



Departamento de
Inclusión e Igualdad

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN INSTITUCIONAL

En casos de discriminación, acoso y violencia
por razones de género y/u orientación sexual
en el **Club Atlético Boca Juniors**





PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL.-

PRESENTACIÓN:

El **CLUB ATLÉTICO BOCA JUNIORS**, año a año, a través del deporte propone espacios de socialización, para sus asociados, hinchas y toda la comunidad, visibilizando problemáticas y sosteniendo un rol activo ante las demandas sociales.-

Como institución, ha decidido repensar y trabajar sostenidamente en el cuestionamiento y superación de discursos y prácticas naturalizadas por la sociedad, **promoviendo el principio de igualdad y garantizando la perspectiva de género y diversidad.**-

En una conducta proactiva y en cumplimiento de los objetivos propuestos se creó el Departamento de Inclusión e Igualdad, que ya en funciones está orientado a realizar actividades y acciones direccionadas a formular e implementar programas tendientes a la eliminación de la violencia en todas sus formas y promoviendo la igualdad de derechos.-

Así, **creemos necesario impulsar acciones preventivas como las capacitaciones** para los dirigentes, deportistas de todas las disciplinas y categorías en el ámbito de nuestro club y en sus sedes, **propugnar y publicitar buenas prácticas, medidas de difusión de alcance general y toda acción tendiente a visibilizar el compromiso de la institución con la no violencia en toda sus manifestaciones.**-

Por ello, **consideramos esencial la formulación, presentación y puesta en funcionamiento de éste Protocolo como una herramienta o guía de actuación frente a situaciones de violencia en razón de género, identidad de género u orientación sexual en el ámbito de la Institución o que afecte al mismo**, que nos permita un correcto abordaje de situaciones de violencia en todas sus formas, desarrollando intervenciones concretas, con un proceso conocido por



todos, fortaleciendo nuestro compromiso como institución de instrumentar todo lo que se requiere para cumplir con los objetivos propuestos.-

FUNDAMENTOS:

Que la **violencia en razón de género en el ámbito del club o que afecte al mismo**, implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica, y que, muchas veces se produce a través de padecimientos silenciosos.-

Que a partir que la **Asamblea General de la ONU en 1993** aprobó la **Declaración para la Eliminación de Violencia contra la Mujer** se comenzó a reconocer que los Estados también son responsables de las violaciones a los Derechos Humanos contra ellas y que por lo tanto estas instituciones de importante presencia social deben asumir un rol activo en ese sentido.-

Que la "**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**", ratificada por nuestro país mediante Ley 24.632, con rango constitucional (Convención Belem do Pará) de acuerdo a lo prescripto por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, **reconoce expresamente la relación que existe entre violencia en razón de género y la discriminación**, indicando que tal violencia es un reflejo de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, y que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libres de toda forma de discriminación y a ser valoradas y educadas libre de patrones estereotipados.-

Que la **Ley Nacional 26.485 de "Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales"**, define la **violencia contra las mujeres** como "toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa e 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”.-

Que la **Ley N° 26.743 de Identidad de Género dispone, entre otros preceptos, el derecho de la persona a ser reconocida conforme a su identidad de género auto percibida**, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.-

Que en el **ámbito de las instituciones deportivas** se reproducen los presupuestos, estereotipos, prescripciones y valoraciones socialmente construidas sobre lo masculino y lo femenino.- En este sentido, diferentes expresiones de discriminación por orientación sexual e identidad de género son comprendidos dentro de la definición amplia de violencia en razón de género.-

Que es una decisión de esta Institución combatir la violencia en razón de género en todas sus formas y modalidades, y en éste caso, en el ámbito del club o que afecte a éste, y para su logro es indispensable abordar la problemática con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad real y sustancial de las personas.-

Que es **indispensable visibilizar estas problemáticas de violencia y discriminación en razón de género, identidad de género y la orientación sexual**, en pos de evitar que el agresor convierta a los espacios comunes en ambientes hostiles, produciendo sentimientos de humillación e intimidación a la persona afectada.-

Que es la intención de este Protocolo aportar una herramienta específica para el abordaje de situaciones de violencia en razón de



género que pudieran detectarse en el club o que afecten a éste, brindando a los y las profesionales de las áreas involucradas, pautas de intervención.-

