



Protocolo de intervención Institucional ante informes y otras situaciones por violencia de género, acoso sexual y discriminación por razones de género de la Asociación Atlética Argentinos Juniors

El presente Protocolo tiene como base las siguientes normas internacionales y nacionales en la materia: Declaración Universal de Derechos Humanos; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención sobre los Derechos del Niño; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia; Constitución Nacional; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, 1979) con jerarquía constitucional en Argentina (artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional) del sistema de protección de las Naciones Unidas; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994) del sistema interamericano de protección; la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus protocolos facultativos, y los Principios de Yogyakarta “Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género”(Naciones Unidas, 2016); Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley No. 26.485); Resolución No. 2807 (XLIII-O/13) de la Asamblea General de la OEA sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género; Ley de identidad de género (Ley No. 26.743); Ley 26.364 de Sanción y Prevención de la Trata de Personas y Asistencia a las Víctimas; Ley 26.150 - Programa



Nacional de Educación Sexual Integral (2006); Ley 27.363 “Privación de la Responsabilidad Parental para el femicida condenado” (2017); Ley 27.352 que modifica el Art. 119 del Código Penal sobre abuso sexual (2017) y Ley N° 26.879 de Creación del Registro nacional de datos genéticos vinculados a delitos contra la integridad sexual y su Decreto Reglamentario Nro. 522/2017.

En función de lo estipulado por el art. 4 de la ley 26.485: ***Se entiende por violencia contra las mujeres 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.***

Los objetivos del presente Protocolo son:

- Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia en todas sus formas, por razones de identidad sexual y de género, 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 para que las personas afectadas puedan informar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.



- Conformar un “Equipo de Acompañamiento” que se encuentre a disposición de las personas afectadas en la medida en que lo estime pertinente. (ver Artículo 1 página 3 párrafo 3)
- Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada.
- Fomentar y favorecer acciones que eliminen todo tipo de violencia: simbólica, psicológica y física, por razones de género u orientación sexual en el marco de las relaciones que se entablan dentro de la Asociación Atlética Argentinos Juniors.
- Problematizar sobre la remoción de patrones socio culturales que promueven la desigualdad de género y asimetría en las relaciones de poder.

Los principios rectores del presente Protocolo son:

- **Acompañamiento a la persona informante.** Se le brindará a la persona informante el acompañamiento y la información necesaria para que pueda canalizar la situación con el fin de hacerla cesar de inmediato.
- **Confidencialidad, respeto y privacidad.** La persona que efectúe el relato de los hechos será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de lo sucedido.
- **No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que informa o los datos que permitan identificarla.
- **Prevención.** Se articularán medidas para prevenir situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de formación.



- **Creación de una “Comisión de Género y Equidad”**, para el trabajo de difusión prevención y concientización, que además contará con un “Equipo de Acompañamiento” para la aplicación del presente Protocolo.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación, vigencia y Equipo de Acompañamiento

Este procedimiento rige para las relaciones laborales, recreativas, educativas y deportivas, y toda acción que se desarrolle en el marco de cualquier predio de la Asociación Atlética Argentinos Juniors (en adelante, “AAAJ”).

El presente protocolo y sus modificaciones entrarán en vigencia a partir de los 5 días hábiles desde su correspondiente aprobación por parte de la Asamblea de Representantes de AAJ, habiendo sido previamente aprobado por la Comisión Directiva.

