



Guía para construir un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de violencia de género en instituciones deportivas



Coordinación de proyecto

Natalia Laclau
Juliana Román Lozano

Contenidos

Juliana Román Lozano
Mónica Santino

Protocolo

Josefina Itoiz

Edición y corrección

Josefina Itoiz

Diseño gráfico y animación

Natalia Laclau

Ilustraciones

Julieta Longo

Guión animaciones

Julia Martínez Heimann

Contenidos lúdicos

Marian Milberg

Charlas de capacitación

Mónica Santino

Coordinación de proyecto por la Iniciativa Spotlight

Victoria Vaccaro

Dirección de contenidos de la Secretaría de Deportes de la Nación:

Jorgelina Bertoni
Guillermina Gordoia

Equipo de proyecto:

Estefanía Berengan
Florencia Dezotti
Leila Aguilar
Ana Rodríguez



Guía para construir un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de violencia de género en instituciones deportivas

INTRODUCCIÓN

La violencia de género es un fenómeno complejo cuyo tratamiento ha sido objeto de múltiples instrumentos internacionales, leyes nacionales y planes de acción destinados a su prevención, asistencia y erradicación.

La Ley Nacional n° 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales es la normativa base para el desarrollo de esta guía. Define a la violencia contra la mujer como:

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. Quedan comprendidas las perpetradas por el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

La violencia de género tiene carácter universal, es decir, puede producirse en todos los espacios y esferas de la interacción humana: el deporte, los entornos educativos, la política, el lugar de trabajo, entre otros.

La lucha por la erradicación de la violencia contra las mujeres y otras identidades cuenta con un marco normativo amplio que abarca legislación y tratados internacionales que fueron ratificados por Argentina, así como leyes y convenios nacionales. Este marco normativo es fundamental para el diseño de cualquier protocolo contra la violencia de género, ya que otorga el encuadre legal necesario.

- Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer, (Belém do Pará).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Constitución Nacional Argentina.
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Decreto 1011/10–Ley de Protección Integral a las Mujeres.
- Ley n° 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.
- Ley Nacional n° 23592 Contra Actos Discriminatorios.
- Ley Nacional n° 26743 de Identidad de Género.
- Ley Nacional n° 20655 del Deporte.
- Ley Nacional n° 26061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- Convenio número 190 y Recomendación número 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).¹

El Estado es el principal impulsor de las políticas preventivas y de asistencia en situaciones de violencia de género. Sin embargo, para lograr la erradicación de toda forma de violencia en la sociedad, es fundamental la participación de otros actores sociales. Así, este objetivo es una tarea de responsabilidad colectiva que las instituciones deportivas deben asumir.

Presentamos, a continuación, **una guía de elaboración de un protocolo para la prevención e intervención ante situaciones de violencia de género en instituciones deportivas**. Dicha guía contendrá, en cada apartado del protocolo, **un texto modelo para que las organizaciones del mundo del deporte puedan tomarlo de referencia a la hora de diseñar los procedimientos internos para enfrentar estas situaciones**. Este material está dirigido a todos los actores del mundo del deporte comprometidos en comprender el fenómeno de la violencia de género y en tomar medidas concretas y urgentes para prevenirla y erradicarla.

CUATRO PREGUNTAS FUNDAMENTALES EN LA CONFECCIÓN DE UN PROTOCOLO

¿Qué es un protocolo?

Un protocolo es una herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica en un ámbito determinado. Conforme a los marcos legales vigentes, define cómo abordar las situaciones, cuáles son las sanciones aplicables y qué medidas cautelares tomar para evitar o reducir daños. La adopción de protocolos sobre la violencia de género es una medida preventiva que

1. En Argentina, la ratificación del Convenio número 190 se encuentra dando pasos firmes, en tanto el proyecto enviado por el Poder Ejecutivo al Congreso de la Nación tuvo media sanción del Senado el 24 de junio de 2020 y ha pasado para su tratamiento en Diputados.

tiene dos efectos concretos: genera un espacio de contención, abordaje y orientación para las mujeres y otras identidades afectadas; y envía un mensaje claro a toda la organización de que tales conductas no son toleradas.

