

OFICINA

DE LA MUJER

DEPORTISTA

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

✉ oficinamujerdeportista@gmail.com



Agencia
**CÓRDOBA
DEPORTES**



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER DE LA AGENCIA CÓRDOBA DEPORTES S.E.M.

FUNDAMENTACIÓN

La Ley Nacional Nro. 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales define 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 desde 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”.

Reconociendo que la Violencia contra la Mujer puede producirse en todos los espacios y esferas de la interacción humana, entre ellas el deportivo, corresponde a la **AGENCIA CÓRDOBA DEPORTES S.E.M.** implementar el presente **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**, como medida concreta para erradicarla, mediante su prevención, identificación temprana y el perfeccionamiento de la capacidad de respuesta, con el fin de garantizar un espacio para la práctica deportiva libre de violencia, fomentando por todos los medios el respeto de los derechos humanos, especialmente, las cuestiones de género, y la construcción de vínculos sociales basados en el respeto y la igualdad.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Sin perjuicio de las acciones previstas en este Protocolo para los casos concretos de Violencia contra la Mujer que se presenten, la **AGENCIA CÓRDOBA DEPORTES S.E.M** se compromete expresamente a:

1) Remover dentro de la Institución, de todo patrón sociocultural que promueva y/o sostenga la desigualdad de género, expresados a través de normas, mensajes, discursos, símbolos, imágenes, o cualquier otro medio de expresión que aliente la violencia contra las mujeres o que tienda a:

a) Perpetuar la idea de inferioridad o superioridad de uno de los géneros.

b) Promover o mantener funciones estereotipadas asignadas a varones y mujeres, tanto en lo relativo a tareas productivas como al acceso a la práctica deportiva.

c) Desvalorizar o sobrevalorar las tareas desarrolladas mayoritariamente por alguno de los géneros.

2) Evitar toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de la mujer en situación de violencia por parte de las personas con los que ella deba interactuar.

3) Asegurar un ambiente de confianza, garantizando la confidencialidad de parte de quienes, en el desarrollo de sus actividades toman conocimiento de las situaciones de violencia mediante la reserva de la información.

4) Incorporar en las medidas disciplinarias como "faltas gravísimas" las acciones que se describen en este Protocolo y sancionar a quienes incurran en ellas con la severidad que corresponde a dicha calificación. Cuando el perpetrador o perpetradora sea agente dependiente de la **AGENCIA CÓRDOBA DEPORTES S.E.M.**, se aplicaran las sanciones y procedimientos previstos en la Ley 7233 y Ley 7625.

5) Adoptar medidas para consolidar las políticas de igualdad y no discriminación en la Jurisdicción, buscando la concientización colectiva de respeto a este problema.

OBJETIVOS

Los objetivos del presente Protocolo son:

a) Realizar una tarea preventiva con relación a las problemáticas derivadas de las situaciones de violencia y discriminación por razones de género.

b) Facilitar el acceso de las personas afectadas al asesoramiento y asistencia necesaria.

c) Establecer procedimientos internos para intervenir en situaciones de discriminación y violencia por razones de género, que se configuren dentro de la Institución, o fuera de ella, cuando la persona afectada se encuentre actuando en su representación.

DERECHOS PROTEGIDOS

Los Derechos Protegidos son aquellos reconocidos por 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 personales, especialmente los 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, sexual, económica o patrimonial;
- d) El respeto de la dignidad de las mujeres;
- e) La recepción de información y asesoramiento adecuado;
- f) El goce de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad;
- g) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres;
- h) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento rige para las situaciones de violencia o discriminación contra la mujer que se configuren:

- a) En cualquier dependencia física de la Jurisdicción.
- b) En dependencias de otras organizaciones, cuando la persona afectada se encuentre actuando en su representación.
- c) En los traslados que se realicen para asistir a eventos institucionales, deportivos o formativos, así como en alojamientos, cuando la actividad implique pernoctar fuera del lugar de residencia.
- d) En espacios virtuales o redes sociales Institucionales.
- e) En espacios virtuales o redes sociales personales de los miembros de la Jurisdicción, cuando el perpetrador o la perpetradora sea otro miembros de la Jurisdicción.