En el mismo acto de aprobación del presente protocolo, la Comisión Directiva designará a las y los integrantes del “Equipo de Acompañamiento”, en base a una lista de postulantes preseleccionados por la “Comisión de Género y Equidad”. Las y los integrantes del Equipo deberán cumplir los mismos requisitos que los exigidos en el Estatuto de AAJ para ser candidato en las elecciones, y no podrán ser directivos/as o empleados/as. Estará integrada por tres miembros titulares. Las y los integrantes estarán en funciones en forma irrevocable hasta que cese el mandato de la Comisión Directiva que las/os designó, pero se extenderá hasta la designación de una nueva integración por parte de la Comisión Directiva entrante. En caso de vacancia, la Comisión Directiva, con el aval de la Comisión de Género y Equidad, designará a un/a nuevo/a



integrante. Los medios de comunicación con el Equipo de acompañamiento serán una casilla de correo protocolodegenero@argentinosjuniors.com.ar y un WhatsApp a designar, de uso exclusivo del “Equipo de Acompañamiento”

NOTA ACLARATORIA: las normativas y accionares de este protocolo no pueden ir por encima de determinaciones legales externas a la institución. Por ejemplo, en caso de existir una perimetral sobre un socio/a, de parte de otra persona asociada, tendrá total derecho y prioridad a estar en las instalaciones la persona denunciante, y se le impedirá la entrada a la persona con medida perimetral en acuerdo con lo que indique la ley. La existencia de este tipo de restricciones debe ser informada ante las autoridades del club a fin de determinar medidas consecuentemente.

Artículo 2.- Sujetos.

Este procedimiento involucra a los comportamientos y acciones realizadas por empleadas/os, profesores/as, capacitadores/as y dirigentes/as de AAAJ cualquiera sea su condición laboral, así como por asociados/as, invitados/as que hayan ingresado en cualquier predio de AAAJ o terceras personas que presten servicios permanentes o temporales en dichas instalaciones.

Artículo 3.- Situaciones.

Este procedimiento incluye situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o identidad de género, orientación sexual y expresión de género, que tengan por objeto o por resultado,



excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluida la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Las situaciones comprenden:

a. Violencia basada en el género: se entiende por violencia de género cualquier acto violento o agresivo, tanto físico como psicológico, ejercido contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación, expresión o identidad sexual, sexo o género que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o personal.

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

Artículo 4.- Contexto de realización.

Las situaciones comprendidas en el artículo anterior se tendrán por realizadas cuando se produzcan dentro de los límites de cualquier predio de AAAJ o a través de medios telefónicos, virtuales o digitales.



Artículo 5.- Faltas.

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencia por razones de identidad de género y/o de orientación sexual serán consideradas una falta en los términos del Estatuto y serán sometidas para su resolución al Tribunal Disciplinario de acuerdo con las disposiciones y los procedimientos vigentes.

Clasificación de las conductas

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

a) Falta leve: Las conductas que se realizan en forma verbal, 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.

b) Falta media: Las conductas que se realizan en forma verbal, 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 medie una relación desigual de poder, cuando se trate de un superior en cargo.

c) Falta alta: 1. Las conductas de abuso sexual, de 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.

NOTA ACLARATORIA: En todas las situaciones ya mencionadas se considerará un agravante el hecho de que el/la perpetrador/a sea una figura pública del club, entendiendo que en toda intervención representa a la institución.

Artículo 6.- Intervención ante informes.

Toda persona que sienta que ha sido afectada por una situación de las descritas en el artículo 3 en los contextos descriptos en el artículo 4 podrá presentar un informe o nota haciendo referencia al presente Protocolo ante el “Equipo de Acompañamiento”, por los medios antes mencionados o al referente institucional más cercano al ámbito de la situación quienes darán intervención al “Equipo de Acompañamiento”. En particular, podrán recibir informes, en forma oral o por escrito las personas asignadas que integren el “Equipo de Acompañamiento” que designe la Comisión Directiva. Asimismo, cualquier tercero con conocimiento de los hechos podrá presentar un informe previa acreditación de su identidad, pero luego los hechos deberán ser ratificados por la persona directamente afectada. El tratamiento de los informes será estrictamente confidencial, y este aspecto se deberá hacer saber a la persona informante y a la persona directamente afectada en la primera intervención.

