calidad

Las federaciones pueden concebir un sistema por el cual se conceda a los clubes un sello de calidad en diversidad y lucha contra la discriminación. Para lograr este distintivo, los clubes deben cumplir determinados principios en sus prácticas de inclusión social. Los principios para obtener dicha certificación se pueden regir, p. ej., por el enfoque de los cinco pilares de la FIFA presentado en esta guía de buenas prácticas.

### ► Revisión de la historia de la federación y política de conmemoración para impulsar la credibilidad organizativa de la reglamentación interna

Una asociación 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 en el seno de la organización sino que también 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 asociación es tomar consciencia 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 afines. 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

Se pueden designar personas de confianza para temas de diversidad y lucha contra la discriminación a quienes se pueda consultar cuestiones relacionadas con manifestaciones racistas o acoso sexual. Los nombres y datos de contacto de estas personas se darán a conocer de manera periódica y siempre que lo solicite un empleado de la federación. Estas personas deben disponer de 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 suya, informar de forma anónima a la comisión de reclamaciones anualmente sobre el número de quejas y consultas y —a fin de introducir mejoras— del contenido esencial de su labor asesora.

En aras de la igualdad, dicha comisión deberá tener una composición equilibrada de personas de ambos sexos.





## 8 La diversidad y la lucha contra la discriminación a través controles 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 equipo abandone el campo a consecuencia de actos discriminatorios. Por este motivo, es vital ocuparse de todo lo relacionado con la seguridad antes y después del partido y contar con el apoyo de los departamentos de la federación y los oficiales de partido pertinentes, puesto que el art. 3 de los Estatutos de la FIFA forma parte de los reglamentos de las asociaciones.

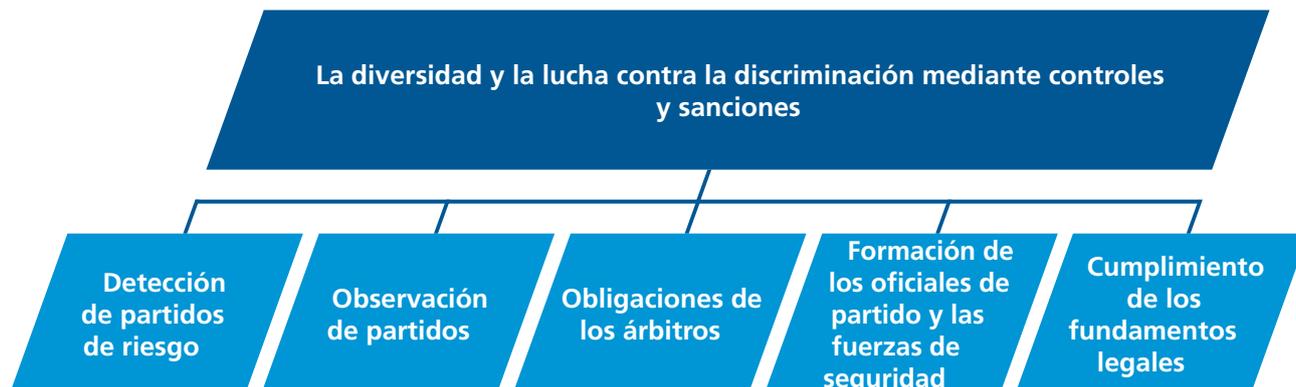
Para la FIFA, no se trata de eliminar del estadio la pasión y las emociones que van unidas a ella. Se trata de sancionar y eliminar las conductas discriminatorias para crear un ambiente abierto y acogedor en el que disfrutar juntos de una pasión positiva y pacífica. Para que las asociaciones miembro puedan actuar con convencimiento, es necesario categorizar claramente la discriminación. Antes de que comience un partido, los partidos, entrenadores y oficiales, así como los espectadores, deben conocer el marco legal pertinente, incluidas las sanciones.

### 8.1 Procedimiento para detectar los partidos de riesgo

Siempre que sea posible, la FIFA trata de determinar si un partido presenta riesgos entre seis y diez semanas antes de que

se dispute. Para detectar estos partidos, se considera la posibilidad de que se materialice cualquiera de las formas de discriminación mencionadas en los Estatutos de la FIFA, así como diversos criterios de evaluación, incluidos puntos de referencia comunes en la historia de los países o equipos y valoraciones geopolíticas actuales. También es necesario tener en cuenta el nivel del torneo, su importancia y las rivalidades que pueden aparecer como resultado del desarrollo de la competición. Lo más importante es tener en cuenta si se han dado casos de discriminación con anterioridad entre los dos equipos. Es necesario analizar asimismo la cultura de la afición, especialmente las rivalidades históricas y existentes o, por ejemplo, incidentes concretos que los hinchas puedan asociar con un estadio. Resulta útil conocer la influencia en los hinchas de grupos organizados de un entorno conocido por su discriminación.

También es necesario saber cuántos aficionados asistirán a un partido, especialmente cuántos vendrán de fuera. Por otra parte, las confederaciones podrían estudiar las combinaciones de hinchas antes de los partidos de sus torneos. Además de las medidas anteriores, varias asociaciones miembro han indicado que realizan evaluaciones de discriminación antes de los partidos con la ayuda de los clubes, la policía, expertos externos y análisis de la prensa con el fin de establecer un plan de seguridad.





Lionel Messi (ARG) habla en contra de la discriminación en el fútbol antes del encuentro de cuartos de final de la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™

## 8.2 Observación de incidentes de discriminación (observadores antidiscriminación)

Con el fin de facilitar la labor de los equipos arbitrales y poner a disposición de los órganos jurisdiccionales las pruebas necesarias para tomar decisiones, el 63.º Congreso de la FIFA aprobó la introducción de observadores antidiscriminación en su resolución para luchar contra el racismo y la discriminación. Al comienzo de las rondas de clasificación para la Copa Mundial de la FIFA Rusia 2018™, la FIFA trabajará con la red Fare para determinar qué partidos presentan riesgos de discriminación; en ellos, se designarán observadores antidiscriminación de la FIFA contratados y formados por la FIFA y la red Fare. Su labor será informar a la FIFA de incidentes en los que existan pruebas de que ha habido discriminación.

Tras la experiencia en la CONCACAF y la UEFA con un sistema de supervisión similar, conviene que las confederaciones y federaciones introduzcan también observadores antidiscriminación en sus torneos.



2013: Tokyo Sexwale, defensor de los derechos humanos y fundador de la organización Global Watch

### 8.3 Obligaciones de los árbitros

Se recomienda formar continuamente a los equipos arbitrales a fin de que puedan responder de forma segura a actos verbales o físicos de discriminación perpetrados por jugadores, entrenadores, oficiales de partido o espectadores.

En general, conviene recordar la Regla 5 (El árbitro), que obliga a los árbitros a tomar «medidas disciplinarias contra jugadores que cometan infracciones merecedoras de amonestación o expulsión». Añade que este «posee la autoridad de mostrar tarjetas amarillas o rojas en el intervalo del medio tiempo y después de que finalice el partido, así como durante el tiempo suplementario y el lanzamiento de tiros desde el punto penal, ya que el partido permanece bajo su jurisdicción en dichos momentos. Además, el árbitro «actuará conforme a las indicaciones de sus árbitros asistentes en relación con incidentes que no ha podido observar».

La Regla 5 deja también claro que el árbitro «interrumpirá, suspenderá o abandonará el partido por cualquier tipo de interferencia externa», lo cual incluye también el comportamiento de los hinchas.

Además «tomará medidas contra los funcionarios oficiales de los equipos que no se comporten de forma correcta y podrá, si lo juzga necesario, expulsarlos del terreno de juego y sus alrededores».



2014: Claudio Sulser (izquierda), presidente de la Comisión Disciplinaria de la FIFA, informa al grupo de trabajo contra el racismo y la discriminación sobre las sanciones en la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™



#### 8.4 Formación de los oficiales de partido y las fuerzas de seguridad

En todas partes, nacen continuamente símbolos, códigos, cánticos y canciones de naturaleza discriminatoria, explícita o implícita. Por este motivo, conviene sensibilizar a los oficiales y comisarios de partido, 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.