¿Por qué un protocolo?

El progresivo avance en el reconocimiento de situaciones de violencia de género en los distintos ámbitos de la sociedad requiere cada vez más la acción de instituciones que deben dar respuesta a estas situaciones, en un marco de articulación con los organismos públicos y la legislación vigente. Las instituciones deportivas cumplen un rol social y cultural incuestionable en la vida de la sociedad, por eso son parte esencial de la lucha contra todo tipo de violencia. El objetivo de un protocolo es brindar a las instituciones y quienes las conforman un procedimiento claro para la prevención, actuación y adecuado acceso a la justicia de las personas en situación de violencia, con el fin último de preservar su vida, sus derechos y su integridad. Así, todas las instituciones del mundo del deporte deben comprometerse a otorgar el soporte adecuado para la construcción de espacios seguros y libres de violencia de género. Disponer de un protocolo es una herramienta clave para esto.

¿Para quién un protocolo?

La violencia de género está presente en todos los ámbitos de la sociedad y los espacios deportivos son también un sitio en donde esta violencia se manifiesta. Por eso, estas recomendaciones se orientan a todas las instituciones del mundo del deporte que quieran tomar medidas claras y urgentes para el tratamiento de situaciones de violencia de género en el ámbito doméstico, laboral y/o de la institución.

¿Cómo se confecciona un protocolo?

Un protocolo es el resultado de un proceso de sensibilización, capacitación y experiencias en el manejo de situaciones de violencia de género. No se trata de compendiar pautas de acción en un documento, sino de familiarizarse con la problemática de la violencia de género para adecuar la herramienta de intervención a la institución. Es necesario, entonces, que tenga un carácter flexible, adaptado a la realidad concreta de la organización, dentro del marco legal vigente.

PAUTAS PARA ARMAR UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DEPORTIVAS

¿Qué debe incluir un protocolo?

1. Ámbito de aplicación
2. Sujetos destinatarios
3. Situaciones
4. Objetivos
5. Principios rectores
6. Procedimiento
7. Faltas
8. Medidas preventivas y de protección

1. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación refiere a los lugares, actividades, medios y relaciones sobre las que rige o actúa el protocolo. Es fundamental que cada institución defina con claridad el alcance de esta herramienta. También es necesario que se consideren no solo los espacios físicos de la institución a la hora de establecer un límite al protocolo. Por ejemplo, conviene abarcar no solo la sede social y las actividades organizadas fuera del club, sino también las comunicaciones a través de todos los espacios virtuales como las redes sociales, la página web, etc., así como los espacios domésticos de lxs miembrxs de la institución, los traslados entre el domicilio y el lugar de trabajo para lxs trabajadorxs.

A continuación, te dejamos un ejemplo del primer punto de un protocolo, que podés adaptar a las necesidades y realidad de tu institución:

Este protocolo rige para todas las relaciones humanas que se desarrollen en cualquiera de las dependencias o anexos de la institución (por ejemplo: el polideportivo, la sede, el instituto educativo, la villa olímpica, el estadio); para aquellas que se den en el marco de actividades sociales y deportivas organizadas por la institución, cualquiera sea el lugar. Regirá, además, fuera del espacio físico mencionado, en el marco de comunicaciones contextualizadas sea a través de medio telefónicos, virtuales o nuevas tecnologías. Asimismo, alcanza las conductas violentas y/o discriminatorias que ocurran por fuera de estos espacios, pero que involucren a miembrxs de la institución, ya sean socixs, trabajadorxs, directivxs, etc.