Por ello, es que una vez que entre en vigencia el presente Protocolo, **se presumirá conocido por todas las personas** que concurran a cualquiera de las instalaciones del **CLUB ATLÉTICO BOCA JUNIORS**, como así también en cualquier espacio donde ésta institución estuviera identificada o representada en cualquiera de sus formas.-

En el mismo sentido, **contempla todos los hechos de violencia en razón de género** que se produzcan dentro de las instalaciones del club o que afecten a éste, como así también todas las personas, sin necesidad de distinguir el tipo de modalidad que los vincule con la institución.-



PROCOLO:

ARTÍCULO 1º: Ámbito de Aplicación. Este Protocolo de Actuación de Violencia en razón de Género, identidad de género u orientación sexual alcanza a todas las personas en el ámbito de la institución y/o que afecten al mismo.-

ARTÍCULO 2º: Objeto. El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación que cumpla con los principios básicos de celeridad, inmediatez y responsabilidad, para investigar y sancionar las conductas de violencia en razón de género en el ámbito de la institución o que afecten al mismo, en búsqueda de garantizar un ambiente libre de violencia y discriminación por razón de género, identidad de género y orientación sexual.

ARTÍCULO 3º: Sujetos. Este Protocolo involucra a los comportamientos, acciones, omisiones y conductas realizadas por sus autoridades, dirigentes, asociados, asistentes, invitados, participantes, deportistas, auxiliares, empleados/as, terceros/as que presten servicios permanentes o temporales, gratuitos u onerosos, que colaboren con la institución, que se encuentren en la institución o en cualquiera de los ámbitos de aplicación y/o cualquier otra persona que se reconozca afectada en el ámbito de la institución o que afecten al mismo.- Esta enumeración no es taxativa.-

ARTÍCULO 4º: Contextualización. Las modalidades de violencia objeto del presente Protocolo se podrán suscitar por cualquier medio, a saber, pudiendo ocurrir en forma personal, medios telefónicos, virtuales o de cualquier otro tipo, incluyendo la omisión en el marco de las relaciones existentes, ya sea contra una mujer en particular o un grupo de personas en cualquiera de los espacios o lugares de la institución, sus dependencias o anexos pertenecientes a la misma, o en cualquier otro ámbito generado en el apovechamiento de relaciones institucionales del club, existentes entre el agresor



y la persona que sufre violencia que afecten, repercutan y extiendan sus consecuencias al ámbito institucional.-

ARTÍCULO 5°: Concepto. Las situaciones comprendidas dentro de la violencia en razón de género, son innumerables como para poder detallarlas, por lo cual sin ser taxativas se describirán a modo ejemplificativo, las más comunes o las más conocidas de acontecer, a saber:

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, deshonor, 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 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 mujeres.-



4.- **Economía y patrimonial:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.-

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.-

ARTÍCULO 6º: Modalidades. Se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

a) **Violencia doméstica contra las mujeres:** aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.-

b) **Violencia institucional contra las mujeres:** aquella realizada 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 tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esa ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.-

c) **Violencia laboral contra las mujeres:** aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.-

d) **Violencia contra la libertad reproductiva:** aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

e) **Violencia obstétrica:** aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

f) **Violencia mediática contra las mujeres:** aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en



mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

g) **Violencia contra las mujeres en el espacio público:** aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

h) **Violencia pública-política contra las mujeres:** aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.

ARTÍCULO 7º: Fines. Para el logro del cumplimiento del presente Protocolo se llevarán adelante diferentes misiones y funciones:

a) Garantizar que las autoridades, dirigentes y todos quienes integren ésta institución se encuentren despojados y libres de cualquier clase de hostigamiento, discriminación, violencia por razones de identidad sexual, de género, acoso laboral, acoso sexual, abuso sexual impulsando para ello condiciones de igualdad y equidad.-



b) Adoptar mecanismos de prevención, contención y protección como principal método de combatir y erradicar este tipo de conductas y acciones.-

c) Generar los estándares mínimos de detección temprana y de abordaje de las situaciones de violencia en razón de género en el ámbito de ésta institución o que afecten a éste.-

d) Desarrollar un ambiente de confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación con el objetivo de hacer cesar con inmediatez la conducta violenta en las que se encuentren inmersas.

e) Instrumentar los mecanismos necesarios, poniendo a disposición de las personas que se consideren afectadas el acompañamiento, asesoramiento y la asistencia que puedan requerir.

f) Impulsar acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, fomentando y favoreciendo aquellas tendientes a eliminar todo tipo de violencia en cualquier modalidad.-

g) Impulsar capacitaciones a fin de combatir y erradicar la violencia desde una perspectiva de género y la discriminación por identidad u orientación de género.

