

PROTOCOLO

DE ACTUACIÓN INSTITUCIONAL
PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN
ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN
Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO
DEL CLUB DE REGATAS LA PLATA

CLUB DE REGATAS
LA PLATA



INTRODUCCIÓN

El presente protocolo tiene como objeto prevenir y erradicar las situaciones de violencia de género que ocurren y/o pudieran ocurrir en el ámbito del Club de Regatas La Plata, entendiendo a la prevención como una de las herramientas más importantes para abordar la problemática.

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 para 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.

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 en el presente Protocolo 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 a 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

El presente protocolo es complementario y no reemplaza ni limita la aplicación de normativas específicas vigentes en materia de niñez, adolescencia y género.

De conformidad con el artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, los instrumentos internacionales donde se establecen los derechos humanos y entre los cuales 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 N° 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 4°: “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 autopercibida 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 en el Club Regatas de La Plata 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 de Regatas La Plata.
- 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 del club, 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 2º: Ámbito de aplicación

El presente Protocolo resultará de aplicación en cualquiera de los emplazamientos descritos a continuación:

a) Cualquiera de los emplazamientos físicos del Club, sus dependencias o eventuales sedes.

b) En el marco de actividades organizadas o supervisadas por el Club fuera del emplazamiento físico de la institución.

c) Fuera del mencionado espacio físico, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, que estén contextualizados por relaciones laborales, deportivas y/o institucionales y cuando representantes del Club –directivos/as, empleados/as, entrenadores/as y deportistas- se encuentren en cumplimiento de las funciones encomendadas.

ARTÍCULO 3º: Personas comprendidas

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.

Este procedimiento involucrará las conductas realizadas o padecidas por todos/as los/las socios/as del C.R.L.P., directivos/as, empleados/as y personal cualquiera sea su vinculación laboral, entrenadores/as, deportistas, concesionarios/as y a toda aquella persona que se encuentre relacionado con el mismo de alguna forma, sea permanente, temporal o en carácter de visitante o público en cualquiera de las instalaciones, dependencias o anexos del Club, sin necesidad de que la víctima sea miembro de la institución.



ARTÍCULO 4º: Conductas alcanzadas

La violencia contra las mujeres y diversidades se presenta en diferentes ámbitos de la vida familiar, social y comunitaria.

Este protocolo abarca y contempla situaciones de violencia basadas en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y la identidad sexual, que tengan por objeto o por resultado directo o indirecto excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.

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.

El presente Protocolo regirá ante situaciones que importen un acto de violencia en cualquier modalidad.

Quedan expresamente comprendidas las siguientes situaciones:

a) Toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, configuren violencia física, psicológica, emocional y/o simbólica y afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal, en virtud a la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26.485).

b) Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica “Delitos contra la integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal argentino, denominados “abuso sexual simple”, “abuso sexual calificado”, “abuso sexual con acceso carnal”, o los que en el futuro pudieren tipificarse.

c) Hechos de violencia sexual no descritos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuran formas de acoso sexual. Se entiende por “acoso sexual” todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio y que tenga por fin inducir a otra persona a



acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

d) Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción y/o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su identidad de género, expresión de género, orientación sexual, identidad sexual, clase, etnia, nacionalidad y/o religión que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

ARTÍCULO 5º: Principios rectores

Son principios rectores aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados al presente Protocolo:

EQUIDAD:

Todas las personas son iguales.

PREVENCION:

La prevención como principal método de combatir las situaciones de violencia o discriminación mediante la difusión y campañas de formación.

RESPECTO Y CONFIDENCIALIDAD:

Toda aquella persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes a los hechos en cuestión, evitando siempre la exposición pública de la persona que denuncia y de datos que permitan su identificación; a menos que dicha persona solicite lo contrario.

En todo momento, se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que exprese querer mantener en reserva. En ese caso, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señalada/s como responsable/s de los hechos denunciados.

NO REVICTIMIZACION:

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también la exposición pública de la persona que denuncia y/o de datos que permitan identificarla. En la medida de lo posible, se realizará una única exposición.

TRANSPARENCIA:

El procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.



CELERIDAD:

Los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, la profesionalidad y la diligencia, sin demoras injustificadas y deberán ser completados en el menor tiempo posible.

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 y silencios. También se deberá habilitar la palabra y la escucha atenta, e informar de manera clara y sencilla con un lenguaje acorde al contexto sociocultural, para brindar confianza, seguridad y contención.

