



**PROTOCOLO INSTITUCIONAL
DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN ANTE PRÁCTICAS/SITUACIONES
VIOLENTAS Y DISCRIMINATORIAS POR RAZONES
DE GÉNERO Y/O DE ORIENTACIÓN SEXUAL.**



**PROTOCOLO
INSTITUCIONAL
DE ACTUACIÓN**

**PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ACTUACIÓN PARA LA
PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE PRÁCTICAS/SITUACIONES VIOLENTAS Y
DISCRIMINATORIAS POR RAZONES DE GÉNERO Y/O DE ORIENTACIÓN SEXUAL.**

**Secretaría para la Prevención y Acción contra la Violencia de Género del Club
Atlético Independiente.**



PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ACTUACIÓN

FUNDAMENTACIÓN.

El presente Protocolo emerge de la necesidad de profundizar el compromiso que el Club Atlético Independiente tiene con las mujeres, el cual se ha asumido desde el origen mismo de la institución. Independiente ha desatacado el rol protagónico, siempre activo y de vanguardia de las Mujeres Socias. Desde la primera Comisión de Damas, en el seno del Club en el año 1924, presidida por Josefina I. De Vila, pasando por la oficialización, en 1932, de las Sub Comisiones Femenina y Femenina de Fiestas, presididas por Virginia F. de Pérez, hasta el actual grupo de trabajo, que se establecerá como Departamento de Género y diversidades, en pos de pregonar, efectivamente, los valores de la equidad y la inclusión. Dicha participación de las Mujeres en áreas específicas, fue adaptándose a las distintas problemáticas y necesidades de las épocas. En el año 2016 se conformó la actual Subcomisión de Mujeres, que partió de una mirada de género dirigida a continuar los valores de la participación, desde la práctica y observación comprometida de la realidad social, pero adecuándose a los avances sociales y de los colectivos actuales.

Desde entonces, el accionar fue enmarcado desde la perspectiva de género. Continuando las labores solidarias y sociales que siempre se asumieron, pero además introduciendo a Independiente en trabajos interclubes, en distintos espacio de AFA, como Macfut, creando lazos entre los distintos sectores, áreas y comisiones de mujeres y de género; participando de los Encuentros Nacionales de Mujeres, tensionando el rol de las mismas en las instituciones deportivas; adhiriendo, replicando y creando múltiples campañas desde las redes sociales, como también en las movilizaciones y manifestaciones, logrando que las fechas claves sean reconocida institucionalmente (8 de marzo, 3 de junio, 25 de noviembre, entre otros) y asumiendo el control en la reconstrucción del fútbol femenino en una de las peores etapas, revalorizando y visibilizando la actividad en nuestra institución.

El aporte que desde nuestra institución podemos realizar en la búsqueda de soluciones ante las numerosas situaciones de desigualdad a las que se enfrentan cotidianamente las mujeres y las diversidades, en concordancia con nuestra labor, y atendiendo a que la realidad social exige, queremos avanzar en materia de inclusión y equidad en el club, por eso es necesario concretarlo a través de la instrumentalización de un espacio específico de trabajo. Profundizar la cuestión de género, e incluir en su rol protagónico a las diversidades, como Club social y deportivo que a lo largo de su historia contribuyó al bien social.

Consideramos fundamental la participación de todos sus integrantes, y desde sus distintos roles, para la consolidación de un club libre de violencia por razón de género y discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

El potencial educativo que tiene el deporte es indiscutible. Como institución deportiva ocupamos un rol clave en la socialización de las personas a lo largo de toda su vida,

colaborando en el proceso de aprendizaje de las normas y los valores de una sociedad y cultura específica.

Para promover sociedades más equitativas, es necesario desnaturalizar y dar visibilidad a aquellos condicionantes socioculturales que establecen y mantienen desigualdades de poder entre los géneros. Por esa razón apelamos a la profundización de la perspectiva de género en las políticas institucionales del club que nos permitirán acceder a la realidad social de otra manera.

No solo problematizamos las realidades que sostienen las relaciones asimétricas entre los géneros y la desvalorización de modelos que se diferencian del mandato dominante, si no que asumimos el rol protagónico de reflexionar, accionar e instrumentar las políticas necesarias para eliminar aquellas prácticas que sostienen y refuerzan esas condiciones de desigualdad e injusticia.