2. Sujetos destinatarios

La definición de los sujetos destinatarios es otro punto central en el diseño de cualquier protocolo. Alude a qué personas implica esta herramienta, ya se trate de quienes cometan los actos de violencia y discriminación o quienes los padezcan. Así, se debe considerar no solo a todxs lxs socixs, sino también a quienes están vinculadxs de alguna manera a la institución y a quienes, sin tener relación con la institución, se encuentren como visitantes en los espacios físicos y virtuales de la misma.²

A continuación, un ejemplo de este punto para que adaptes a tu institución:

Este procedimiento involucra las conductas realizadas o padecidas por todxs lxs socixs, directivxs, docentes, empleadxs y personal cualquiera sea su vinculación laboral (profesorxs, entrenadorxs, etc.), deportistxs, concesionarixs y toda aquella persona que se encuentre relacionada de alguna manera a la institución, ya sea en forma permanente, temporal o que se halle en carácter de visitante o público en cualquiera de las instalaciones, dependencias o anexos de la institución.

2. Esta definición recoge lo planteado por el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo en el Artículo 2: "El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador" (OIT, 2019).

3. Situaciones

Las situaciones son las conductas y acciones alcanzadas por el protocolo, definir las claramente es fundamental a la hora de diseñarlo. Para esto es necesario tener en claro los diferentes tipos de violencia y discriminación que existen y prestar atención no solo a sus formas más visibles, sino también a aquellas que pasan más inadvertidas o están más naturalizadas.

Para definir las situaciones hay que tener en cuenta todas las formas posibles de violencia contra la mujer, que establece el Artículo 5 de la Ley 26485:

- Física: la que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato, agresión que afecte su integridad física.
- Psicológica: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica o perturba el pleno desarrollo personal o que busca controlar y degradar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho a circular o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación.
- Sexual: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con y 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 dentro del parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.
- Económica y patrimonial: la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer.
- Simbólica: la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.
- Política: la que se dirige a menoscabar, impedir, anular, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar de los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

A lo planteado por la Ley 26485, debemos agregar lo establecido por el Convenio número 190 y por la Recomendación número 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo:

Violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

También es necesario contemplar las diferentes modalidades de la violencia:

- Doméstica.
- Institucional.
- Laboral.
- Contra la libertad reproductiva.
- Obstétrica.
- Mediática.
- Contra las mujeres en el espacio público.
- Pública-política.

Es importante pensar cómo estas violencias pueden darse o expresarse en el ámbito del deporte y en las instituciones deportivas, para así determinar las conductas alcanzadas por el protocolo. Conviene siempre redactar del modo más abarcativo posible esta sección. Así, sugerimos que incluya todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento o de violencia por razones de género, orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad o religión, desglosando cada punto e incluyendo los medios de llevar a cabo estas conductas (ya sea por acción o por omisión). Asimismo, es de suma importancia considerar no solo las conductas alcanzadas por la legislación penal, sino también todas aquellas que, aun sin estar tipificadas como delitos, constituyen un avasallamiento a la integridad y a los derechos de las personas.

Dejamos a continuación un ejemplo de este apartado del protocolo para adaptar a la realidad de cada institución deportiva:

Este protocolo abarca y contempla situaciones de discriminación, maltrato y violencia basadas en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la identidad sexual, la clase, la etnia, la nacionalidad y/o la religión que tengan por objeto o por resultado directo o indirecto excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas. Tales situaciones pueden llevarse a cabo por cualquier medio, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población generando un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Quedan comprendidos:

a) Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica "Delitos contra la integridad Sexual" ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal argentino, denominados "abuso sexual simple", "abuso sexual calificado", "abuso sexual con acceso carnal", o los que en el futuro pudieren tipificarse.

b) Hechos de violencia sexual no descritos en los términos del Artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuran formas de acoso sexual. Se entiende por "acoso sexual" todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio y que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

c) Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción y/o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su identidad de género, expresión de género, orientación sexual, identidad sexual, clase, etnia, nacionalidad y/o religión que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

d) Hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y/o simbólica descritos en la Ley 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y concordantes.

