



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL CLUB ATLÉTICO RIVER PLATE



INTRODUCCIÓN

En el marco del proceso de transformación y modernización llevado a cabo en River Plate, la promoción del enfoque de género ocupa un papel relevante para el desarrollo e incorporación de una perspectiva orientada a la inclusión, el respeto y la igualdad.

Es necesario abogar por un club equitativo, inclusivo, diverso y libre de violencia, y para ello se torna imprescindible contar con una herramienta eficaz ante situaciones de violencia.

En ese sentido, River Plate asumió como compromiso promover una política de género acorde al marco normativo internacional de Derechos Humanos, los tratados internacionales vigentes en nuestro país y las leyes nacionales que rigen actualmente.

El propósito de esta política es la inclusión de una perspectiva de género integral en el ámbito institucional, que contribuya a la superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres y LGBTIQ+ y promueva condiciones adecuadas para el ejercicio efectivo de sus derechos, tanto en la esfera laboral como en los entornos en los que desarrolla sus relaciones sociales.

El abordaje de un protocolo de atención para casos de violencia de género en el ámbito del club resulta fundamental como estrategia interna para facilitar una respuesta rápida, eficaz y concreta a las problemáticas abordadas en el presente instrumento y contar con procedimientos que eviten la revictimización, promuevan el asesoramiento y acompañamiento de las personas comprendidas que se encuentren en situación de violencia por razones de género.

Es por esto que River Plate debe contar con una herramienta que sea también preventiva, entendiendo a la prevención como una de las herramientas más importantes para abordar la problemática.

Cabe aclarar que cuando se menciona el concepto de violencia de género, nos referimos a aquella ejercida contra las mujeres acorde a la definición otorgada por la Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (1995), entendiéndose como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres que viola y menoscaba los derechos humanos y las libertades fundamentales, por lo que representa un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.

Los ejes de acción que se abordan son:

- **Capacitación desde la perspectiva de género:** visibilizar y concientizar sobre aquellos problemas que se les presentan a las mujeres y diversidades en los ámbitos vinculados al la institución. Promover estrategias desde una perspectiva de género para que posibiliten el acceso real a los derechos desde una perspectiva de igualdad en el deporte, trabajando sobre las violencias y estereotipos que afectan la vida de las mujeres y del colectivo LGBTIQ+ . Comprender crítica y reflexivamente las desigualdades a las que se ven expuestas, como así también los tipos de violencias que se ejercen sobre ellas. Identificar y reconocer hábitos y situaciones en los que se reproducen estas desigualdades y violencias, basadas en estereotipos y/o mandatos culturales.
- **Comunicación:** generar herramientas que contribuyan a desnaturalizar el conjunto de estereotipos y roles que condicionan a las personas basándose en un conjunto de valores,



capacidades y funciones atribuidas socialmente a varones y mujeres. Promocionar mensajes comunicacionales con perspectiva de género y jornadas de sensibilización que visibilicen prácticas justas e incentiven la igualdad, focalizando en el respeto a las mujeres y diversidades; y su debido trato como trabajadoras y/o socias en el ámbito del club.

- **Intervención ante casos de violencia y acoso:** abordar esta problemática a través del desarrollo de las distintas estrategias de acción para atender las diversas fases del problema, desde la prevención, el abordaje integral de la situación de violencia, la asignación de licencias y permisos adecuados a cada caso, así como también la articulación con otros canales de asistencia integral, si fuera necesario.

MARCO NORMATIVO E INSTRUMENTOS LEGALES

De conformidad con el artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, los instrumentos internacionales donde se establecen los derechos humanos y entre los que se encuentran los de las mujeres tienen jerarquía constitucional. Entre ellos se destacan la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, conocida como Convención de Belém do Pará y el “Protocolo Facultativo de la Convención de CEDAW”.

Además de los instrumentos vinculantes mencionados, existen acuerdos a nivel internacional que explícitamente reconocen y promueven la igualdad de género y la erradicación de la violencia. Entre los más importantes se destacan la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados en 2015. Los ODS no sólo cuentan con un objetivo específico de promoción de la igualdad de género (ODS 5), sino que entre sus lineamientos generales postula la importancia de la transversalización de la igualdad de género en toda la agenda de desarrollo.