Tanto la secretaria como el protocolo son instrumentos que representan el compromiso del Club Atlético Independiente para construir acuerdos y transformar lo necesario para que el deporte, y nuestra institución en particular, puedan avanzar e incluir en materia de derecho a todas las personas, y no sin distinción, al contario, revalorizando sus propias expresiones, orientaciones e identidades de género.

En la actualidad los reclamos sociales de los movimientos de mujeres y las diversidades nos convocan a intervenir y adecuarnos a las necesidades de la sociedad. Es por tal motivo que consideramos esencial y urgente la aplicación de una normativa interna en nuestra Institución, que permita tanto la prevención de situaciones de Violencia de Género, capacitando al personal interno como al de la comunidad que así lo requiera, y la contención y acompañamiento de aquellas mujeres y diversidades que se encuentren atravesando una situación de las que a continuación desarrollaremos considerándose como Violencia por razón de Género.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1.- OBJETIVOS.

- a. Fomentar un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual y de género/s promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b. Prevenir toda situación que implique violencia y discriminación, (saco la ,) promoviendo, mediante políticas y prácticas institucionales, la perspectiva de género de forma transversal en todas las áreas del club.
- c. Establecer pautas, principios, dinámicas y procedimientos institucionales para la intervención ante situaciones de discriminación y violencia por razones de género en todos los ámbitos establecidos en el artículo 3ero del presente Protocolo.



PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ACTUACIÓN

- d. Promover capacitaciones continuas orientadas a la concientización y visibilización de distintas temáticas relacionadas a situaciones de violencia de género, fomentando la desnaturalización del uso de actitudes y valores sexistas, creencias estereotipadas y relaciones de desigualdad, desvalorizando y coartando la libertad de mujeres y otras diversidades (LGBTIQ+).
- e. Generar espacios de confianza y seguridad en los cuales las víctimas puedan ser contenidas y acompañadas, de forma interdisciplinaria, en el proceso.
- f. Pautar procedimientos de acción que permitan el cese inmediato de aquellas situaciones que pongan en riesgo a la víctima y establecer - a través de los procedimientos vigentes - las responsabilidades y sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 2 - PRINCIPIOS RECTORES.

Son principios rectores aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados al presente Protocolo:

Perspectiva de género: refiere en primer lugar a la metodología y a los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres y las diversidades, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas; en segundo lugar a las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen en relación al género.

Equidad: se entiende como la justicia social caracterizada por el uso de la imparcialidad a los fines de reconocer el derecho de todas las personas.

Consentimiento informado: se otorgará a la víctima información clara, detallada y comprensible acerca de los procedimientos disponibles y las implicancias de cada acción que se sugiera como parte de la estrategia de intervención, a los fines de actuar, en cada caso, con el consentimiento de la misma respetando su decisión.

Confidencialidad: será garantizada por quienes tomen conocimiento de las situaciones de violencia y/o discriminación mediante la reserva de la información. Se informará a la persona consultante acerca de las posibles excepciones que pudieran presentarse al respecto.

Celeridad y diligencia: la aplicación del Protocolo debe ser realizada con las garantías debidas, profesionalidad y en un plazo razonable, a fin de que la persona afectada pueda completar el proceso en el menor tiempo posible.

Trato digno y humanizado: en el marco de la intervención deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos, silencios, habilitar la palabra, escuchar atenta y asertivamente, informar de manera clara y sencilla, con un lenguaje acorde al contexto sociocultural, para brindar confianza, seguridad y contención.

No re-victimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.

ARTÍCULO 3- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este procedimiento rige para todas las relaciones humanas – de índole educativa, laboral, deportiva, política, entre otras - que se desarrollen:

- a) En cualquier emplazamiento físico del Club, sus dependencias, anexo o filial – tales como las sedes sociales Av. Mitre, sede Boyacá, predios Santo Domingo y Wilde, Instituto educativo y Estadio.
- b) Fuera del espacio físico del Club:
 - 1- En los casos en los que la Institución organizase o participare en actividades que tengan lugar fuera de las inmediaciones abarcadas en el punto anterior.
 - 2- Ante cualquier comunicación, en la que fuera participe cualquiera de los sujetos detallados en el punto siguiente, ya sea que la misma se realice de forma oral y/o audiovisual y/o digital y/o cibernético y/o electrónico y/o mediante cualquier otra modalidad o plataforma.

ARTÍCULO 4.- SUJETOS.

