



1.- El **Foro Argentino de la Mujer en el Deporte** propone y coloca a disposición el presente “PROTOCOLO FAMUD DE ACCION INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO y DISCRIMINACION”. Este Protocolo busca ser una herramienta para poder ser adaptada en todas las Instituciones , Asociaciones, Federaciones, Confederaciones, quienes podrían adherirse al mismo.

El objeto de este Protocolo es brindar a las instituciones adheridas una herramienta para promover la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia a través de un marco institucional de orientación y referencia, para la actuación adecuada en situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género cuando la persona denunciante y/o víctima y/o agresora se encuentra de alguna manera vinculada con la Institución.

2.- **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este procedimiento rige para todas las relaciones humanas que se desarrollen dentro y fuera de las dependencia de las Instituciones según las personas detalladas posteriormente.

Además, en marco de comunicaciones contextualizadas sea a través de medio telefónicos, virtuales o nuevas tecnologías.

El presente protocolo ampara las situaciones de violencia intrafamiliar, en cuanto se asume el compromiso de activarlo en casos que las personas involucradas pertenezcan a la Institución, exista una denuncia previa, y se requiera la colaboración de una medida de protección a la víctima.



3.- **ALCANCE**

El presente procedimiento involucrara a todos las personas relacionadas de alguna forma a la institución, sean: socias / socios, directivas / directivos, autoridades, docentes, empleadas / empleados, contratadas / contratados , concesionarias/ concesionarios, visitantes , personal convocado eventualmente, trabajadoras / trabajadores de los medios de comunicación, árbitras / árbitros, y a toda aquella / aquel que se encuentre relacionado a la organización de alguna forma, sea en forma permanente, temporal o en carácter de visitante.

4.- **PRINCIPIOS RECTORES**

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

EQUIDAD: Todas las personas son iguales.

PREVENCION: La prevención como principal método de combatir las situaciones de violencia o discriminación mediante la difusión y campañas de formación.

RESPECTO Y CONFIDENCIALIDAD: Toda aquella persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad. Debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes a los hechos en cuestión. Evitando siempre la exposición pública de la persona que denuncia y de datos que permitan su identificación. A menos que dicha persona, solicite lo contrario.



NO REVICTIMIZACION:

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos. En la medida de lo posible, se realizara una única exposición.

ASESORAMIENTO:

La persona que se sienta víctima podrá ser asesorada siempre que en la Institución exista personal capacitado para ello. Caso contrario, podrá contar con acuerdos marcos con otras organizaciones especializadas en la materia para poder realizar un correcto abordaje.

5.- **OBJETIVOS**

Lograr en la institución un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo, hostigamiento, acoso y violencia por razones de género, orientación sexual e identidad de género, clase, étnia, nacionalidad , religión, pensamiento o expresión política, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

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

Generar un ambiente de contención y confianza a las personas afectadas.

Poner a disposición de las personas que se sientan víctimas, asesoramiento y asistencia que puedan requerir.

Promover acciones de sensibilización, difusión sobre la problemática. Fomentar acciones que eliminen la violencia de genero, acoso y abuso sexual, acoso deportivo y discriminación en todas sus expresiones.

Llevar registro de las situaciones que se puedan presentar a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.



6.- **EXCEPCION A LA CONFIDENCIALIDAD**

Solo se darán a conocer datos estrictamente necesarios para garantizar el debido derecho a defensa de la persona señalada como responsable de los hechos denunciados, cuando no exista trámite judicial en curso y se trate de un acto administrativo interno.

Cuando la situación fuera judicializada, y fuera requerido el testimonio pertinente.

7.- **INFRACCIONES**

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento o de violencia por razones de género, orientación sexual, clase, étnia, nacionalidad o religión serán consideradas como infracciones al régimen disciplinario correspondiente de cada Institución.

8.- **SITUACIONES**

Este Protocolo abarca y atiende las siguientes situaciones:

Toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal, en virtud a la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485)

Los delitos contra la integridad sexual tipificados en el Código Penal Argentino (abuso sexual simple, abuso sexual calificado, abuso sexual con acceso carnal)



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

Los hechos que por acción o comentario discriminen, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas por razón de su genero, identidad de genero, orientación sexual , por razones de religión, etnia, pensamiento o expresión política, discapacidad, que provoque daño, sufrimiento,miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

9.- CLASIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS

La siguiente tipificación tendrá carácter de referencia y de orientación para el procedimiento de acción y sanción respectiva.

Falta leve: Las conductas que se realizan verbalmente, escrita, simbólica, gestual, 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.

Falta media: Las conductas que se realizan verbalmente, escrita, simbólica, gestual, 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 que afecten negativamente al no aceptar invitaciones sexuales. Además cuando se trate de una persona con cargo superior, docente a un / a alumna/o, entrenador/ a a deportista. También califican como faltas graves las conductas descriptas en el punto a) realizadas en forma reiterada.



Falta alta: 1- Las conductas que comprendan violencia física y sexual, todo contacto físico no deseado, exhibicionismo corporal sexual. 2- En todos los supuestos mencionados en los puntos a y b donde la víctima sea menor de edad y la persona denunciada mayor.

10.- PERSONA RESPONSABLE. CREACION Y FUNCIONES DE UN DEPARTAMENTO DE GENERO

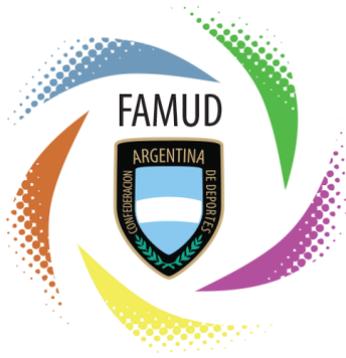
Será requisito poseer experiencia y/o formación en temas de discriminación y violencia de género.