ARTICULO 8º: Principios Esenciales. Se consideran primordiales los siguientes:

a) **Asistencia:** La persona denunciante recibirá durante todo el procedimiento sumarial acompañamiento integral a cargo de un equipo técnico interdisciplinario formado a tal efecto que integra el Departamento de Inclusión e Igualdad.-

b) **Respeto y Privacidad Reservando su Identidad:** Desde el inicio la persona que efectúe una consulta o una denuncia será tratada con respeto, con el resguardo absoluto de su identidad y confidencialidad de los hechos, como así también esto se mantendrá con las demás personas involucradas. Asimismo, será atendida su expresión sin menoscabo alguno de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se resguardará la voluntad



de las acciones que decida realizar con la confidencialidad que ello conlleva preservando su intimidad.

c) **No Revictimización:** En todo momento se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la denuncia o datos que permitan identificarla.

d) **Protección al Denunciante y/o Testigo:** Nadie que haya denunciado y/o comparecido como testigo por violencia en razón de género podrá sufrir perjuicio o menoscabo alguno, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.

e) **Prevención:** Llevar a cabo como políticas preventivas campañas de formación y difusión a fin de erradicar acciones y conductas enquistadas socialmente con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de derechos.- La intervención es sobre el problema, la prevención está dirigida a los factores de riesgo.-

f) **Procedimiento Urgente:** El procedimiento a llevarse adelante ante las denuncias previstas en este Protocolo será urgente.

ARTICULO 9º: Consultas. A fin de **evacuar consultas** se pondrá a disposición de las personas que sufran discriminación por violencia en razón de género, identidad de género u orientación sexual el **Departamento de Inclusión e Igualdad** creado en ésta Institución, las redes sociales del área y el mail institucional **inclusion@bocajuniors.com.ar**, donde todos y cada uno de quienes se sientan afectados y sufran éstos tipos de violencia **puedan consultar, recibir la contención y el asesoramiento**, garantizándose las condiciones de privacidad, confiden-



cialidad y protección de datos personales.- En estos casos se evacuará la consulta y, en razón del mérito de la situación, se asesorará acerca del procedimiento de este Protocolo.-

ARTICULO 10°: Denuncia Anónima o por Terceros: Para el caso que llegue a conocimiento del Departamento de Inclusión e Igualdad, de forma anónima o por un tercero ajeno al hecho, una situación de violencia en razón de género, identidad de género u orientación sexual ocurrida en el ámbito de ésta Institución o que afecte a la misma, **se dará inicio a una intervención** tomando contacto con la persona afectada, ofreciendo el acompañamiento, la contención, el asesoramiento y la activación de éste Protocolo.- **Sólo con la conformidad de la persona afectada se podrá activar éste Protocolo.-**

ARTICULO 11°: Denuncia. Las denuncias podrán ser realizadas por cualquier medio idóneo, pudiéndose efectuar personalmente, por correo electrónico oficial o por escrito por la persona afectada por violencia en razón de género en el ámbito institucional o que afecte a éste.- **La denuncia se deberá presentar por ante el Departamento de Inclusión e Igualdad.**- Es necesaria la denuncia institucional a los fines de activar el presente protocolo.- No es necesaria la denuncia judicial.- Con o sin denuncia judicial, producida la institucional se activa el presente protocolo.-

ARTICULO 12°: Intervención ante la denuncia. El Departamento de Inclusión e Igualdad al recibir la denuncia, **derivará a la persona denunciante a los fines de una escucha activa y presencial al equipo interdisciplinario creado al efecto.- Este equipo realizará un informe inicial de Evaluación de Riesgo, detallándose la situación con recomendaciones en caso de así considerarlo.- Con la denuncia institucional, la escucha activa y el informe de riesgo, el equipo interdisciplinario elevará la petición de inicio de actuaciones o el**



archivo de las mismas al Departamento de Inclusión e Igualdad.- Además, este equipo interdisciplinario, orientará a la denunciante procediendo a la articulación o derivación de ser necesario realizar gestiones o actuaciones fuera de las institucionales que aquí se continuarán.- Asimismo realizará al seguimiento y acompañamiento del caso particular conteniendo a la persona que haya denunciado violencia y discriminación por razones de género, identidad de género y orientación sexual.- En el caso que quien denuncia ya se encontrara recibiendo acompañamiento integral de un equipo interdisciplinario de violencia en razones de género, podrá solicitar mantener el mismo, poniendo en conocimiento de tal situación a fin de emitir dicho equipo el informe respectivo que coadyuve a la contención a través de la experticia idónea y específica en la temática descrita por el presente Protocolo.