ARTÍCULO 6°: Excepción a la confidencialidad

a) Solo se darán a conocer datos estrictamente necesarios para garantizar el debido derecho de defensa de la persona señalada como responsable de los hechos denunciados, cuando no exista trámite judicial en curso y se trate de un acto administrativo interno.

b) En el supuesto de que la situación fuera judicializada, y miembros de la Subcomisión de Género o de la Comisión Directiva del C.R.L.P. fueran llamados/as como testigos.

ARTÍCULO 7°: Infracciones

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento o de violencia por razones de género, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género serán consideradas como infracciones al régimen disciplinario correspondiente al Estatuto y Reglamento interno del C.R.L.P.

Cuando no correspondiere la aplicación del régimen disciplinario del Estatuto vigente, por no tratarse de personas asociadas y/o asociados a la Institución, la Comisión Directiva podrá aplicar, en caso de corresponder y previa sustanciación del procedimiento pertinente, las medidas y sanciones de acuerdo a la gravedad de los hechos. Este criterio se contemplará en una cláusula especial de rescisión, en todos los contratos que celebre la institución, sean de trabajo, locación de servicios, locación de obra o análogos, especialmente en aquellos que se celebren en el marco de la actividad deportiva.

ARTÍCULO 8°: Medios de comunicación por consultas y denuncias

Las consultas y/o denuncias, podrán ser realizadas por cualquier persona comprendida dentro del artículo 3° a la que le asistan los derechos vulnerados indicados en el presente protocolo. Las mismas se podrán realizar por vía correo electrónico, la cual



deberá ser creada para estos efectos.

La casilla electrónica genero@crlp.com.ar será ampliamente difundida y estará publicada en forma visible en todas las instalaciones del club, como así también, en el sitio web del C.R.L.P.

ARTÍCULO 9º: Clasificación de las conductas

La siguiente tipificación tendrá carácter de referencia y de orientación a fin de que la Subcomisión decida el procedimiento a seguir conforme el artículo 10 inciso b) apartado 2 del presente y, eventualmente, realice el informe pertinente.

a) Falta leve: Las conductas que se realizan verbalmente, escrita, simbólica, gestual, sin contacto físico, comentarios no deseados, gestos ofensivos o lascivos y burlas, bromas o comentarios inapropiados.

b) Falta media: Las conductas que se realizan verbalmente, escrita, simbólica, gestual, sin contacto físico manifestándose en forma de discriminación sexual, insistencia a encuentros no deseados, la promesa implícita o expresa de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada, amenazas que afecten negativamente al no aceptar invitaciones sexuales o exposición de imágenes de naturaleza sexual que incomoden. Además, cuando se trate de un superior en cargo, docente al alumnado, entrenador/a al deportista.

c) Falta alta: Las conductas de abuso sexual, de contacto físico no deseado, exhibicionismo corporal sexual. Asimismo, en todos los supuestos mencionados en los puntos a y b donde la víctima sea menor de edad y la persona denunciada sea mayor.

ARTÍCULO 10: Procedimiento

a) Intervención:

La intervención se iniciará a partir de la recepción de consultas y/o denuncias. Asimismo, la institución podrá intervenir de oficio en caso de tomar conocimiento, ya sea de manera particular o por conocimiento público, de cuestiones vinculadas al presente Protocolo. En caso de denuncias realizadas por terceros/as e intervenciones de oficio, éstas deberán ser ratificadas por la/s persona/s directamente afectada/s, para lo cual se pondrá a disposición el espacio de escucha y acompañamiento garantizando el derecho a la intimidad.

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que



asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este Procedimiento aborda, ya sea directamente o por haber conocido o presenciado alguna de las situaciones descritas en este Procedimiento

La persona consultante podrá informar una situación y requerir asesoramiento por las vías citadas. En este caso, la persona referente de la Subcomisión de Género podrá optar por evacuar la consulta por el mismo medio o, en razón al mérito de la situación, proponer una entrevista personal, que podrá ser consentida o rechazada por quien consulta.

