



## **PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL**

### **Asociación Uruguaya de Fútbol**

#### **I) Introducción**

##### **Objetivo principal**

Implantar en la Institución las medidas necesarias que prevengan, eviten, atiendan y erradiquen el acoso sexual laboral, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso que se produzcan, facilitando a los colaboradores el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

Fomentar la cultura preventiva en todos los niveles de la Institución tipificando el acoso sexual laboral como una falta muy grave.

Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.

Establecer una serie de medidas a seguir para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan acoso sexual laboral en el ámbito de AUF.

Una institución sensible a la temática del acoso sexual laboral brinda mensajes claros en promoción, prevención y atención a la problemática. Debe establecer claridad en las normas y prácticas de gestión que promuevan el trato igualitario entre sus integrantes y rechazar actitudes, normas y contextos que propicien situaciones de desigualdad.

La estrategia adecuada es trabajar en la prevención a través de información, sensibilización y formación, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas y discriminatorias.

Las situaciones de acoso sexual laboral no serán toleradas y las personas que las sufren tendrán desde el primer momento el apoyo y el compromiso de la Institución, que actuará eficazmente para resolver la situación tomando las medidas que sean necesarias.



## II) Marco normativo

### Normativa Internacional:

- Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW.
- Convención interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem do Pará.
- Declaración socio-laboral del MERCOSUR (no discriminación en el empleo y ocupación por razón de sexo u orientación sexual).
- Convenio Internacional del Trabajo OIT 190 sobre la violencia y el acoso.

### Normativa Nacional:

- Constitución de la República Oriental del Uruguay. Art. 7, 8, 53, 54 y 72.
- Ley No18561- acoso sexual- normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.
- Ley N° 19580 Ley de violencia hacia las mujeres basada en género.
- Ley No 19846 Ley de Igualdad de derechos y no discriminación entre mujeres y varones.
- Ley No16045 y decreto reglamentario 37/97- prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector en la actividad laboral.
- Ley No18104 de promoción de igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.

### Normativa Institucional:

- Estatuto de AUF aprobado en noviembre de 2018.
- Código de Ética de la AUF aprobado por el Congreso de AUF, en octubre de 2021.

Entre los objetivos estatutarios de la AUF, se encuentran la promoción de *"la integridad, la ética y la deportividad"* en el fútbol y tiene como objetivo general velar por la reputación e imagen del Fútbol como deporte promotor de valores esenciales para la convivencia en sociedad, previniendo



conductas y prácticas ilegales, en salvaguarda del honor y el buen nombre de aquellos que exhiben una conducta íntegra y recta.

Se reconoce que las personas integrantes de la AUF tienen responsabilidades ante las leyes y normativa internacional, la sociedad, el medioambiente, sus trabajadores, colaboradores y proveedores. Por lo tanto ajustarán sus decisiones y acciones basándose en principios y valores éticos de compromiso, honestidad, lealtad, beneficencia, justicia, autonomía, probidad y orientación al bien común.

### **Principios rectores del presente Protocolo:**

**Dignidad:** Se entiende por dignidad a la igual consideración de las personas como fines en sí mismos y no como medios para obtener otra cosa. Las personas no son algo relativamente valioso. Su valor no procede de que vengan a satisfacer necesidades como ocurre con las mercancías. Su valor reside en ellos mismos. En atención a este concepto, al tomar decisiones, se deben respetar los principios de beneficencia (procurar el bien en sentido amplio), no maleficencia (no dañar), autonomía (respetar la libertad decisoria de las personas), equidad (tratar de modo igual a los iguales y de modo desigual a los desiguales).

**No Discriminación:** discriminación significa distinguir o separar afectando una igualdad. La discriminación puede adoptar muchas formas: raza, sexo, religión, condición social, origen, nacionalidad, ideología, edad, aspecto físico, etc.). Se espera que las decisiones institucionales no reflejen discriminación de tipo alguno y que se desarrollen políticas de acción afirmativa con el objeto de combatir discriminaciones establecidas. El ingreso a una Institución basado en “amiguismos” es un ejemplo de discriminación. Implantar una política que lleve a que en determinado tiempo haya la misma cantidad de empleados masculinos y femeninos es una política de acción afirmativa.

**Responsabilidad social:** Refiere a las conductas esenciales de las instituciones y la asunción de la responsabilidad (las consecuencias) por el impacto sobre la sociedad en la que se opera. Bajo esta filosofía, una institución perseguirá el éxito respetando la ética, las personas, las comunidades y el medioambiente.