En el ámbito nacional, el 11 de marzo de 2009 se sancionó la Ley 26.485 de “Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales”. Cabe señalar la definición que dicha norma expresa en su artículo 4º: *“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.”*

Con intención de profundizar en algunas definiciones y situaciones de violencia hacia las personas, poniendo foco en las identidades disidentes, en 2012 fue sancionada y promulgada la Ley N° 26.743, Ley de Identidad de Género, que permite que las personas sean tratadas de acuerdo a su identidad autopercebida e inscriptas en sus documentos personales con el nombre y el género vivenciado, que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. En su definición incluye *“a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.”* Así como también *“otras expresiones de*



género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.”

ARTÍCULO 1: OBJETIVOS

Objetivos generales:

- Promover un ámbito libre de discriminación y violencia por razones de género o diversidad sexual, para generar condiciones de igualdad de derechos, respeto y equidad para las mujeres y diversidades que desarrollan sus tareas laborales o actividades socio deportivas en el ámbito del Club Atlético River Plate.
- Contar con un Protocolo de Actuación Interno en el club para la atención ante situaciones de violencia de género, alineado a la normativa vigente en la materia, que promueva la igualdad en el trato y la no discriminación hacia las mujeres y diversidades, y que asimismo cumpla con criterios de celeridad, inmediatez y responsabilidad profesional.

Objetivos específicos:

- Crear ámbitos de formación en perspectiva de género, así como de cuestionamiento y deconstrucción sobre los roles estereotipados y masculinidades. De este modo, procurar cambios de conductas relativos a la discriminación y las violencias basadas en género u orientación sexual en las personas que trabajan y/o realizan actividades socio deportivas en el club y las y los deportistas que lo representen.
- Desarrollar una nueva cultura que sea más inclusiva que contribuya a la creación de nuevas masculinidades y que cambien el paradigma de la masculinidad hegemónica patriarcal.
- Establecer un marco normativo y teórico que regule y prevenga prácticas discriminatorias y/o tendientes a la desigualdad de oportunidades y trato en el ámbito del club.
- Propiciar ámbitos de confianza y seguridad, a fin de que las personas que estén atravesando una situación de violencia de género puedan ser escuchadas, reciban la orientación, contención, asesoramiento, derivación y seguimiento adecuado.
- Generar dispositivos internos y una herramienta específica para el abordaje y clarificación de situaciones de violencia de género que pudieran ser denunciadas por mujeres y diversidades que desarrollan sus tareas laborales y/o actividades socio deportivas en el ámbito de River Plate, brindando pautas de intervención a las y los profesionales de las áreas correspondientes.
- Intervenir ante denuncias o reclamos que pudieran manifestar las mujeres y diversidades sobre situaciones de violencia y/o discriminación, en cualquiera de las modalidades incluidas en el presente protocolo, articulando con las áreas intervinientes.

ARTÍCULO 2: PERSONAS COMPRENDIDAS Y CONDUCTAS



ALCANZADAS

La presente herramienta estará disponible para el uso de mujeres y diversidades que al encontrarse en situaciones de violencia requieran acompañamiento, contención y un abordaje institucional respecto de la situación que afronten. Podrán hacer uso también terceras personas que requieran información y asesoramiento sobre el tema.

Asimismo, regirá ante situaciones que importen un acto de violencia en cualquiera de las modalidades descriptas en el artículo cuatro, llevado a cabo por autoridades, entrenadores/as, empleados/as o dependientes, cualquiera sea su condición laboral, socios/as y no socios/as, visitantes, terceros que presten servicios permanentes o temporales, que tengan lugar en cualquier instalación del Club o en el marco de actividades organizadas o supervisadas por River Plate, sin necesidad de que la/s víctimas sean miembro/s de la institución.

Las situaciones descritas pueden ser realizadas por cualquier medio comisivo u omisivo, ya sea personalmente, por llamadas telefónicas, mensajes de texto, mensajes por redes sociales, correos electrónicos indeseables y persistentes, etc., contextualizados por relaciones laborales, deportivas y/o institucionales.

Estas conductas pueden estar dirigidas a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo, fundadas en razones de género, identidad de género u orientación sexual, generando un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Asimismo, se contempla la intervención en situaciones de violencia ejercida o padecida por parte de trabajadores y/o deportistas de la institución fuera del club en instancias de contención y/o acompañamiento.

