

**ARGUMENTOS:**

El presente Protocolo tiene como objetivo principal la intervención Institucional en miras a la prevención, manejo y mediación, de diversas situaciones que puedan plantearse en el desarrollo de la vida social, deportiva e institucional del C.N.S.A, atendiendo a la conflictividad en sus diversas expresiones, siempre y cuando la normativa vigente no establezca un procedimiento específico para de abordaje y tratamiento.

Siendo el club una Institución social, deportiva y formadora de valores, en la cual conviven socios/as/xs (adultos/as/xs, niños/as/xs y adolescentes), deportistas, empleados/as/xs y dirigentes, el objetivo es la convivencia libre de violencia y discriminación, fomentando el diálogo y escucha como un modo de prevenir y erradicar la violencia en todas sus formas, dentro de un espacio de contención, tolerancia, y reflexión, asumiendo compromisos y competencias en materias de políticas de igualdad real, profundizando acciones tendientes a canalizar los conflictos de una manera pacífica, sin re victimizar a los sujetos del conflicto, generando así una instancia de mediación, garantizando la confidencialidad que posibilite encontrar la solución del problema.

En estos tiempos, la violencia, discriminación y desigualdad por razones de género, clase social, académicas, étnicas, religión, orientación sexual, etc., configuran un atentado contra los Derechos Humanos y una problemática social de gran magnitud que afecta a la sociedad toda, y el club no es ajeno a ello.

Es por ello que, inmerso en el actual contexto social, el C.N.S.A comenzó a repensar la manera en que debía afrontar tales demandas, y decidió conformar un EQUIPO INTERDISCIPLINARIO, dentro del cual se encuentra el AREA DE CONVIVENCIA SOCIAL, integrada por profesionales idóneos para asumir esta acción enriquecedora para nuestro club, con plena convicción de que los sistemas de alerta y respuesta temprana son sólo una de las muchas herramientas dentro del conjunto de acciones para la prevención y abordaje de los conflictos sociales.

La tarea es garantizar a toda la comunidad de C.N.S.A un ambiente libre de cualquier tipo de hostigamiento, violencia y discriminación en todas sus formas, inculcando valores, erradicando aquellas conductas que impliquen desigualdades y en donde todos los miembros de nuestra Institución encuentren un espacio al cual acudir para expresar sus inquietudes, vivencias o experiencias, que permitan la intervención a tales fines y, en definitiva, nos permitan crecer como Institución inclusiva, libre de disidencias para todos/as/xs.

### **DISPOSICIONES GENERALES:**

#### **ARTÍCULO 1 - Ámbito de aplicación geográfico y personal - Vigencia:**

Este Protocolo se aplicará a cualquier comportamiento, acción u omisión que, en el devenir de las relaciones humanas desarrolladas dentro de la vida social, deportiva e institucional del club, impliquen cualquier acto violento (en cualquiera de sus formas) y/o discriminación y/o desigualdad, siempre que ocurran en alguno de los espacios y/o dependencias y/o medios que, a continuación, se describen:

- a) La sede del club, sus instalaciones, espacios deportivos y recreativos.
- b) Será aplicable también a los hechos y/o acontecimientos que las personas alcanzadas por el presente protocolo desarrollen en el predio denominado "El Biguá", de uso de los socio/a/xs del CNSA.
- c) Fuera de los espacios físicos mencionados, se aplicará cuando tengan lugar dentro del marco del desarrollo de actividades sociales y deportivas del club, como así también en aquellas que fueran organizadas por la Institución y en las que se esté participando en representación del club.
- d) Cuando tengan lugar en el marco de las comunicaciones por medios oficiales de la Institución, ya sea, medios telefónicos, virtuales, nuevas tecnologías, redes sociales y canales de contacto, etc.

e) Cuando tuvieren lugar fuera de estos espacios expresados anteriormente, siempre que involucren a miembros de la Institución, ya sea, socios/as/xs, empleados/as/xs, directivos/as/xs, deportistas, etc., en tanto y en cuanto las relaciones interpersonales entre los sujetos involucrados tengan su origen en función de su desempeño, labor o actividad vinculada con el club o en su representación.