#### 8.5 Ejemplos de 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. 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, como por ejemplo, tener que disputar un partido 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 asociaciones miembro deberán incorporar el art. 58 en sus propios reglamentos.

## 8.6 Ejemplos de la familia del fútbol

### ► Implantación de un sistema de detección de riesgos

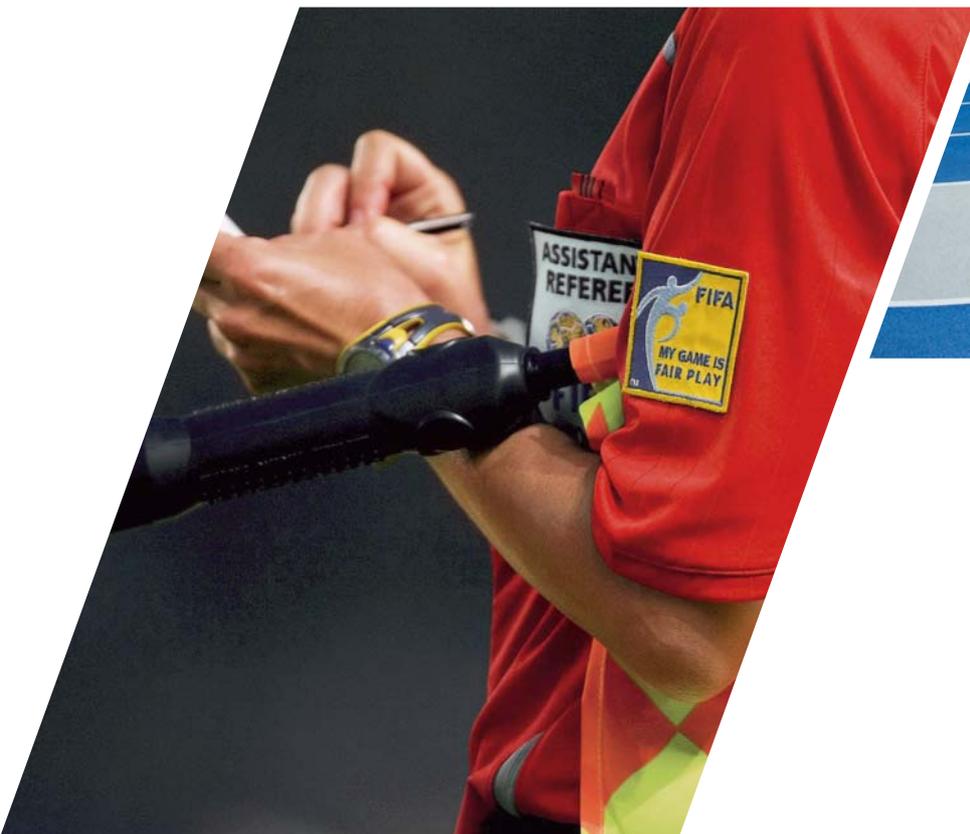
En primer lugar, los clubes y equipos (en ocasiones, en colaboración con la policía) determinan cuáles son los partidos de riesgo según los criterios mencionados anteriormente. También es posible incluir a expertos externos de la administración pública o de organizaciones no gubernamentales, por ejemplo, de órganos de gestión de riesgos. Por último, se designan para el partido en cuestión observadores antidiscriminación. Cabe la posibilidad de que se necesiten dos observadores para un partido con el fin de que, a la hora de recabar pruebas, puedan comprender las lenguas de ambos equipos e hinchadas y las idiosincrasias de la cultura de las aficiones.

### ► La antidiscriminación en el acta del partido

Existen ejemplos del fútbol *amateur* en los que se ha modificado el formulario de presentación del acta. Tras el encuentro, el árbitro pregunta a los equipos si han

observado en el campo o las gradas expresiones discriminatorias o si se han sentido discriminados. De ser así, el árbitro puede tomar nota del incidente en el espacio previsto para ello, y el tribunal deportivo correspondiente deberá investigar el caso.

Se podría, por ejemplo, introducir un campo en el formulario que los árbitros emplean para levantar acta. Tras el partido, los colegiados pueden preguntar a los capitanes, entrenadores o equipos si han observado algún tipo de discriminación en el terreno o en las gradas o si se han sentido discriminados.





► **Resolución de conflictos, mediación, reconciliación entre víctimas e infractores y periodo de prueba**

Además de imponer sanciones, o incluso antes de hacerlo, puede buscarse el diálogo con hinchas o grupos de hinchas potencialmente problemáticos o identificados como infractores. Algunas federaciones organizan programas de educación sobre el tema para aficionados, incluso para aquellos que ya han sido sancionados. Según estas federaciones, el diálogo, ya sea entre el acusado y el denunciante o con el apoyo de un mediador neutral, ayuda a que los implicados sean conscientes de las posibles sanciones y puede incluso evitar que se den infracciones de tipo discriminatorio. Asimismo, abren el camino para disculpas sinceras o, en algunos casos, para una reconciliación entre la víctima y el infractor. Hay diversos ejemplos de clubes en los que estos procesos se llevan a cabo durante toda una temporada, con reuniones mensuales adaptadas sistemáticamente al caso en cuestión.

Además, al prohibir el acceso al estadio, existe la posibilidad de introducir un periodo de prueba.





FLATRON Wide



monitor TV 18

CHILE 2008 FIFA WOMEN'S WORLD CUP

Coca-Cola HYUNDAI

VISA FIFA

adidas LG

REVERSE PAINTING SYSTEM

OUT

ON - OFF



## 9 La diversidad y la lucha contra la discriminación a través de la comunicación

Incluso antes de que se inicie un procedimiento ante un tribunal deportivo, un caso de discriminación puede convertirse en un tema candente en los medios de comunicación y las redes sociales. Una federación puede aprovechar la situación para posicionarse aunque no abra una posible investigación. Para ello, es crucial que la asociación 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 deben ser tratados de forma adecuada por la federación para establecer su posición sobre la diversidad y la lucha contra la discriminación. La federación debería utilizar estos incidentes para dirigir la atención de los medios a sus propios proyectos e ideas, así como para garantizar que está investigando el caso meticulosamente y hará todo lo necesario para atajarlo.

Es importante que las relaciones públicas no estén aisladas de los otros cuatro pilares. Posicionarse en favor de la diversidad y

la lucha contra la discriminación solo da resultados si las palabras van acompañadas de actos. 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, trabajo en red y colaboración, los que proporcionan las imágenes y el texto para el trabajo de relaciones públicas. En general, se debe hacer frente de forma sistemática a las diversas formas de discriminación cuando y donde aparezcan.



Los internacionales ecuatorianos Michael Arroyo y Antonio Valencia con la etiqueta de la FIFA #SayNoToRacism (Dí no al racismo) en la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™

### La diversidad y la lucha contra la discriminación a través de la comunicación

Creación de marcas

Publicaciones

Embajadores

Premios

Actos



## 9.1 Creación de marcas

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. Esta identidad puede ser un logotipo o un elemento recurrente de diseño que transmita un mensaje de forma inequívoca. Se puede también formular un lema apropiado que haga referencia clara a varias formas de discriminación.

Estas marcas dan visibilidad a los cinco pilares de la diversidad y la lucha contra la discriminación (políticas, sanciones, educación, trabajo en red y colaboración, y relaciones públicas) y facilitan su reconocimiento.

## 9.2 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 sea siempre visible, es recomendable que su sitio web cuente con una sección dedicada al tema

dentro del apartado sobre responsabilidad social/sustentabilidad o que se publique una sección regular sobre el tema en la revista o el boletín de la federación. La información puede difundirse también durante los eventos (por ejemplo, mediante vallas publicitarias, en los sistemas de entretenimiento de los estadios, etc.). 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.