**Legalidad:** Esto es, apego a la normativa vigente ya los principios que rigen el procedimiento administrativo

**Celeridad:** Se tomarán los recaudos necesarios para que los procedimientos se definan con la mayor prontitud posible.

**Confidencialidad:** Los técnicos profesionales y funcionarios que deban actuar en los procedimientos de este protocolo, deberán guardar estricta confidencialidad de los datos personales recibidos, sin perjuicio de la revelación de la información necesaria a quienes deban intervenir, de acuerdo a la etapa del proceso en que se encuentren.

**Reserva:** Las actuaciones tendrán carácter de reservado a fin de proteger el derecho a la intimidad de las personas que intervengan, ya sea en carácter de denunciantes o de los testigos, sin perjuicio de las personas que deban tener conocimiento de los hechos para dar a éstas las debidas garantías dentro del proceso.

**Imparcialidad:** Se garantizará la imparcialidad de las actuaciones. La CAASA deberá actuar de manera imparcial, confiriendo a los involucrados un trato respetuoso, en términos de igualdad y no discriminación.

**Debido proceso:** Se garantizará que se respeten los principios y garantías de naturaleza procesal a fin de velar por los derechos de todas las personas involucradas, permitiendo a éstas asistir con representante legal.

### III) Concepto de Acoso sexual laboral- Ley 18.561

Se entiende por ***acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por personas de igual o de distinto sexo 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 que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.***

Los empleadores o jerarcas también son responsables por los actos de sus dependientes o de toda otra persona vinculada al lugar de trabajo en tanto haya tenido conocimiento de su ocurrencia y no haya tomado medidas



para corregirla. La ley plantea las obligaciones de los empleadores tales como: adoptar medidas que prevengan, sancionen y desalienten estas conductas y comunicar y difundir la existencia de una política institucional consecuente contra el acoso sexual laboral.

#### **IV) Implantación de la cultura preventiva**

La AUF aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Asimismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de esta organización y entre los diversos trabajadores/as de la misma.

La Institución reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos y entre los mandos de la organización, de conductas éticas que no manipulen a los trabajadores/as y que sean humanizadoras. Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso sexual laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

En ese sentido, y como política institucional la AUF y las distintas Instituciones afiliadas a ésta tendrán la potestad de solicitar al momento de suscribir un nuevo contrato de prestación de servicios, o de cualquier otra índole que implique un contacto directo con personas, o durante la vigencia del mismo los siguientes documentos:

- Certificado de Antecedentes Judiciales,
- Certificado de Antecedentes Judiciales según Ley N°19.791,
- Certificado de no inscripción en el Registro Nacional de violadores y abusadores sexuales.

Todo esto sin perjuicio de lo dispuesto en la ley 19.791 en cuanto a si la contratación implica el contacto directo con menores de edad, en cuyo caso será obligatorio la solicitud del mismo.



## V) Formación

La Institución incluirá en sus Planes de Formación aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas a todo el ámbito del fútbol, incluyendo, mandos medios, gerentes y directores.

Se difundirá información relacionada con el objetivo principal de ayudar a identificar aquellos factores que puedan generar situaciones de acoso sexual laboral.

## VI) Ámbito de aplicación

Cuando se presenten denuncias de acoso sexual laboral, la Institución aplicará el procedimiento y las normas previstas en el presente protocolo.

En virtud de lo dispuesto por el art 54 del Estatuto de la AUF y el Capítulo II numeral 4 del Código de Ética, el Comité Ejecutivo de la AUF crea la Comisión Especial que se refiere el presente protocolo con el fin de auxiliar al Tribunal de Ética en los temas materia del presente.

Por tanto, será de aplicación lo dispuesto en el Código de Ética, en todo lo no previsto en el presente protocolo.

Este protocolo se aplica a conductas y decisiones realizadas por personas físicas dentro del ámbito del fútbol y/o en su contexto inmediato. Se aplica a toda persona rentada u honoraria que desempeñe alguna función dentro de la estructura de la AUF y dentro de sus Miembros y de los Clubes afiliados a sus Ligas.

También se aplica a:

- oficiales de partido, jugadores e integrantes de cuerpos técnicos en cualquier calidad, divisional y disciplina;
- directivos y delegados de clubes miembros y afiliados a la AUF y representantes a cualquier título de clubes, ligas y organizaciones afiliadas a la AUF en todas sus disciplinas;
- agentes organizadores de partidos, intermediarios y agentes de jugadores;
- representantes legales de personas alcanzadas por este protocolo;



- representantes legales de instituciones, ligas o federaciones afiliadas a AUF;
- proveedores y potenciales proveedores de la AUF;
- personas con notoria identificación y reconocimiento en el ámbito del fútbol;
- partes interesadas/grupos de interés, en tanto en cuanto su conducta pudiera menoscabar la reputación de la AUF y del Fútbol;

Todo esto sin perjuicio que existan normas, protocolos o procedimientos específicos para algún ámbito de aplicación, en cuyo caso se estará a lo allí previsto.

