

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA ASOCIACIÓN DE HOCKEY DE BUENOS AIRES.

Introducción.

La Asociación de Hockey de Buenos Aires (en adelante “Asociación”) reconoce que 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 violencia de género 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.

El presente protocolo ha sido elaborado teniendo en consideración el siguiente marco normativo: 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).

La Asociación considera que las instituciones deportivas cumplen un rol social y cultural incuestionable en la vida de la sociedad en general y de los/las deportistas en particular, y resultan ser una parte esencial de la lucha contra todo tipo de violencia.

Artículo 1º. Objetivo General. El presente protocolo tiene por objeto garantizar que el hockey se desarrolle en 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.

Artículo 2º. Objetivos Específicos.

- a) Adoptar medidas de prevención como principal método para combatir las acciones enunciadas en el artículo 1.
- b) Establecer los procedimientos institucionales y los principios rectores para prevenir, abordar e intervenir en situaciones de violencia y/o discriminación con motivos de género.
- c) Promover acciones de sensibilización, difusión y capacitación sobre la problemática.
- d) 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.
- e) Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan

denunciar su situación a fin de hacerla cesar de inmediato.

f) Poner a disposición de las personas afectadas la orientación y asistencia que puedan requerir.

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

h) Sancionar a quienes ejerzan cualquier forma de violencia o discriminación.

i) Brindar asesoramiento a las instituciones afiliadas para que adopten protocolos internos de prevención e intervención ante situaciones de violencia de género.

Artículo 3°. Ámbito de aplicación. Este protocolo rige para todas las relaciones humanas que se desarrollen con motivo de un partido de hockey que sea organizado por la Asociación. Regirá, además, fuera del espacio físico donde se desarrolle el partido, en el marco de comunicaciones contextualizadas sea a través de medios telefónicos, virtuales o nuevas tecnologías.

Artículo 4°. Sujetos destinatarios. Este protocolo involucra las conductas realizadas o padecidas por los y las deportistas, socios/as, entrenadores/as, directivos/as y toda aquella persona relacionada a las instituciones afiliadas.

Artículo 5°. Conductas alcanzadas. 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, con los alcances de la Ley 26.743 de identidad de género.

Artículo 6°. Políticas de prevención. La Asociación, a través de la Comisión de Género, diseñará las políticas de prevención de la discriminación y violencia por motivos de género y la divulgación del presente Protocolo a las instituciones afiliadas.

Artículo 7°. Capacitación. La Asociación, a través de la Comisión de Género, desarrollará actividades tales como charlas, talleres y otras acciones, tendientes a capacitar y sensibilizar a todas las instituciones afiliadas en la problemática y su prevención. También, se brindará asesoramiento a las instituciones afiliadas para la elaboración de protocolos internos.

Artículo 8°. Principios rectores. Los procedimientos de prevención e intervención ante situaciones de violencia de género se registrarán bajo los siguientes principios rectores:

- a) *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.
- b) *Respeto y confidencialidad.* La persona que efectúe una consulta o 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 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.
- c) *No re-victimización.* Se evitará toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado a la persona denunciante, como consecuencia de la denuncia. En particular, se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, así como también toda conducta que, por la vía de acción, omisión, comunicación verbal o gestual, minimice, ridiculice o emita juicios de valor sobre la persona que denuncia o sobre sus dichos.
- d) *Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información.* Toda persona que denuncia una situación de violencia de género tiene derecho a la protección de sus datos personales y a que se mantengan bajo resguardo su identidad y el contenido de su denuncia. Los integrantes de la Asociación y miembros de las instituciones afiliadas involucradas, que intervengan en los casos están obligados a mantener la confidencialidad de la información y a manejar con estricta reserva la documentación y gestión de la información vinculada al trámite. Se informará a la persona denunciada y a los/as testigos que la difusión pública y comunicación indiscriminada de datos relativos a la denuncia será considerada falta grave.
- e) *Protección de la persona denunciante y de los/as testigos.* Se deberán adoptar aquellas medidas necesarias para hacer cesar la situación de violencia de género denunciada, evitar represalias como consecuencia de la denuncia y garantizar el

normal desarrollo del procedimiento.

- f) *Transparencia*: el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- g) *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.
- h) *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.
- i) *Equidad*: todas las personas son iguales.
- j) *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.

Artículo 9º. Intervención de la Comisión de Género. Funciones y facultades. La Asociación faculta a la Comisión de Género para la recepción, derivación y trámite de las consultas y denuncias de situaciones comprendidas en este Protocolo.

Son funciones de la Comisión de Género:

- a) Brindar orientación y asesoramiento a las personas que consulten o deseen denunciar hechos de violencia de género.
- b) Gestionar la cuenta de correo electrónico o líneas telefónicas habilitadas paratal efecto.
- c) Asesorar y evaluar cuál es el procedimiento más adecuado para el caso.
- d) Promover acciones que tengan por objeto remover prácticas o conductas alcanzadas por este protocolo.
- e) Evaluar la procedencia de la derivación del caso a un procedimiento restaurativo, tendiente a reparar el daño, reconciliar o restaurar la relación, según sea el interés y posibilidades, siempre y cuando medie la expresa conformidad de la persona afectada.
- f) Colaborar en el seguimiento de los acuerdos arribados en el marco de procedimientos restaurativos y de los casos en los que haya intervenido.
- g) Recolectar información con fines estadísticos.

Para el cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Género podrá solicitar colaboración al Consejo Directivo a fin de que determine la derivación que, por las particularidades del caso, sea pertinente.

En caso de que la distancia y/o protocolos sanitarios vigentes impidan una entrevista presencial, la comunicación con la Comisión de Género se realizará telefónicamente o mediante videoconferencia o videollamada.