### ► Noticias, entrevistas, artículos de fondo y medios sociales

En primer lugar, en esta categoría se incluyen la publicación habitual de noticias, las entrevistas y los artículos de fondo sobre diversidad y lucha contra la discriminación, así como las noticias sobre incidentes y los resultados de las investigaciones llevadas a cabo por los órganos disciplinarios de la federación. Proporcionar información detallada sobre las buenas prácticas de la federación y los clubes y ofrecer material práctico descargable refuerzan su posición y pueden resultar útiles como guías a la hora de actuar. Las asociaciones miembro deberían ofrecer asimismo acceso en línea a esta guía de la FIFA.

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 diversos formatos populares, que deberían aprovecharse para difundir los mensajes de la federación (por ejemplo, declaraciones o vídeos sobre diversidad y lucha contra la discriminación).

#### ► **Infotainment**

El infotainment puede ser también un método útil para transmitir mensajes con éxito. Combinando de forma profesional la información y el entretenimiento, es posible captar la atención del público y comunicar contenido complejo al mismo tiempo.

#### ► **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 sería invitar a personas famosas y gente relevante en este tema a que participaran 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 puede utilizarse una pancarta llevada al campo por jugadores y niños. Se pueden colocar, asimismo, pancartas o carteles en Fan Fests. Los carteles y los mensajes cortos y directos pueden servir para transmitir información concreta sobre diversidad y lucha contra la discriminación; podrían

imprimirse en las entradas, en panfletos, en las revistas de los estadios o en carteles. En sus torneos, la FIFA aprovecha a menudo los paneles publicitarios de las bandas para que los telespectadores vean también los mensajes.

### 9.3 Embajadores

Las personas pueden transmitir también puntos de vista importantes sobre diversidad y lucha contra la discriminación, y lo mejor es contar con aquellos que dan ejemplo. Se pueden aprovechar las caras conocidas de futbolistas, entrenadores y árbitros populares, así como personas famosas del mundo de la política y el entretenimiento para promocionar las actividades, por ejemplo, mediante pósters o en campañas públicas sobre diversidad y lucha contra la discriminación. Pueden ayudar a garantizar que los mensajes reciban atención y los apoyen con su propia experiencia en el fútbol.

La designación de uno o varios embajadores por parte de una asociación miembro 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



**Anthony Baffoe (GHA) comenzó a luchar contra el racismo en sus años como jugador. El que fuera embajador de la FIFA contra el racismo forma ahora parte del grupo de trabajo contra el racismo y la discriminación**

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 y socios de la federación la visibilidad que necesitan. 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 tratan el tema de la diversidad y la lucha contra la discriminación.

Si la federación cuenta con un grupo de trabajo sobre diversidad y lucha contra la discriminación, o si participa en grupos de trabajo de otras federaciones, sería pertinente incluir en él a los embajadores, aunque solo sea de forma simbólica.

## 9.4 Premios

Otorgar, ya sea una única vez o con cierta regularidad, un premio a la diversidad y la lucha contra la discriminación supondría otro hito en el trabajo de la federación en este ámbito. El galardón podría incorporarse a una ceremonia de premios ya existente y llevar el mismo nombre que el eslogan de la federación sobre diversidad y lucha contra la discriminación. Otra posibilidad es emplear el nombre de una persona que haya desempeñado un papel importante en este campo. También podría utilizarse un formato totalmente diferente, por ejemplo, el embajador de diversidad y lucha contra la discriminación podría ser quien hiciera entrega del premio al ganador.

Podrían concederse premios en diversas categorías. Se puede tener en cuenta a adultos y jóvenes, individuos, equipos, clubes y organizaciones, así como iniciativas públicas o privadas ajenas a la federación cuyo objetivo sea promover la diversidad y luchar contra la discriminación. Es importante dar el debido reconocimiento a los momentos, gestos o iniciativas positivos procedentes de los aficionados, para así animar a la hinchada a trabajar más por la diversidad y luchar contra la discriminación y para fomentar la autorregulación.

## 9.5 Actividades

### ► Jornadas contra la discriminación

La celebración anual de jornadas contra la discriminación se está convirtiendo en la piedra angular simbólica de las estrategias para fomentar la diversidad y luchar contra la discriminación. En estos días, se puede animar a las federaciones y clubes a presentar un mensaje propio o conjunto.

Desde 2002, la FIFA organiza cada año con éxito sus jornadas contra la discriminación. Durante la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™, estas jornadas incluyeron un protocolo especial durante los partidos de cuartos de final, en el que todas las selecciones sujetaron la pancarta con el



En 2015, el Consejo Europeo para la Tolerancia y la Reconciliación otorgó al camerunés Samuel Eto'o la Medalla a la Tolerancia



lema «Di no al racismo». Los capitanes leyeron el siguiente mensaje: «Quiero expresar nuestro más enérgico rechazo a todo tipo de discriminación, ya sea esta por motivos de raza, género, orientación sexual, origen étnico o religión. Con el poder del fútbol, podemos ayudar a erradicar el racismo y la discriminación de nuestro deporte y de toda la sociedad».



### ► Jornada de puertas abiertas

Una jornada de puertas abiertas dedicada a la diversidad y la lucha contra la discriminación sería otro acto público que ofrecería a los miembros y las personas de la zona la posibilidad de implicarse en el tema. 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 exhibiciones, 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 actividades mejoran la imagen pública de la federación y la percepción de su responsabilidad social.

## 9.6 Ejemplos de la familia del fútbol

Cuando sucede 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 declaren 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 deberán dejar claro lo siguiente:

- que se toma en serio todas las denuncias de discriminación y las investiga concienzudamente;
- que rechaza enérgicamente todo tipo de discriminación (mencionando las actividades y planes positivos que ya ha puesto en marcha);
- que siente empatía hacia el jugador, oficial de partido o hinchas que se haya sentido discriminado, independientemente de los posibles procesos legales. Independientemente de los aspectos legales, 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 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 es necesario evitar cierto tipo de reacciones; se recomienda, por ejemplo, no hacer declaraciones que resten importancia al asunto.

Los ejemplos que se presentan a continuación proceden del análisis realizado por la FIFA sobre este tipo de situaciones. 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 deberíamos hablar siempre de casos en un/nuestro país».

**Explicación:** Una declaración de este tipo es irrelevante y relativiza el incidente, que no mejorará por hacer referencia a otro país.

- «No deberíamos prestar demasiada atención a las pocas personas que dicen cosas racistas./No se debería informar mucho sobre el tema. Hacerlo solo logra que se sientan más seguros de sí mismos y que lleguen a un público mayor».

**Explicación:** 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 hay un problema».

**Explicación:** Que haya en el entorno personas de otros países y continentes no evita necesariamente que se hagan comentarios racistas. Esta declaración podría aplicarse al equipo y a las relaciones internas del club o la federación, pero no se puede poner la mano en el fuego por todos y cada uno de los hinchas.

2014: las asociaciones miembro de la UEFA participan desde hace años en la campaña «Unidos contra el racismo»; como ejemplo, esta imagen del partido clasificatorio para la Eurocopa 2016 disputado en Francia entre Gales y Bosnia-Herzegovina



En un seminario de la FIFA sobre audiodescripción para ciegos previo a la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™, el exárbitro de la FIFA Arnaldo Cezar Coelho muestra una camiseta con su nombre escrito en braille



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

- «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. Lo que he dicho no puede ser racista».

**Explicación:** 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».

**Explicación:** En principio, esto es cierto. Pero no se debe olvidar que un partido de fútbol requiere de 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. Para que el fútbol sea realmente todo lo inclusivo e integrador que puede ser, es necesario

contar con diversos fundamentos de interacción social, y estos no solo incluyen jugar al fútbol juntos, sino interactuar de forma respetuosa en el ámbito social.

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

**Explicación:** 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.

No hay duda de que en el fútbol, las personas hacen cosas que han aprendido en otros ámbitos. Para muchos, el fútbol es una parte fundamental de su entorno desde la infancia. El fútbol no son solo goles, victorias y derrotas. Es un fenómeno que da forma a la vida social y un ámbito en el que las personas intercambian experiencias. Si bien esas experiencias no son siempre ejemplares, está claro que el fútbol puede crear experiencias positivas. Y como deporte de masas mundial, tiene también la responsabilidad social de desarrollar este gran potencial mediante ideas creativas y eficaces.



