

# **PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO Y/O ORIENTACIÓN SEXUAL DEL CLUB ESTUDIANTES DE LA PLATA**

## **FUNDAMENTOS**

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir, abordar y erradicar las situaciones de violencia y discriminación por razones de género, orientación sexual e identidad de género que ocurran en el ámbito del Club Estudiantes de La Plata. Se enmarca en la necesidad de generar una herramienta que establezca principios, pautas y mecanismos institucionales de acción, prevención, intervención y protección ante estas situaciones, propiciando el desarrollo de relaciones de respeto e igualdad entre las personas que lo transitan y generando un ámbito institucional libre de todo tipo de violencias.

La desigualdad, la discriminación y las violencias por razones de género atraviesan a toda la sociedad y las instituciones deportivas no quedan ajenas a ello. Para su erradicación, es necesario contar con el compromiso de todos los actores institucionales que entran en interrelación en la vida social. Este protocolo se presenta como una herramienta necesaria para fortalecer medidas preventivas y para dar respuestas institucionales a las situaciones de violencia que sean detectadas en el seno del Club. Permitirá accionar en casos concretos y al mismo tiempo, promover la reflexión y deconstrucción de prácticas discriminatorias, la visibilización de las violencias naturalizadas, y la construcción de vínculos sociales basados en el respeto y la igualdad, transformando nuestra institución y con ello a la sociedad.

La normativa internacional y nacional es concluyente en la protección contra la violencia y discriminación por razones de género, involucrando no sólo al Estado sino a todos los actores sociales y comunitarios. En este sentido, este Protocolo encuentra fundamento en lo establecido especialmente en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para); la Ley N° 26.485, de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales; la Ley N° 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes; la Ley N° 26.150 de Educación Sexual Integral; la

Ley N° 26.743, de Identidad de género y la Ley 27.499 “Ley Micaela” de capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, entre otras normas.

En tanto institución social, deportiva y formativa, el Club tiene la responsabilidad de dar una respuesta integral a la violencia de género, en pos de garantizar el cumplimiento de dicha normativa. Y en concordancia con ello, ese es el compromiso asumido desde 2018, a partir de la creación de la Subsecretaría de Género y Diversidad en el ámbito de la Secretaría de Cultura y Educación, con el objeto de transversalizar la perspectiva de género a nivel institucional y llevar adelante acciones concretas de prevención y erradicación de las violencias y discriminación por razones de género.

Continuando en esa línea, a través de la aprobación de este Protocolo de Prevención e Intervención, el Club Estudiantes de La Plata, fiel a su historia y a los valores que han forjado su identidad, refuerza su compromiso en la lucha contra todo tipo de violencias y en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, donde todas las personas tengan los mismos derechos y oportunidades, y puedan vivir y desarrollarse libre y plenamente.

## **DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 1.- OBJETIVO.**

Este protocolo tiene como finalidad:

- Garantizar en el ámbito institucional del Club Estudiantes de la Plata un ambiente libre de discriminación y violencia por razones de identidad sexual y/o de géneros, promoviendo condiciones de equidad.
- Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales.
- Prevenir toda situación que implique violencia y discriminación por razones de género.
- Establecer pautas, principios, dinámicas y procedimientos institucionales para intervenir en situaciones de discriminación y violencia por razones de géneros en todo el ámbito del Club.
- Fomentar y favorecer acciones que eliminen las violencias, el acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual.
- Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y

a través de los procedimientos vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.

- Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y la asistencia necesarios a fin de activar los mecanismos de protección previstos en la normativa vigente en la materia.

## **ARTÍCULO 2.- ÁMBITOS DE APLICACIÓN.**

Este protocolo será de aplicación cuando las conductas de violencia y/o discriminación ocurran en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

- a) Cualquiera de los emplazamientos físicos centrales del Club, en sus dependencias, anexos o filiales.
- b) En el marco de actividades organizadas o supervisadas por la institución.
- c) Fuera del espacio físico del Club, sus dependencias, anexos, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, que estén contextualizadas en el marco de las actividades institucionales, sociales y/o deportivas.