Artículo 10º. Inicio de la intervención.

a) La intervención se iniciará a partir de la recepción de consultas y/o denuncias en el mail designado a tales fines. Asimismo, la Asociación 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.

b) Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas de forma directa por la persona afectada o, de forma indirecta, a través de la remisión de la denuncia por la institución afiliada donde pertenezca la persona afectada.

Artículo 11°. Procedimiento.

a) Primera intervención: Una vez iniciada la intervención, la Comisión de Género podrá optar por evacuar la consulta por el mismo medio que fue realizada o, en razón al mérito de la situación denunciada, proponer una entrevista personal, que podrá ser consentida o rechazada por quien consulta. De hacerse, la entrevista se realizará de forma presencial en la sede de la Asociación o virtual, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

b) Trámite: luego de la primera intervención, se hará una evaluación de pertinencia y según la manifestación de la voluntad de quien consulta/denuncia, se podrá optar por: (i) brindar orientación y asesoría sobre el motivo de la consulta, haciendo un seguimiento de la/s denuncia/s y/o consulta/s efectuadas; (ii) acompañar la denuncia que decida realizar la persona consultante de acuerdo con los términos que se detallan en el pto. c) a continuación; (iii) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación.

c) 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 continuar, asimismo, a pedido de la víctima y en caso de que se encuentren involucradas dos o más instituciones afiliadas, el trámite de la denuncia administrativa ante la Asociación, con la intervención de la Comisión de Género. En caso de estar implicados niñas, niños o adolescentes (en adelante NNyA), 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 los NNyA indique que dicha notificación y/o participación, resulte perjudicial para ellos. En este caso, la presencia de sus adultos responsables y representantes legales se podrá suplir con la intervención de la autoridad administrativa local en materia de derechos de la niñez y adolescencia.

d) Informe: en caso de que la denuncia prospere de forma administrativa, la Comisión de Género realizará un informe con las consideraciones pertinentes de la situación, con sugerencias y recomendaciones, y del derecho vulnerado; y se presentará ante el Consejo Directivo de la Asociación con el fin de que se proceda acorde a la normativa vigente.

e) Registro: la Comisión de Género deberá llevar un registro pormenorizado con carácter confidencial de sus intervenciones en lo que al Procedimiento refiere.

f) 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.

Artículo 12°. Libertad probatoria. Para acreditar los hechos denunciados regirá el principio de amplia libertad probatoria, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan las distintas conductas contempladas en este Protocolo

y quiénes son sus naturales testigos.

Artículo 13°. Reglas de prueba. No se admitirá prueba referida a los antecedentes o conductas de la persona denunciante que no se encuentre vinculada o no resulte pertinente para esclarecer el hecho denunciado.

Cuando se investiguen hechos de violencia sexual, el consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona denunciante cuando la fuerza, la amenaza, la coacción o el aprovechamiento coercitivo del entorno haya impedido brindar un genuino consentimiento. Tampoco se podrá investigar, producir prueba o realizar interrogatorios dirigidos a indagar acerca del pasado sexual de quien presentó la denuncia, o aspectos de su vida privada que no tengan vinculación con los hechos investigados.

Artículo 14°. Encuentros entre la persona denunciante y la denunciada. No se podrá realizar ningún acto ni audiencia que implique la concurrencia conjunta o simultánea de la persona denunciante y la denunciada. A tales efectos, deberá disponerse la realización de dichos actos en horarios y/o espacios que impidan el encuentro o la mera potencialidad del encuentro. Cuando se trate de la declaración de la persona denunciante o de actos definitivos e irreproducibles a los que deban asistir la persona denunciante y la denunciada, se adoptarán las medidas apropiadas para evitar el contacto entre ellas

Artículo 15°. Tipos de faltas. La Comisión de Género, al momento de elevar el informe de su actuación al Consejo Directivo de la Asociación, en el marco de una denuncia por violencia de género, podrá encuadrar los hechos denunciados, según el siguiente ordenamiento no taxativo:

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.

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.

Artículo 16°. Medidas disciplinarias, preventivas y de protección. La Asociación se encuentra facultada a adoptar las siguientes medidas, que también, podrán ser sugeridas por la Comisión de Género:

a) Medidas disciplinarias: Obligatoriedad de participación en capacitaciones, espacios de reflexión, tratamiento psicológico y/o dispositivos de abordaje institucionales para

varones que ejercen violencia; Apercibimiento; Suspensión; Prohibición de acceso a las dependencias o anexos de las instituciones afiliadas por el tiempo que se determine pertinente; en caso de trámite judicial de la denuncia, derivación del caso al Tribunal de Disciplina.

b) Medidas preventivas y de protección: Proporcionar información y capacitación acerca de los peligros y los riesgos de violencia y acoso identificados y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes; adoptar toda medida que se considere viable y pertinente a los fines de proteger a la víctima, incluso para evitar el contacto entre los/as involucrados/as en todas las dependencias y anexos de la institución afiliada, si ese contacto expusiese a la víctima a una situación de vulnerabilidad; ofrecer 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.

Artículo 17°. Registro. La Comisión de Género debe llevar un registro con las intervenciones en casos en los que se aplique este Protocolo, con el propósito de sistematizar los datos, constituir una base informativa de las intervenciones realizadas, y permitir el diagnóstico de la magnitud y características de las situaciones abarcadas en este Protocolo y su evolución en el tiempo.

El Registro asegurará la confidencialidad de aquellos datos que, de manera directa o indirecta, permitan identificar a la persona denunciante o a la denuncia.