El presente Protocolo entrará en vigencia desde el momento en que la Comisión Directiva del Club Náutico Sportivo Avellaneda apruebe el mismo y se aplicará a toda situación prevista en éste desde dicha aprobación, no pudiendo aplicarse a situaciones y, o hechos ya acaecidos, y es complementario a las normas ya escritas y de ninguna manera reemplaza cualquier procedimiento estatuario que rija en la materia, o las que en el futuro se puedan sancionar.

### **ARTÍCULO 2 – Objeto:**

El presente Protocolo tiene como objetivo principal la intervención Institucional en miras a la prevención, manejo y mediación (siempre y cuando la normativa vigente no establezca un procedimiento específico de abordaje y tratamiento) de diversas situaciones que pudiesen plantearse en el desarrollo de la vida social, deportiva e institucional del C.N.S.A, atendiendo a la conflictividad en sus diversas expresiones.

Prevenir y erradicar cualquier situación y, o conducta y, o comportamiento y, o acción u omisión que implique violencia o discriminación por razones de género, clase social, académicas, étnicas, religión, orientación sexual, etc., y que tiendan a restringir, excluir, limitar, anular u ofender el goce y/o ejercicio de las libertades y derechos de cualquier persona, colectivo o minoría afectada; propiciando ámbitos que favorezcan la sensibilización y visibilización de ésta problemática así como también el abordaje adecuado de las consultas y denuncias recibidas, brindando apoyo y contención integral a las víctimas y su entorno.

Asimismo, en el ámbito estrictamente deportivo, se persigue encaminar el desarrollo de la vida deportiva de la Institución, hacia una “práctica cuidada” y de acceso equitativo.

### **ARTÍCULO 3 - Destinatarios:**

El presente Protocolo involucra las conductas, acciones u omisiones realizadas o padecidas por todos los socios/as/xs, directivos/as/xs, personal en relación de dependencia, profesionales contratados, entrenadores/as/xs, coordinadores/as/xs, deportistas, concesionarios/as/xs y toda persona que se encuentre relacionada de alguna manera a la institución, ya sea en forma permanente, temporal o que se halle en carácter de visitante y/o público en las instalaciones y/o dependencias de la Institución.

### **ARTÍCULO 4 – Situaciones Alcanzadas:**

Serán alcanzadas por el presente Protocolo:

1. Toda situación y/o conducta y/o comportamiento y/o acción u omisión que implique **violencia o discriminación** por razones de sexo y/o género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, clase social, académicas, étnicas, religiosas, laborales, raza, nacionalidad etc., y que tiendan a restringir, excluir, limitar, anular, degradar u ofender el goce y/o ejercicio de las libertades y derechos de cualquier persona, colectivo o minoría.

2. Toda situación y/o conducta que implique **hostigamiento** por razones de sexo y/o género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, clase social, académicas, étnicas, religiosas, laborales, raza, nacionalidad etc., y que tiendan a restringir, excluir, limitar, anular, degradar u ofender el goce y/o ejercicio de las libertades y derechos de cualquier persona, colectivo o minoría.