El presente protocolo es complementario y no reemplaza ni limita la aplicación de las normativas específicas vigentes en la materia.

## **ARTÍCULO 3.- SUJETOS.**

Este procedimiento involucra a las conductas realizadas por las personas que se desempeñen en la institución como dirigentes y demás autoridades, empleados/as, deportistas, profesores/as, colaboradores/as o personal cualquiera sea su vinculación laboral; asociados/as y toda aquella persona que preste servicios, se encuentre relacionada al club o participe en sus actividades, sea en forma permanente, temporal o en carácter de visitante.

## **ARTÍCULO 4.- CONDUCTAS COMPRENDIDAS.**

1. Este protocolo abarca y atiende situaciones de violencia y discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género; que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la misma. 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 a un grupo de personas.
2. En conformidad con el artículo 4º de la Ley 26.485 citada en los fundamentos del presente, se incluye y reprocha 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 la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de la mujer y/o disidencia. Asimismo, se considera violencia indirecta, a los efectos del presente Protocolo, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer y/o disidencia en desventaja con respecto al varón.

3. De acuerdo al artículo 5º de la Ley 26.485, quedan especialmente comprendidos en la definición de violencia del inciso precedente, los siguientes tipos de violencia en las diferentes modalidades previstas en dicha normativa:

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 y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de los bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

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 disidencias 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.

4. Los delitos contra la integridad sexual tipificados en el Código Penal Argentino.

5. Los hechos de violencia sexual que configuren formas de acoso sexual, hostigamiento y asedio.

Los conceptos antes mencionados son meramente enunciativos, y deberán interpretarse de manera amplia, siempre priorizando la integridad física, psíquica, emocional, sexual, económica, y patrimonial de la mujer o disidencia.

#### **ARTÍCULO 5.- INFRACCIONES.**

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 en base a lo enunciado en el artículo anterior, serán consideradas como infracciones dando lugar, cuando así correspondiere, a la aplicación del régimen disciplinario del Estatuto vigente. Cuando no correspondiere la aplicación del régimen disciplinario del Estatuto vigente por no tratarse de asociadas y/o asociados a la Institución, la Comisión Directiva aplicará, en caso de corresponder y previa sustanciación del procedimiento pertinente, las medidas y sanciones de acuerdo a la gravedad de los hechos. Este criterio se contemplará 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, especialmente en aquellos que se celebren en el marco de la actividad deportiva profesional.

#### **ARTÍCULO 6.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN.**

La Comisión Directiva, a través de la Subsecretaría de Género y Diversidad, será autoridad de aplicación del presente Protocolo. Toda persona que, en el marco de sus funciones en la institución, tomare conocimiento de una situación de violencia y/o discriminación por razones de identidad de género y/u orientación sexual, deberá dar inmediata intervención a la autoridad de aplicación, aportando los elementos de conocimiento con que se cuente, a fin de poner en funcionamiento el procedimiento establecido en este protocolo.

#### **ARTÍCULO 7.- PRINCIPIOS RECTORES DE LA INTERVENCIÓN.**

En toda intervención administrativa y/o disciplinaria realizada en el marco del presente Protocolo, deberán respetarse los siguientes principios rectores:

- **Derecho a la dignidad y a la privacidad:** la persona que realice una consulta será tratada con respeto a su dignidad, será escuchada sin intromisiones en su intimidad, debiendo obviarse 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 y que la afecten de manera directa, así como la confidencialidad de los datos que brinde.