LIVE YOUR  
GOALS

## 10 La diversidad y la lucha contra la discriminación a través de la educación

El poder integrador del fútbol puede ser de utilidad al combinar este deporte con un trabajo formativo. Para invertir en el futuro de la diversidad y erradicar la discriminación del fútbol, la educación no solo constituye el pilar más importante dentro de la estrategia de las asociaciones miembro, sino también el más exigente.

El pilar de la educación debería disponer de un repertorio que permita a futbolistas,

entrenadores y otros oficiales aprender a actuar con responsabilidad 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.



Durante la Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014™, el inglés Wayne Rooney participa en la campaña de selfies #DiNoAlRacismo

## La diversidad y la lucha contra la discriminación a través de la educación



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 asociación miembro en otra, es necesario someterlas previamente a un cuidadoso análisis. La educación está intrínsecamente ligada al ambiente social de las personas. Para ello, es imprescindible disponer de conocimientos de pedagogía social y didáctica.

### 10.1 Formación

El fútbol y sus reglamentos son fruto del trabajo en equipo. Este marco ofrece mucho espacio para la deportividad y la convivencia. Si hablamos de formación, hay múltiples posibilidades de conexión con las

asociaciones miembro y los clubes.

El fútbol, sus entornos y sus mundos ideológicos abren una escuela de la vida de aprendizaje social, también en lo que respecta a la diversidad y la lucha contra la discriminación. A través de ejemplos, diversos actores —desde entrenadores y futbolistas hasta los aficionados— pueden introducir en su día a día patrones de comportamiento positivos.

También la aparición pública de una estrella del fútbol o de otras figuras populares relacionadas con él deberá llevarse a cabo de manera planificada, ya que sus palabras y comportamiento a menudo son el centro de atención de las miradas de los jóvenes.

Diego Lugano y Philipp Lahm, capitanes de las selecciones uruguaya y alemana respectivamente, leen mensajes contra el racismo y la discriminación durante la Copa Mundial de la FIFA Sudáfrica 2010™



Las federaciones y los clubes deberán estudiar si, además de la formación deportiva que ofrecen, pueden mejorar los elementos de la formación social de sus jugadores. Ellos y otros empleados de federaciones y clubes deberían recibir formación para convertirse en modelos de conducta en cuestiones de diversidad y lucha contra la discriminación.

En este sentido, no es cuestión únicamente de formar a los adolescentes, ni tampoco a aquellos en posiciones directivas, sino que se trata de aprender constantemente los unos de los otros. Las asociaciones pueden crear espacios en los que se fomente conscientemente este aprendizaje. Allí, oficiales, representantes de clubes y entrenadores pueden compartir ideas y experiencias, lo que contribuye a una convivencia armónica.

Deberán introducirse unidades formativas especiales con elementos de inclusión social y lucha contra la discriminación. Se puede mejorar la calidad con el apoyo externo de personal y estudiantes de Ciencias del Deporte o de Humanidades formados específicamente en cuestiones pedagógicas y sociales. También deberían participar los miembros de las federaciones y los clubes, así como otros voluntarios.

En este sentido, es imprescindible que las federaciones y los clubes tengan preparadas declaraciones claras sobre la diversidad y la lucha contra la discriminación. Igualmente relevante es comprender la vida cotidiana de las personas en formación. La educación implica ofrecer posibilidades de liderazgo, y no solo en el seno de la propia institución. También es importante dirigirse a los miembros y apoyarlos en su entorno inmediato. De este modo, se puede ir desarrollando poco a poco y de manera sostenible su sensibilidad hacia 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. En particular, se necesita que los actores —desde los oficiales de las federaciones y de partido hasta los representantes de clubes y entrenadores— den ejemplo tanto en lo deportivo como en transmitir el valor de la diversidad y la lucha contra la discriminación.

## 10.2 Formación continua

La federación, los clubes afiliados a ella y los equipos pueden aumentar aún más su atractivo mediante ofertas de formación abiertas a todos. Para ello, son de gran utilidad los cursos de formación continua sobre temas relacionados con la diversidad y la lucha contra la discriminación. Las ofertas de formación general también pueden constituir alternativas a la estrechez de miras y la discriminación, ya sea a modo de seminario sobre la historia de la federación, curso de primeros auxilios o de intercambio de experiencias sobre técnicas para reducir el estrés. Las ofertas de formación continua serán mejor recibidas si se consultan antes las necesidades de las personas activas, ya que de esta manera se pueden adaptar y cubrir las necesidades de aquellos a quienes van dirigidas.

Para mostrar modelos de conducta de respeto a la diversidad y lucha contra la discriminación, debe fomentarse de manera consciente la competencia social y el conocimiento de los empleados de las federaciones. Esto puede realizarse elaborando un portfolio práctico de situaciones cotidianas o mediante cursos de especialización para empleados que también pueden impartir docentes externos. Si una asociación miembro convierte los cursos formativos o los cursos para empleados en un componente esencial de su labor, la federación logrará a medio plazo una imagen de respeto y verdadera implicación. Esto incluye tanto la forma de interactuar dentro de las estructuras de la federación como la manera de relacionarse con los socios externos o la prensa.

La formación continua no solo se recomienda en el ámbito interno. Como parte de la preparación de los comisarios de partido, la FIFA ofrece en todo el mundo seminarios informativos sobre diversidad y lucha contra la discriminación, entre otros temas. También otros oficiales de partido, en especial, los equipos arbitrales, deben recibir formación de este tipo.

Los contenidos de la formación para ese colectivo pueden orientarse hacia el desarrollo de la sensibilidad para reaccionar de forma correcta e implacable ante la discriminación en el terreno de juego. Incluir en los contenidos de la formación las experiencias de los árbitros



Juan Sorín (ARG) y Zinedine Zidane (FRA) hablan alto y claro en contra del racismo durante la Copa Mundial de la FIFA Alemania 2006™

con las provocaciones y las declaraciones discriminatorias mejoran las posibilidades de emprender una acción preventiva. Como principio básico, el equipo arbitral necesita recordar con frecuencia cómo reconocer la discriminación, así como las posibilidades de las que dispone para advertir y castigar a sus autores. Además, 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.

Lo mismo se puede aplicar a la formación continua del personal y del servicio de seguridad. En este sentido, es de vital importancia determinar tanto las propias posibilidades y las correspondientes limitaciones jurídicas como las formas de colaboración y las pautas de actuación en casos graves. Además, los empleados y el personal de seguridad deben saber exactamente a quién y cuándo consultar. Las fuerzas de seguridad eficientes deben respetar al público y ser socialmente inclusivas, lo que se refleja en la forma de dar la bienvenida a cada persona y en una reacción adecuada y sensata en caso de discriminación o de indicios de esta.

En el ámbito del personal de seguridad, para los responsables de la seguridad y los observadores de partidos de federaciones y clubes es importante reconocer la discriminación en forma de palabras, imágenes y cánticos y comprender las dinámicas del público. Esto se aplica en especial al personal a cargo de las cámaras de seguridad, en caso de que las haya. En la formación continua, los responsables de seguridad deben desarrollar las habilidades necesarias para determinar cuándo y cómo es adecuado intervenir en casos de discriminación y represión de la diversidad. En función de las costumbres de cada país se puede involucrar a las autoridades policiales competentes en una reunión formativa para ambas partes.

### 10.3 Proyectos y campañas

En el fútbol mundial, hay un gran número de proyectos educativos y campañas en el ámbito de la diversidad y no discriminación. La forma de proceder elegida en cada una de estas iniciativas debe estar dirigida al grupo objetivo correspondiente: del mismo modo que se pueden adaptar diversas ofertas para niños

y jóvenes de diferentes edades, también hay formas específicas para la educación de 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 otras ofertas formativas en el territorio de cada federación son muy prometedoras. Para informar, dar a conocer y sensibilizar sobre la diversidad y la lucha contra la discriminación en el fútbol es necesario un proceso dinámico.