La entrevista se realizará en la sede del C.R.L.P., respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad.

b) Trámite:

Sobre lo actuado se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de la voluntad del consultante, se podrá optar por:

- 1) Hacer un seguimiento y asesorar sobre el motivo de la consulta.
- 2) Elevar una propuesta de sanción a la Comisión Directiva, junto con un informe detallado de la situación, del derecho vulnerado y una evaluación de la situación con sugerencias y recomendaciones.
- 3) Acompañar la denuncia que decida realizar la consultante.
- 4) Archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación.

c) Denuncia:

Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia y se brindará asesoramiento y orientación sobre dicha vía. En caso de estar implicados menores de dieciocho (18) años, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente, comunicando fehacientemente de la situación a las personas adultas responsables, salvo que el criterio del interés superior del niño/a indique que dicha notificación y/o participación, resulte perjudicial para el/ella. En este caso, la presencia de sus adultos responsables y representantes legales se podrá suplir con la intervención de la autoridad administrativa local en materia de derechos de la niñez y adolescencia

d) Informe:

En caso de denuncia, se realizará un informe con las consideraciones pertinentes de la situación, con sugerencias y recomendaciones, y del derecho vulnerado; y se presentará ante las autoridades pertinentes de la institución con el fin de que se proceda acorde el estatuto vigente.



e) Registro:

La institución deberá llevar un registro pormenorizado con carácter confidencial de sus intervenciones en lo que al Procedimiento refiere.

La persona denunciante tiene el derecho de notificarse de los avances y resoluciones acerca de su caso en cualquier instancia del procedimiento.

ARTÍCULO 11: Medidas urgentes

En caso de tratarse de una situación que amerite medidas urgentes, y a partir de las recomendaciones de la Subcomisión de Género, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes en el Estatuto del C.R.L.P.

Se podrán adoptar medidas orientadas a prevenir a las personas integrantes de la institución de situaciones de acoso, hostigamiento o violencia, así como protegerlas ante las mismas, por ejemplo: la prohibición de contacto, la prohibición de ingreso, la restricción de circulación en los espacios comunes, evitando en lo posible la modificación del contexto de inserción deportiva de quien denuncia. Las medidas de protección deben tender a que la/s persona/s afectada/s mantenga/n una vinculación institucional, al tiempo que logran la contención necesaria para continuar abordando la situación.

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.

ARTÍCULO 12: Registro

Se elaborará un registro con carácter confidencial de las intervenciones donde consten los siguientes elementos:

- a) Datos personales de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización.
- b) Descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia.
- c) Observaciones y sugerencias.
- d) Tal registro, además, permitirá promover diagnósticos permanentes de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización.
- e) En caso que deba elevarse, ese registro será utilizado para realizar el informe de evaluación de la situación.



ARTÍCULO 13: Visibilización del Protocolo

A partir de la entrada en vigencia del presente protocolo, se destinarán los recursos necesarios a fin de que todos los sujetos alcanzados por esta norma tengan acceso a conocer su texto. Nadie puede alegar ignorancia de las disposiciones bajo pretexto de desconocimiento de las mismas. Se difundirá a través de distintos canales de comunicación con los que cuenta el Club (página web, redes sociales, carteleras) la existencia de la Subcomisión de Género y de la Línea Nacional 144 y del mismo modo, se brindarán y difundirán los medios existentes para registrar reclamos ante la existencia de casos de violencia de género, tanto propios del Club como organismos u organizaciones externas especializadas.

Se darán muestras concretas de 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 la sensibilización; y todas aquellas acciones que se consideren oportunas para el cumplimiento de los objetivos del presente Protocolo.

Asimismo, desde la Subcomisión de Género del C.R.L.P. se realizarán acciones de concientización al personal, socios/as y concesionarios respecto de todo tipo de situaciones de violencia de género, a fin de poner en conocimiento el presente protocolo, disipar dudas respecto de su implementación y promover ámbitos libres de discriminación y violencia. En especial se formará al personal dependiente del Club, así como a quienes conformen la Comisión Directiva. El objetivo será 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.

El Club deberá garantizar la realización de una capacitación inspirada en la Ley Micaela o Ley de Capacitación Obligatoria en Género N° 27.499.



GLOSARIO

Acoso sexual: Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como “Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”. (Recomendación General num.19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW). Entre otros, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos: a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; b) invitaciones impúdicas o comprometedoras; c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo; d) gestos obscenos; e) contacto físico innecesario, rozamientos; f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios; g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio); h) agresiones físicas.

Acoso sexista: Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, degradando las condiciones de trabajo, socialización o desarrollo deportivo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo o actividad.”

