



# SUBCOMISIÓN DE MUJERES

## PROTOCOLO DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL Y DIVERSIDAD.

Considerando:

1) Que este Protocolo tiene por misión garantizar los derechos de las víctimas de violencia de género y abuso sexual, físico, psicológico y emocional, en el marco de la Ley Nacional N° 26.485, de la que destacamos que su artículo 2° manda promover y garantizar: la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones.

2) Que el presente Protocolo tiene por objeto establecer la normativa, el marco y la dinámica dentro del Club Ferro Carril Oeste para proteger los derechos de las mujeres. En este Protocolo se expresan aquellos derechos reconocidos por Tratados Internacionales tales como: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Ley Nacional N° 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes; y la Ley Nacional N° 26.485, en especial los enunciados en su artículo 3°, referidos a asegurar y garantizar: a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones; b) La salud, la educación y la seguridad personal; c) La integridad física, psicológica, emocional, sexual; d) El respeto de la dignidad de las mujeres. e) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres.

### Artículo 1°: Ámbito de aplicación

Este procedimiento rige para las relaciones laborales, educativas, deportivas u ocasionales que se desarrollen en cualquier instalación del Club Ferro Carril Oeste, como así también en el marco de actividades organizadas y/o supervisadas por la institución.

Fuera del espacio físico del Club Ferro Carril Oeste, de sus dependencias o anexos o a través de medios telefónicos, virtuales, redes sociales, o de otro tipo de comunicación y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales, educativas o deportivas de acuerdo a lo señalado en los artículos anteriores.

### **Artículo 2º: Sujetos**

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por autoridades, profesores, entrenadores, empleados o dependientes, cualquiera sea su condición laboral, socios y no socios, visitantes, terceros que presten servicios permanentes o temporales, que sucedan en cualquier instalación del Club Ferro Carril Oeste o en el marco de actividades organizadas y/o supervisadas por la institución.

También se podrá intervenir cuando algún hecho ocurra en cualquier otro lugar o establecimiento, sea público o privado o donde se encuentren involucrados autoridades, profesores, entrenadores, empleados o dependientes, cualquiera sea su condición laboral, socios y no socios, visitantes, terceros que presten servicios permanentes o temporales.

### **Artículo 3º: Situaciones**

Este procedimiento incluye situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género como así también violencia psicológica, emocional o física que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender, dañar, lastimar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

El presente Protocolo también contempla cualquier tipo de hostigamiento y violencia por razones clase, étnica, nacionalidad o religiosa, con el fin de promover condiciones de igualdad y equidad dentro de la Institución.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Las situaciones comprenden:

- a) *Violencia de género*: toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.
- b) *Violencia contra la diversidad sexual u orientación de género*: quedan comprendidas en el presente las personas que integren el colectivo LGBTQ+, lesbianas, gays, bisexuales, transgénero travestis, transexuales, expresión de género no binario, o cualquier otra expresión de género u orientación sexual.
- c) *Discriminación*: Los hechos, actos u omisiones que tengan por objeto o por resultado impedir obstruir, restringir o de cualquier modo menoscabar, arbitrariamente, de forma temporal o permanente, el ejercicio igualitario de los derechos y garantías reconocidos por la normativa vigente a nivel nacional, local e internacional.

Los tipos de violencia en relación al género, diversidad sexual u orientación sexual, son los establecidos en la normativa vigente, Ley 26.485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales) o la que en el futuro la reemplace.

#### **Artículo 4°.- Principios rectores:**

*Asesoramiento legal y derivación*: La persona afectada podrá ser asesorada legalmente por las áreas competentes para este fin que funcionen en el espacio físico del Club Ferro Carril Oeste, sus dependencias o anexos. También podrá ser derivada a un órgano estatal o a un Centro Integral de la Mujer, de manera gratuita.

