

Protocolo de atención e intervención

Para situaciones de violencia por motivos de género en el Club Atlético Obras Sanitarias de la Nación.



Club Atlético
Obras Sanitarias
de la Nación

Protocolo de procedimientos

ÍNDICE GENERAL

1. Introducción
2. Marco normativo
3. Objetivos del Protocolo
4. Destinatarios del Protocolo
5. Principios rectores
6. Situaciones que abarca
7. Órgano de aplicación
8. Procedimiento administrativo

1

Introducción

El Club OSN, en un claro manifiesto de su compromiso con la erradicación de la violencia, extiende el presente Protocolo contra la violencia por motivos de género entendido como un conjunto de acciones y medidas a seguir para prevenir, atender y combatir la violencia que se ejerce contra las mujeres en todos los ámbitos.

El mismo busca garantizar la protección y el apoyo a las víctimas de violencia por motivos de género, así como la promoción de cambios culturales y sociales con el objetivo de erradicar la discriminación, la violencia y la desigualdad por motivos de género en el ámbito del CLUB ATLETICO OBRAS SANITARIAS DE LA NACION sean estas sistemáticas, recurrentes, aisladas u ocasionales, a fin de modificar conductas para que estas situaciones cesen.

El presente Protocolo establece una serie de pasos y procedimientos a seguir ante casos de violencia por motivos de género, como la recepción de la denuncia, el acompañamiento y la protección de la víctima, la investigación y sanción de los agresores, la atención integral y psicológica, y la sensibilización y capacitación de funcionarios y agentes encargados de la aplicación de la ley.

El Protocolo también establece la importancia de la coordinación y cooperación entre los diferentes actores e instituciones involucradas, como el sistema de justicia, la policía, los servicios de salud y de atención social, la sociedad civil y los medios de comunicación.

El objetivo principal del Protocolo contra la violencia por motivos de género es garantizar la prevención, protección, asistencia y reparación integral de las mujeres víctimas de violencia de género, y promover una sociedad más justa, igualitaria y libre de violencia y discriminación por razones de género.

2

Marco normativo

El presente Protocolo se encuadra en las siguientes normas internacionales y nacionales que a continuación se detallan:

- 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.
- Ley 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.
- Ley nacional 23592 Contra Actos Discriminatorios.
- Ley nacional 26743 de Identidad de Género.
- Ley nacional 20655 del Deporte.
- Ley nacional 26061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- Convenio 190 y Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3

Objetivo del Protocolo

El objetivo principal del Club es trabajar en evitar y erradicar las situaciones de acoso y/o violencia en general y por motivos de género en particular en el ámbito del trabajo, contribuyendo al desarrollo de ámbitos laborales seguros libres de violencias y discriminación por cualquier razón para todas las personas, promoviendo espacios de equidad e igualdad.

Promover acciones de sensibilización y capacitación en materia de género y prevención de violencias y de discriminación.

La comunicación es fundamental para el abordaje institucional de la problemática, ya que la hace visible y promueve cambios. Asimismo, las campañas permanentes permiten mantener vigente el tema entre las personas trabajadoras, mostrando el compromiso del Club.

Se llevará a cabo utilizando todos los canales de comunicación disponibles en el Club.

4

Destinatarios del Protocolo (Ámbito de aplicación y sujetos comprendidos)

ÁMBITOS DE APLICACIÓN: Este Protocolo rige para todas las situaciones que se presenten en las dependencias o anexos de la institución del Club OSN en el marco de actividades estrictamente deportivas, sociales o de cualquier tipo organizadas por la institución, cualquiera sea el lugar donde se desarrolle. Asimismo, regirá fuera del espacio físico del Club o anexos, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo que estén contextualizados por relaciones laborales, deportivas y/o institucionales de acuerdo con lo descrito en este documento.

SUJETOS: Este procedimiento involucra los comportamientos y acciones realizadas por autoridades, profesores/as, entrenadores/as, empleados/as, colaboradores/as o dependientes cualquiera sea su condición laboral, socios/as y no socios/as, visitantes y terceros/as que presten servicios permanentes o temporales, sucedidas en el ámbito descrito en el artículo anterior, sin mediar la necesidad de que la/s víctima/s sean miembro/s de la institución.

Se incluyen las acciones realizadas por aquellos integrantes de las instituciones que aún no hayan alcanzado la mayoría de edad, en cuyo caso deberá darse intervención al órgano administrativo de protección que corresponda, en el caso de la Ciudad de Buenos Aires, al Consejo de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, y estarse a las disposiciones de la Ley nacional 26061 y de la Ley local 114 (CABA) y/o 13295 (Pcia. de Bs.As.).

5

Principios rectores

La intervención en situaciones de violencia de género en CLUB Atlético Obras Sanitarias de la Nación, serán realizadas desde una perspectiva interdisciplinaria y bajo un abordaje integral de las mismas. Se regirá por los siguientes principios:

1. Respeto y confidencialidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia (rrhh. denuncias@clubosn.com.ar) 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 los hechos evitando la re victimización. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad de toda la Información. Este principio se extiende aun después de finalizado el proceso. Sin perjuicio de lo expresado, se realizara un acta circunstanciada de las manifestaciones de la persona consultante o denunciante, debiéndola firmar de su puño y letra.-

2. 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, escuchar atenta y asertivamente, informar de manera clara y sencilla, para brindar confianza, seguridad y contención.

3. Contención y orientación: La persona afectada, será orientada y asesorada en aspectos legales y en lo referente a la salud entendida desde una perspectiva integral.

4. Celeridad y diligencia: La aplicación del Protocolo debe ser realizada con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas a fin de que la persona afectada pueda completar el proceso en el menor tiempo posible, así como también para la toma de medidas de prevención y de preservación necesarias.