ARTÍCULO 3: ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará en cualquiera de los emplazamientos descriptos a continuación:

- a) Cualquiera de los emplazamientos físicos centrales del Club, en sus dependencias o anexos. ¹
- b) En el marco de actividades organizadas o supervisadas por la institución. ²
- c) Fuera del espacio físico del Club, sus dependencias, anexos, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, que estén contextualizados por relaciones laborales, deportivas y/o institucionales de acuerdo a lo descrito en este documento.

ARTÍCULO 4: TIPOS DE VIOLENCIA

La violencia contra las mujeres y diversidades se presenta en diferentes ámbitos de la vida familiar, social y comunitaria. En el presente protocolo se abordarán las siguientes modalidades de violencia: violencia doméstica, violencia laboral y violencia institucional.

¹ Queda exceptuado del ámbito de aplicación de este Protocolo el Instituto River Plate en cualquiera de sus actividades.

² Se excluyen los eventos que, si bien se realicen en alguna instalación del Club, no sean organizados por River Plate.



La **violencia doméstica** es aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra (dentro o fuera del hogar), dañando la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y la libertad de las mujeres y diversidades, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho a su pleno desarrollo. Dentro del concepto de grupo familiar se comprende tanto el originado en el parentesco (por consanguinidad o por afinidad), el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos, ya sea que se trate de relaciones vigentes o finalizadas, haya habido o no convivencia.

La **violencia laboral** es aquella que discrimina a las mujeres y diversidades en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. También son formas de violencia laboral contra las mujeres y diversidades quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea, el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora o el acoso sexual.

La **violencia institucional** es "aquella ejercida por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres y diversidades tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil" (Ley 26.485).

ARTÍCULO 5: PROPUESTA DE TRABAJO

La propuesta de trabajo del Protocolo funcionará articulando acciones entre diversas áreas, a fin de garantizar el correcto abordaje de los casos que requieran su activación. En cada caso, se analizará el nivel de intervención requerido y necesario por parte de cada equipo de trabajo.

Se dispone la creación de un Equipo Técnico Interdisciplinario conformado por profesionales cuyas intervenciones garanticen un abordaje comprometido y profesional, que incluirá personal de la psicología, el trabajo social, la sociología, el derecho o carreras afines.

Se dispone la creación de un Consejo Asesor para la prevención e intervención ante situaciones de discriminación y/o violencias de género (Consejo Asesor), órgano de recomendación y elevación de sugerencias para la toma de acciones necesarias en los casos de violencia de género que se presenten en la órbita del club por parte de la Comisión Directiva o de Recursos Humanos según las personas comprendidas.

También tendrá dentro de sus competencias la coordinación de la información de las situaciones de violencia de género que sean reportadas por el Equipo Técnico y lo que implique su funcionamiento.

Asimismo articulará las estrategias de capacitación permanente dentro de la órbita del club y la ejecución de los planes y proyectos necesarios para asegurar una vida libre de violencia dentro de los alcances del club.



ARTÍCULO 6: ÓRGANOS ACTUANTES

6.1 EQUIPO TÉCNICO INTERDISCIPLINARIO

El Equipo Técnico estará conformado como mínimo por dos personas y se encargará del abordaje de situaciones de violencia de género, cualquiera sea la modalidad presentada. El mismo deberá tender a la interdisciplinariedad y a la ejecución de acciones que siempre tengan como eje central la voluntad de la persona afectada.

- El personal interviniente deberá contar con capacitación en perspectiva de género.
- Las mujeres que conformen el equipo no podrán ser menos de la mitad.
- No podrán intervenir en la recepción de denuncias empleados/as de otras áreas.

