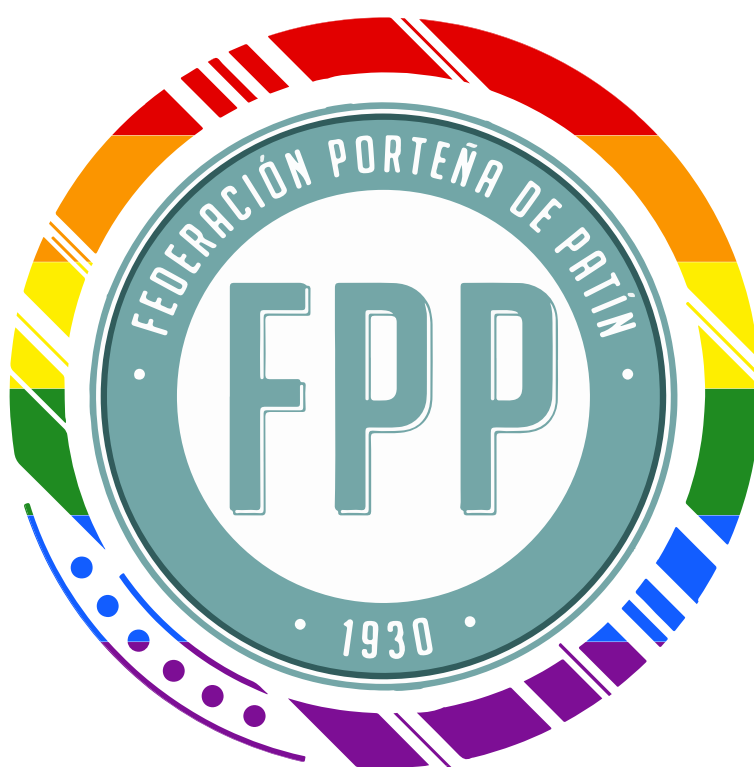


DEPARTAMENTO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD



FEDERACIÓN PORTEÑA DE PATÍN

Email: igualdad.fpp@gmail.com

IGUALDAD DE GENERO

Las desigualdades en materia de genero responden a las asimetrías de roles asignados a las personas en función a su género, orientación sexual, expresión e identidad de género. Esto se significa como norma, se aprende y se institucionaliza. La FEDERACION PORTEÑA DE PATIN, como institución deportiva , no es ajena a esta problemática y convive con ella. Pero también se debe a su historia de compromiso político y transformador. En atención a ello y dado que en los últimos años se ha evidenciado en la sociedad y particularmente en el ámbito de deporte, la necesidad de reparar esas desigualdades con el fin de construir una sociedad que garantice derechos y oportunidades en términos igualitarios, visibilizando de manera continua estas problemáticas, es que consideramos a nuestra institución, un actor fundamentales para dar respuestas a estas demandas. Por y para ello se ha creado el Departamento de Genero y Diversidad-

FUNDAMENTOS:

La violencia basada en el género constituye una de las vulneraciones de los Derechos Humanos Universales más graves de nuestra sociedad. Por ello, el punto de partida para atender de manera integral estas las desigualdades, no pueden dejar de comprenderse en el marco de las

Convenciones y Pactos Internacionales incorporados a nuestra Constitución Nacional, que habilitan un amplio marco legal para afrontar la problemática desde los Derechos Humanos y la perspectiva de género. Así como el Estado está obligado a garantizar el ejercicio pleno de estos derechos, promoviendo y facilitando los mecanismos de acceso a la justicia y de su abordaje integral, el desempeño de otros actores sociales resulta fundamental para erradicarla. Por lo tanto, la prevención e intervención en situaciones de violencia y toda forma de discriminación contra mujeres, hombres, niñas y niños se convierte en una tarea de responsabilidad colectiva, siendo nuestra meta : PREVENIR, ABORDAR Y ERRADICAR las situaciones de violencia y discriminación por razones de género, orientación sexual e identidad de género que ocurran en el ámbito de la FEDERACION PORTEÑA DE PATIN.