Este procedimiento involucra los comportamientos y acciones realizadas – en el ámbito público o privado - por toda persona que se desempeñe en la institución tales como autoridades, deportistas, profesores/as, entrenadores/as, empleados/as, colaboradores/as o dependientes cualquiera sea su condición laboral, alumnos/alumnas, socios/as y no socios/as, visitantes y terceros que presten servicio permanentes o temporales, dentro de los ámbitos mencionados en el artículo anterior.

ARTÍCULO 5- CONDUCTAS ALCANZADAS - DEFINICIONES Y TIPOS DE VIOLENCIA

Este Protocolo abarca y atiende las siguientes situaciones y conductas:



PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ACTUACIÓN

- a) Toda conducta, acción u omisión que de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, como así también la seguridad personal, en los ámbitos descriptos y establecidos en el artículo 3ero del presente Protocolo.
- b) Los delitos contra la integridad sexual tipificados en el Código Penal Argentino (abuso sexual simple, abuso sexual calificado, abuso sexual con acceso carnal)
- c) Los hechos de violencia sexual que configuren formas de acoso sexual, hostigamiento y asedio.
- d) Los hechos que discriminen, excluyen, subordinen, o estereotipen a las personas por razón de su género, identidad de género, orientación sexual.

Tipos de violencia:

Quedan especialmente comprendidos en la definición de violencia del inciso precedente, los siguientes tipos de violencia en las diferentes modalidades:

- a.- Física: La que se emplea contra los cuerpos feminizados produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física de esos cuerpos.
- b.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento.
- c.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho a decidir voluntariamente acerca de la vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de personas.
- d.- Económica: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos, de acuerdo a lo dictaminado por los tribunales competentes.
- e.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y diversidades en la sociedad.
- f.- Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de las mujeres y disidencias, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

Los conceptos antes mencionados son meramente enunciativos, no son taxativos, y deberán interpretarse de manera amplia, siempre priorizando la integridad física, psíquica, emocional, sexual, económica de la mujer y otras diversidades.

ARTÍCULO 6.- FALTAS.

Todas las acciones y conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento y/o de violencia por razones género, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género serán consideradas como faltas dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario del Estatuto vigente, artículo 29 inciso b) y artículo 39 con sus respectivos procedimientos, previo informe de la Secretaría para la prevención y acción contra la violencia de género. Las mismas se implementarán sin distinción a todos los sujetos comprendidos en el presente Protocolo.

Este criterio se contempla en una cláusula especial de rescisión, en todos los contratos que celebre la institución con personas humanas, sean de trabajo, locación de servicios, locación de obra o análogos, incluyendo indefectiblemente aquellos que se celebren en el marco de la actividad deportiva profesional. La siguiente tipificación poseerá carácter de referencia y de orientación para el procedimiento de acción y sanción respectiva, constituyendo un agravante cuando se tratare de relaciones de poder y/o jerárquicas en todas sus formas.

Asimismo, constituirá un agravante cualquier situación mencionada a continuación cuando la víctima sea menor de edad.

a) Falta leve (general): Las conductas que se realizan de forma verbal, escrita, simbólica, gestual y/o virtual, sin contacto físico, que consistan en situaciones de violencia física o sexual o apología de las mismas, ya sea la exposición de imágenes de naturaleza sexual que incomoden, comentarios no deseados, gestos ofensivos o lascivos y burlas, bromas o comentarios inapropiados.

b) Falta media (personal): Las conductas que se realizan verbalmente, escrita, simbólica, gestual y/o virtual, sin contacto físico, que consistan en situaciones de violencia física o sexual, manifestándose en forma de discriminación sexual, ciberacoso, insistencia a encuentros no deseados, la promesa implícita o expresa de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales, llamadas telefónicas, manipulación, hostigamiento, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada y amenazas que afecten negativamente al no aceptar invitaciones sexuales.

c) Falta grave: Las conductas directas de abuso sexual, violencia física, exhibicionismo corporal sexual y otros tipos de violencia de género (mencionadas en el artículo 6 del presente Protocolo).



PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ACTUACIÓN

ARTÍCULO 7.- INTERVENCIÓN ANTE CONSULTAS Y DENUNCIAS.

A) Vías de conocimiento: Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona que encuentre vulnerados sus derechos por las situaciones contempladas en este protocolo, o sus representantes legales y/o por terceras personas con conocimiento directo de tales hechos. En caso de denuncias realizadas por terceros/as, éstas deberán ser ratificadas por la/s persona/s directamente afectada/s, para lo cual se pondrá a disposición de la/s misma/s el espacio de escucha y acompañamiento.