Funciones:

- Estará a cargo de la casilla de correo electrónico, o los medios que en futuro se determinen, para la recepción de denuncias.
- Se ocupará de recibir las derivaciones que surjan internamente de diversas áreas y darle tratamiento correspondiente.
- Articulará pautas de trabajo y solicitará intervención de los organismos y/o instituciones que correspondan, para la atención inmediata y/o en caso que la situación lo amerite.
- Se reservará en todo momento la información sobre el caso de abordaje para respetar la confidencialidad, resguardar la privacidad y la identidad de la persona. También, será el encargado de realizar un registro, monitoreo y seguimiento de los casos que se hayan presentado para su intervención.
- Podrá proponer a las áreas correspondientes la posibilidad solicitar una reducción de la jornada, reordenamiento del tiempo de trabajo, justificación frente a inasistencias y casos de impuntualidad, así como otras medidas que estime corresponder con el fin de posibilitar que la persona en situación de violencia de género pueda concurrir a espacios de tratamiento, asesoramiento jurídico, realizar denuncias, atender su situación de salud o la de personas a su cargo, así como cualquier otra situación requerida en el marco del abordaje del caso.
- En el caso que el abordaje lo requiera, se podrá recomendar la separación precautoria de los espacios de trabajo que supongan riesgos para la persona denunciante, incluyendo cambios de horario y/o sector. Estas recomendaciones estarán siempre sujetas a la escucha, la necesidad y la decisión de las mujeres y diversidades en situación de violencia de género.

6.2 CONSEJO ASESOR PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIAS DE GÉNERO

El Consejo Asesor Para La Prevención E Intervención Ante Situaciones De Discriminación Y/O Violencias De Género (de aquí en adelante se denominará Consejo Asesor) es el órgano que formulará las recomendaciones para que tanto la Comisión Directiva o el área de Recursos Humanos que impulsen acciones necesarias en los casos de violencia de género que se presenten



en la órbita del club.

La conformación de la nómina de integrantes del Consejo Asesor así como la cantidad y designación de sus miembros quedara sujeta a la aprobación de la Comisión Directiva durante el plazo de implementación establecido en este documento.

Todos los integrantes de dicho Consejo deberán realizar una capacitación en perspectiva de género antes de la puesta en funcionamiento del presente Protocolo.

Funciones:

- Se reunirá cada vez que sea convocado por el Equipo Técnico de acuerdo a las necesidades específicas que surjan en cada caso, tanto para la evaluación como para las articulaciones que se requieran.
- Al igual que el Equipo Técnico, el Consejo Asesor deberá respetar la confidencialidad de la información sobre casos que se encuentren bajo abordaje, para preservar la intimidad de las personas implicadas.
- Funcionará como un facilitador, recomendando procesos de protección y resolución con la mayor celeridad posible.
- Diseñará y ejecutará la estrategia de capacitación en perspectiva de género, cumplimiento de Ley Micaela, y los conocimientos que considere oportuno para erradicar las formas de violencia y/o discriminación por razones de género.
- Pondrá en funcionamiento las acciones de promoción y difusión necesarias para garantizar la erradicación de la violencia en los ámbitos del Club.

ARTÍCULO 7: PAUTAS DE ATENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Cualquier persona que considere haber sido víctima de violencia de género en el marco de las situaciones que este instrumento contempla podrá realizar una denuncia ante el Equipo Técnico, que deberá contactarse con la persona denunciante dentro de las 24 horas hábiles de recibida la consulta.

7.1 Aspectos generales

La entrevista como herramienta atraviesa todo el proceso de abordaje que se realiza desde el club. Cada situación es distinta y cada persona transita las circunstancias que vive de manera diferente; sin embargo, existen pautas generales que el equipo técnico debe tener en cuenta:

- Escuchar con empatía y sin juzgar las decisiones o circunstancias de la persona, teniendo en cuenta las etapas del ciclo de la violencia y sin culpabilizarla de la situación. No pedir información sobre aspectos personales o íntimos, sino únicamente información relevante para la ayuda que se pueda brindar desde la institución.