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras: 1. las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo o su actividad académica; 2. los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual; 3. la impartición de órdenes vejatorias y/o tener comportamientos vejatorios; 4. ignorar o interrumpir constantemente; 5. realizar chistes en desmedro de la persona por razón de su género.

Discriminación de Género: La ONU ha definido discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos,



como la raza, el color, el sexo, el género, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”.

- “Segregación horizontal”: Consiste en la extensión de los roles reproductivos dentro de la esfera laboral, de modo tal que las mujeres se concentran en rubros como el servicio doméstico, la enseñanza y los servicios sociales, comunitarios y personales (enfermeras, niñeras, docentes, áreas de servicios, etc.).
- “Segregación vertical”: Está relacionada con la escasa presencia femenina en cargos y puestos jerárquicos –incluso cuando las mujeres cuentan con mejor formación profesional que sus pares varones-.
- “Inequidad de género”: Dentro del mercado laboral, se traduce en la percepción de menores ingresos (respecto de los varones) por parte de las mujeres.

Discriminación directa: Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su género o de circunstancias directamente relacionadas con el mismo.

Discriminación indirecta: Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo género, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el género.

Diversidad sexual: Actualmente, en nuestro país, se garantiza el ejercicio de las diversas orientaciones sexuales, entendidas como “la atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas del mismo, de diferente género o de más de un género. Esta puede cambiar o mantenerse igual a lo largo del tiempo”) y sus respectivas autodefiniciones (lésbica, homosexual, bisexual, heterosexual, entre otras).

Estereotipos de Género: Son modelos que presentan una generalización abusiva que distorsiona la realidad, puesto que demarcan “lo femenino” y “lo masculino” legítimamente aceptado socialmente. Dichos modelos intentan presentar las diferencias de comportamiento entre varones y mujeres como si fuesen cualidades inherentes a cada sexo, naturales, que no se pueden cambiar y que prescriben y modelan una imagen. A “lo femenino” se asocian características tales como sumisión, pasividad, debilidad, emotividad, sensibilidad; a “lo masculino” se vinculan características tales como dominio, actividad, independencia, fuerza, razón, agresión, sabiduría, cultura. Los componentes de los estereotipos pueden variar en los distintos períodos socio-históricos y conllevan una valoración especial de los atributos de lo femenino y lo masculino. Podemos decir que estos estereotipos agrupan las representaciones simbólicas hegemónicas en la cultura occidental moderna. Los estereotipos niegan a las personas el conocimiento de la diversidad



y las variaciones entre los grupos y/o personas individuales, e impiden el desarrollo de la diversidad en el propio concepto de masculinidad o femineidad, ya que no sólo pueden existir diferencias entre los hombres y mujeres sino entre los mismos hombres y las mismas mujeres.

Estudios de Género/Perspectiva De Género/Enfoque De Género: La perspectiva de género, en referencia al marco conceptual adoptado para una investigación, capacitación, desarrollo de políticas o programas, o una intervención, implica: 1) Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, favorable –en general– a los varones, como grupo social y discriminatorio hacia las mujeres. 2) Que estas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas. 3) Que atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, educación, orientación sexual, etc.

Feminismo: Término que designa al conjunto de movimientos de liberación de mujeres que, históricamente, han generado pensamiento, acción, teoría y práctica orientadas a un cambio en las relaciones sociales que promueva la liberación de las mujeres a través de la eliminación de las jerarquías y desigualdades existentes entre los sexos.

Grooming: Conductas y acciones emprendidas por un adulto, a través de Internet, con el objetivo deliberado de ganarse la amistad de un menor de edad, creando una conexión emocional con el mismo, con el fin de disminuir las preocupaciones del menor y poder abusar sexualmente de él. Constituyen delito contra la integridad sexual conforme Artículo 131 del Código Penal Argentino.

Heteronormatividad: Es una construcción social que prescribe la heterosexualidad como fundante del género, la sexualidad, los modos de relación entre los sujetos y los modos de pensamiento sobre los sujetos, dejando por fuera la diversidad sexual.

Identidad de Género: Es la percepción subjetiva que un individuo tiene sobre sí mismo en cuanto a su propio género, que podría o no coincidir con sus características sexuales; este puede considerarse como el sexo psicológico o psíquico y se constituye en uno de los tres elementos de la identidad sexual junto a la orientación sexual y el rol de género, relacionándose «con el esquema ideoaectivo de pertenencia a un sexo», por lo que sería la expresión individual del género.

