

Protocolo de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación (Danubio Fútbol Club)

DECLARACIÓN

Danubio Fútbol Club rechaza todo comportamiento de violencia, acoso y discriminación por motivo de género, raza o religión; y mantiene una política institucional de no admisión, prevención y erradicación de estas conductas en tanto violentan derechos humanos.

MARCO NORMATIVO

Entre las normas nacionales e internacionales relativas a la temática objeto de este Protocolo cabe mencionar:

- La Constitución de nuestro país arts. 7, 8, 54, 72 y 332.
- La Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994).
- La ley N°19.580 de “Violencia hacia las mujeres basada en género” de 22 de diciembre de 2017, la ley N°19.846 de 19 de diciembre de 2019 de “Igualdad de Derechos y no discriminación en base al género entre mujeres y varones”.
- El Convenio Internacional de Trabajo N°111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación ratificado por la ley N°16.063 de 6 de octubre de 1989.
- La ley N°18.561 de 11 de setiembre de 2009 de Acoso Sexual en las relaciones laborales y en las relaciones de docencia, y el decreto 256/017 reglamentario de dicha ley en lo que tiene que ver con el acoso sexual en las relaciones laborales.
- El Convenio Internacional del Trabajo N°190 sobre la violencia y el acoso en el mundo de trabajo ratificado por la ley N°19.849 de 23 de diciembre de 2019 que reconoce “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”.
- La ley N.ª 19.791 de 13 de enero de 2020, de FIJACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS PARA INSTITUCIONES QUE IMPLIQUEN TRATO DIRECTO CON NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES, PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PERSONAS MAYORES EN SITUACION DE DEPENDENCIA.

- Art. 104 de la Ley N°19.889 del 09 de julio de 2020, APROBACION DE LA LEY DE URGENTE CONSIDERACION. LUC. LEY DE URGENCIA, en dicha ley en lo que tiene que ver con el Registro Nacional de Violadores y Abusadores Sexuales.
- Estatutos de Danubio Fútbol Club.

Artículo 1. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del presente Protocolo es prevenir y erradicar la violencia, el acoso y la discriminación, incluida la discriminación por motivo de género, raza o religión en el ámbito de Danubio Fútbol Club cometido por técnicos, trabajadoras, trabajadores, jugadores, jugadoras, colaboradores, socias, socios y personas relacionadas con la institución; así como proteger a las víctimas de estas conductas, estableciendo un procedimiento de actuación y medidas de prevención.

Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Este protocolo será aplicable cuando las conductas violentas y/o discriminatorias ocurran en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

- 1) En la sede central del Club, complejos deportivos y sus dependencias o anexos.
- 2) Fuera de la sede central del Club, complejos deportivos o sus dependencias o anexos, contextualizados en el marco de las actividades sociales y deportivas.

El presente protocolo es complementario y no reemplaza la aplicación de normativas específicas vigentes referidas en el marco normativo del presente protocolo.

Todo lo no previsto en el presente protocolo, se regirá por los estatutos de Danubio Fútbol Club, así como por la normativa vigente.

Artículo 3. DEFINICIONES

A los efectos de este Protocolo se entiende por:

- Género: “El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos (...)”; (OMS).
- Violencia en el lugar de trabajo: “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable y mediante el cual una persona es agredida,

amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma” (OIT 2003).

- Violencia contra la mujer: “(...) cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”; (Convención de Bélem do Pará).

- Violencia basada en género: “La violencia basada en género es una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres. Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres” (Art. 4 – Ley 19.580).

- Acoso Sexual: “Todo comportamiento de naturaleza sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación de docencia o en su vínculo con el servicio; o que genere un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe”.

El Acoso Sexual puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen: A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba. B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de cualquier otra índole de quien la reciba. C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de cualquier otra índole.

2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.

Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

En virtud de lo expuesto quedan incluidas entre otras conductas no deseadas, las siguientes:

a) Acoso verbal: llamadas telefónicas o comentarios de connotación sexual, insinuaciones y peticiones de relaciones sexuales.

b) Acoso no verbal: cartas, mensajes por medios electrónicos u otros, gestos sugerentes, exhibición de imágenes o partes del cuerpo, uso de dibujos, gráficos

y fotografías de connotación o contenido sexual, miradas persistentes en zonas íntimas.

c) Acoso físico: tocamientos, besos y abrazos forzados, y otros contactos físicos no deseados.