OBJETIVOS:

Nuestra tarea se enmarca en la necesidad de generar una herramienta que establezca principios, pautas y mecanismos institucionales de acción, prevención, intervención y protección ante estas situaciones, propiciando el desarrollo de relaciones de respeto e igualdad entre las personas que lo transitan y generando un ámbito institucional libre de todo tipo de violencias. La desigualdad, la discriminación y las violencias

por razones de género atraviesan a toda la sociedad y las instituciones deportivas no quedan ajenas a ello.

PROTOCOLO:

Este protocolo se presenta como una herramienta necesaria para fortalecer medidas preventivas y para dar respuestas institucionales a las situaciones de violencia que sean detectadas en el ámbito de la Federación Porteña de Patín y sus afiliados. Nos permitirá accionar en casos concretos y al mismo tiempo, promover la reflexión y deconstrucción de prácticas discriminatorias, la visibilización de las violencias naturalizadas, y la construcción de vínculos sociales basados en el respeto y la igualdad, transformando nuestra institución y con ello a la sociedad.

NORMATIVA:

La normativa internacional y nacional es concluyente en la protección contra la violencia y discriminación por razones de género. En este sentido, este Protocolo encuentra fundamento en lo establecido especialmente en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para); 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 interpersonales; la Ley N° 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes; la Ley N° 26.150 de Educación Sexual Integral; la Ley N° 26.743, de Identidad de género y la Ley 27.499 “Ley Micaela” de capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, entre otras normas. En tanto institución social, deportiva y formativa, la Federación Porteña de Patín tiene la responsabilidad de dar una respuesta integral a la violencia de género, y a cualquier forma de discriminación en pos de garantizar el cumplimiento de dicha normativa. Continuando en esa línea, a través de la aprobación de este Protocolo de Prevención e Intervención, la Federación Porteña de Patín, fiel a su historia y a los valores que han forjado su identidad, refuerza su compromiso en la lucha contra todo tipo de violencias y en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, donde todas las personas tengan los mismos derechos y oportunidades, y puedan vivir y desarrollarse libre y plenamente.

DISPOSICIONES GENERALES:

ARTICULO 1- Este protocolo tiene como finalidad:

a) Garantizar en el ámbito institucional de la FEDERACION PORTEÑA DE PATIN y SUS AFLIADAS un ambiente libre de discriminación y violencia por razones de identidad sexual y/o de géneros, promoviendo condiciones de equidad.

b) Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales.

c) Prevenir toda situación que implique violencia y discriminación por razones de género.

d) Establecer pautas, principios, dinámicas y procedimientos institucionales para intervenir en situaciones de discriminación y violencia por razones de géneros en todo el ámbito de la FEDERACION PORTEÑA DE PATIN y SUS AFLIADAS.

e) Fomentar y favorecer acciones que eliminen las violencias, el acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual.

f) Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.

g) Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y la asistencia necesarios a fin de activar los mecanismos de protección previstos en la normativa vigente en la materia.

ARTICULO 2: Ámbito de Aplicación:

Este protocolo será de aplicación cuando las conductas de violencia y/o discriminación ocurran en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

a) Cualquiera de los emplazamientos físicos de la Federación Porteña de Patín y / o sus afiliadas, ya sea en sus dependencias, anexos o filiales.

b) En el marco de actividades organizadas o supervisadas por la institución.

c) Fuera del espacio físico de la Federación Porteña de Patín y/o sus afiliadas, sus dependencias, anexos, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, que estén contextualizadas en el marco de las actividades institucionales, sociales y/o deportivas.

El presente protocolo es complementario y no reemplaza ni limita la aplicación de las normativas específicas vigentes en la materia sustanciadas ante el Tribunal de disciplina.

ARTÍCULO 3: Sujetos.

Este procedimiento involucra a las conductas realizadas por las personas que se desempeñen en la institución como dirigentes y demás autoridades, jueces, delegados, empleados/as, deportistas, profesores/as, colaboradores/as o personal cualquiera sea su vinculación laboral; asociados/as y toda aquella persona que afiliada a nuestra institución, ya sea que se encuentre relacionada a la misma o participe en sus actividades, sea en forma permanente, temporal o en carácter de visitante.