4. Objetivos

Definir los objetivos generales del protocolo es esencial para tener en claro y explicitar qué es lo que se busca con su diseño y aplicación. En la redacción de los objetivos se deben considerar los principios y artículos de los estatutos y documentos internos de la institución, ya que deben guardar coherencia y relación con estos. Algunos artículos de los estatutos pueden, incluso, formar parte de los objetivos del protocolo, por ejemplo, aquellos que refieran a la promoción de la inclusión o a la importancia y la capacidad del deporte como medio de transformación social.

A continuación, enumeramos algunos objetivos que no pueden faltar en el diseño de un protocolo de intervención en situaciones de violencia de género para instituciones deportivas:

- Garantizar un ambiente libre de discriminación, de hostigamiento o violencia por razones de identidad u orientación sexual, identidad o expresión de género, clase, etnia, nacionalidad o religión, y promover condiciones de igualdad y equidad.
- Adoptar medidas de prevención como principal método para combatir este tipo de acciones.
- Establecer los procedimientos institucionales y los principios rectores para prevenir, abordar e intervenir en situaciones de violencia y/o discriminación hacia las mujeres y personas del colectivo LGBTI+³ en el ámbito de la institución.
- Promover acciones de sensibilización, difusión y capacitación sobre la problemática. Fomentar acciones hacia la promoción de la igualdad y orientadas a la prevención y eliminación de la violencia de género, el acoso sexual, el acoso deportivo y la discriminación en todas sus expresiones.
- Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerla cesar de inmediato.
- Poner a disposición de las personas afectadas la orientación y asistencia que puedan requerir.
- Llevar registro de las situaciones que se puedan presentar a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- Sancionar a quienes ejerzan cualquier forma de violencia o discriminación.

5. Principios rectores

Los principios rectores son aquellos que se aplican a las relaciones, las situaciones y los procesos vinculados a los protocolos para la prevención e intervención ante situaciones de violencia de género. Son pautas que guían los comportamientos y el compromiso de la institución ante estas situaciones.

A continuación, mencionamos algunos fundamentales que podés incluir en tu protocolo:

Debida diligencia: es la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente, a fin de proteger la dignidad y la integridad de las personas que padecen violencia de género.

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

3. Este acrónimo incluye a lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y otros colectivos de personas que no se reconocen como heterosexuales y/o cissexuales.

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 exprese querer mantener en reserva. En ese caso, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señalada/s 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 y/o de datos que permitan identificarla.

Gratuidad: la persona que así lo requiera será acompañada y asesorada integralmente de manera gratuita.

Transparencia: el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.

Celeridad: los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, la profesionalidad y la diligencia, sin demoras injustificadas y deberán ser completados en el menor tiempo posible.

Abordaje integral e interdisciplinario: la intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para una respuesta eficaz.

Equidad: todas las personas son iguales.

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 y silencios. También se deberá habilitar la palabra y la escuchar atenta, e informar de manera clara y sencilla con un lenguaje acorde al contexto sociocultural, para brindar confianza, seguridad y contención.

6. Procedimiento

Todo protocolo debe definir un procedimiento de actuación. Este procedimiento involucra las acciones concretas que la institución seguirá para el tratamiento de casos de discriminación, acoso y violencia. También refiere a los mecanismos institucionales preparados para la denuncia de dichas situaciones. Este apartado debe incluir los canales habilitados por la institución para la recepción de consultas y/o denuncias; las diferentes modalidades de recepción de consultas y/o denuncias; los pasos de actuación estipulados para quienes se ocupen, en la institución, de hacer el seguimiento de casos. El procedimiento debe contener, asimismo, las acciones concretas institucionalizadas cuando el caso no sea judicializable, con las herramientas que dispensa el marco legal antes mencionado. Deberá involucrar el asesoramiento legal y la protección a las víctimas de violencia; también el sostén de la denuncia hasta el final de las instancias establecidas por los tiempos legales; y respetar el derecho a confidencialidad en todos los casos que se presenten. Se debe aclarar, en este apartado, cómo se procederá en los casos en los que estén involucrados menores de edad.