RESPONSABLES DE SU APLICACIÓN Y OBLIGACIÓN DE INFORMAR

El Presidente, por intermedio de la **Oficina de la Mujer Deportista**, será responsable de la aplicación del presente Protocolo.

Toda persona que, en su calidad de miembro de la Jurisdicción, cualquiera sea el vínculo con la misma, tome conocimiento de una situación de violencia y/o discriminación por razones de género, tendrá la obligación de informar a la **Oficina de la Mujer Deportista**, sobre dicha situación.

PERSONAS ALCANZADAS

Este protocolo obliga a toda persona que por cualquier hecho, motivo, vinculación, razón o circunstancia desarrolle alguna actividad que tienda de manera directa o indirecta al cumplimiento de los fines de la Jurisdicción.

Abarcará los comportamientos y acciones realizadas por:

- a) Miembros del Directorio.
- b) Personal de los tramos Superior y Ejecución.
- c) Profesores y profesoras de disciplinas deportivas, apoyo logístico, staff temporal que ejecute programas de la Jurisdicción y profesionales de la salud cualquiera sea su vínculo con la **AGENCIA CÓRDOBA DEPORTES**, incluidos los médicos habilitados por esta para la realización del E.M.M.A.C.
- d) Representantes y otro personal dependiente de organizaciones deportivas que hagan uso de las instalaciones deportivas de manera periódica.
- e) Representantes y otro personal dependiente de organizaciones sociales o deportivas que se encuentren en las instalaciones con motivo de competencias, capacitaciones, etc.
- f) Visitantes, proveedores y terceros que presten servicios no deportivos permanentes o temporales en instalaciones de la misma.

Todo convenio que se suscriba y que involucre a las personas detalladas en los puntos d); e) y f), deberá contener una cláusula especial de rescisión en caso de configurarse alguna/s de las situaciones comprendidas. Los alcances del protocolo se considerarán conocidos por la publicación que del mismo, se hace en la página web oficial de la **AGENCIA CORDOBA DEPORTES**.

SITUACIONES COMPRENDIDAS

Los procedimientos que se establecerán a continuación, serán de aplicación cuando por acción u omisión se configure una o más de las siguientes situaciones:

Conductas discriminatorias:

Se entiende por discriminación contra las mujeres a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en cualquier ámbito, y específicamente en el ámbito de la **AGENCIA CÓRDOBA DEPORTES S.E.M.**, aquellas que se configuren mediante:

- 1) El establecimiento de requisitos que obstaculicen, limiten o coarten la participación de las mujeres en acciones formativas o postulaciones para cargos institucionales o funciones deportivas, administrativas o de mantenimiento.
- 2) El establecimiento de normas que impidan la incorporación de niñas a la práctica de determinadas disciplinas deportivas.
- 3) Las disposiciones que evidencien una injustificada y desequilibrada atribución de recursos a favor de las ramas o disciplinas masculinas, en desmedro de las femeninas.
- 4) La injustificada omisión o desproporción en la difusión, visibilización o reconocimiento de los logros y desempeño de deportistas o equipos femeninos, en los medios de comunicación institucional.
- 5) La utilización de terminología excluyente del género femenino en las comunicaciones verbales o escritas emitidas por la Institución.

Conductas violentas:

En un todo de conformidad a los arts. 5 y 6 de la Ley 26485 quedan comprendidos los siguientes tipos y modalidades de violencia contra la mujer:

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 y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia,

chantaje, ridiculización, o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo el acoso, cyberacoso y abuso sexual.

Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) La percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

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 la mujer en la sociedad.

Institucional: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

Laboral: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

Mediática: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

Las conductas discriminatorias y violentas detalladas, en ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, o como excluyentes de hechos considerados como discriminación o violencia contra las mujeres por otras normas.

