



PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN BASADAS EN EL GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL

I.- OBJETIVOS

El presente Protocolo tiene como objetivo la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación basadas en el género u orientación sexual, estableciendo los procedimientos, principios rectores y acciones que deberán llevarse a cabo ante situaciones de violencia de género en el ámbito de FIMBA, ya sean sistemáticas, recurrentes, aisladas u ocasionales.

Propone generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato y garantizar un ambiente libre de violencias y discriminación por razones de género, identidad sexual o expresión de género, promoviendo espacios de equidad e igualdad, e impulsando acciones de sensibilización y capacitación en materia de género y prevención de violencias y discriminación.

1) ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo rige para todas las relaciones deportivas, laborales, sociales y educativas que se desarrollen en el marco de cualquiera de las dependencias de FIMBA, tanto en su sede central y anexos, clubes e instalaciones deportivas, canchas, alojamientos, institutos educativos y centros de capacitación, estadios, centros de registración e información, y espacios de encuentro social, en actividades sociales, laborales, pedagógicas y deportivas organizadas por la institución, comités organizadores de eventos relacionados con FIMBA, cualquiera sea el lugar.

Regirá, además, en todas aquellas tecnologías, medios y canales de comunicación vinculados a FIMBA, y alcanza las conductas violentas y/o discriminatorias que ocurran por fuera de estos espacios, pero que involucren a cualquier miembro -permanente o temporario- de la institución.

II.- TIPIFICACIÓN Y MODALIDADES

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. Se considera violencia indirecta, a los efectos del presente protocolo, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Tipos de violencia:

1. **Física:** aquella que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato y/o agresión que afecte su integridad física.
2. **Psicológica:** la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descredito, 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, así como la prostitución forzada, explotación, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.
4. **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 pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

b) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes.

5. **Simbólica**: la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

6. **Política Institucional**: la que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer en el ámbito institucional, vulnerando su derecho a la actividad libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos de la entidad en condiciones de igualdad con los varones.

Modalidades de la violencia: 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. Lo que define a esta clase de violencia es el vínculo de parentesco entre las personas involucradas y no el lugar físico donde esa violencia efectivamente ocurra.

b) Violencia **institucional** contra las mujeres: aquella realizada por las autoridades, profesionales y personal perteneciente a cualquier órgano, comité organizador o comisión interna de la entidad que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a la vida institucional, a los comités o las comisiones y ejerzan los derechos previstos en este protocolo.

c) Violencia **laboral** contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo de la entidad o de los distintos comités organizadores 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 **mediática**: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio 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.

e) 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, 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, en especial los espacios deportivos de cualquier índole.

f) Violencia **pública-institucional** contra las mujeres: aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el acceso y el desarrollo propio de la vida política institucional o el acceso a derechos y deberes institucionales, atentando contra la normativa vigente y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político institucional o la actividad política institucional de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y deportiva, tales como eventos deportivos, recintos de votación, medios de comunicación, entre otros.

III.- COMISIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

El presente Protocolo será aplicado por la Comisión de Género y Diversidades conformada en la institución por referentes responsables que acreditan experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual, y que establecen un equipo interdisciplinario central que coordine también a las y los referentes designados en cada sede.

A estos efectos, léase **Diversidades** como una categoría compuesta por la *identidad de género* -la manera en la que cada persona se percibe a sí misma: si sus roles, comportamientos y autopercepción coinciden con el género asignado al nacer, esa persona será considerada cis; si el género con el que nació no coincide con las formas en se percibe, es por ejemplo trans-, la *orientación sexual* -hacia quién o quiénes se tiene atracción sexo afectiva: heterosexual, homosexual, bisexual, asexual, pansexual, entre otros- y por la *expresión de género*. “Diversidad” aplica no sólo a las identidades diferentes a las

hegemónicas, sino en resistencia a ellas, como por ejemplo lesbianas, travestis, trans, no binaries, intersex, etc.

Esta Comisión de Género y Diversidades tendrá a cargo las siguientes funciones:

1. Recibir y evaluar las consultas en el marco del presente Protocolo.
2. Aplicar el protocolo e intervenir de inmediato en la situación denunciada.
3. Efectuar el seguimiento de los casos, y realizar las entrevistas que correspondieren garantizando el compromiso de confidencialidad.
4. Acompañar, orientar y asesorar en aspectos técnicos, médicos y legales toda vez que la situación lo requiera.
5. Confeccionar informes de evaluación que incluyan información sobre lo actuado en cada caso, el asesoramiento brindado, la evaluación de la situación, la evaluación de riesgos y las alternativas de acciones preventivas.
6. Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia.
7. Promover acciones de sensibilización, difusión y capacitación sobre la problemática. Fomentar acciones hacia la promoción de la igualdad y orientadas a la prevención y eliminación de la violencia de género, el acoso sexual, el acoso deportivo y la discriminación en todas sus expresiones.
8. Impulsar la capacitación del personal de los servicios que, en razón de sus actividades, puedan llegar a intervenir en casos de violencia contra las mujeres.
9. Llevar registro de las situaciones que se puedan presentar a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