Recaen en la órbita del presente Protocolo, toda conducta y/o comportamiento y/o acción u omisión que implique violencia, discriminación u hostigamiento en cualquiera de sus formas, a saber:

a) Violencia Física: la que se ejerce sobre los cuerpos, amenazando o lesionando la integridad física de las personas.

b) Psicológica y emocional: la que se ejerce sin contacto físico sino que se manifiesta mediante descalificativos, humillaciones, desvalorizaciones y menosprecio, ocasionando daño emocional y/o psíquico en las personas, así como también, disminución de la autoestima, perjudicando y perturbando 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 o aislamiento.

c) Sexual: la que implique acto sexual o, la tentativa de consumar un acto sexual sin consentimiento, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito.

d) De Género: la que conforme establece la Ley 26.485 en su art. 4, implique cualquier conducta, acción u omisión violenta (en cualquiera de sus formas), 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 su seguridad personal de las mujeres o disidencias. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la ley indicada, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer o disidencias en desventaja con respecto al hombre.

e) Económica y Patrimonial: la que se dirige a ocasionar un perjuicio o afectación al patrimonio o situación económica de las personas, en cualquier ámbito.

f) Simbólica: La que, a través de patrones, estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, como así también aquella que tienda a naturalizar la subordinación de la mujer en la sociedad.

g) Institucional: Aquella realizada por las/los/lxs, autoridades, profesionales, personal, coordinadores/as/xs y agentes pertenecientes a cualquier área del club, que implique violencia y/o discriminación y/u hostigamiento por cualquiera de las razones supra mencionadas y que tiendan a restringir, excluir, limitar, anular, degradar u ofender el goce y/o ejercicio de las libertades y derechos de cualquier persona, colectivo o minoría, como así también que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a la vida política, social, deportiva y/o cargos directivos y/o jerárquicos del club, y el ejercicio de los derechos previstos en la Ley 26.485.

h) Laboral: la que implique negativa ilegal para el acceso al empleo por cualquiera de las razones supra mencionadas y/o a respetar la permanencia y/o condiciones generales y dignas de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, y todo tipo de discriminación por condición de género y cualquier otra de las supra mencionadas.

i) Cualquier otra que pueda implicar un menoscabo a la integridad física y/o psíquica y/o a los derechos de los socios/as/xs, directivos/as/xs, personal en relación de dependencia, profesionales contratados, entrenadores/as/xs, coordinadores/as/xs, deportistas y concesionarios/as/xs dentro del ámbito de la Institución del C.N.S.A.

#### **ARTÍCULO 5 – Principios Rectores:**

La intervención y acompañamiento Institucional tendrá los siguientes Principios Rectores de carácter fundamental:

a) Debida diligencia: la intervención y acompañamiento Institucional responderán a un análisis previo de la problemática sobre las características del caso, y su merituación en aras de la pertinencia del abordaje.

b) Respeto y confidencialidad: toda persona que efectúe una consulta y/o presente una acusación y/o denuncie algún hecho y/o episodio ocurrido o que esté ocurriendo, será tratada con respeto, siendo escuchada en su exposición

sin menoscabo de su dignidad, sin prejuicios y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos que exponga, debiendo garantizarse absoluta confidencialidad respecto del relato e identidad de quienes resulten involucrados, progreso del procedimiento y posibles sanciones, cediendo dicha reserva, sólo ante decisión judicial y con la debida limitación a la confidencialidad impuesta por los respectivos códigos de ética de los profesionales intervinientes.

c) No re victimización: debiendo evitarse la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que acusa o datos que permitan identificarla.

d) Celeridad y transparencia del Procedimiento: garantizando la inmediata intervención institucional, si así lo amerita la problemática y/o situación planteada, en aras a la efectividad del abordaje y tratamiento de las mismas.

e) Abordaje Interdisciplinario e integral: luego de que un análisis previo, resuelva la pertinencia de la intervención, las problemáticas y/o situaciones serán abordadas por las distintas Áreas que conforman el Equipo Interdisciplinario del C.N.S.A, así como también por el Tribunal de Disciplina, coordinando un tratamiento integral e idóneo para la resolución del conflicto, garantizando la convivencia social, deportiva, laboral e institucional del C.N.S.A.

#### **ARTÍCULO 6 – Procedimiento:**

El Área de Convivencia Social del C.N.S.A será el dispositivo encargado de recepcionar cualquier denuncia y, o acusación, y, o inquietud y, o consultas motivadas en cualquier acto y/o situación de las mencionadas en el artículo 4, por parte de cualquiera de los sujetos alcanzados por el artículo 3 del presente.