Asimismo, una federación puede poner a disposición de sus miembros material informativo para impulsar la educación relativa a la diversidad y la lucha contra la discriminación. Si bien la presente guía

ofrece un conjunto de posibilidades, se puede crear otra publicación específica para el ámbito regional que resuma la situación legislativa en los países correspondientes y que contenga estrategias y ejemplos más prácticos y adecuados.

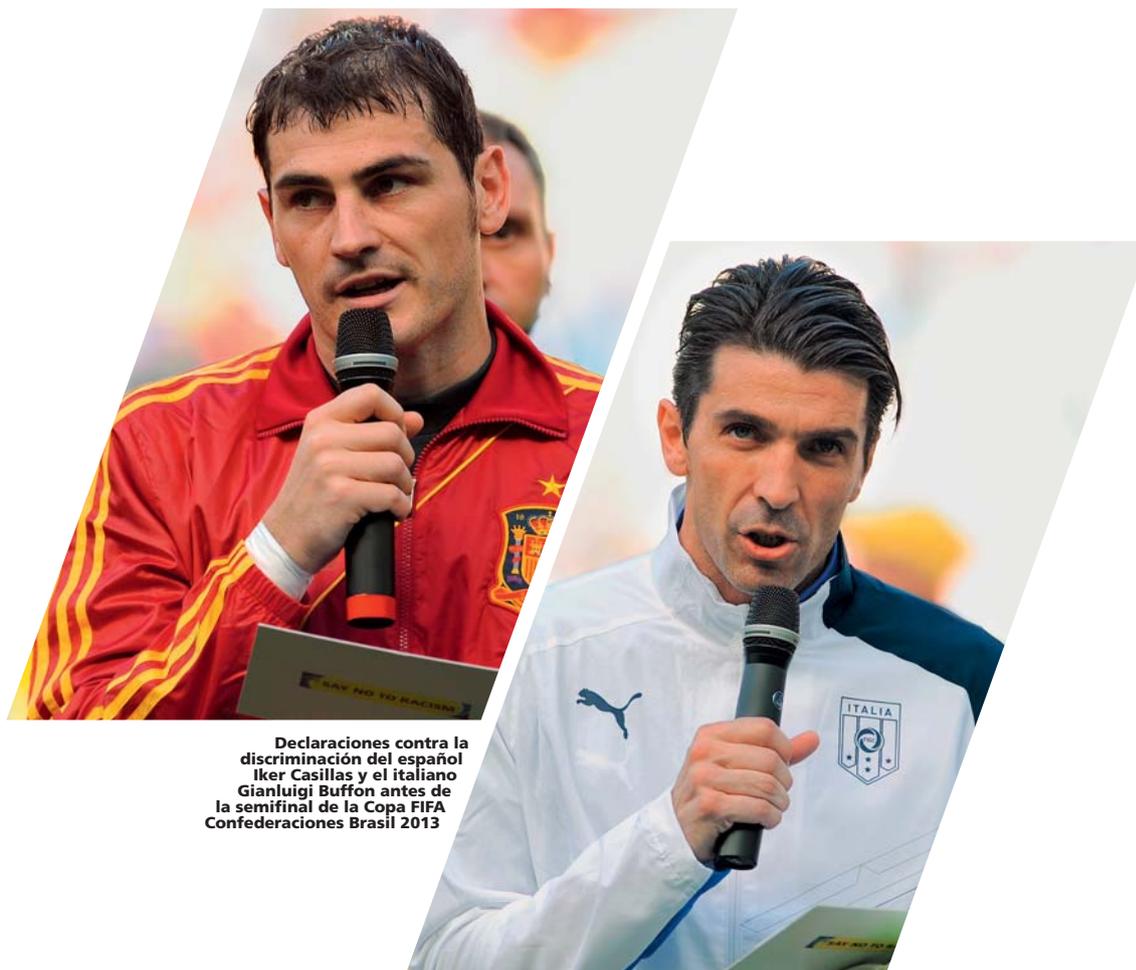
Si una federación combina varias de las posibilidades aquí citadas, logrará crear una campaña visible con la que desarrollar una cierta periodicidad en sus actividades. Las campañas parecen más auténticas y con ello, tienen más éxito, cuando logran involucrar en sus actividades a las aficiones.

#### 10.4 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 de la educación como pilar de la federación. 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 y



Antes de la semifinal de la Copa Mundial Femenina de la FIFA Alemania 2011™: la japonesa Homare Sawa y la sueca Charlotte Rohlin Ien declaraciones contra la discriminación



Declaraciones contra la discriminación del español Iker Casillas y el italiano Gianluigi Buffon antes de la semifinal de la Copa FIFA Confederaciones Brasil 2013

aprendizaje mutuo de sus miembros y del resto de los actores. Además, la práctica de la documentación favorece la evaluación en este ámbito.

### 10.5 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. No obstante, dicha evaluación es especialmente relevante en la educación, ya que los enfoques son numerosos y difieren en cada región. Esto se puede lograr, por ejemplo, mediante un informe parcial anual en el que se determinen de manera cuantificable los factores que tienen una incidencia positiva en el trabajo educativo y aquellos que no resultan tan efectivos. Además, de este modo se puede diferenciar claramente entre proyectos de implantación puntual y proyectos que deben tener una presencia continua e integrar 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 asociación 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.

### 10.6 Ejemplos de la familia del fútbol

Resulta más efectivo promover la educación en el ámbito de la diversidad y la lucha contra la discriminación cuando se puede partir de los métodos disponibles en un determinado lugar. Por otra parte, estos se pueden complementar incorporando formas de proceder empleadas internacionalmente. Un ejemplo positivo del ámbito del fútbol que ofrece ejercicios

específicos es el *Manual de Diversidad de la CONCACAF de 2015*.

► **La declaración de compromiso**

Un proyecto sencillo y a la vez efectivo es la introducción de compromisos contraídos voluntariamente por futbolistas y entrenadores. 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, que también puede estar moderado por una persona externa. Se puede hacer un aviso antes de cada partido para 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 calmar los ánimos y contribuyen a que los jugadores se concentren en los aspectos deportivos y en el juego limpio; por otra parte, este tipo de actuaciones tiene 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.

► **Los jugadores y entrenadores como activistas**

En los contratos de los jugadores y los entrenadores podría establecerse una cláusula que prevea un determinado número de horas de trabajo mensuales 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 potencial 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.

► **El público como activista**

Es posible involucrar a los espectadores iniciando una acción conjunta en los estadios. Se puede, por ejemplo, animar a los hinchas a llevar a la práctica acciones que fomenten la diversidad y la lucha



contra la discriminación tanto dentro como fuera del estadio.

► **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 adquirir 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. Como parte de los comportamientos que se pueden tener en cuenta se puede incluir, p. ej., el uso de la iniciativa de la FIFA «Apretón de manos por la paz».

► **Sensibilización de jóvenes y aficionados al fútbol**

No disponemos en el marco de esta guía del espacio necesario para presentar aquí una lista completa de proyectos destinados a informar y educar. La paleta de proyectos de ese tipo comprende desde campañas informativas contra el racismo y la discriminación, hasta visitas a escuelas por parte 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.

Además, se desarrollarán 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, por ejemplo, la



página web de la iniciativa europea Show Racism the Red Card (SRTRC).

► **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 escuelas, gobiernos regionales, universidades, las empresas y centros oficiales de enseñanza. Pueden organizarse en las federaciones, los clubes o las propias 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.





PROGRES

## 11 La diversidad y la lucha contra la discriminación a través del trabajo en red y la colaboración

En este sentido, la labor en materia de trabajo en red y colaboración constituye en sí un pilar estratégico. La FIFA considera esencial para garantizar la diversidad y la lucha contra la discriminación combinar experiencias, energía, tiempo y recursos económicos con socios especializados. El trabajo en red favorece la aparición de nuevos proyectos e ideas, lo cual es necesario, dado que la diversidad y la lucha contra la discriminación se enfrenta 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 redes y fomentar la cooperación.