Las consultas podrán realizarse a través de correo electrónico y/o redes sociales de la Secretaría de Género o mediante nota en soporte papel direccionada específicamente a la Secretaría de Género del Club Atlético Independiente.

B) Entrevista: Recibida la consulta y/o denuncia, se podrá evacuar por el mismo medio o bien, de considerarse pertinente, proponer a la persona consultante una entrevista personal. La entrevista se realizará en un día y horario acordado, en las instalaciones del Club destinadas a tal fin, respetando los principios rectores de intervención y las condiciones para que la misma pueda llevarse a cabo en un ámbito de intimidad y privacidad. La Secretaría de Género evaluará si la entrevista podrá llevarse a cabo en otro espacio, dentro o fuera del ámbito institucional, cuando la situación así lo requiera.

C) Trámite: se llevará un registro escrito sobre lo actuado. Luego de la primera intervención - de acuerdo a la situación planteada, la evaluación de pertinencia y la manifestación de la voluntad de la persona consultante - la Secretaría para la prevención y acción contra la Violencia de Género podrá: Proponer a la Comisión Directiva y Junta de Disciplina y Ética archivar y/o redireccionar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; Asesorar sobre el motivo de consulta; Proponer a la Comisión Directiva y a la Junta de Disciplina y Ética una estrategia de intervención, acompañamiento y seguimiento en los casos que así lo amerite.

D) Dictamen: Si la persona consultante decide realizar una denuncia en el ámbito disciplinario interno de la institución, se elaborará un informe detallado de la situación, acompañando copia de la denuncia si la hubiera, con un dictamen sobre las medidas que se estimen necesarias a fin de hacer cesar la situación de violencia y/o discriminación en el ámbito institucional y resguardar la seguridad de la/s persona/s denunciante/s. El mismo se elevará a conocimiento de la Comisión Directiva, Junta de Disciplina y Ética y de las Secretarías, Áreas y/o Departamentos que correspondan. La persona denunciante tendrá derecho a notificarse de los avances y resoluciones acerca de su caso.

ARTÍCULO 8.- ÓRGANO DE APLICACIÓN. FUNCIONES.

La Secretaría de prevención y acción contra la Violencia de Género del Club Atlético Independiente, trabajará bajo la órbita del Departamento de Géneros y Diversidades

sexuales para la Inclusión y la Equidad (antes Subcomisión de Mujeres). En el marco del procedimiento la Secretaría tendrá las siguientes funciones:

-Intervenir en aquellas cuestiones de violencia de género y discriminación por razón de género y orientación sexual que atraviesan los distintos ámbitos del club y que estén presentes en las políticas institucionales.

-Brindar contención, orientación y asesoramiento a las personas que formulen consultas y/o denuncias por hechos de discriminación y/o violencias por motivos de género u orientación sexual.

-Evaluar el procedimiento más adecuado para abordar la situación planteada y elaborar una propuesta de estrategia institucional de intervención y seguimiento, elevando la misma a consideración de la Comisión Directiva y la Junta de Disciplina y Ética.

-Deberá proponer a la Comisión Directiva, en caso de considerarlo necesario, la derivación de los casos - en forma protegida - a los organismos judiciales y/o administrativos de protección de derechos, para su abordaje integral.

-En caso de situaciones de violencia y/o discriminación que involucren a niños, niñas y adolescentes, activar el sistema de promoción y protección de derechos establecido en la normativa vigente, solicitando/sugiriendo a la Comisión Directiva la inmediata intervención de los organismos de niñez correspondientes.

-Elaborar y elevar un informe fundado a la Comisión Directiva, sugiriendo las medidas que serán necesarias llevar a cabo, a los fines de garantizar la integridad psicofísica de la/s persona/s denunciante/s en el ámbito institucional.

-Solicitar informes de seguimiento a las distintas áreas del Club, en todos aquellos casos en los que fuera necesario.

-Emitir recomendaciones a las distintas áreas del Club en relación a la aplicación del presente Protocolo y/o cualquier actividad que derivare del mismo.

-Elaborar una guía de recursos locales de abordaje de la problemática de violencia por razones de identidad sexual y/o de género, facilitando de este modo el acceso a los organismos estatales de protección de derechos.