PROCEDIMIENTO

1. GARANTÍAS.-

El procedimiento establecido garantiza los siguientes presupuestos:

Confidencialidad: queda garantizada mediante la intervención de personas a las cuales se les impone guardar el secreto profesional (abogada/o y psicóloga/o); la elaboración de actas o documentos bajo un sistema codificado de identificación de la persona afectada y el adecuado archivo y custodia de los documentos.

Consentimiento informado: se garantizará informando de manera clara y detallada, todo lo referente a: objetivo de la intervención, los deberes de confidencialidad, el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles y los beneficios y riesgos que se esperan de los recursos que se recomiendan y que no se procederá, de ninguna manera, sin la aprobación de la persona interesada.

No revictimización: se garantizará evitando toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de la mujer en situación de violencia por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que la mujer debe interactuar, así como el sometimiento a consultas fallidas o innecesarias y a declaraciones reiteradas sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no relacionados/as, puntualmente, con el hecho denunciado.

2. DENUNCIAS.

El procedimiento se iniciará –según la calidad del denunciante de la siguiente manera:

Víctima o su representante legal: La denuncia podrá formularse verbalmente; mediante nota presentada ante la Oficina de la Mujer Deportista, sin ingreso por Mesa de Entradas (S.U.A.C.) a fin de preservar a las personas involucradas o por correo electrónico.

Cuando la denuncia se formalice verbalmente o en la primera entrevista, si esta se realizó por nota o correo electrónico, la denunciante podrá concurrir acompañada de una persona de su confianza, si así lo estima conveniente.

Terceros que tengan conocimiento directo de la situación: La denuncia se formulará exclusivamente por correo electrónico.

En ambos casos, la única cuenta de correo electrónico para la formulación de las denuncias válidas será: oficinamujerdeportista@gmail.com. La denuncia deberá contener:

- a) Nombre y apellido del perpetrador o perpetradora; nombre y apellido de la presunta víctima.
- b) Día, hora y lugar donde se configuró el hecho.
- c) Breve descripción de la situación.
- d) Nombre, apellido y DNI del denunciante.

Bajo ninguna circunstancia se solicitará a la víctima, que realice denuncia policial como requisito previo a iniciar la intervención administrativa.

3. ACTIVACION DE OFICIO DEL PROTOCOLO.-

Cuando un/a integrante del Equipo Técnico de la Oficina de la Mujer Deportista, tenga conocimiento directo de la configuración de alguna de las situaciones comprendidas, iniciara el procedimiento de oficio, mediante el ofrecimiento de realizar una entrevista con la presunta víctima, que la misma podrá aceptar o rechazar. En caso de rechazo se procederá al inmediato archivo de las actuaciones.

4. RATIFICACIÓN DE LA PRESUNTA VICTIMA

En cualquier caso, luego de haber consentido la presunta víctima o su representante legal (si fuera menor de edad) en concurrir a la entrevista, solo

se proseguirá con el procedimiento establecido si manifiesta su expresa voluntad de continuar con las actuaciones.

5. VALORACION DE LA SITUACIÓN

Dentro de las 72 hs. de realizada la entrevista y/o expresado el consentimiento para continuar con las actuaciones, el Equipo Técnico recabará la mayor cantidad de información posible para efectuar una valoración.

A tal efecto, entrevistarán a las personas involucradas: denunciante si fuera un tercero, denunciado, testigos y otras personas de interés, si los hubiera. En la entrevista al denunciado, solo se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar su derecho de defensa.

6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Hasta tanto se instrumenten las medidas dispuestas en el punto anterior, el Equipo Técnico deberá resolver la mejor vía para la protección de la víctima, pudiendo a tal fin modificar, turnos, horarios, y cualquier otra circunstancia que se requiera, evitando que ello obstruya el normal desarrollo en la actividad que desarrolla dentro de la **AGENCIA CORDOBA DEPORTES**. En estas modificaciones se dará prioridad a la voluntad de la presunta víctima o representante legal del menor y deberán entenderse como medidas de carácter protectorio y no como sanción a los denunciados.