ARTÍCULO 4.- Conductas Comprendidas:

a) Activarán el presente Protocolo todas aquellas situaciones de violencia y discriminación basadas en el género o en el sexo de la persona, su orientación sexual, su identidad o expresión de género que tengan por objeto o como resultado excluir, restringir, limitar, menoscabar, degradar, ofender, afectar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos.

b) De conformidad con el artículo 4º de la Ley 26.485 citada en los fundamentos del presente, se incluye y reprocha 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 la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de la mujer y/o disidencia. Asimismo, se considera violencia indirecta, a los efectos del presente Protocolo, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer y/o disidencia en desventaja con respecto al varón.

c) De acuerdo al artículo 5º de la Ley 26.485, quedan especialmente comprendidos en la definición de violencia del inciso precedente, los siguientes tipos de violencia en las diferentes modalidades previstas en dicha normativa:

1. - Física: La que se emplea contra los cuerpos produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física de esos cuerpos.

2. - 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 las acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento.

3. Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o 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 de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de personas.

4. Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de los bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

5. 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 y disidencias en la sociedad.

6. Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad tanto de varones como mujeres.

7. Los delitos contra la integridad sexual tipificados en el Código Penal Argentino.

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

Los conceptos antes mencionados son meramente enunciativos, y deberán interpretarse de manera amplia, siempre priorizando la integridad física, psíquica, emocional, sexual, económica, y patrimonial de los sujetos afectados.-

ARTICULO 5: Principios Rectores

a) Asesoramiento gratuito: La persona afectada podrá recibir asesoramiento de manera gratuita de parte del área competentes “DEPARTAMENTO DE GENERO Y DIVERSIDAD” que para este fin ha articulado la Federación Porteña de Patín.-

b) Evitar la revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla. Se evitarán consultas innecesarias, como así también realizar cuestionamientos referidos a sus antecedentes o conductas no relacionadas puntualmente con el hecho denunciado.

c) Consentimiento informado: Se brindará, de manera clara y detallada, en un entorno de confianza, la información referida a las implicancias de la exposición del hecho, habilitando la libre elección de la persona afectada rechazar la intervención. No se procederá sin su aprobación y bajo ninguna circunstancia, a avanzar en la resolución de los hechos.

d) Respeto y confidencialidad: Se garantiza la reserva y confidencialidad respecto a la información de los hechos y las personas involucradas. Sin embargo, con el consentimiento de la persona afectada, la información podrá ser utilizada con el exclusivo propósito de adoptar medidas específicas de protección, prevención o eventual sanción de violencias y discriminación. Se informará a la persona consultante acerca de las excepciones a la confidencialidad, ante requerimientos especiales de autoridades judiciales y/o a fin de garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señalada/s como

responsable/s de los hechos denunciados, en cuyo caso sólo se darán a conocer datos estrictamente necesarios, cuando no exista trámite judicial en curso y se trate de un acto administrativo interno.

e) Diligencia y celeridad: La atención, acción y resolución de cada hecho se realizará atendiendo a las exigencias de diligencia y celeridad, procurando que el procedimiento sea tramitado evitando dilaciones innecesarias y completado en el menor tiempo posible .

f) Contención y acompañamiento: La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta o denuncia realizada.

g) Intervención con perspectiva de género: Toda la intervención desplegada deberá realizarse desde esta perspectiva, considerando la desigualdad estructural basada en el género existente en la sociedad, como así también la existencia de patrones socioculturales estereotipados que resultan el fundamento de diversas prácticas violentas y/o discriminatorias.

ARTICULO 6: Infracciones

Todas las acciones y conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento y/o de violencia por razones género,

orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en base a lo enunciado en el artículo 4, serán consideradas como infracciones dando lugar, cuando así correspondiere, a la aplicación del régimen disciplinario del Estatuto vigente. Cuando no correspondiere la aplicación del régimen disciplinario del Estatuto vigente por no tratarse de afiliadas y/o afiliados a la Institución, El Honorable Consejo Directivo aplicará, en caso de corresponder y previa sustanciación del procedimiento pertinente, las medidas y sanciones de acuerdo a la gravedad de los hechos. Este criterio se contemplará en una cláusula especial de rescisión, en todos los contratos que celebre la institución con personas humanas, sean de trabajo, locación de servicios, locación de obra o análogos, especialmente en aquellos que se celebren en el marco de la actividad deportiva profesional.

ARTÍCULO 7.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN.