Los protocolos son complementarios y no reemplazan la aplicación de normativas específicas vigentes en materia de Derechos Humanos, local, nacional y/o internacional, y legislaciones vigentes. Por eso, el valor más importante que tiene es sentar posición y definir procedimientos claros y precisos fundamentalmente en los casos en que la justicia penal o civil no actúa.

A continuación, dejamos como referencia algunos puntos centrales de esta parte del protocolo para que adapten a la realidad y necesidad de la institución:

- La intervención se iniciará a partir de la recepción de consultas y/o denuncias. Asimismo, la institución podrá intervenir de oficio en caso de tomar conocimiento, ya sea de manera particular o por conocimiento público, de cuestiones vinculadas al presente Protocolo. A partir de la intervención se desarrollarán las estrategias pertinentes para el abordaje y seguimiento del caso.
- Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este Procedimiento aborda, ya sea directamente o por haber conocido o presenciado alguna de las situaciones descritas en este Procedimiento.
- Modalidad: la/s persona/s consultante/s y y/o denunciante/s podrá/n notificar la situación y requerir orientación vía correo electrónico y/o por otro medio que la institución ponga a disposición. La persona referente de la institución podrá optar por evacuar la consulta por el mismo medio que fue realizada o, en razón al mérito de la situación, proponer una entrevista personal, que podrá ser consentida o rechazada por quien consulta. De hacerse, la entrevista se realizará en un lugar a convenir, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.
- Trámite: sobre lo actuado se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, se hará una evaluación de pertinencia y según la manifestación de la voluntad de quien consulta, se podrá optar por: 1) brindar orientación y asesoría sobre el motivo de la consulta, haciendo un seguimiento de la/s denuncia/s y/o consulta/s efectuadas; 2) acompañar la denuncia que decida realizar la persona consultante de acuerdo con los siguientes términos; 3) otorgar asistencia legal y psicológica de forma gratuita en casos necesarios; 4) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación.
- Denuncia: si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia y se brindará asesoramiento y orientación sobre dicha vía. Se podrá realizar, asimismo, a pedido de la víctima, una denuncia en el ámbito administrativo. En caso de estar implicadxs menores de 18 años, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente, comunicando fehacientemente de la situación a las personas adultas responsables, salvo que el criterio del interés superior de lx niñx indique que dicha notificación y/o participación, resulte perjudicial para ellx. En este caso, la presencia de sus adultxs responsables y representantes legales se podrá suplir con la intervención de la autoridad administrativa local en materia de derechos de la niñez y adolescencia.
- Informe: en caso de denuncia, se realizará un informe con las consideraciones pertinentes de la situación, con sugerencias y recomendaciones, y del derecho vulnerado; y se presentará ante las autoridades pertinentes de la institución con el fin de que se proceda acorde el estatuto vigente.
- Registro: la institución deberá llevar un registro pormenorizado con carácter confidencial de sus intervenciones en lo que al Procedimiento refiere.
- La persona denunciante tiene el derecho de notificarse de los avances y resoluciones acerca de su caso en los momentos y cada vez que lo desee.

7. Faltas

La sección de faltas refiere a las medidas disciplinarias concretas que tomará la institución deportiva para sancionar las conductas y acciones alcanzadas por el protocolo, es decir, aquellas que se enuncian en el apartado "Situaciones". Aquí también se puede definir de modo orientativo y general el grado de daño o perjuicio que producen dichas conductas, en vista de la aplicación de acciones y sanciones

adecuadas a cada caso por parte de la institución. Se debe recordar que las sanciones y apercibimientos que establezca la institución son independientes de la causa judicial, civil o penal, que pueda conllevar la acción denunciada.

En este sentido, es posible incluir en los protocolos descripciones detalladas de los tipos de faltas, de manera que permitan orientar la acción institucional respecto de las sanciones que se tomarán. Esto no es excluyente de las medidas judiciales, civiles o pensales, que deban iniciarse.