Este tipo de trabajo abre un ámbito transversal. En él, se combinan en proporciones iguales los pilares reglamentos, sanciones, comunicación y educación. El trabajo en red y la colaboración se prestan especialmente a una conexión con el ámbito de la educación. En términos generales se trata de implicar a las personas no solo en calidad de deportistas en activo y organizadores de torneos, sino teniendo en cuenta sus necesidades sociales.

Trabajar por la diversidad y luchar contra la discriminación no es una labor política, sino que promueve el principio de que todas las personas tienen derecho a jugar al fútbol y disfrutar de este deporte, según su interés y capacidad. Para incluir conocimientos pedagógicos y de las ciencias sociales en la gestión de la diversidad y la lucha contra

la discriminación, se puede recurrir a numerosos socios de organismos públicos y organizaciones no gubernamentales. Estos inician proyectos aprovechando la fuerza integradora del fútbol, en los que también pueden colaborar con federaciones y clubes. Por una parte, de esta forma se llega mejor a los grupos objetivo y, por otra, se cuenta también con más apoyo especializado.

Las redes se convierten en multiplicadores de ideas y conocimiento. También el ámbito de las relaciones públicas de una federación o un club se beneficia del trabajo en red y la colaboración, ya que estas refuerzan su credibilidad. Los miembros de minorías también se sienten mejor acogidos.

Las redes no solo proporcionan oportunidades de lograr mejores resultados, sino que también crean mecanismos de actuación para reaccionar ante los casos urgentes de manera rápida y adecuada. Por eso, puede ser efectivo instaurar encuentros de la red. Con ello, se crea un espacio de intercambio tanto local como nacional en el que realizar propuestas para el futuro desarrollo en el ámbito de la diversidad y la lucha contra la discriminación. Compartir información sobre la situación actual, por ejemplo, sobre el racismo, la homofobia en el fútbol y en sus aficiones, puede ser importante para el departamento de seguridad de las federaciones o clubes. Compartir en el ámbito internacional problemas y experiencias, así como diferentes posibles soluciones, amplía los propios horizontes y crea vínculos.





2014: el grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación en acción

El trabajo de la FIFA a favor de la diversidad y en contra de la discriminación en el fútbol prospera gracias a la colaboración de las federaciones. La FIFA depende de las redes y los comentarios de sus asociaciones 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.

### 11.1 Grupos de trabajo propios

#### ► Grupos de trabajo internos de la organización

En el mejor de los casos, la diversidad y la lucha contra la discriminación están vinculadas con todos los ámbitos operativos de la asociación a nivel interno. Ocasionalmente, los diferentes preceptos profesionales pueden dar origen a diferentes perspectivas y soluciones, si bien el objetivo final de todas ellas es la promoción de la diversidad y la lucha contra la discriminación. 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 y de la responsabilidad social y la sustentabilidad. Se recomienda a las asociaciones miembro que creen grupos de trabajo en materia de diversidad y lucha contra la discriminación



Jason Roberts, exinternacional de Granada es uno de los fundadores del Sports People's Think Tank y, en 2014, asesoró al grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación

en los que se discutan los acontecimientos actuales y se aprueben las actuaciones correspondientes.

Puesto que la diversidad y la lucha contra la discriminación forman 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 este ámbito personalmente 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 temas de actualidad que ocupen en un determinado momento a la opinión pública. De este modo, se respalda el procedimiento conceptual de la federación para promover la diversidad y la lucha contra la discriminación. Las reuniones frecuentes permiten actuar con mayor confianza y efectividad y evitan las reacciones bajo presión. Puesto que el espectro temático y las vías de acceso a la diversidad y a la lucha contra la discriminación —tanto en el ámbito personal como en el profesional— difieren de unos a otros, los grupos de trabajo deben disponer del tiempo necesario para desarrollar una base común y acordar objetivos. La calidad de estos grupos de trabajo puede mejorarse con expertos invitados en función de los temas que se tratan en las sesiones.

#### ► Grupos de trabajo interinstitucionales

También se puede invitar a expertos interdisciplinarios que estudien el fútbol en relación con la diversidad y la lucha contra la discriminación a formar parte de un grupo de trabajo permanente que asesore a la federación. Un grupo de trabajo de este tipo puede estar integrado tanto por los departamentos pertinentes de la federación como por la confederación correspondiente, clubes de fútbol, instancias públicas y organizaciones no gubernamentales (por ejemplo, instituciones científicas y policía), organizaciones de aficionados y periodistas especializados en el tema.

A modo de ejemplo, se puede citar el grupo de trabajo de la FIFA contra el racismo y la discriminación, que se reúne una vez al año desde 2012. Este grupo proporciona orientación a la FIFA con el fin de llevar a la práctica directrices y resoluciones y analizar los torneos futuros desde la perspectiva de la diversidad y la lucha contra la discriminación.

Estos grupos de trabajo pueden asesorar en la revisión de los reglamentos de la federación y redactar el borrador de un modelo de 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 utilizar estos grupos de trabajo interdisciplinarios para renovar 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 desde el principio las posibilidades y los límites de las competencias de estos grupos de trabajo, y adaptarlos a las expectativas de los participantes.

Partido de fútbol para ciegos y personas con deficiencia visual durante el Festival Football for Hope de la FIFA celebrado en Caju, Brasil en 2014



## 11.2 Otros grupos de trabajo y coordinación de proyectos

Su participación en grupos de trabajo sitúa a la federación al nivel de los actores sociales competentes en su región. Cuando reciban invitaciones de organismos públicos y organizaciones no gubernamentales para participar en grupos de trabajo y comisiones, las federaciones deberían comprobar si estos disponen de una estrategia propia de promoción de la diversidad y lucha contra la discriminación. En primer lugar, los grupos de trabajo deben servir para plantear preguntas abiertas que permitan posteriormente fijar unos objetivos. Las asociaciones miembro deberían estar abiertas a las críticas, tanto positivas como negativas, y entenderlas de manera constructiva para mejorar.

Hay grupos de trabajo cuya labor no tiene efectos inmediatos sino que es beneficiosa a largo plazo. Algunos se ocupan de comparar contenidos y desarrollar proyectos, otros pueden dar origen a nuevas colaboraciones con otras organizaciones. De manera simbólica, se puede poner una sala de reuniones en las instalaciones de la federación a disposición de grupos de trabajo de otras organizaciones.

De los grupos de trabajo compuestos por diversos 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.

## 11.3 Conferencias y publicaciones

Las conferencias representan una posibilidad más de construir y activar redes sobre un tema concreto y pueden atraer a un gran número de aficionados en todos los niveles del fútbol. Los expertos acuden no solo en calidad de oradores, sino que también participan en el desarrollo de los debates.

Se pueden celebrar 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

Antes de la Copa Mundial de la FIFA Alemania 2006™, el Presidente de la FIFA Joseph S. Blatter y el miembro del Comité Ejecutivo Franz Beckenbauer hablan sobre la prevención del racismo



Muchas federaciones de fútbol organizan actos contra el racismo, como el de la Federación Italiana de Fútbol en Turín (2015)

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 para que organicen jornadas. Estas no solo permiten ahorrar costes sino que además ofrecen la posibilidad de conocer en mayor detalle los planteamientos locales. Las jornadas pueden adoptar la forma de consultas regionales en las que 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 utilizarlas como base para sus propias actuaciones.

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.

## 11.4 Involucrar a los espectadores

A menudo, se reduce a los espectadores a un mero posible factor de riesgo, aunque, en lugar de eso, también pueden colaborar para reducir el riesgo. Por medio de una encuesta sobre promoción de la diversidad y lucha contra la discriminación, estos pueden presentar a las federaciones propuestas y manifestar sus expectativas. De este modo, la federación puede garantizarse el apoyo de los aficionados, introducir más innovaciones y ampliar la colaboración en sus campañas.

La federación puede ofrecer al público un foro para ello 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, con el fin de resolver los conflictos de manera directa.