- Creer en la palabra de quien manifiesta estar atravesando una situación de violencia de género. La misma tiene el derecho de denunciar a su agresor, pero no la obligación de hacerlo.
- Se transmitirá a las trabajadoras y/o socias en situación de violencia de género que desde la institución se comprende el impacto de la violencia sobre su vida, bienestar, salud y las consecuencias que puede aparejar en su desempeño laboral, así mismo el apoyo que se le puede brindar.
- Los equipos intervinientes guardarán confidencialidad sobre la situación de violencia y garantizarán la protección de los datos e información que se obtienen en estos casos.
- Se pedirá consentimiento a la persona para compartir la información que sea necesaria con el propósito de contribuir a las medidas de protección dentro del ámbito del club.
- En el caso en que la violencia de género sea detectada por terceros dentro del Club, la derivación al Equipo Técnico Interdisciplinario por parte de las diversas áreas no podrá darse de manera compulsiva, siendo necesario el consentimiento escrito de la trabajadora y/o socia. El consentimiento de la persona denunciante será condición necesaria para el inicio del abordaje. En caso de que la persona no acordara con las recomendaciones propuestas, el o la profesional del equipo técnico o quien intervenga le solicitará que firme la no aceptación de abordaje en el consentimiento informado. En caso de no aceptar firmar el consentimiento o el no abordaje, se deberá dejar constancia por escrito de la decisión de la persona.
- Si bien todas las medidas que se adopten deben contar con la autorización y el consentimiento de la persona involucrada, según el principio de Confidencialidad y Secreto Profesional, cuando se detecte la existencia de un serio riesgo que comprometa la integridad psicofísica de la persona en situación de violencia de género o a pedido de autoridades judiciales, se le informará en primera instancia a la persona la gravedad del caso. Toda comunicación efectuada a organismos competentes en la materia deberá ser asentada en una carpeta interna, para el seguimiento del caso. Dicha información tendrá el carácter de reservada.

ARTÍCULO 8. PROCEDIMIENTO

Las consultas y/o denuncias se realizarán por correo electrónico a un mail que se creará para tal fin, y/u otros medios que en un futuro estime corresponder. La respuesta automática a los canales de comunicación incluirá los teléfonos de contacto de la línea 144 y 911. El equipo receptor deberá contactarse con la consultante dentro de las 24 hrs hábiles de la recepción.

- Una vez que dicho equipo reciba la queja o denuncia correspondiente, el primer paso será anonimizar a la denunciante, esto es, crear un legajo con el caso en donde su nombre sea reemplazado por un número, de forma tal de garantizar la confidencialidad. El abordaje incluirá la escucha a la persona, búsqueda de antecedentes del caso, contención, orientación, derivación y/o articulación (interna y/o externa según el caso), seguimiento y eventual cierre del abordaje, si se lograra validar la resolución del caso, sabiendo que es plausible su re intervención en caso que sea necesario.
- En caso que la situación de violencia sea detectada desde un Servicio Médico, las



profesionales del Equipo Técnico deberán registrar y dejar constancia en forma clara las señales de una posible situación de violencia y, en caso de existir lesiones, se deberá describir el tipo, forma y localización de las mismas. Toda información relacionada al diagnóstico preciso tendrá carácter confidencial, siendo divulgada únicamente por mandato judicial.

- Para los casos de violencia laboral e institucional que se presenten en la órbita del club, se hará derivación obligatoria al Consejo Asesor, para dar conocimiento e intervención al Área de Recursos Humanos.

En los casos en que el presunto agresor sea empleado de la institución, el Equipo Técnico dará conocimiento de esta situación, en el menor tiempo posible, al Consejo Asesor y al Área de Recursos Humanos, que tratará el caso y a todos los efectos comunicará las medidas preventivas que correspondan a los sectores involucrados.

El consenso y las medidas que se consideren convenientes para la protección y seguimiento de la persona en situación de violencia y eventualmente para el abordaje de la situación del victimario serán coordinadas con el Equipo Técnico para garantizar su efectividad y evitar la revictimización de la mujer y/o diversidad en situación de violencia y/o discriminación.



ARTÍCULO 8.1 . Detección por parte de las diversas áreas de la institución

Las situaciones de violencia de género que pudieran sufrir personas trabajadoras de la institución pueden visibilizarse de diversas maneras.

En el caso que colegas y/o compañeras/os de trabajo detecten que la persona podría estar atravesando una situación de violencia de género, podrán informarlo al Equipo Técnico. A su vez, si es detectado en el Servicio Médico, tanto en aquellas situaciones en que el diagnóstico surja del relato de la paciente como también a partir de signos y señales detectados por profesionales intervinientes, también podrá ser informado.

Siempre que las consultas y/o denuncias sean realizadas por un/a tercero/a, deberá ser ratificada por la persona directamente afectada.