Como ejemplo, a continuación, se detalla un modo posible de ordenamiento de faltas de índole sexual en tres grandes grupos orientativos:

a) Falta leve: conductas verbales, escritas, simbólicas o gestuales, sin contacto físico, que consistan en la exposición de imágenes de naturaleza sexual que incomoden; comentarios no deseados, gestos ofensivos o lascivos y burlas; bromas o comentarios inapropiados, entre otros.

b) Falta media: conductas verbales, escritas, simbólicas o gestuales, sin contacto físico manifestándose en forma de discriminación sexual; 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, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada; y amenazas de consecuencias negativas al no aceptar invitaciones sexuales. También, cuando la acción se dirija de unx superiorx en cargo a cualquierx miembrx de la institución, de unx docente al alumnao o de unx entrenadorx a lx deportista.

c) Falta grave: conductas de abuso sexual, contacto físico no deseado, o exhibicionismo corporal sexual; y todos los supuestos mencionados en los puntos a y b donde la víctima sea menor de edad y la persona denunciada mayor.

A modo de guía, describimos a continuación una serie de ejemplos para este apartado:

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, de hostigamiento o violencia por razones de identidad de género, orientación sexual y acoso sexual serán consideradas faltas o infracciones al régimen disciplinario correspondiente al estatuto y reglamento interno de la institución. Las faltas quedan enmarcadas dentro de las prohibiciones de desarrollar cualquier acción u omisión que suponga discriminación por razón de etnia, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, estableciéndose las siguientes opciones disciplinarias:

Obligatoriedad de participación en capacitaciones, espacios de reflexión, tratamiento psicológico y/o dispositivos de abordaje institucionales para varones que ejercen violencia.

Apercibimiento.

Suspensión de beca o contrato, en el plazo que se evalúe necesario y acorde a la falta cometida.

Finalización de beca o contrato por violación de prohibiciones, cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere.

Prohibición de acceso a las dependencias o anexos de la institución por el tiempo que se determine pertinente.

De existir una relación de poder o jerarquía que exponga a la víctima a una posición de desigualdad y/o vulneración, se procederá en lo inmediato a separar a la persona acusada de su función, hasta tanto se active el Procedimiento.

Cuando la persona sindicada como presunta autora de la comisión de los delitos denunciados sea funcionaria o autoridad de la institución o personal de la misma, sea que se trate de los propios planteles como personal convocado específicamente a eventos -deportivos o sociales-, árbitros y/o terceros que presten cualquier tipo de servicios en el establecimiento, los mismos serán separados preventivamente de su tarea.

La sustanciación de los apercibimientos por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto, se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

8. Medidas preventivas y de protección

Estas medidas están orientadas a prevenir a las personas integrantes de la institución de situaciones de acoso, hostigamiento o violencia, así como protegerlas ante las mismas. Estas medidas pueden referir, por ejemplo, a la actuación necesaria ante una denuncia en con el fin de evitar que se repita el hecho. Asimismo, alude a las acciones que la institución debe disponer para proteger a la/s persona/s afectada/s por alguna de las situaciones descritas en el protocolo, como, por ejemplo, la prohibición de contacto, de ingreso, la restricción de circulación en los espacios comunes, evitando en lo posible la modificación del contexto de inserción deportiva de quien denuncia. Las medidas de protección deben tender a que la/s persona/s afectada/s mantenga/n una vinculación institucional, al tiempo que lograr la contención necesaria para continuar abordando la situación.