-Proponer a la Comisión Directiva la articulación de acciones con diversos organismos y entidades especializados en temas de género, a fin de dar cumplimiento a los objetivos del presente Protocolo.

-Llevar registro de las situaciones de discriminación y violencias por razones de género, identidad de género u orientación sexual, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y/o perfeccionar las existentes.

-Realizar campañas de: prevención y erradicación de prácticas violentas por razones de géneros y orientaciones sexuales; capacitación en Violencia de Género para las distintas áreas y actividades deportivas del club y los/as socios/as.

-Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre temática violencia de género.



PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ACTUACIÓN

ARTÍCULO 9.- MEDIDAS URGENTES.

En el marco de su intervención, la Secretaría para la Prevención y Acción contra la Violencia por razón de Género del Club Atlético Independiente podrá aplicar conjuntamente con la

Comisión Directiva la adopción de medidas preventivas urgentes cuando la situación lo requiera.

En los casos en los que existan medidas cautelares de prohibición de acercamiento entre los sujetos establecidos en el artículo 4to del presente Protocolo, la Institución deberá aplicar las medidas que fueren necesarias, a los fines de dar inmediato cumplimiento, a partir de la presentación de la copia de la resolución judicial que establece esta medida hasta la finalización de su vigencia.

ARTÍCULO 10.- CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN.

A los efectos de cumplir con los objetivos de este Protocolo, el Club Atlético Independiente se compromete a realizar conjuntamente con la Secretaría de Género para la prevención y el asesoramiento de la Violencia por razón de Género, y el Departamento de Géneros y Diversidades Sexuales para la Equidad y la Inclusión, acciones de sensibilización, difusión, prevención y formación sobre la problemática abordada, así como a promover políticas institucionales y acciones que busquen eliminar la violencia y la discriminación por razones de género y/u orientación sexual en todas las dependencias del Club.

ARTÍCULO 11.- CAPACITACIONES.

1. El Club Atlético Independiente facilitará y dispondrá lo necesario para la implementación de las capacitaciones que se darán a través de la Secretaría de prevención y acción contra la Violencia de Género. Se pondrá especial énfasis en la aplicación inmediata de la Ley N° 27.499 “Ley Micaela” - promoviendo la capacitación obligatoria en materia de género y violencia de género, la cual comprenderá a todos los sujetos mencionados en el artículo 4to del Presente Protocolo. Las personas deberán capacitarse al menos 1 (una) vez al año, con previa convocatoria, la cual contemplará diferentes días y horarios para facilitar la participación. La asistencia a las capacitaciones será de carácter obligatorio, por lo que la negativa y/o ausencia injustificada será considerada como infracción al presente Protocolo. Al finalizar cada capacitación se entregarán certificados de asistencia.

2. Se brindarán asimismo capacitaciones sobre la temática a niños, niñas y adolescentes que transitan el Club en sus diferentes ámbitos educativos y deportivos, con el objeto de brindar herramientas para la identificación y prevención de cualquier tipo de violencia y/o abuso.

Las capacitaciones se darán de forma continuada, teniendo en cuenta los recursos el Club pero respetando el principio de progresividad.

DISPOSICIONES PARTICULARES.

ARTÍCULO 12. PUBLICIDAD Y RECURSOS

Para el máximo desarrollo y aplicación del presente protocolo se deberá:

- a) Publicar en el sitio web junto al resto de los instrumentos constitutivos del Club Atlético Independiente.
- b) Generar un enlace, en el sitio web del Club Atlético Independiente, que redirija a las redes sociales de la Secretaría
- c) y al mail de contacto de consultas y denuncias.
- d) Difundir mediante folletería en los distintos ámbitos institucionales, incluyendo Filiales y Peñas.
- d) Destinar el espacio físico, los recursos y el presupuesto necesario para llevar adelante las tareas de prevención e intervención en los términos señalados y a los fines de la concreción de los objetivos planteados en el presente protocolo.
- e) Desarrollar campañas de difusión y articulación con las instituciones que se consideren necesarias.

Toda la difusión y materiales mencionados precedentemente deberán adecuarse a formatos accesibles y adaptados para toda persona con discapacidad, como así también el acceso y las facilidades para realizar los asesoramientos y denuncias.

Principio de inexcusabilidad: la ignorancia o desconocimiento acerca del presente Protocolo no conformará suficiente fundamento para exceptuar a ninguno de los sujetos previstos en el artículo 4to de ser sancionado ante su incumplimiento.