- Acoso Moral: “(...) el acoso moral se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona”; (decreto 62/2020 de 21 de febrero de 2020).

Son conductas hostiles, degradantes, ofensivas y éticamente graves que se reiteran en forma sistemática y se prolongan en el tiempo, que lesionan la dignidad o la integridad psíquica o física de la persona agredida.

- Discriminación: “(...) toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral; basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación sexual e identidad sexual; que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales o en cualquier otra esfera de la vida pública”; (ley N°17.817 de 6 de setiembre de 2004).

Artículo 4. PRINCIPIOS

En las actuaciones que se lleven a cabo de este protocolo se aplicarán los siguientes principios y garantías:

- a) Equidad: Todas las personas son iguales.
- b) Prevención: La prevención como principal método para combatir las situaciones de violencia o discriminación, mediante la difusión de información, así como campañas de formación.
- c) Confidencialidad y reserva: Se protegerá la intimidad de las/os denunciantes, víctimas, testigos y denunciados.

Se mantendrá la reserva de las actuaciones, incluyendo a la persona denunciada hasta la notificación de las medidas preventivas en el caso de que se adopten.

Los datos de los testigos serán reservados para las partes.

- d) Diligencia y celeridad: Las denuncias se sustanciarán con la mayor diligencia y celeridad.
- e) Protección de la víctima: Se protegerá la integridad psico-física de la víctima y su contención desde la denuncia y durante la investigación.
- f) Prohibición de represalias: Quedan prohibidas las represalias a los denunciantes, víctimas y testigos.

Artículo 5. SUBCOMISIÓN DE GÉNERO Y ASUNTOS SOCIALES

Dicho órgano designará tres de sus integrantes quienes conformarán el “*área receptiva*” donde se recibirán las consultas y/o denuncias; se proporcionará toda la información necesaria como teléfonos, dirección de organizaciones o instituciones para dar trámite a la denuncia realizada. Así como la comunicación al “*área investigadora*” compuesta por tres integrantes de la subcomisión de género y asuntos sociales, quienes podrán ser los mismos designados en el área receptiva o tres integrantes distintos, pudiendo designarse asimismo un suplente que actuará en los casos que uno de los titulares no pueda hacerlo o sea parte en la denuncia; y será esta área investigativa quien conllevará el procedimiento administrativo que en este protocolo se detalla.

De esta manera, el área receptiva ante denuncias y/o consultas cuyos hechos tipifiquen una conducta de carácter delictivo, avisará de inmediato a la Comisión Directiva del club a los efectos de que a la brevedad realice denuncia ante el organismo pertinente.

La subcomisión de género y asuntos sociales tomará medidas de prevención y tendrá a disposición de quien lo necesite una guía de recursos con direcciones y teléfonos de interés.

Las medidas de prevención comprenderán entre otras:

- a) Campañas de información y sensibilización sobre la violencia, el acoso y la discriminación.
- b) Cursos y talleres de capacitación y de prevención de estas conductas.
- c) Cursos y talleres de formación en prevención de violencia de todo tipo, incluida la violencia contra las mujeres basada en su género.
- d) Difusión de la política institucional contra la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito de Danubio Fútbol Club.
- e) Seguimiento de cumplimiento del presente protocolo.

Artículo 6. DENUNCIA

La denuncia de la situación de violencia, acoso o discriminación comprendida en el presente Protocolo podrá ser presentada por cualquier persona que tenga conocimiento de la misma, así como por la misma víctima, al mail del área receptiva brindando datos de contacto como teléfono y dirección; siendo este areareceptiva@danubio.org.uy

Artículo 7. SANCIÓN

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento, y/o violencia por razones de identidad de género y/u orientación sexual (incluso cuando la clase, etnia, nacionalidad o religión constituyan el

origen y/o agravante de tales conductas) serán consideradas faltas a los efectos del régimen disciplinario correspondiente al estatuto del Club.

Artículo 8. REGISTRO

- a) Se elaborará un registro con carácter confidencial de las intervenciones donde consten los siguientes elementos:
 - Datos personales de la persona denunciada, así como los datos de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización.
 - Descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia.
 - Observaciones y sugerencias.

Tal registro, además, permitirá promover diagnósticos permanentes de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización. Asimismo, dicho registro permitirá determinar personas no gratas para la Institución. En caso de que deba elevarse, ese registro será utilizado para realizar el informe de evaluación de la situación.