Asimismo, la intervención institucional podrá desarrollarse de oficio, ante la toma de conocimiento de cualquier acto y/o situación de las mencionadas en el artículo 4, ya sea de manera particular o pública.

Ante la demanda de intervención, el Área de Convivencia Social brindará inmediata contención, apoyo y acompañamiento de la situación de conflicto planteada en el ámbito de la Institución, trabajando interdisciplinariamente, con profesionales idóneos y demás dispositivos de intervención similares con los que ya cuenta el club y de la siguiente marea:

1. Recepción de las denuncia y, o acusaciones, y, o inquietudes y, o consultas: podrán recepcionarse en forma presencial en la Oficina del Área de Convivencia Social sita en la sede del club, los días y horarios fijados al efecto, mediante Nota dirigida a la Institución suscripta y motivada, por vía email a la casilla de correo electrónico [areadeconvivenciasocial@cnsa.com.ar](mailto:areadeconvivenciasocial@cnsa.com.ar) y/o cualquier otra vía que se habilite a tales efectos y que será debidamente publicada por los canales de comunicación oficiales del Club Náutico Sportivo Avellaneda.

2. Evaluación – evacuación de la solicitud de intervención: los/as/xs profesionales referentes del Equipo Interdisciplinario evaluarán la situación de conflicto recepcionada y, en razón de su mérito y viabilidad, podrán optar por evacuar la misma a través de idéntico medio por el cual fuere recepcionada, o bien proponer una entrevista personal que podrá ser consentida o rechazada. En caso de ser consentida dicha entrevista, la misma será convenida con el/la/lx solicitante y se llevará a cabo respetando los Principios rectores del presente Protocolo, labrándose acta de la misma signada por los intervinientes.

3. Brindar apoyo, escucha y contención: toda persona que sea recibida por el Área de Convivencia Social será escuchada de manera personal, pudiendo acudir acompañada por un/a/x familiar y/o tutor/a/x y/o persona de su confianza mayor de edad, según el caso, recibiendo apoyo y contención institucional, en relación a la problemática que atraviesa.

En una primera entrevista, se buscará conversar sobre la situación y se analizarán posibles intervenciones, estrategias y procedimientos a seguir, según lo amerite la situación de conflicto planteada y así lo desee quien/es resulte/n involucrados.

4. Abortar intervención en razón de su impertinencia: todos aquellos casos que por sus características y/o gravedad excedan de la intervención Institucional, se sugerirá la canalización por las Instituciones adecuadas, se labrará el acta respectiva y se procederá al archivo de las actuaciones. De igual manera se procederá ante los casos y o situaciones donde las personas afectas y o involucradas así se manifiesten labrándose acta con constancia de las razones en que motivaron dicha decisión.

5. Registro de las Intervenciones: el Área de Convivencia Social llevará registro de las intervenciones, mediante Acta firmada por los profesionales y denunciante de carácter absolutamente CONFIDENCIAL. Además, realizará un seguimiento de cada una de las denuncias y/o acusaciones, y, o inquietudes y, o consultas motivadas hasta su Resolución en el marco de actuación del Tribunal de Disciplina, dejando debida constancia de cada intervención que solicite ante este último órgano.

Asimismo, en aquellos casos en los que se resuelva dar intervención a otros dispositivos del club, el Área de Convivencia Social deberá velar por el avance del procedimiento llevado a cabo hasta su Resolución, pudiendo solicitar información sobre el desarrollo de los mismos, Dejará constancia escrita de cada intervención, y en caso de no obtener respuesta cursará debida notificación a la Junta Fiscalizadora del C.N.S.A.