- **No revictimización:** Se evitarán las demoras, consultas inconducentes o innecesarias, las declaraciones reiteradas de los hechos, indagar sobre los antecedentes o conductas no vinculadas al hecho por el cual se consulta y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; como también la exposición pública de la persona consultante y los datos que permitan su identificación.
- **Consentimiento informado:** Se otorgará a la persona consultante información clara, detallada y comprensible acerca de los objetivos de la intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información obtenida, los procedimientos disponibles y las implicancias de cada acción o recurso que se sugiera como parte de la estrategia de intervención. Se respetará su decisión e informará que no se procederá, de ninguna manera, sin su consentimiento, dejando abierto y disponible el espacio de acompañamiento para el momento en que lo requiera.
- **Confidencialidad:** La 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 excepciones a la confidencialidad, ante requerimientos especiales de autoridades judiciales y/o a fin de garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señalada/s como responsable/s de los hechos denunciados, en cuyo caso sólo se darán a conocer datos estrictamente necesarios, cuando no exista trámite judicial en curso y se trate de un acto administrativo interno.
- **Celeridad y diligencia:** La aplicación de los procedimientos previstos será realizada con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, agilizando la toma de medidas necesarias para la protección de la persona afectada.
- **Contención y acompañamiento:** La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta o denuncia realizada.
- **Intervención con perspectiva de género:** Toda la intervención desplegada deberá realizarse desde esta perspectiva, considerando la desigualdad estructural basada en el género existente en la sociedad, como así también la existencia de patrones socioculturales estereotipados que resultan el fundamento de diversas prácticas violentas y/o discriminatorias.

## **ARTÍCULO 8.- FUNCIONES.**

En el marco del procedimiento establecido en el presente Protocolo, la Subsecretaría de Género y Diversidad, tendrá las siguientes funciones:

1. Recepcionar las consultas y/o denuncias por hechos de discriminación y/o violencias por motivos de género u orientación sexual.
2. 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.
3. Evaluar cuál es 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.
4. En caso de considerarlo pertinente, podrá sugerir/proponer a la Comisión Directiva derivar los casos en forma protegida a los organismos judiciales y/o administrativos de protección de derechos para su abordaje integral.
5. 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.
6. Elaborar y elevar a conocimiento de la Comisión Directiva un Informe con dictamen fundado en cada caso, sugiriendo las medidas que considere necesarias a fin de garantizar la integridad psicofísica de la/s persona/s denunciante/s en el ámbito institucional.
7. Solicitar informes de seguimiento a las distintas áreas del Club, en todos aquellos casos en los cuales haya intervenido la Subsecretaría. Elaborar informes y recomendaciones de oficio para su tratamiento ante la Comisión Directiva.
8. Realizar acciones de sensibilización, prevención, difusión y capacitación en la temática.
9. Construir una guía de recursos locales de abordaje de la problemática de violencia por razones de identidad sexual y/o de género y facilitar el acceso a los organismos estatales de protección de derechos.
10. Proponer a la Comisión Directiva articular acciones con organismo y entidades específicos en la temática a fin de dar cumplimiento a los objetivos del presente Protocolo.
11. 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 perfeccionar las existentes.
12. Difundir a través de la Secretaría de Relaciones Públicas y Prensa el presente Protocolo y los espacios de acompañamiento institucional y estatales.

## **ARTÍCULO 9.- PROCEDIMIENTO.**

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, 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 Subsecretaría de Género y Diversidad, que deberán ser ampliamente difundidas junto al presente Protocolo en todas las instalaciones del Club y publicadas en su sitio web y redes sociales, en un link, pestaña o banner fácilmente accesible. Las denuncias sólo podrán efectuarse a través de correo electrónico de la Subsecretaría de Género y Diversidad o mediante nota en soporte papel presentada en la Secretaría General del Club solicitando la intervención de la Subsecretaría de Género en el marco de actuación del presente protocolo.

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, que ésta podrá consentir o rechazar. 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. A requerimiento de la persona consultante, podrá llevarse a cabo en otro espacio, dentro o fuera del ámbito institucional.

C. TRÁMITE: Se llevará un registro escrito sobre todo 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 Subsecretaría de Género podrá:

- a) Proponer a la Comisión Directiva archivar y/o redireccionar el trámite en caso de no pertinencia de la situación;
- b) Asesorar sobre el motivo de consulta;
- 3) Proponer a la Comisión Directiva una estrategia de intervención, acompañamiento y seguimiento en los casos que así lo amerite.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia. Las medidas de protección que la Subsecretaría proponga implementar a la Comisión Directiva en el marco del procedimiento interno del Club, podrán efectivizarse, en el caso que correspondiere y así lo resuelva la Comisión Directiva, aún en el caso de que no se hayan iniciado acciones judiciales.