El Honorable Consejo Directivo, a través del Departamento de Género y Diversidad, será autoridad de aplicación del presente Protocolo. Toda persona que, en el marco de sus funciones en la institución, tomare conocimiento de una situación de violencia y/o discriminación por razones de identidad de género y/u orientación sexual, deberá dar inmediata intervención a la autoridad de

aplicación, aportando los elementos de conocimiento con que se cuente, a fin de poner en funcionamiento el procedimiento establecido en este protocolo.

ARTÍCULO 8.- Procedimiento:

a) Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona que encuentre vulnerados sus derechos por las situaciones contempladas en este protocolo, y/o por terceras personas con conocimiento directo de tales hechos. En caso de denuncias realizadas por terceros/as, éstas deberán ser ratificadas por la/s persona/s directamente afectada/s, para lo cual se pondrá a disposición de la/s misma/s el espacio de escucha y acompañamiento. Las consultas podrán realizarse a través de correo electrónico y/o redes sociales del Departamento de Género y Diversidad , que deberán ser ampliamente difundidas junto al presente Protocolo en todas las instalaciones afiliadas a la Federación Porteña de Patín y publicadas en sus sitios webs y redes sociales, en un link, pestaña o banner fácilmente accesible. Las denuncias sólo podrán efectuarse a través de correo electrónico del DEPARTAMENTO DE GENERO Y DIVERSIDAD: igualdad.fpp@gmail.com o mediante nota en soporte papel presentada en la Secretaría General de la Federación Porteña de Patin , en sobre cerrado, solicitando la intervención del

DEPARTAMENTO DE GENERO Y DIVERSIDAD en el marco de actuación del presente protocolo.

b) ENTREVISTA: Recibida la consulta y/o denuncia, se podrá evacuar por el mismo medio o bien, de considerarse pertinente, proponer a la persona consultante una entrevista personal, o por medios tecnológicos (Zoom , Teams , SkYpe o similar) que ésta podrá consentir o rechazar. La entrevista se realizará en un día y horario acordado, respetando los principios rectores de intervención y las condiciones para que la misma pueda llevarse a cabo en un ámbito de intimidad y privacidad y confidencialidad. A requerimiento de la persona consultante, podrá llevarse a cabo en otro espacio, dentro o fuera del ámbito institucional.

c) TRÁMITE: Se llevará un registro escrito sobre todo lo actuado. Luego de la primera intervención, de acuerdo a la situación planteada, la evaluación de pertinencia y la manifestación de la voluntad de la persona consultante, el DEPARTAMENTO GENERO Y DIVERSIDAD podrá:

1- Proponer al Honorable Consejo Directivo archivar y/o redireccionar el trámite en caso de no pertinencia de la situación;

2- Asesorar sobre el motivo de consulta;

3- Proponer al Honorable Consejo Directivo una estrategia de intervención, acompañamiento y seguimiento en los casos que así lo amerite. Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia. Las medidas de protección que el DEPARTAMENTO proponga implementar al Honorable Consejo Directivo en el marco del procedimiento interno, podrán efectivizarse, en el caso que correspondiere y así lo resuelva el Honorable Consejo Directivo, aún en el caso de que no se hayan iniciado acciones judiciales.

d) INFORME: Si la persona consultante decide realizar una denuncia en el ámbito disciplinario interno de la institución, en un marco de extrema reserva y confidencialidad de las identidades de la/s persona/s que esté/n involucrada/s, se elaborará un informe detallado de la situación, acompañando copia de la denuncia si la hubiera, con un proyecto de dictamen sobre las medidas que se estimen necesarias a fin de hacer cesar la situación de violencia y/o discriminación en el ámbito institucional y resguardar la seguridad de la/s persona/s denunciante/s. El mismo se elevará a conocimiento del Honorable Consejo Directivo y de las Áreas que correspondan. Una vez recepcionado dicho informe. La persona denunciante tiene derecho a notificarse de los avances y resoluciones acerca de su caso.

e) DICTAMEN : Luego de elevado el informe y en un el marco de extrema reserva y confidencialidad de las identidades de la/s persona/s que esté/n involucrada/s se pondrá en conocimiento a la totalidad del Departamento de Genero y Diversidad, Honorable Consejo Directivo, Tribunal de Disciplina y Mesa de Trabajo que conformen en su totalidad el Área sobre los hechos o situaciones consultadas y/o denunciadas. En un plazo no mayor a 15 (quince) días, de elevado el informe, los miembros deberán elaborar un dictamen debidamente fundado donde consten: fecha del suceso, fecha del dictamen, descripción de los hechos, individualización de los sujetos involucrados, y una recomendación sobre la actuación futura que se considera que debe llevar adelante el órgano/área correspondiente. En ninguna situación el Departamento de Genero y Diversidad se verá exento de emitir un dictamen. -

ARTÍCULO 9.- Continuidad de contacto entre personas involucradas.