El “Equipo de Acompañamiento” labrará un acta de todo lo actuado en el cumplimiento de sus funciones de acompañamiento, contención y asesoramiento en cuestiones de violencia, discriminación y hostigamiento por razones de género, a las personas que así lo requieran. En cualquier



caso que el asesoramiento y acompañamiento requiera traslados u otro tipo de gastos administrativos la institución arbitrará los medios necesarios.

Para recibir informes se utilizará la dirección de correo electrónico protocolodegenero@argentinosjuniors.com.ar y un WhatsApp a designar, de uso exclusivo. Dichos medios de contacto serán oportunamente difundidos y estarán publicados de forma visible en el sitio web de AAAJ y en el aviso que figura en el Anexo del presente, así como en las demás redes sociales de comunicación con las asociadas y los asociados. El texto del presente Protocolo se difundirá por dichos medios y allí también se incluirá un enlace a la dirección de correo electrónico y/o número telefónico para recibir informes.

Artículo 7.- Procedimiento.

1. Modalidad. La persona informante podrá articular su acción por cualquiera de las vías establecidas en el artículo anterior. La persona que recibe el informe podrá optar por responder por correo electrónico, si hubiera sido recibido por ese medio, o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona informante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer acompañamiento por vía electrónica, la persona informante podrá solicitar una entrevista presencial para lo cual la persona que recibe el informe deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, salvo que, por razones relativas a la persona informante se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en las instalaciones de AAAJ



en un espacio que el club destinará exclusivamente a dicho fin, en un clima de privacidad e intimidad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se informa, podrá elegirse otro espacio. En todos los casos, se elaborará un registro con carácter confidencial de las intervenciones donde consten los siguientes elementos:

- Datos personales de la persona consultante o informante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización.
 - Descripción de la intervención realizada por el Equipo de acompañamiento.
2. Consentimiento informado. Se deberá actuar con suma cautela y respeto por la decisión de quien consulta, informándole que no se procederá sin su aprobación y que, si lo desea, no se intentará un nuevo contacto, aunque se deberá dejar en claro y registrado en el acta, que el recurso de acompañamiento y la orientación siempre estarán disponibles.
 3. Trámite. Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, la persona que recibe el informe, de acuerdo con el contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona informante, podrán optar por: 1) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; 2) hacer un seguimiento de la situación evaluando la posibilidad de dar intervención al Tribunal de Disciplina si fuera un caso previsto en el estatuto de AAAJ; 3) acompañar a la persona informante brindándole el apoyo y la información que tenga a su disposición para la persecución de la acción por otras vías ajenas a AAAJ.



Artículo 8.- Acciones ante el Tribunal Disciplinario.

Una vez elevado el informe ante el Tribunal Disciplinario, se elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona informante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su re victimización; b) descripción de la situación por la cual se presentó el informe; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención, acompañamiento y ayuda; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas. Será facultad del Tribunal Disciplinario, si encuentra motivos fundados para afirmar que se cometió una falta en los términos del artículo 5, emitir una resolución que podrá incluir la recomendación de despido con causa del empleado/a involucrado/a, y la aplicación de las sanciones estatutarias, incluida la expulsión con causa, contra el/la asociado/a involucrado/a.

Artículo 9.- Campaña de prevención y formación.

A los efectos de difundir los objetivos del presente Protocolo, los procedimientos y las sanciones, y en el marco de las funciones de la Comisión de Género y Equidad y sus actividades pertinentes, AAJJ representada por sus autoridades se compromete a hacer visible en lugares de acceso común - pasillos, vestuarios, áreas de descanso, etc.- de los predios cartelera informativa, y a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación de género en todos los predios. En particular, se brindarán capacitaciones



obligatorias sostenidas en el marco de un plan de prevención de la violencia por motivos de género, con charlas y talleres a asociados/as, empleados/as, profesores/as, capacitadores/as y dirigentes/as de AAAJ, cualquiera sea su relación con la institución o condición laboral.