*Apoyo psicológico*: La persona afectada podrá ser asistida psicológica y emocionalmente por las áreas competentes para este fin que funcionen en el espacio físico del Club Ferro Carril Oeste, sus dependencias o anexos. Dichas áreas también podrán brindar informes sobre la condición psicológica y emocional de la persona denunciante y brindar recomendaciones que serán valoradas dentro del procedimiento previsto en el presente.

*Respeto y confidencialidad*: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el

conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.

*No revictimización.* Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia.

*Prevención* de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de formación.

*Valoración del testimonio:* se tendrá especial consideración al testimonio de la víctima, el que será valorado conjuntamente con las demás constancias y pruebas aportadas en el procedimiento.

*Idoneidad:* las personas que aplicarán el presente protocolo deberán contar con capacitación suficiente sobre la temática como así también poseer conocimientos suficientes sobre la problemática de género.

#### **Artículo 5°.- Objetivos.**

Garantizar en el Club Ferro Carril Oeste un *ambiente libre de discriminación* de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, clase, étnica, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

Adoptar medidas de *prevención* como principal método de combatir este tipo de acciones.

Generar un ambiente de *contención* y *confianza* para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.

Poner a disposición de las personas afectadas *asesoramiento* y *asistencia* que puedan requerir.

Llevar estadísticas y análisis sistemático de la temática relativa a discriminación, hostigamiento y violencias por razones de identidad de género u orientación sexual, dentro

del marco del presente protocolo, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

Promover acciones de *sensibilización, difusión y formación* sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual en todas las dependencias del Club.

#### **Artículo 6°.- Faltas.**

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencia por razones de identidad de género y/o de identidad de género, orientación sexual, clase, étnica, nacional o religiosa serán consideradas faltas graves a los efectos del régimen disciplinario del Club.

Se podrá implementar la sanción que la autoridad de aplicación considere apropiada para cada caso en concreto.

#### **Artículo 7°.- Intervención ante consultas y denuncias. Autoridad de Aplicación:**

La intervención se iniciará a partir de la recepción de consultas y/o denuncias, y se desarrollarán las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.

Los/las referentes responsables de la intervención<sup>1</sup> serán los encargados/as de recibir las consultas y/o denuncias que se originen en el marco del presente protocolo. Serán personas capacitadas que acrediten experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.

#### **Artículo 8.- Consultas y/o denuncias.**

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este Procedimiento contempla o por un tercero con conocimiento directo de los hechos. En el caso de denuncias realizadas por terceros, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.

---

<sup>1</sup> Los referentes responsables al momento de la entrada en vigencia del presente protocolo será el Consejo de Convivencia del Club.

El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá ser estrictamente confidencial, lo que deberá hacerse saber al consultante/denunciante en el primer reparo.

La recepción de consultas y/o denuncias podrá realizarse:

1. A través de la Secretaría de Presidencia de la Institución
2. Mediante una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida y estará publicada de forma visible en el sitio web del Club. La misma estará incluida en un link o pestaña donde también se incluirá el texto del presente Protocolo.
3. A través de los representantes de las subcomisiones.
4. A través de la oficina de Deportes.
5. A través de la oficina de Socios.
6. A través de cualquier medio o canal de comunicación que garantice el debido tratamiento de la consulta y/o denuncia.

#### **Artículo 9.- Procedimiento.**

*Modalidad:* Realizada la consulta y/o denuncia conforme art. 9, la persona referente/responsable podrá:

1. Evacuar la consulta vía correo electrónico, en caso de haberse realizado conforme lo establece el art. 9 inc.1.
2. En razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal haciéndoselo saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante / denunciante podrá solicitar una entrevista presencial para lo cual los/las personas referentes/responsables deberá señalar día y hora de entrevista.

*Espacio físico:* El Club proporcionará un espacio físico para la atención presencial de consultas y denuncias que garantice las condiciones de privacidad que las mismas ameritan.

La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio.

Sin perjuicio de ello, estas consultas pueden ser grabadas si el caso lo merece y siempre con el consentimiento de las personas involucradas respetando el principio de confidencialidad.