Dicho registro si bien es con carácter reservado, ante la solicitud de una institución respecto de una de las partes involucradas, podrá ser elevado previa autorización de la Comisión Directiva.

- b) Se solicitará a toda persona que cumpla funciones, la constancia de no estar inscripto en el Registro Nacional de Violadores y Abusadores Sexuales; así como también el certificado expedido por el Registro de Antecedentes Penales atento a lo regulado por la ley N.º 19.791.

Artículo 9. PROCEDIMIENTO

- a) Recibida la denuncia por el área receptiva, se controlará que dicha denuncia se encuentre dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo y que cumpla con todos los datos requeridos; una vez cumplido dicho control dará conocimiento al área investigativa. El área receptiva en el caso de que la misma no se encuentre dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, dará inmediato conocimiento a quien realizó la denuncia y podrá ordenar el archivo de las actuaciones sin otro trámite.
- b) Cumplidos los requisitos expresados y una vez en conocimiento el área investigativa, se dará noticia a la Comisión Directiva la cual designará un integrante, quien tendrá como cometido observar todo el procedimiento siendo un nexo veedor entre Comisión Directiva y el área investigadora.
- c) El miembro designado por la Comisión Directiva será rotativo en caso de suscitarse nuevos hechos, velando por la integridad y objetividad del tratamiento de la información e investigación.
- d) Una vez designado el miembro se dispondrá la citación de quien realizó la denuncia a los efectos que estos entiendan pertinentes (aclaraciones, preguntas, datos complementarios, etc.).

- e) El área investigativa citará al denunciado a los efectos de escuchar su declaración.
- f) Escuchadas las partes, el área investigativa dispondrá en su caso:
 - 1.- Si no hubiera prueba que diligenciar, el dictado de una conclusión con sus fundamentos.
 - 2.- El diligenciamiento de la prueba, ya sea ofrecida por las partes o la prueba de oficio dispuesta por el área investigativa.
El área investigativa podrá disponer todas las diligencias probatorias que estime convenientes, teniendo facultades para citar a todas las personas que entienda necesario a efectos de averiguar los hechos ocurridos. Diligenciará la prueba que considere pertinente, necesaria y conducente a la cuestión a dilucidar en el expediente, teniendo la facultad de rechazar en forma fundada aquellos medios de prueba que considere impertinentes, inconducentes o innecesarios.
 - 3.- Diligenciada la prueba, deberá dictar una conclusión de la investigación realizada y sugerir a la Comisión Directiva su inscripción en el registro de personas no gratas para la Institución.
- g) El área investigativa efectuará las citaciones o notificaciones correspondientes del modo que este disponga.
- h) La audiencia para el diligenciamiento de la prueba será presidida por el jefe área investigativa. En la misma se diligenciará la prueba que fuera dispuesta por las partes y/o la que el área haya considerado necesaria.
- i) Todas las instancias serán registradas y se indicarán la fecha y los datos identificatorios de los autos y las partes intervinientes, así como los demás elementos que surjan durante la investigación.
- j) El área investigativa elaborará una conclusión acompañada de toda la investigación, determinando si la conducta denunciada atenta o no el presente protocolo; así como también en caso de que la investigación arroje el resultado de que la denuncia reviste el carácter de denuncia falsa. En caso de discordia, los disidentes podrán fundamentar la misma en tal conclusión.
- k) Plazos para la elaboración. - 1) En los casos en que no se haya diligenciado prueba. - En los casos que el área investigativa no haya dispuesto el diligenciamiento de prueba, se deberá concluir en el término perentorio de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente al que se asumiera competencia. b) En los casos en que se haya diligenciado prueba. - En los casos que el área investigativa haya dispuesto el diligenciamiento de prueba, se deberá concluir en un plazo perentorio de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al que se asumiera competencia. c) Situaciones excepcionales. - Excepcionalmente, en virtud de la complejidad del asunto, se dispondrá de un plazo extraordinario para concluir de cinco días hábiles adicionales al establecido en el párrafo anterior.
- l) El área investigativa una vez culminada la investigación y con las conclusiones elaboradas, darán cuenta inmediata a la Comisión Directiva. El informe será considerado y la Comisión Directa estará a lo que estime correspondiente.

En caso de aplicar sanción se ordenará la inscripción en el correspondiente registro.

Artículo 10. PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO.

A partir de la entrada en vigor del presente protocolo, publíquese. Nadie puede alegar desconocimiento de las disposiciones bajo pretexto de desconocimiento de la misma.