6. Elaborar un dictamen fundado de cada caso que se aborde: elevando el mismo para su tratamiento ante la Comisión Directiva, a fin de evaluar la posible aplicación de una sanción disciplinaria, conforme las facultades previstas en el ESTATUTO SOCIAL, siendo la Comisión Directiva que decidirá la intervención del Tribunal de Disciplina o de los órganos administrativos internos del CNSA (oficina RRHH, etc.) y en dicho caso se seguirán los procedimientos establecidos conforme Estatuto Social , reglamentos institucionales y o legislación vigente.

**ARTÍCULO 7 – Faltas:**

Toda conducta y, o acto y, o situación de las mencionadas en el artículo 4, serán consideradas causales de intervención del Tribunal de Disciplina del C.N.S.A conforme la normativa establecida por el Estatuto Social.

Las faltas quedaran enmarcadas dentro de las prohibiciones de desarrollar cualquier acción u omisión que suponga tales conductas, actos u omisiones, pudiendo establecerse las siguientes opciones disciplinarias que a continuación **se sugieren**:

a) Prohibición de acceso a las dependencias de la Institución por el tiempo que se determine pertinente, según la gravedad de la falta o infracción.

b) Obligatoriedad de participación en capacitaciones, espacios de reflexión, talleres y/o dispositivos de abordaje institucionales pertinentes.

c) Formalizar sinceras disculpas dirigidas a la víctima y/o persona afectada, asumiendo el compromiso de no reiterar la conducta, acción u omisión que desencadenara el conflicto o afectación personal, en el mismo modo y medio por la cual fue afectada la persona y o víctima, dejándose constancia documentada de ello.

d) De existir una relación de poder y/o jerarquía que exponga a la víctima a una posición de desigualdad y/o vulneración, se procederá en lo inmediato a activar mecanismos de organización interna que impidan el contacto entre los/as/xs involucrados/as/xs en el conflicto, hasta tanto se dilucide la cuestión a través del desarrollo del procedimiento pertinente, según el caso, y hasta la aplicación de la sanción correspondiente, dándose intervención a la oficina de Recursos Humanos en caso de corresponder.

e) Cuando la persona sindicada como presunta autora de la comisión de presuntos delitos debidamente denunciados ante la autoridad judicial, sea funcionario/a/x y/o autoridad de la Institución o personal en relación de

dependencia de la misma, sea que se trate de personas afectadas a los propios planteles deportivos como personal convocado específicamente a eventos (deportivos y/o sociales), que presten cualquier tipo de servicio permanente, temporal u ocasional, en el establecimiento del club, podrán ser suspendidos preventivamente en sus funciones, hasta que se dilucide la cuestión a través del desarrollo del procedimiento pertinente, según el caso.

En todos los casos, las opciones disciplinarias sugeridas supra serán evaluadas por el Tribunal de Disciplina del club (único Órgano con facultades para ello dentro del ámbito de la Institución) y/o el Departamento de Recursos Humanos (cuando la falta y/o infracción se produjera en el marco de las relaciones laborales), y su aplicación quedará supeditada a la aprobación de la Comisión Directiva del club.

Asimismo, la sustanciación de los apercibimientos por conductas y, o actos y, o situaciones de las mencionadas en el artículo 4 que puedan configurar delitos, y la correspondiente imposición de sanciones (sugeridas supra) en el orden administrativo, serán absolutamente independientes de la causa criminal que los involucrados pudieran entablar, excepto en aquellos casos en que, de una Sentencia Definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada, en cuyo caso, se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

### **ARTÍCULO 8 – Medidas Preventivas y de Protección:**

1. La Institución se compromete a proporcionar a todos sus miembros, socios/as/xs, directivos/as/xs, personal, entrenadores/as/xs, coordinadores/as/xs y deportistas, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos que los actos y/o conductas violentas, de hostigamiento y/o acoso, pueden acarrear sobre su responsabilidad civil, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

2. Independientemente de cualquier orden judicial que se disponga al respecto de la restricción de contacto entre denunciado/a/x y denunciante, la

Institución podrá y deberá adoptar cualquier medida que considere viable y adecuada a los fines de garantizar la protección de la víctima, incluso para evitar el contacto entre los involucrados en todas las dependencias y ámbitos del club, si ese contacto expusiera a la víctima a una situación de vulnerabilidad.