Si se integra a la afición en la planificación de campañas dirigidas al público y se le informa con antelación sobre las campañas



El compromiso contra la discriminación y la autorregulación son elementos importantes de las culturas de aficionados al fútbol



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 de los ciudadanos para defender la diversidad y luchar contra la discriminación en consonancia con los principios de la asociación.

### 11.5 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 asociaciones miembro pueden beneficiarse estableciendo contactos internacionales con los que discutir determinados temas relacionados con la diversidad y la lucha contra la discriminación. Aprender de nuestros vecinos y de jugadores de todo el mundo, así como compartir las conclusiones del propio proceso de aprendizaje con los demás, debería ser parte del fútbol como deporte global.

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, para fomentar las buenas relaciones vecinales o la inclusión

de los inmigrantes. Asimismo, puede ser útil ofrecer pasantías internacionales para especialistas en 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.

### 11.6 Ejemplos de la familia del fútbol

En el apartado anterior, hemos presentado muchos ejemplos, lo cual es inevitable cuando hablamos del trabajo en red y la cooperación en el fútbol.

#### ► 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. En ellos se debate sobre la manera de fomentar en los clubes de fútbol una cultura no discriminatoria abierta a la integración para atraer a miembros de minorías.



Las federaciones colaboran con las ligas y los gobiernos para reforzar las acciones contra la discriminación. Campaña en Alemania en un partido del FSV Mainz contra el VfL Wolfsburg: «Tacha la discriminación».

De estas comisiones pueden surgir campañas gráficas dirigidas a este colectivo o la posibilidad de realizar un entrenamiento de prueba. Estas actividades también se ofrecerán en cada barrio y los clubes más grandes pueden firmar acuerdos de colaboración con equipos de ligas 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 del 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.

Además, se puede involucrar a personas de confianza para que asesoren a aquellos jugadores encausados ante los tribunales deportivos. Para promover la convivencia con la diversidad en los clubes de manera explícita, las federaciones y los clubes han contratado a gestores 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 secesión.

Así pues, existen clubes de fútbol creados por homosexuales o por personas de una religión determinada. Estos clubes afirman que están abiertos a todas las personas, como cualquier otra asociación. El origen de estos clubes puede servir para atraer a determinados grupos demográficos. Es comprensible que las personas que juegan al fútbol en su tiempo libre deseen hacerlo junto a aquellos con quienes comparten experiencias cotidianas similares. Esto forma parte de la historia del fútbol, ya que, fuera del fútbol profesional, el intercambio social es aún más importante.

#### ► **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— iniciativas de gran creatividad en favor de la diversidad y la lucha contra la discriminación. La UEFA y la red Fare, por ejemplo, describen muchas de ellas en su folleto publicado en 2003 «Combatir el racismo en el fútbol de clubes. Manual para clubes», disponible en línea.

#### ► **Semana de actividades de la red Fare**

Un ejemplo que abarca todos los pilares es la semana de actividades de la red Fare. Sus objetivos son informar, dar a conocer y sensibilizar al público sobre la diversidad y la lucha contra la discriminación como componente de la educación. Asimismo, esta colaboración de cientos de grupos y organizaciones lleva muchos años en pie y ha logrado una repercusión mediática sumamente positiva.

La agrupación no gubernamental Fare invita cada año a grupos de aficionados, clubes y federaciones de fútbol a que participen en esta iniciativa. 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 fútbol que trabajan en apoyo de los refugiados. Invitan a los refugiados a visitar los estadios y reparten entradas gratuitas. Además, hay ejemplos de iniciativas que intentan integrar a los refugiados en la vida del club o de que se conviertan en miembros activos. Los grupos de aficionados favorecen que este colectivo practique el fútbol recreativo, mientras que otros iniciadores donan equipamiento.



# Bibliografía y referencias

## Documentos de la FIFA:

- Código Deontológico de la FIFA (edición de 2012):  
[http://es.fifa.com/mm/document/affederation/footballgovernance/01/66/54/32/fifa\\_code\\_of\\_conduct.pdf](http://es.fifa.com/mm/document/affederation/footballgovernance/01/66/54/32/fifa_code_of_conduct.pdf)
- Código Ético de la FIFA (edición de 2012):  
[http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/50/02/82/code\\_of\\_ethics\\_2012s.pdf](http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/administration/50/02/82/code_of_ethics_2012s.pdf)
- Código Disciplinario de la FIFA (edición de 2011):  
<http://es.fifa.com/mm/Document/AFFederation/Administration/50/02/75/DisColnhalts.pdf>
- Reglamento FIFA de Seguridad en los Estadios (edición de 2012):  
[http://es.fifa.com/mm/document/tournament/competition/51/53/98/safetyregulations\\_s.pdf](http://es.fifa.com/mm/document/tournament/competition/51/53/98/safetyregulations_s.pdf)
- FIFA: Reglas de Juego (edición de 2015/2016):  
[http://es.fifa.com/mm/Document/FootballDevelopment/Refereeing/02/36/01/11/LawsofthegamewebES\\_Spanish.pdf](http://es.fifa.com/mm/Document/FootballDevelopment/Refereeing/02/36/01/11/LawsofthegamewebES_Spanish.pdf)
- Estatutos de la FIFA (edición de abril de 2015):  
[http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/generic/02/58/14/48/2015fifastatuteses\\_spanish.pdf](http://resources.fifa.com/mm/document/affederation/generic/02/58/14/48/2015fifastatuteses_spanish.pdf)
- Resolución contra el racismo. Congreso Extraordinario de la FIFA 2001:  
<http://es.fifa.com/about-fifa/news/y=2001/m=7/news=congreso-extraordinario-fifa-resolucion-78422.html>
- Resolución del 63.º Congreso de la FIFA contra el Racismo y la Discriminación (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](http://es.fifa.com/mm/document/afsocial/anti-racism/02/08/56/92/fifa-paper-against-racism-es-def_spanish.pdf)

## Selección incompleta de otros documentos

- Asians in Football Forum/Football Unites, Racism Divides: Asians Can Play Football: Another Wasted Decade: A Report from the Asians in Football Forum:  
<http://www.furd.org/resources/Asians%20Can%20play%20football.pdf>
- Australian Human Rights Commission: Know Your Rights: Disability Discrimination:  
<https://www.humanrights.gov.au/our-work/disability-rights/publications/know-your-rights-disability-discrimination>
- Australian Human Rights Commission: Know Your Rights: Racial Discrimination and Vilification:  
<https://www.humanrights.gov.au/our-work/race-discrimination/publications/know-your-rights-racial-discrimination-and-vilification>