En el caso que la/s persona/s consultante/s y/o denunciante/s y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones estuvieran y/o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, institucionales y/o deportivas, y considerando que evitarlo expondría a la/s persona/s denunciante/s a una situación de vulnerabilidad donde se ponga en

juego su permanencia y/o continuidad en la relación laboral, institucional y/o deportiva, las autoridades del Área correspondiente resolverán conjuntamente con la/s persona/s denunciante/s y con el asesoramiento del DEPARTAMENTO DE GENERO Y DIVERSIDAD, la mejor estrategia para protegerla/s de forma tal que no resulte obstruido el normal desarrollo laboral, institucional y/o deportivo.

ARTÍCULO 10.- Medidas Urgentes:

En el marco de su intervención, EL DEPARTAMENTO DE GENERO Y DIVERSIDAD podrá solicitar al HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO, la adopción de medidas preventivas urgentes cuando la situación lo requiera. En los casos en los que existan medidas cautelares de prohibición de acercamiento entre los sujetos establecidos en el artículo 3º del presente Protocolo, la Institución deberá cumplirlas inmediatamente a partir de la presentación de la copia de la resolución judicial que establece esta medida, hasta finalizar su vigencia.

ARTÍCULO 11.- Registro.

EL DEPARTAMENTO DE GENERO Y DIVERSIDAD elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- a) Datos personales relevantes de la/s persona/s consultante/s y/o denunciante/s. Se utilizarán sus iniciales para resguardar su privacidad y evitar la revictimización;
- b) Descripción de la situación por la cual se consulta y/o denuncia; c) Evaluación de la situación;
- c) Observaciones, sugerencias y estrategias de intervención;
- d) Tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Tal registro, junto a la información recabada a partir de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones, a fin de elaborar estrategias de prevención, visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Institución.

ARTÍCULO 12.- Campañas de prevención:

A los efectos de cumplir con los objetivos de este Protocolo, la FEDERACION PORTEÑA DE PATIN se compromete a realizar conjuntamente con el DEPARTAMENTO DE GENERO Y DIVERSIDAD acciones de sensibilización, difusión, prevención y

formación sobre la problemática abordada, así como a promover políticas institucionales y acciones que eliminen la violencia y la discriminación por razones de género y/u orientación sexual en todas las dependencias de la FPP Y/O SUS AFILIADAS

ARTICULO 13- Publicidad

A partir de la entrada en vigencia del presente Protocolo y a fin de darle debida publicidad, se realizarán las siguientes acciones, entre otras:

a) Se publicará el Protocolo en la página web y redes sociales de la FEDERACION PORTEÑA DE PATIN , quedando a disposición en un link, pestaña o banner fácilmente accesible, junto a los datos de contacto para solicitar la intervención del DEPARTAMENTO DE GENERO Y DIVERSIDAD. A solicitud de las afiliadas , se autoriza la incorporación de dicho link en las paginas web y/o redes sociales de las mismas.-

b) Se realizarán campañas de difusión mediante publicidad en pagina web y redes sociales , conjuntamente con la realización de charlas en los diferentes ámbitos institucionales.-

El presente Protocolo será de acceso público, se publicará en la página web de la FEDERACION PORTEÑA DE PATIN: WWW.FPPOFICIAL.COM.AR , como así también en sus redes sociales : Facebook: Federación Porteña de Patín e Instagram:@federacionpp y estará a disposición, impreso, en la Sede Social de la FPP. Además, se publicará en la misma web una dirección de mail: igualdad.fpp@gmail.com y un teléfono de contacto a los fines de hacer consultas, solicitar un día y horario de atención del Departamento de Genero y Diversidad, solicitar información específica del Área.