3. En el marco de la práctica deportiva, su desarrollo y competencias, los/as/xs deportistas y/o entrenadores/as/xs y/o colaboradores/as/xs que representen al Club Náutico Sportivo Avellaneda, asumirán la obligación de mantener una conducta adecuada a los principios y valores que el presente Protocolo establece.

4. La transgresión por parte de la persona destinataria de las medidas preventivas adoptadas por el club en virtud de cualquiera de las conductas previstas en el artículo 4, será considerada falta a los fines de la aplicación del correspondiente régimen disciplinario.

5. En todo el procedimiento de intervención, se resguardará la identidad e integridad de las personas involucradas, evitando su revictimización y la reiteración o persistencia de las conductas o acciones denunciadas.

6. Excepcionalmente y, siempre que ello se juzgue conveniente y viable por las características del caso, previo análisis de los profesionales intervinientes, se prevé la posibilidad de realizar entrevistas conjuntas con los involucrados en la situación de conflicto, como forma adecuada de lograr la prevención y/o resolución del mismo.

### **ARTÍCULO 9 – Acciones – Capacitaciones – Campañas:**

Así como se viene efectuando, el club deberá brindar capacitaciones a los sujetos comprendidos en el ARTÍCULO 3 en materia de violencia, discriminación e identidad de género, a saber:

1) Dictado de talleres grupales de sensibilización, debate y reflexión sobre las temáticas referidas a violencia, discriminación, hostigamiento,

práctica deportiva cuidada y todos aquellos que puedan corresponderse con los objetivos del presente Protocolo.

2) Efectuar capacitaciones en temas de género y violencia hacia la mujer, conforme lo establece la Ley Micaela (Ley 27499), tanto para dirigentes/as/xs, deportistas, personal, entrenadores/as/xs y colaboradores/as/xs, empleados/as/xs de nuestro club.

3) Organizar conversatorios.

4) Entregar folletería informativa, publicar efemérides temáticas en las redes sociales oficiales del club y hacer campañas de prevención contra la violencia en todas sus formas, dando a conocer el marco normativo y los dispositivos de intervención.

5) Visibilizar la problemática, reclamos y la agenda de género.

6) Invitar a profesionales de las distintas áreas y/o actividades del club a participar activamente de las capacitaciones y talleres sobre las distintas temáticas a las que refiere el presente Protocolo.

7) Articular con organismos públicos y privados a fin de sostener la actualización de las capacitaciones.

#### **ARTÍCULO 10 – Publicidad del Protocolo - Obligatoriedad:**

A partir de la entrada en vigencia del presente protocolo, se tomarán las medidas pertinentes a fin de que todos los sujetos alcanzados por el mismo, tengan acceso a conocer su texto; siendo de aplicación obligatoria a partir de su aprobación por la Comisión Directiva del C.N.S.A para su posterior publicación por canales de comunicación oficiales del Club Náutico Sportivo Avellaneda. El presente protocolo no es de efecto retroactivo, no pudiendo aplicarse a situaciones y o hechos ya acaecidos.

**Referencias:**

✓ Protocolo General de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia de la UNL (Universidad Nacional del Litoral).

✓ Guía para construir un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de violencia de género en instituciones deportivas del Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Presidencia de la Nación (Instituto Nacional de las Mujeres).

✓ Ley Nacional 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.

✓ Ley Micaela N° 27.499.

✓ <https://www.wats.team/los-seis-tipos-de-violencia-en-el-deporte/>

✓ <https://www.argentina.gob.ar/justicia/violencia-de-genero-consavig/tipos-y-modalidades-de-violencia>