7. RESOLUCIÓN

Dentro de los 5 días de finalizada la instancia detallada en el punto anterior, el equipo técnico adoptará alguna de las siguientes decisiones:

a) Archivar el caso por considerar que no ha existido la conducta reprochable. La decisión se comunicara a denunciante o su representante legal y denunciado por correo electrónico.

b) Si de la instancia anterior surgieran indicios de conductas contrarias a este Protocolo, pero no suficientes para determinar su existencia, acordará continuar el procedimiento, debiendo el Equipo Técnico, realizar las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de conductas contrarias al presente Protocolo.

Esta ampliación no podrá extenderse más de 72 hs. Al término del mismo se resolverá de acuerdo a lo establecido en los puntos a) o c).

c) En caso que se concluyera la existencia de una posible conducta contraria a este Protocolo, el Equipo Técnico, de acuerdo a la calidad del vínculo del denunciado con la **AGENCIA CORDOBA DEPORTES**, adoptará alguna/s de las siguientes medidas:

a) Miembros del Directorio: enviará informe en sobre cerrado al Presidente.

b) Personal de los tramos Superior y Ejecución (Ley 7233 y Ley 7625): enviará informe en sobre cerrado a la Jefatura de RRHH, quien en el término de 24 hs. de recibido deberá iniciar la solicitud de sumario administrativo.

c) Profesores y profesoras de disciplinas deportivas, apoyo logístico, staff temporal que ejecute programas de la Jurisdicción y profesionales de la salud cualquiera sea su vínculo con la AGENCIA CORDOBA DEPORTES: enviará informe en sobre cerrado a la Subdirección de Asuntos Legales, quien en el término de 24 hs. de recibido deberá iniciar las actuaciones para su desvinculación.

Cuando el perpetrador/a sea un **medico habilitado para la realización del E.M.M.A.C.**, el informe se remitirá al Comité de Contralor del mencionado Programa.

d) Representantes y otro personal dependiente de clubes, federaciones u otras organizaciones que hagan uso de las instalaciones deportivas de manera periódica: enviará informe en sobre cerrado a la Subdirección de Asuntos Legales, quien en el término de 24 hs. de recibido deberá iniciar las actuaciones para emitir el instrumento legal que prohíba el ingreso a las instalaciones.

e) Representantes y otro personal dependiente de organizaciones sociales o deportivas que se encuentren en las instalaciones con motivo de competencias, capacitaciones, etc.: enviará informe en sobre cerrado a la Subdirección de Asuntos Legales, quien en el término de 24 hs. de recibido deberá iniciar las actuaciones para emitir el instrumento legal que prohíba el ingreso a las instalaciones.

f) Proveedores y terceros que presten servicios no deportivos permanentes o temporales en instalaciones de la misma: enviará informe en sobre cerrado a la Subdirección de Asuntos Legales, quien en el término de 24 hs. de recibido deberá iniciar las actuaciones para proceder a la rescisión del contrato y prohibición de ingreso a las instalaciones.

g) Visitantes: enviará informe en sobre cerrado a la Subdirección de Asuntos Legales, quien en el término de 24 hs. de recibido deberá iniciar las actuaciones para emitir el instrumento legal que prohíba el ingreso a las instalaciones.

Por ningún motivo la Subdirección de Asuntos Legales, volverá a citar a la víctima a prestar declaración.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

En todos los casos en que se dicte Resolución de Directorio, la Subdirección de Asuntos Legales deberá notificar fehacientemente al interesado, a la organización a la cual pertenece en caso de corresponder y remitir copia del instrumento legal a la Oficina de la Mujer Deportista.

8. DERIVACION DEL CASO AL POLO DE LA MUJER

El Equipo Técnico de la Oficina de la Mujer Deportista cesará su intervención sin más trámite y derivará el caso al Ministerio de la Mujer (Polo de la Mujer) cuando:

- La situación configurada haya dado lugar a sanciones administrativas, pero la víctima aun requiera apoyo psicológico.
- Cuando del relato de la presunta víctima surja que la situación configurada constituye un delito.