ARTICULO 13°: Sumario o Archivo. Con la denuncia institucional, la escucha activa y el informe de riesgo, **el equipo interdisciplinario elevará la petición de inicio de actuaciones o el archivo de las mismas al Departamento de Inclusión e Igualdad, que procederá en consecuencia.**- Así, Departamento de Inclusión e Igualdad impulsará el sumario correspondiente o que proceda a archivar la misma.- En la segunda opción quien denunció podrá concurrir la Comisión Directiva con el objeto de peticionar que la medida tomada sea revisada.-

ARTICULO 14°: Inicio del Sumario: Si se resuelve impulsar el sumario correspondiente, el Departamento de Inclusión e Igualdad elevará la denuncia, la escucha activa, el informe de riesgo, la petición de inicio de éstas actuaciones por el equipo interdisciplinario, más un informe donde valorará la necesidad de tomar medidas cautelares y urgentes y con más toda aquella recomendación que considere necesaria a la Comisión Directiva, únicos autorizados para promover las actuaciones sumariales por ante el Tribunal de Disciplina, quien llevará adelante el sumario de acuerdo a las pautas del Estatuto Social.-



ARTICULO 15°: Partes: El Tribunal de Disciplina deberá tener por parte en éste sumario al Departamento de Inclusión e Igualdad a quien darán traslado de todos los pasos del proceso, se le solicitarán los informes técnicos necesarios y se le solicitará un informe final previo a resolver.-

ARTICULO 16°: Procedimiento. Estamos ante un procedimiento sumarial institucional, de acuerdo a lo previsto en el Estatuto Social, donde se tendrá en cuenta para la implementación del presente Protocolo el siguiente accionar:

a) **Inicio del Sumario:** Con la denuncia formalizada por cualquiera de las formas autorizadas por éste Protocolo, la primer escucha, el primer informe de Evaluación de Riesgo, la petición de inicio de actuaciones por parte del equipo interdisciplinario, un informe donde se valorará la necesidad de tomar medidas cautelares y urgentes y toda aquella recomendación que se considere necesaria, el Departamento de Inclusión e Igualdad **elevará la petición a la Comisión Directiva requiriendo la apertura del mismo y solicitará se ordene el traslado al Tribunal de Disciplina a los fines de llevar adelante el proceso y la investigación sumarial.-**

b) **Sustanciación de la Denuncia:** En atención a la naturaleza, las actuaciones sumariales, tendrán carácter reservado.-

c) **Medidas Urgentes- No Continuidad de Contacto entre Personas Involucradas.** El Departamento de Inclusión e Igualdad **al solicitar la apertura del sumario o a lo largo de su tramitación deberá solicitar al Tribunal de Disciplina todas las medidas necesarias urgentes que se consideren esenciales, tanto aquellas que permitan alejar durante la investigación al**



denunciado para evitar revictimizar a quien denuncia y/o agravar el estado físico, emocional y anímico de quien con un gran esfuerzo decidió denunciar y/o toda otra medida que tendiente a que el presente Protocolo sea efectivo en su implementación.- Dependerá de cada caso concreto la necesidad de tomar una medida necesaria, urgente y preventiva admisible y/o qué tipo de medida requerir y tomar, en función que el denunciado sea autoridad, dirigente, asociado, asistente, invitado, participante, deportista, auxiliar, empleado, tercero que presten servicios permanentes o temporales, gratuitos u onerosos, que colaboren con la institución, que se encuentren en la institución o en cualquiera de los ámbitos de aplicación y/o cualquier otra persona que se reconozca afectada en el ámbito de la institución o que afecte al mismo (no siendo esta enumeración taxativa) **y sea necesario definir medidas transitorias, como así alternativas y aquellas de prevención admisibles, las que podrán tener carácter permanente o transitorio de acuerdo a las necesidades que el caso en concreto lo requiera, con el objetivo de no exponer el contacto diario, la rutina que pueda encontrarse con el sujeto agresor y el compromiso que asume la institución en la eliminación de la violencia en todas sus formas y modalidades.**- Tales medidas adoptadas no implican pronunciamiento en ningún caso sobre la responsabilidad del sujeto agresor, durante la tramitación del sumario.-