- Comunicación interna del caso: en primer lugar se dará intervención inmediata al Equipo Técnico, a través del correo electrónico u otros medios de comunicación creados a tal fin, aportando toda la información relevante con la que se cuente. Dependiendo de la situación, dicho Equipo evaluará informar y/o dar intervención al Consejo Asesor, según corresponda. El Equipo Técnico informará al área de Recursos Humanos si es necesario otorgar días de licencia por violencia de género, reubicar al agresor o tomar alguna otra medida que atañe al personal.

ARTÍCULO 8.2. Articulación y derivación

El Equipo Técnico será el único encargado de realizar un diagnóstico de la situación de la persona y deberá evaluar, de acuerdo al caso (especificidad, gravedad, urgencia, lugar de residencia de la persona y demás particularidades), con qué instituciones específicas articulará para su derivación en el abordaje de la problemática (Centros de la mujer, Centros de Salud, Oficina de Violencia Doméstica, Organismos de Niñez, Adolescencia y Familia, Comisarías de la Mujer, entre otras).

Sin perjuicio de lo expuesto, la derivación debería comprender —en líneas generales— la orientación y/o tratamiento en las áreas médica, psicológica, social y jurídica.

ARTÍCULO 8.3: Seguimiento, acompañamiento, cierre de la intervención

El seguimiento de la persona que atraviese una situación de violencia de género será realizado por profesionales que conformen el Equipo Técnico. Este seguimiento consistirá, una vez hechas las derivaciones correspondientes, en comunicaciones periódicas con profesionales externos/as e instituciones intervinientes, así como en el intercambio —en caso de corresponder— con profesionales médicos/as y/o psicólogos/as de los servicios médicos o de otras áreas del organismo y demás acciones que el caso requiera. Se trabajará la situación de la persona de manera integral e interdisciplinaria, acompañando en el acceso a un tratamiento psicológico (de acuerdo a las posibilidades en cuanto a cobertura médica, residencia, etc.), abordaje legal y familiar, atención de su estado de salud, entre otros que se considere necesarios para el caso.

Se constatará la evolución de los abordajes propuestos, monitoreo y eventual reevaluación de la situación de acuerdo a los resultados obtenidos y teniendo en cuenta la dinámica compleja de tales casos.



Asimismo, se mantendrán entrevistas periódicas con la denunciante, previo consentimiento de la misma, de acuerdo a la singularidad del caso, evitando superponer acciones con profesionales externos. En dichos encuentros, se relevará: si se ha producido un incremento de la violencia, ha cambiado el tipo de maltrato sufrido o modificado su condición, si se ha modificado el riesgo vital por aparición de nuevos factores y el estado de la red social de apoyo.

Por último, el Equipo Técnico dispondrá, cuando lo considere conveniente, en función del proceso atravesado y de la modificación en los factores de riesgo previos, dar un cierre al abordaje iniciado desde la institución, que será comunicado a las áreas intervinientes.

ARTÍCULO 9. Intervenciones complementarias en el ámbito laboral

El Equipo Técnico, el Consejo Asesor, la Comisión Directiva y el Área de Recursos Humanos tendrán en cuenta la singularidad de cada caso, en resguardo de la mujer y/o diversidad que atraviesa situaciones de violencia, respetando las pautas de confidencialidad y consentimiento.

- Si la persona está siendo acosada por teléfono o por correo electrónico se puede acordar un desvío de las comunicaciones.
- Con el consentimiento de la persona, se puede explicar a los compañeros/as de trabajo cercanos, al personal de seguridad y/o de recepción sobre posibles respuestas que pueden dar si la persona violenta se comunica telefónicamente o si se presenta en el lugar de trabajo. En su caso, modificar los horarios de entrada y salida, así como las puertas de ingreso o salida del trabajo, así como cualquier otra medida que contribuya a alterar la rutina conocida por el agresor.
- Considerar la posibilidad de ofrecer a la persona un cambio temporal o permanente del lugar de trabajo y horarios de trabajo, por ejemplo, si el mismo conlleva una exposición en los traslados.
- Revisar la posibilidad de trasladar el lugar de trabajo de la persona en riesgo fuera de la vista del público es decir, procurando que este no sea visible desde puntos de recepción o ventanas de acceso al público en general.
- Mantener un registro del acoso que recibe la denuncia, ya sea telefónicamente, por mail o con presencia en el lugar de trabajo, de modo que pueda servir de prueba en eventuales procesos judiciales, teniendo en cuenta los recaudos legales correspondientes.
- En caso de una denuncia avanzada con orden de restricción de acercamiento para el agresor, Recursos Humanos deberá contar con una copia de las órdenes existentes contra el agresor y una fotografía que pueda facilitarse al personal de seguridad y de recepción de los distintas sedes del club.
- Con el objetivo de facilitarle a la mujer y/o diversidad en situación de violencia de género la realización de denuncias, presentación en juzgados, atención psicológica, judicial, familiar o cualquier otra circunstancia que pueda surgir vinculada a su situación particular, el club a través de las áreas que correspondan, arbitrará los medios necesarios a tales efectos.