Ahora bien, si la Institución no contara con una persona que pudiera acreditar formación en la temática, se podrá asignar el rol a un/a referente ad hoc u otra organización con experiencia quienes se encuentren cumpliendo dichas funciones en otro establecimiento.

En su caso podrá ser FAMUD quien brindará cooperación y el compromiso de brindarle la formación que requiere la calidad de Referente o Responsable.

Las Instituciones podrán formar un departamento específico para que cumplan las funciones prevención, capacitación, de recepción de consultas o denuncias, además de observación y seguimiento de las intervenciones, de gestión de medidas necesarias para la prosecución de los fines del procedimiento y de promoción de la concienciación y sensibilización de las problemáticas.

Además dentro de las funciones el departamento podrá orientar, asesorar, contener a las personas que se sientan víctimas de acoso en el deporte, violencia de género o discriminación.



Podrá brindar asesoría y contención a personas integrantes de la comunidad de la Institución hayan vivido situaciones de abuso, hostigamiento, acoso o violencia doméstica.

11.- **MEDIOS DE COMUNICACION POR CONSULTAS Y DENUNCIAS**

Las consultas y o denuncias, podrán ser realizadas por cualquier persona a la que le asisten los derechos vulnerados indicados en el presente protocolo. Como así también de terceras personas, que deberán ser ratificadas por las damnificadas.

Las mismas se podrán realizar por vía correo electrónico, al número de teléfono designado y mediante las redes sociales que deberán ser creadas para estos efectos y para contribuir con la visibilización de la temática.

12.- **PROCEDIMIENTO**

a) CONSULTAS. La persona consultante podrá informar una situación y requerir asesoramiento por las vías citadas. En este caso, la persona referente podrá optar por evacuar la consulta por el mismo medio o, en razón al mérito de la situación proponer una entrevista personal.

b) ENTREVISTA. La entrevista se realizará en un lugar a convenir, podrá ser dentro del ámbito de la Institución o fuera de ella, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

c) EVALUACION. Luego de la primer intervención, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de la voluntad de la/ el consultante, se podrá optar por:



- 1) Archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación;
- 2) Hacer un seguimiento y asesorar sobre el motivo de la consulta;
- 3) Acompañar la denuncia que decida realizar la consultante de acuerdo a los siguientes términos.

d) DENUNCIA. Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia. En caso positivo se elevará un informe con copia de la misma.

Se podrá realizar a pedido de la víctima una denuncia en el ámbito administrativo, en este caso se realizará un informe detallado de la situación, del derecho vulnerado y una evaluación de la situación con sugerencias y recomendaciones.

e) INFORME. A fin de confección el informe se deberá cumplir con la siguiente información: datos de la persona víctima, aunque para preservar la confidencialidad y garantías podrá colocarse las iniciales de nombre y apellido. Nombre y apellido, nro de socia/o de la persona señalada como responsable del hecho denunciado. Sumado a la descripción del hecho o situación , con las pruebas recabadas.

Además será fundamental sumarle toda acotación, sugerencias o encuadre con perspectiva de género , la posible calificación según las faltas determinadas por el protocolo y la propuesta de la sanción respectiva.

El informe debería ser elevado a la autoridad competente en aplicación de las normas disciplinarias en la institución. Podría ser entre otros el Departamento de Recursos Humanos, Departamento Legal, Comisión de Ética, Tribunal disciplinario, Comisión Directiva, Presidencia.

f) Etapa ante la autoridad competente de la Institución.



La autoridad competente para aplicación de las normas disciplinarias en la institución, sea Departamento de Recursos Humanos, Departamento Legal, Comisión de Ética, Tribunal disciplinario, Comisión Directiva, Presidencia, etc.: deberá resolver dictando una resolución y en su caso, aplicar la sanción correspondiente.

13.- **ETAPA DE SANCION**

Debemos aclarar que las sanciones que se aplicarán por ejecución del protocolo son ADMINISTRATIVAS, de acuerdo con el régimen disciplinario vigente en la Institución, independientes de las acciones judiciales que correspondan. Para determinar la sanción a aplicar, la autoridad competente de la organización deberá tener en cuenta que las mismas deberán ser justas y proporcionales.

Además en esta etapa se podría recomendar a la persona sancionada o ha sancionar la asistencia a dispositivos específicos, programas o capacitaciones para abordar la problemática en cuestión

En caso que las Instituciones u organizaciones no posean régimen disciplinario, supletoriamente se podrán aplicar las siguientes a modo de guía.

Para las faltas leves, se podrá aplicar un apercibimiento, una disculpa pública o privada.

Para las Faltas graves, correspondería quizás una suspensión.

Para las Faltas altas, la expulsión o desvinculación.

14.- **REGISTRO**



Se elaborará un registro con carácter confidencial de las intervenciones donde consten los siguientes elementos:

Datos personales de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización.

Descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia.

Observaciones y sugerencias.

Tal registro, además, permitirá promover diagnóstico permanentes de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización.

En caso que deba elevarse, ese registro será utilizado para realizar el informe de evaluación de la situación

15.- CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN

La institución se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada; así como también a fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género. Para ello podrá contar con el apoyo de FAMUD.

16.- ACUERDO MARCO

La Institución realizará la adhesión al manifiesto de Igualdad de Famud y la adhesión al presente protocolo.

Además podrá realiza convenios marco con diferentes organismos a fin de desarrollar y favorecer acciones de cooperación en ámbitos de mutuo interés y beneficio.