LGBTIQ+: Acrónimo que se utiliza para denominar la diversidad sexual. Las siglas corresponden a los siguientes colectivos incluidos: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Travestis, Transgénero, Intersexuales, Queer. El símbolo “+” refiere a: Pansexuales, Asexuales y otras identidades que no se reflejen en las anteriores.

Machismo: “Fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres, expresado con violencia, fuerza y, ante todo, la



actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres”.

Modalidades de violencia: Se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos. Por ejemplo:

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;

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 esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

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;

Violencia contra la libertad reproductiva, Violencia obstétrica, Violencia mediática, etc.

Patriarcado: Históricamente, el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad era ejercida por el varón jefe de familia, quien también era dueño del patrimonio, dentro del cual se contaba –además de los bienes– a los hijos, la esposa y los esclavos. El patriarcado ha ido estructurándose desde la familia hacia las instituciones de la vida pública y privada, es decir desde la familia hacia el conjunto social, y se relaciona con contenidos ideológicos, económicos y políticos que implican la sujeción de las mujeres y singularizan la forma del derecho político que los varones ejercen, en virtud de ser tales.

Protocolo: Los protocolos son herramientas que estandarizan procedimientos de actuación, frente a una situación específica, en un ámbito determinado. Tratándose de violencia contra las mujeres, se convierten en una medida preventiva que produce dos efectos concretos: el primero, genera un espacio de contención, abordaje y orientación



para las mujeres afectadas; el segundo, envía un mensaje claro a toda la organización de que tales conductas no son toleradas.

Roles de Género: Se definen como las prescripciones, expectativas y proscriciones para una conducta dada, las expectativas acerca de cuáles son los comportamientos adecuados para una persona que sostiene una posición particular dentro de un contexto dado. Cada uno de nosotros desempeña, al mismo tiempo, diferentes roles: padre, madre, estudiante, trabajador, trabajadora, etc. La forma de desempeñar roles se aprende y varía con el tiempo y según la sociedad en la que vivimos. Nos enseñan a cumplir roles, aprobando o sancionando nuestra conducta de acuerdo con nuestra adecuación a las expectativas sociales. La manera de comportarse como varón y como mujer también es aprendida. Los roles de género han adquirido una naturaleza dicotómica (varón / mujer) y existen fuertes expectativas, desde que nacemos, respecto a la incorporación de conductas “correspondientes” al sexo biológico. De esta forma, se generan estereotipos que, de no ser respetados, generarían una fuerte reprobación y discriminación social. Una vez definido el sexo, el niño / la niña debe confirmar su masculinidad / feminidad a través de ciertas prácticas concretas, algunas de las cuales deberán ser sostenidas hasta la adultez, mientras que otras serán reemplazadas y algunas nuevas serán incorporadas.

Techo de Cristal: Este concepto hace referencia al trabajo femenino y ha sido acuñado por investigadoras feministas, particularmente de los países anglosajones, que hacia mediados de los años 80 del siglo XX se preguntaron por qué las mujeres estaban sub-representadas en los puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales. El concepto “techo de cristal” hace referencia a la existencia de una barrera invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que obstaculiza su desarrollo profesional. Por ejemplo, aquellas mujeres con altas calificaciones en sus trabajos (gracias a su formación educativa de nivel superior) que, aun así, no han podido lograr promociones en sus ámbitos profesionales de desempeño, debido a diversos motivos, entre ellos el exceso de responsabilidades vinculadas a las tareas domésticas y de cuidado.

Tipos de violencia: El artículo 5° de la Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26.485 define los tipos de violencia contra la mujer:

- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.
- 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 o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculiza-



ción, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

- 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.

- Económica 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.

- 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.

Transexual: Es la persona que ha nacido con las características físicas de hombre o de mujer, pero que se somete a procesos de reasignación de sexo para adecuar su cuerpo a la identidad de género que siente como propia.

Transgénero: Es la persona que ha nacido como hombre o como mujer, pero cuya identidad primaria corresponde al otro género. Esta persona puede expresar su identidad a través de las vestimentas, los modales y/o ciertas adecuaciones del cuerpo -logradas con el uso de hormonas, implantes quirúrgicos o ambas cosas- orientadas a establecer una congruencia física y emocional con la identidad de género que considera suya.