d) **Acompañamiento a quien denuncia:** Luego de la primera intervención por el equipo interdisciplinario respectivo, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia efectuada, se procederá a hacer un seguimiento, acompañar y asesora a lo largo de todo el proceso desde la denuncia y hasta la finalización del proceso sumarial.-

e) **Sustanciación:** Se sustanciará el sumario institucional respetando el derecho de defensa y prueba, cumplimiento con los requisitos esenciales que ordena el Estatuto Social y éste Protocolo.



f) **Resolución:** Sustanciado el mismo y concluida la investigación el Tribunal de Disciplina deberá dar una vista al **Departamento de Inclusión e Igualdad a los fines de realizar un Dictamen Final y dictará resolución que resuelva el sumario**, condenado o absolviendo, ambas con los fundamentos de hecho y de derecho pertinentes.

g) **Recursos:** Se podrán interponer los recursos previstos en el Estatuto Social.

ARTICULO 17º: Sanciones: De resultar una resolución sumarial de condena se podrán aplicar según la gravedad de los hechos denunciados las sanciones previas en el Estatuto Social, tales como amonestación, suspensión, cesantía, expulsión y/o cualquiera otra sanción ya prevista en el Estatuto Social y/o que pudieran incluirse en el futuro.-

ARTÍCULO 18º: Confidencialidad. Todas las personas intervinientes en la asistencia, acompañamiento, seguimiento, orientación, información y abordaje integral deberán guardar estricta reserva sobre la documentación e información a la que accedan, como así también se garantizará la protección de datos que se obtienen en estos casos; todo lo cual tendrá carácter reservado y confidencial, estableciéndose la absoluta prohibición de su reproducción o difusión por cualquier medio. Se entenderá por estricta reserva el deber de no develar, revelar, divulgar, propalar, o transmitir ni facilitar de alguna forma y por ningún medio, ya sea por acción u omisión, a persona física o jurídica, así como el deber de no utilizar para su propio beneficio o de cualquier otra persona física o jurídica cualquier información, conocimiento o documentación a la que acceda sobre la que tenga conocimiento como consecuencia de la intervención en la tramitación del presente Protocolo de Actuación. La única excepción al deber de



confidencialidad, tendrá lugar cuando medie orden o requerimiento motivado del Poder Judicial, al cual se le solicitará, bajo su responsabilidad, reserve la identidad y documentación requerida conforme a las previsiones de este Protocolo.

ARTÍCULO 19°: Incumplimiento de este Protocolo de Actuación. Ante la inobservancia de este Protocolo por los responsables de su implementación, la persona que manifestó la violencia en razón de género **podrá presentarse ante la Comisión Directiva de la Institución personalmente, por escrito o por correo electrónico manifestando** el incumplimiento respectivo, quienes deberán exhortar al Departamento de Inclusión e Igualdad al cumplimiento del Protocolo.-

ARTICULO 20°: Recomendación: Se sugiere a las autoridades de la Institución que todos los contratos que firme el **Club Atlético Boca Juniors**, ya sean comerciales, institucionales, deportivos, laborales, sociales, y/o de cualquier naturaleza **se incorpore una cláusula específica que determine como esencial para su ejecución, validez y permanencia** el compromiso de los firmantes de una conducta acorde con la eliminación de la violencia en todas sus formas.-

ARTÍCULO 21°: Aprobación, Vigencia y Reglamentación: Que éste Protocolo será elevado a la Comisión Directiva para su aprobación.- Desde su aprobación se determina el plazo de 120 días para su entrada en vigencia y su reglamentación.-

ARTICULO 22°: Normativa Aplicable. Regirán para la implementación y sustanciación del procedimiento sumarial del presente todo el plexo normativo vigente especial en la temática en razón de género abordada, el Estatuto Social del Club Atlético Boca Juniors, y éste Protocolo de Actuación.-



Departamento de
Inclusión e Igualdad