6

Situaciones que abarca

El presente Protocolo será aplicable a todas las acciones y/u omisiones que responden a la definición (Art. 4) y tipificación (Art.6) efectuada por la Ley 26485, como así también a aquellos actos discriminatorios descritos en la Ley de la Ciudad 5261, a saber:

Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, 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, participación política, 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.

Tipos de violencia:

1.- 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.

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 sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- 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 las distintas modalidades.

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

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 de la mujer en la sociedad.

6

6.- Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, 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 con los varones.

Modalidades de la violencia:

- Doméstica
- Institucional
- Laboral
- Contra la libertad reproductiva
- Obstétrica
- Mediática
- Contra las mujeres en espacio público

Asimismo, se consideran actos discriminatorios basados en la orientación sexual e identidad de género o su expresión (Art. 3 Ley 5261):

- a. Los hechos, actos u omisiones que tengan por objeto o por resultado impedir obstruir, restringir o de cualquier modo menoscabar, arbitrariamente, de forma temporal o permanente, el ejercicio igualitario de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional, la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las leyes nacionales y de la Ciudad dictadas en su consecuencia, en los tratados internacionales de Derechos Humanos vigentes y en las normas concordantes, a personas o grupos de personas, bajo pretexto de: etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, Situación familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, características genéticas, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos sociales o culturales, lugar de residencia, y/o de cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.
- b. Toda acción u omisión que, a través de patrones estereotipados, insultos, ridiculizaciones, humillaciones, descalificaciones, y/o mensajes que transmitan y/o reproduzcan dominación, desigualdad y/o discriminación en las relaciones sociales, naturalice o propicie la exclusión o segregación.
- c. Las conductas que tiendan a causar daño emocional o disminución de la autoestima, perjudicar y/o perturbar el pleno desarrollo personal y/o identitario, degradar, estigmatizar o cualquier otra conducta que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación de las personas bajo cualquier pretexto discriminatorio.

7

Organo de aplicación

EQUIPO ESPECIALIZADO/ÁREA DE GÉNERO

El presente Protocolo será aplicado por un equipo especializado perteneciente al Club y deberán contar con formación en perspectiva de género, profesionales de las disciplinas sociales.

Serán los encargados de:

Recibir a través de la casilla de e- mail **rrhh.denuncias@clubosn.com.ar** y evaluar las consultas en el marco del presente Protocolo, con seguimiento de los casos, realizar entrevistas con compromiso de confidencialidad, derivar a las instituciones que correspondan según lo indicado por la línea 144, brinda atención telefónica especializada a mujeres víctimas de violencia de género de forma permanente.

Confeccionar informes de evaluación que incluyan información sobre lo actuado en cada caso, el asesoramiento brindado, la evaluación de la situación, la evaluación de riesgos y las alternativas de acciones preventivas y protectorias.

Promover el dictado de talleres grupales de sensibilización, debate y discusión de temáticas referidas a los géneros y las sexualidades.

Articulación con organismos públicos y privados a fin de sostener la actualización de las capacitaciones.

8

Procedimiento administrativo

A) Inicio de la intervención. Recibida la consulta/denuncia en la casilla **rrhh.denuncias@clubosn.com.ar**, el equipo deberá iniciar la intervención y fijar dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, día y horario para realizar una entrevista con la persona consultante. El plazo solo podrá modificarse por razones relativas a la persona consultante, cuando fije la entrevista en un plazo posterior, o cuando la evaluación del riesgo de la situación planteada lo requiera el plazo será menor. Quienes participen en el tratamiento de las consultas o tomen conocimiento de esas, deberán suscribir un acta compromiso de confidencialidad en el marco del procedimiento.

B) Entrevista. Los/as profesionales del equipo que participen de las entrevistas deberán contar con la formación requerida en el presente Protocolo. Las entrevistas se realizarán en las instalaciones destinadas a dicho fin y garantizarán los principios rectores para que pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

El asesoramiento deberá ser integral, que permita explicar de manera sencilla y cordial las alternativas de acciones para abordar la situación. Cuando en el desarrollo de la entrevista se detecten indicadores que puedan implicar la existencia de un delito penal o actos cuyo tratamiento exceda la órbita de actuación del presente Protocolo, el equipo deberá asesorar a la persona consultante sobre la posibilidad de radicar la denuncia en sede judicial.

Acciones y seguimiento. El equipo especializado registrará lo actuado y confeccionará un informe de cada caso, que incluirá entre otros aspectos: información sobre asesoramiento brindado, evaluación de la situación, evaluación de riesgos y alternativas de acciones preventivas y protectorias, a fin de modificar conductas para que cesen las situaciones de violencia.

MEDIDAS URGENTES Y DE PROTECCIÓN/CONTINUIDAD DE CONTACTO: El Equipo especializado podrá solicitar a la Comisión Directiva/Autoridades la adopción de medidas urgentes cuando la situación lo requiera. Independientemente de cualquier orden judicial que se disponga respecto de la restricción de contacto entre denunciado y denunciante, la institución podrá adoptar toda medida que considere viable y pertinente a los fines de proteger a la víctima, incluso para evitar el contacto entre los involucrados en todas las dependencias y anexos de la institución, si ese contacto expusiese a la víctima a una situación de vulnerabilidad.

Las medidas preventivas o de protección deben orientarse a la protección de las víctimas y no a la sanción de los indicados como agresores. Estas disposiciones deben preservar el vínculo institucional de las personas afectadas y podrán variar de acuerdo a cada caso en concreto.

Para realizar una consulta o denuncia puedes enviar un mail a: **rrhh.denuncias@clubosn.com.ar**