Cualquier persona abarcada por este protocolo y que estime haber sido afectada en su honor podrá presentar su caso ante la Comisión que se crea a estos efectos.

## VII) Funcionamiento

### ***a) Comisión de Actuación ante situaciones de acoso sexual laboral(CAASAS)***

Se creará una Comisión Especial que se denominará “*Comisión de Actuación ante situaciones de Acoso*” (CAASAS) que atenderá las situaciones de acoso sexual laboral. La misma tendrá como finalidad la prevención, la recepción, el abordaje y seguimiento al cumplimiento de las medidas sugeridas en este protocolo.

Estará integrado por dos representantes de AUF (una asesoría externa especializada y un profesional en derecho designado por el Comité Ejecutivo) y un representante del o las partes involucradas. Estos serán designados en forma previa al inicio del proceso de acuerdo al listado de miembros habilitados para su conformación y dependiendo el asunto concreto.

El listado de miembros habilitados para integrar la CAASAS se conformará con personas designadas por los distintos grupos y estamentos de la AUF. Cada uno deberá designar a dos integrantes (un titular y un suplente).



Los mismos deberán superar el examen de idoneidad ante el Tribunal de Ética de AUF.

La Comisión dependerá jerárquicamente del Comité Ejecutivo de AUF y actuará con independencia técnica y en total confidencialidad frente a terceros.

### ***b) Procedimiento de denuncia***

La denuncia podrá realizarse ante la CAASAS por la persona que se siente afectada por una situación de acoso sexual laboral en forma personal y por escrito.

Antes de dar comienzo al proceso de investigación se le brindará la información y asesoramiento necesario sobre los derechos, obligaciones y características del proceso de investigación que tendrá lugar.

En caso que la persona no haya realizado la denuncia por escrito, y manifieste su voluntad de hacerla, se labrará un acta que será firmada por la persona y se constituirá como tal.

Cuando la persona manifieste la situación de acoso sexual laboral pero no desea realizar la denuncia en los términos arriba mencionados, se dejará constancia de tal circunstancia. No obstante, se realizarán medidas de prevención previstas en el presente protocolo, respetando la privacidad de el/la denunciante.

La denuncia deberá contener los datos identificatorios de la persona denunciante, denunciada, testigos (si existieren), así como el relato de los hechos que a su criterio constituyen el acoso sexual laboral y la firma de quien la realiza. Presentada la misma, se le entregará copia con la constancia de recibo por parte del Institución, entendiéndose por tanto, su consentimiento expreso para dar comienzo a una investigación.

De constatarse que la denuncia fue realizada con el fin de menoscabar el honor o los derechos del denunciado por intereses distintos a los que se protegen en el presente protocolo, obrando de mala fe, se remitirán las



actuaciones al Tribunal de Ética a los efectos de la aplicación de sanciones que correspondan.

### **c) Sobre la instrucción**

Recibida la denuncia se formará un archivo que se identificará mediante un número de registro y que será el que se usará durante todo el procedimiento.

Analizada que fuera la denuncia por parte de la CAASAS y entendiéndose presunta la situación de acoso sexual laboral, se deberán tomar las medidas preventivas y de protección correspondientes para los involucrados/as.

La CAASAS deberá notificar a las personas a quienes vayan dirigidas estas medidas cautelares, las que no importa prejuzgamiento sobre los hechos denunciados, tendrán carácter transitorio.

Cualquier tipo de represalia hacia la/el denunciante, podrá ser pasible de una sanción administrativa. La misma puede ir desde la amonestación hasta el despido por notoria mala conducta o de similar carácter en caso que se trate de una relación de no dependencia. En caso de constatarse que la misma proviene de algún miembro de la Institución de la que forma parte el denunciante, se abrirá pieza separada y se remitirá el asunto únicamente relacionado a la represalia, al Tribunal de Ética para la evaluación de la aplicación de la sanción conforme a lo previsto en el Código de Ética

Se deberá informar el comienzo de la investigación y de las medidas preventivas adoptadas al Comité Ejecutivo y al Tribunal de Ética, al denunciante y denunciado/a y al superior jerárquico de trabajo del/la denunciante y del denunciado/a.