- Bingham Cup Sydney 2014/Australian Rugby Union/National Rugby League/Australian Football League/Football Federation Australia/Cricket Australia: Anti-Homophobia & Inclusion Framework for Australian Sports:  
<http://youcanplay.com.au/resources/Anti-homophobia-framework.pdf>
- Bündnis für Demokratie und Toleranz/Deutsche Sportjugend/Koordinationsstelle Fan-Projekte: 11 Fragen nach 90 Minuten. Was tun gegen Rassismus und Diskriminierung im Fußball?  
[http://www.vereint-gegen-rechtsextremismus.de/SharedDocs/Downloads/VGR/DE/bpb.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.vereint-gegen-rechtsextremismus.de/SharedDocs/Downloads/VGR/DE/bpb.pdf?__blob=publicationFile)
- Bündnis für Demokratie und Toleranz/Makkabi Deutschland e.V.: Vielfalt trifft Fussball:  
[http://www.buendnis-toleranz.de/system/files/dokument\\_pdf/bfdt\\_fussball\\_bro\\_6.pdf](http://www.buendnis-toleranz.de/system/files/dokument_pdf/bfdt_fussball_bro_6.pdf)
- Black Collective of Media in Sport: The D Word: A Guide to Diversity in the Sports Media:  
<http://www.farenet.org/wp-content/uploads/2015/02/The-D-Word-Guide.pdf>
- Light for the World (Bruijn, P., Regeer, B., Cornielje, H., Wolting, R., Van Veen, S., Maharaj, N.): Count Me in: Include People with Disabilities in Development Projects: A Practical Guide for Organisations in North and South:  
<http://www.lightfortheworld.nl/docs/default-source/policies-and-papers/count-me-in---include-people-with-disabilities-in-development-projects.pdf?sfvrsn=8>
- Comisión Europea: Libro blanco sobre el deporte  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0391>
- CONCACAF: Manual de Diversidad de la CONCACAF  
[http://www.concacaf.com/wp-content/uploads/2015/01/Diversity\\_Handbook\\_Espanol.pdf](http://www.concacaf.com/wp-content/uploads/2015/01/Diversity_Handbook_Espanol.pdf)
- DFB: Fussball und Homosexualität: Eine Informationsbroschüre des DFB:  
[http://daten.verwaltungsportal.de/dateien/news/210/810/215/dfb\\_broschuere.pdf](http://daten.verwaltungsportal.de/dateien/news/210/810/215/dfb_broschuere.pdf)
- DFB: Tor! Integration von A–Z: Das Nachschlagewerk:  
<http://www.dfb.de/vielfaltanti-diskriminierung/integration/von-a-bis-z/>
- DFB: Tor! Integration fängt bei mir an: Praxishandbuch:  
[http://www.dfb.de/fileadmin/\\_dfbdam/13452-IntegrHandb\\_2013\\_100dpi.pdf](http://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/13452-IntegrHandb_2013_100dpi.pdf)
- Discover Football: Claiming the Pitch: A Worldwide Collection of Female Voices and Perspectives on Football:  
[http://www.discoverfootball.de/fileadmin/user\\_upload/Handbuch/Claiming\\_the\\_Pitch-DISCOVER\\_FOOTBALL.pdf](http://www.discoverfootball.de/fileadmin/user_upload/Handbuch/Claiming_the_Pitch-DISCOVER_FOOTBALL.pdf)
- Agencia de los Derechos fundamentales de la Unión Europea: Tackling Racism and Discrimination in Sport: Guide of Promising Practices, Initiatives and Activities:  
[https://fra.europa.eu/sites/default/files/guide-tackling-racism-in-sport\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/guide-tackling-racism-in-sport_en.pdf)
- Red Fare: Fare Observer Scheme in European Football. Season 2013-14 Report:  
<http://www.farenet.org/wp-content/uploads/2014/01/Fare-observer-scheme-in-European-football-Season-13-14.pdf>
- Red Fare: Monitoring Discriminatory Signs and Symbols in European Football:  
<http://www.farenet.org/wp-content/uploads/2014/08/Monitoring-discriminatory-signs-and-symbols-in-European-football.pdf>

- Global Watch: Global Charter on Combating and Eliminating Racism-Discrimination in Sport in the 21<sup>st</sup> Century:  
[http://www.globalwatch-racism.org/media/documents/GLOBAL\\_WATCH\\_CHARTER\\_10%20DEC\\_2014.pdf](http://www.globalwatch-racism.org/media/documents/GLOBAL_WATCH_CHARTER_10%20DEC_2014.pdf)
- International Working Group on Women in Sport: Brighton Plus Helsinki 2014 Declaration on Women and Sport – The How To Guide:  
<http://iwg-gti.org/2014/12/15/brighton-plus-helsinki-2014-declaration-on-women-and-sport-the-how-to-guide/>
- Premier League (England): English Football's Inclusion and Anti-Discrimination Action Plan:  
<http://www.premierleague.com/content/dam/premierleague/site-content/News/publications/other/English-Football-Inclusion-and-Anti-Discrimination-Action-Plan.pdf>
- Show Racism the Red Card: Resources (against racism and discrimination):  
<http://www.srtrc.org/resources>
- Show Racism the Red Card: Immigration Myth Buster:  
<http://www.srtrc.org/uploaded/Immigration%20Myth%20Buster%20May%202014.pdf>
- Sport Inclusion Network: Inclusion of Migrants In and Through Sports: A Guide to Good Practice:  
<http://www.footballforequality.org/fileadmin/mediapool/pdf/spin/SPIN-GPG-sc.pdf>
- Sporting Equals: Promoting Ethnic Diversity Across Sport & Physical Activity:  
[http://www.uefa.org/MultimediaFiles/Download/OfficialDocument/uefaorg/Environment/02/20/42/41/2204241\\_DOWNLOAD.pdf](http://www.uefa.org/MultimediaFiles/Download/OfficialDocument/uefaorg/Environment/02/20/42/41/2204241_DOWNLOAD.pdf)
- Sports People's Think Tank/Fare network/University of Loughborough: Ethnic Minorities and coaching in elite level Football in England:  
<http://www.farenet.org/wp-content/uploads/2014/11/We-speak-with-one-voice.pdf>
- The Scottish FA: Equity Plan 2011-2015:  
[http://www.scottishfa.co.uk/resources/documents/Documents/EquityPolicy/Equity%20Action%20Plan%202011\\_2015Fin.pdf](http://www.scottishfa.co.uk/resources/documents/Documents/EquityPolicy/Equity%20Action%20Plan%202011_2015Fin.pdf)
- The Scottish FA: Equity Strategy:  
<http://www.scottishfa.co.uk/resources/documents/ebooks/equityebook/>
- The FA (England): Football v Homophobia toolkits:  
<http://www.thefa.com/football-rules-governance/equality/football-v-homophobia>
- The FA (England): Reporting Discrimination:
  - Guidance for grassroots players
  - Guidance for supporters attending grassroots matches:  
<http://www.thefa.com/news/governance/equality/2014/mar/reporting-discrimination-at-grassroots-level>
- The FA (England): Reporting Discrimination:
  - Guidance for professional and semi-professional players
  - Guidance for supporters attending professional and semi-professional matches:  
<http://www.thefa.com/news/governance/equality/2014/mar/reporting-discrimination-professional-game>

- UEFA/Red Fare: Combatir el racismo en el fútbol de clubes. Guía para clubes:  
<http://es.uefa.org/newsfiles/459068.pdf>
- Naciones Unidas: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Naciones Unidas: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad  
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Naciones Unidas: Declaración de la conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia  
[http://www.un.org/es/events/pastevents/cmcrldurban\\_sp.pdf](http://www.un.org/es/events/pastevents/cmcrldurban_sp.pdf)
- Naciones Unidas: Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial  
<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>
- Naciones Unidas: Declaración sobre orientación sexual e identidad de género  
[https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n\\_sobre\\_orientaci%C3%B3n\\_sexual\\_e\\_identidad\\_de\\_g%C3%A9nero\\_de\\_las\\_Naciones\\_Unidas](https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_sobre_orientaci%C3%B3n_sexual_e_identidad_de_g%C3%A9nero_de_las_Naciones_Unidas)
- University of Loughborough/Erasmus University Rotterdam/INSEP (Bradbury, S., Van Sterkenburg, J., Mignon, P.: The Glass Ceiling in European Football: Levels of Representation of Visible Ethnic Minorities and Women in Leadership Positions, and the Experiences of Elite Level Ethnic Minority Coaches: Executive Summary:  
<http://www.farenet.org/wp-content/uploads/2014/12/The-glass-ceiling-in-football-screen3.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

**Secretario General interino**

Markus Kattner

FIFA-Strasse 20, Apdo. postal, 8044 Zúrich, Suiza  
T: +41 (0)43 222 7777, F: +41 (0)43 222 7878, FIFA.com

**Concepto y redacción**

Departamento de Sustentabilidad de la FIFA

**Fotografías**

FIFA a través de Getty Images, FIFA/foto-net, Domenic Aquilina/Federación de Fútbol de Malta

**Corrección y traducción**

Departamento de Servicios Lingüísticos de la FIFA

**Maquetación**

Departamento de Producción de la FIFA

10.15 PDF FAD/gde/lsc



Fédération Internationale de Football Association  
FIFA-Strasse 20 Apdo. postal 8044 Zürich Suiza  
T: +41 (0)43 222 7777 F: +41 (0)43 222 7878 FIFA.com