A continuación, sugerimos algunas medidas preventivas y de protección para incluir en los protocolos:

- La institución se compromete a proporcionar a sus miembros, trabajadorxs y otras personas concernidas información y capacitación acerca de los peligros y los riesgos de violencia y acoso identificados y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.
- Independientemente de cualquier orden judicial que se disponga respecto de la restricción de contacto entre denunciadxs y denunciante, la institución podrá adoptar toda medida que considere viable y pertinente a los fines de proteger a la víctima, incluso para evitar el contacto entre los involucradxs en todas las dependencias y anexos de la institución, si ese contacto expusiese a la víctima a una situación de vulnerabilidad.
- En los contratos de los deportistas profesionales se contemplará especialmente la obligación de que los mismos mantengan una conducta adecuada a los principios y valores que el presente Protocolo establece.
- Una vez efectivizadas las situaciones que requieran medidas urgentes serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes en el estatuto, en el reglamento interno de la institución y en el presente Protocolo.
- De resultar pertinente, se ofrecerá la atención terapéutica para la persona afectada, articulando con efectores públicos u otros espacios adecuados si la persona así lo solicita.
- La transgresión por parte de la persona destinataria de las medidas preventivas adoptadas será considerada falta a los fines de la aplicación del correspondiente régimen disciplinario.

- En el caso de que la persona consultante o denunciante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, entrenamientos u otros motivos, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad, la institución resolverá la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o deportivo. Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con la institución deportiva como por ejemplo personas visitantes, terceros que presten servicios en las instalaciones, dependencias o anexos, se evaluará la posibilidad de interrumpir la relación con el ente prestador del servicio, externo a la institución.
- En todo el procedimiento se resguardará la integridad de las personas, se evitará la revictimización, la reiteración o persistencia de las conductas o acciones denunciadas. Queda expresamente prohibido cualquier forma de mediación o negociación entre personas denunciantes y denunciadas, así como tampoco se admitirán entrevistas conjuntas o careos entre dichas personas, la realización de audiencias con testigos ofrecidos por una parte con participación de la otra. La persona afectada deberá ser escuchada cuando lo solicite en el marco del procedimiento administrativo, siempre que tuviere elementos nuevos para aportar a la tramitación.

BUENAS PRÁCTICAS

La creación de áreas de género en las instituciones deportivas es parte central para la generación de políticas que sean constructoras de la perspectiva de género en el ámbito del deporte. Una de las tareas que generalmente compete a esta área es la de ser el espacio habilitado por las instituciones para la recepción de denuncias y/o consultas sobre violencia de género, hostigamiento o acoso, ya que cuenta con personal especializado en la cuestión. También pueden encargarse de la organización de talleres y charlas para sensibilizar y concientizar a lxs miembros de la institución.

Es fundamental que la perspectiva de género sea transversal a la vida institucional y no solo tarea de un área. Las prácticas tendientes a fortalecer este objetivo pueden ser muchas y variadas según la realidad de cada institución. A continuación, sugerimos algunas:

- Dictado de talleres grupales de sensibilización, debate y discusión de temáticas referidas a los géneros y las sexualidades.
- Aplicación de la Ley Micaela en clubes. La Ley Micaela o Ley de Capacitación Obligatoria en Género establece la obligatoriedad de la formación en cuestiones de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.
- Conversatorios y entrega de folletería informativa.
- Publicaciones en redes sociales con efemérides temáticas.
- Visibilizar la problemática, los reclamos y la agenda de género.
- Invitación a profesionales de distintas actividades del club a participar activamente de capacitaciones y charlas sobre la temática.
- Articulación con organismos públicos y privados a fin de sostener la actualización de las capacitaciones.

Este material fue realizado con el apoyo de la **Iniciativa Spotlight**, una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas que busca eliminar la violencia contra mujeres y niñas en todo el mundo. En Argentina es implementada con el liderazgo de la Oficina de Coordinación de Naciones Unidas en el país a través de cuatro agencias (ONU Mujeres, PNUD, UNFPA y OIT, a las que se suma UNICEF como agencia asociada).

Desde su puesta en marcha en marzo de 2019, la Iniciativa Spotlight viene acompañando a la sociedad civil, el Estado Nacional y los gobiernos de las provincias de Salta, Jujuy y Buenos Aires en diferentes acciones tendientes a poner fin a la violencia de género.