*Trámite:* Sobre todo lo actuado, se llevará registro escrito, el cual será de acceso restrictivo y excepcional. Luego de la primera intervención, las personas referentes/responsables, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de el/la consultante / denunciante, podrán optar en un plazo prudencial <sup>2</sup> por: 1) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; 2) hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta; 3) derivar el caso a un órgano estatal o a un Centro Integral de la Mujer, de manera gratuita; 4) acompañar la denuncia que decida realizar el/la consultante / denunciante, conforme las siguientes pautas:

*Denuncia:* Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo del Club, las personas referentes/responsables realizarán un informe de *Evaluación de Riesgo*, detallando la situación con sugerencias y recomendaciones. Este informe será remitido a la Comisión Directiva del Club.

*Medidas precautorias:* Dependiendo del resultado de la *Evaluación de Riesgo*, se podrá recomendar que la persona denunciada sea suspendida en su ingreso o apartada de su cargo, según el caso, durante el tiempo que dure el trámite del procedimiento hasta la resolución definitiva.

*Acompañamiento:* Por su parte, las personas referentes/responsables quedarán a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad.

*Resolución definitiva:* Una vez adoptadas las medidas urgentes que el caso requiera, a partir de las recomendaciones formuladas en el Informe de Evaluación de Riesgo por los/las referentes responsables, serán de aplicación las normas disciplinarias o laborales vigentes del Club.

La resolución definitiva será dictada por la Comisión Directiva del Club.

---

*Registros:* Las personas referentes/responsables elaborarán un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas; f) resolución definitiva.

Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas.

*Recursos:* en caso de aplicarse una sanción, la persona sancionada tendrá la posibilidad de plantear un recurso contra dicho acto, conforme lo establece el art. 8 del “Reglamento de Convivencia y Disciplina del Club Ferro Carril Oeste”

#### **Artículo 10.- Medidas cautelares de prohibición de acercamiento**

1. En los casos en los que medien medidas cautelares de prohibición de acercamiento entre los sujetos establecidos en el artículo 2, se encontrará prohibido el acceso al establecimiento de la persona involucrada.
2. La prohibición de acceso se hará efectivo desde el momento que se entregue en las oficinas del Club copia certificada de la resolución que establece la medida y mientras la misma se encuentre vigente.
3. No será necesario para la prohibición de acceso la conformidad de autoridad alguna del Club, siendo plenamente efectiva desde el momento de la entrega de la copia certificada en la Secretaría de Presidencia de la Institución, conforme lo establecido en el punto 2.

#### **Artículo 11.- Continuidad de contacto entre personas involucradas.**

En el caso de que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, deportivas, ocasionales o sociales, si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o deportiva, las autoridades del Club resolverán con el asesoramiento de las



personas referentes/responsables, la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral, deportivo o social, pudiendo en su caso otorgar licencias o cambiar las áreas u horarios laborales o deportivos. En el caso de que la persona denunciante o denunciada fuera personal, dependiente o trabajador, se deberá convocar también a los/las delegados/as gremiales correspondientes.

### **Artículo 12.- Campaña de Prevención y Formación.**

A los efectos de difundir los objetivos de este Protocolo, el Club Ferro Carril Oeste se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación de género en sus dependencias o actividades.

Se deberán realizar capacitaciones de forma periódica y sostenida de formación y difusión para el personal, entrenadores, profesores, instructores, directivos, autoridades y/o cualquier otro dependiente del Club. Con un mínimo de una capacitación por año.

También se podrán realizar charlas de capacitación y/o informativas a los/las socios/as.

### **Artículo 13.- Falta de capacitación.-**

En caso de que el personal, entrenadores, profesores, instructores, y/o cualquier otro dependiente del Club faltare sin causa justificada a las capacitaciones previstas en el presente podrá ser pasible de sanción laboral y/o disciplinaria según corresponda.

### **Artículo 14.- Compromiso.**

El Club asume el compromiso de aplicar y hacer cumplir en todas y cada una de sus partes el presente protocolo, basado en la normativa de género y los principios que surgen del estatuto social.