El Comité Ejecutivo o la Institución a la que pertenezcan las personas involucradas, serán las responsables de la realización de lo dispuesto por la CAASAS tomando las medidas necesarias para el correcto funcionamiento del proceso de investigación.



La CAASAS podrá incorporar en el proceso de investigación cualquier clase de pruebas admitidas por ley.

Cada parte podrá presentar testigos o los que consideren que contribuyan al esclarecimiento de la situación de acoso sexual laboral. En casos extremos o cuando así lo solicite el denunciante, los interrogatorios de los testigos podrá efectuarse bajo seudónimo, señalización, pero no bajo firma, como forma de garantizar la confidencialidad.

En sobre cerrado, se guardará una ficha, donde constará:

- Nombre del Denunciante.
- Cédula de Identidad.
- La declaración del testigo o denunciante, que el interrogatorio que firma bajo el seudónimo que identificará, refleja fielmente, su declaración y esta Ficha, contendrá la firma del denunciante.

No se admitirá instancias de careo entre denunciante y denunciado/a.

Posteriormente, se procederá a citar al denunciado a quién en la convocatoria por escrito, se le informara sobre su derecho de concurrir con asistencia profesional – letrada, en el día y la hora predeterminada, fecha en la que se le notificará de la investigación y se le tomará declaración.

En dicho acto, se le concederá un plazo de tres días hábiles para que presente sus descargos y presente las pruebas que le asistan.

La CAASAS, deberá diligenciar todos los medios probatorios que correspondan y que tenga relación con el hecho – objeto de la denuncia y hechos investigados.

Si la denuncia se presentare una vez consumado los hechos denunciados por acoso sexual laboral, se tomarán igualmente los recaudos necesarios del caso a los efectos de garantizar al denunciante las medidas que se entiendan pertinentes.

Recabadas todas las pruebas y presentados los descargos correspondientes dentro del plazo previsto, la CAASAS realizará un informe final en el plazo de 10 días hábiles, el que deberá contener los principales



hallazgos del proceso de investigación y las conclusiones arrojadas, las que se elevarán al Comité Ejecutivo.

En caso de que se concluya que se ha configurado la situación de acoso sexual laboral denunciada, y que existen elementos probatorios suficientes, expresará en el informe las recomendaciones que se entiendan pertinentes.

La CAASAS deberá orientar y derivar a las personas involucradas para su asistencia en servicios especializados existentes de acuerdo a cada caso.

Elevado que fuera el informe de la Comisión mencionado, el Comité Ejecutivo remitirá las actuaciones completas al Tribunal de Ética para archivar el expediente o aplicar las sanciones que entienda pertinentes conforme a lo previsto en el Código de Ética de la AUF.

La CAASAS tendrá que supervisar la implementación de las medidas recomendadas y dar noticia a las autoridades en caso que no se cumplan.

#### **d) Registro en lista de inhabilitados**

Las personas sancionadas por acoso sexual laboral ante el Tribunal de Ética, podrán ser registrados en la lista de inhabilitados para ingresar en los espectáculos deportivos.

En ese sentido, la AUF o las instituciones involucradas podrán remitir el caso, por las vías existentes, ante la Comisión Técnica para Inhabilitados de AUF a los efectos que éstos analicen el asunto y dispongan el período de estadía en la lista de inhabilitados referida. En dicho caso se seguirá el procedimiento empleado por la Comisión mencionada.



### **BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA:**

Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación. Res. N° 5 de C.D.C. de 22/XII/2020 – Dist. 865/20 – D.O. 30/XII/2020. Universidad de la República.

Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW.

Convención interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem do Pará.

Declaración socio-laboral del MERCOSUR (no discriminación en el empleo y ocupación por razón de sexo u orientación sexual).

Convenio Internacional del Trabajo OIT 190 sobre la violencia y el acoso.

Constitución de la República Oriental del Uruguay.

Ley No18561- acoso sexual- normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.

Ley N° 19580 Ley de violencia hacia las mujeres basada en género.

Ley No 19846 Ley de Igualdad de derechos y no discriminación entre mujeres y varones.

Ley No16045 y decreto reglamentario 37/97- prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector en la actividad laboral.

Ley No 18104 de promoción de igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.

Mujer y deporte. Hacia la equidad e igualdad (2008). Pedro García Avendaño, Zhandra Flores Esteves, Armando Rodríguez Bermúdez, Pedro Brito Navarro y Rubén Peña Oliveros. Unidad de Investigación en Rendimiento Humano, Deporte y Salud IIES/FACES/UCV. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer v.13 n.30, Caracas, Venezuela.