ARTÍCULO 10: EVALUACIÓN DE IMPACTO Y SEGUIMIENTO DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL CLUB ATLÉTICO RIVER PLATE



El Consejo Asesor será el encargado de centralizar la información de las situaciones de violencia de género que sean reportadas por el Equipo Técnico. Las áreas involucradas deberán enviar la información en forma periódica para mantener actualizada la base de datos.

Dicho sector estará a cargo de coordinar la compilación de datos estadísticos respecto de las diversas situaciones de discriminación y violencia de género, así como también los estudios e investigaciones que colaboren con el diagnóstico y desarrollo de las temáticas relativas al género y su vinculación con el deporte.

Estas tareas podrán articular el funcionamiento de un Observatorio, que tendrá como objetivo elaborar estadísticas, informes e indicadores sobre el estado de situación de violencia de género en la órbita del club; y del deporte en general, y generar medidas u acciones específicas para atender situaciones particulares que sean resultado del análisis del registro realizado.

El material de trabajo que pudiera elaborar el Observatorio tenderá a colaborar en la caracterización de la problemática, a fin de incorporar de manera transversal el enfoque de género en los procesos de diseño y desarrollo de políticas institucionales, cuya implementación genere un impacto social orientado a fomentar y promover acciones y eventos que apunten a la erradicación de todos los tipos de violencia, en el marco de las normas vigentes.

ARTÍCULO 11: PAUTAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Desde los equipos de apoyo y las áreas de capacitación y comunicación que acompañen y promuevan las acciones realizadas en pos de la perspectiva de género, se realizarán campañas de concientización internas que fomenten la sensibilización al personal y socios/as del club respecto a todo tipo de situaciones de violencia de género; y promuevan “nuevas masculinidades” dicha coordinación quedará a cargo del Consejo Asesor.

También se brindarán capacitaciones periódicas en perspectiva de género a las y los trabajadores en general a fin de promover ámbitos libres de discriminación y violencia. El objetivo de estas instancias apunta a optimizar la detección, la escucha adecuada, la comprensión de la problemática y de las diversas manifestaciones de la violencia, entendiéndolas como áreas particularmente sensibles para el primer abordaje y resolución de casos.

Se difundirá a través de distintos canales de comunicación internos de la institución la existencia del Equipo Técnico y de la Línea Nacional 144, de modo que pueda ser apuntado en forma confidencial por quien desee acceder a dichos recursos. Del mismo modo, se brindarán y difundirán los medios existentes para registrar reclamos ante la existencia de casos de violencia de género que puedan ocurrir en el ámbito laboral, ya sea canales propios de la institución como organismos u organizaciones externas especializadas.

Se darán muestras concretas del compromiso con la prevención y erradicación de la violencia hacia las mujeres y diversidades, implementando políticas de no tolerancia hacia todas las formas de discriminación y violencia sexista, generando campañas de comunicación que visibilicen la problemática y contribuyan a sensibilizar al personal y a los socios; y todas aquellas acciones que se consideren oportunas para el cumplimiento de los objetivos del presente Protocolo.



El Club deberá garantizar la realización de una capacitación inspirada en la Ley Micaela, que establece la formación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres. Dicha capacitación será obligatoria para las autoridades.

ARTÍCULO 12: ENTRADA EN VIGENCIA

El presente Protocolo entrará en vigencia a los 45 días de su aprobación en Comisión Directiva.