D. INFORME/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 y de las Secretarías, Áreas y/o Departamentos que correspondan. Lo resuelto y las medidas adoptadas en cada caso por la Comisión Directiva, deberán informarse a la brevedad a la Subsecretaría de Género y Diversidad. La persona denunciante tiene derecho a notificarse de los avances y resoluciones acerca de su caso.

#### **ARTÍCULO 10.- CONTINUIDAD DE CONTACTO ENTRE PERSONAS INVOLUCRADAS.**

En el caso que la/s persona/s consultante/s y/o denunciante/s y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones estuvieran y/o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, institucionales y/o deportivas, y considerando que evitarlo expondría a la/s persona/s denunciante/s a una situación de vulnerabilidad donde se ponga en juego su permanencia y/o continuidad en la relación laboral, institucional y/o deportiva, las autoridades del Área correspondiente resolverán conjuntamente con la/s persona/s denunciante/s y con el asesoramiento de la Subsecretaría de Género y Diversidad, la mejor estrategia para protegerla/s de forma tal que no resulte obstruido el normal desarrollo laboral, institucional y/o deportivo.

#### **ARTÍCULO 11.- MEDIDAS URGENTES.**

En el marco de su intervención, la Subsecretaría de Género y Diversidad podrá solicitar a 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 3º del presente Protocolo, la Institución deberá cumplirlas inmediatamente a partir de la presentación de la copia de la resolución judicial que establece esta medida, hasta finalizar su vigencia.

#### **ARTÍCULO 12.- REGISTRO.**

La Subsecretaría de Género y Diversidad elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- a) Datos personales relevantes de la/s persona/s consultante/s y/o denunciante/s. Se utilizarán sus iniciales para resguardar su privacidad y evitar la revictimización;
- b) Descripción de la situación por la cual se consulta y/o denuncia;
- c) Evaluación de la situación;
- d) Observaciones, sugerencias y estrategias de intervención;
- e) Tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Tal registro, junto a la información recabada a partir de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones, a fin de elaborar estrategias de prevención, visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Institución.

### **ARTÍCULO 13.- CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN.**

A los efectos de cumplir con los objetivos de este Protocolo, el Club Estudiantes de La Plata se compromete a realizar conjuntamente con la Subsecretaría de Género y Diversidad acciones de sensibilización, difusión, prevención y formación sobre la problemática abordada, así como a promover políticas institucionales y acciones que eliminen la violencia y la discriminación por razones de género y/u orientación sexual en todas las dependencias del Club.

### **ARTÍCULO 14.- CAPACITACIONES.**

1. El Club Estudiantes de La Plata facilitará y dispondrá lo necesario para la implementación, a través de la Subsecretaría de Género y Diversidad, de la Ley N° 27.499 “Ley Micaela” de capacitación obligatoria en materia de género y violencia de género, para todo el personal, autoridades, dirigentes, deportistas, coordinadores/as, entrenadores/as, colaboradores/as, etc.

Las personas deberán capacitarse al menos 1 (una) vez al año, con previa convocatoria que 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 periódicas sobre la temática a niños, niñas, adolescentes y jóvenes 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.

### **ARTÍCULO 15.- CONVENIOS MARCO**

La Comisión Directiva, a través de la Subsecretaría de Género y Diversidad, podrá realizar convenios marco de colaboración con organismos y entidades específicos en la temática, a fin de desarrollar acciones conjuntas en cumplimiento de los objetivos del presente Protocolo.

### **ARTÍCULO 16.- PUBLICIDAD**

A partir de la entrada en vigencia del presente Protocolo y a fin de darle debida publicidad,

se realizarán las siguientes acciones, entre otras:

1. Se publicará el Protocolo en la página web y redes sociales del Club, quedando a disposición en un link, pestaña o banner fácilmente accesible, junto a los datos de contacto para solicitar la intervención de la Subsecretaría de Género y Diversidad.
2. Se realizarán campañas de difusión mediante folletería y charlas en los diferentes ámbitos institucionales.

La Plata, junio de 2020.