IV.- SUJETOS DE APLICACIÓN

Este Protocolo involucra los comportamientos, conductas, acciones u omisiones realizadas por jugadores, entrenadores, réferis, representantes, capacitadores, preparadores físicos, empleados y empleadas, acompañantes, autoridades, personal y colaboradores -cualquiera sea su vinculación social y/o laboral-, visitantes, terceros que presten servicios no deportivos permanentes o temporales y toda aquella persona que se encuentre relacionada de alguna manera a la institución, ya sea en forma permanente, temporal o que se halle en carácter de visitante o público en cualquiera de las instalaciones, dependencias y anexos de la

institución o en cualquiera de los ámbitos de aplicación comprendidos en el artículo precedente.

V.- MARCO NORMATIVO

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

- Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
- Convención interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Convenio Nº 190 y Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Resolución Nº 280712013 sobre Derechos Humanos, orientación sexual e identidad y expresión de género, de la Asamblea General de la OEA.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la Secretaría General de Naciones Unidas.
- Convención sobre los Derechos del Niño.

Dada la multiplicidad de sedes en la que se expresa FIMBA, deberán incluirse también las normas específicas de cada jurisdicción en la que se emplacen, toda vez que complementen al presente Protocolo en resguardo de las víctimas de violencia de género.

1) SITUACIONES QUE ALCANZA

Las situaciones señaladas en este artículo comprenden las acciones u omisiones perpetradas por cualquier medio comisivo, dirigidas a una persona en particular o grupo que fundadas en razones de género, identidad, expresión de género u orientación sexual, generen, propicien o reproduzcan un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad, y/o que respondan a la definición, tipificación y modalidades de violencia de género establecidas por las normas internacionales y las leyes domésticas.

2) ACTOS DISCRIMINATORIOS

Se consideran actos discriminatorios basados en la orientación sexual, identidad y/o expresión de género las situaciones que comprendan:

- a. Hechos de violencia sexual y/o que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- b. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad y/o expresión de género y orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad psicológica o seguridad personal.
- c. Hechos, actos u omisiones que tengan por objeto o resultado impedir obstruir, restringir o de cualquier modo menoscabar, arbitrariamente, de forma temporal o permanente, el ejercicio igualitario de los derechos y garantías reconocidos en las normativas internacionales citadas en el punto IV y en las normas concordantes a cada jurisdicción, a personas o grupos de personas, bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, características genéticas, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos sociales o culturales, lugar de residencia, y/o de cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.
- d. Toda acción u omisión que, a través de patrones estereotipados, insultos, ridiculizaciones, humillaciones, descalificaciones, y/o mensajes que transmitan y/o reproduzcan dominación, desigualdad y/o discriminación en las relaciones sociales, naturalice o propicie la exclusión o segregación.
- e. Las conductas que tiendan a causar daño emocional o disminución de la autoestima, perjudicar y/o perturbar el pleno desarrollo personal y/o identitario, degradar, estigmatizar o cualquier otra conducta que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación de las personas bajo cualquier pretexto discriminatorio.

3) PRINCIPIOS RECTORES

La intervención en situaciones de violencia de género en FIMBA se regirá por los siguientes principios:

- a) Fortalecimiento, reconocimiento y garantía de los derechos enmarcados en el presente protocolo.
- b) **Respeto y confidencialidad:** la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto y confidencialidad debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se resguardará la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad de toda la información. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de las personas señaladas como responsables de los hechos denunciados.
- c) **No revictimización:** se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública. Se limitará toda injerencia en la vida privada, así como la intervención de un elevado número de actores y la exposición pública de la persona denunciante.
- d) **Trato digno y humanizado:** en el marco de la intervención se considerará el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos, silencios, habilitación de la palabra, escucha atenta y asertivamente, informaciones de manera clara y sencilla, con un lenguaje acorde al contexto sociocultural, para brindar confianza, seguridad y contención.
- e) **Contención y orientación:** la persona afectada será acompañada en la medida que lo requiera en todo trámite posterior a la denuncia o consulta realizada. Asimismo, será orientada y asesorada en aspectos legales y en lo referente a la salud entendida desde una perspectiva integral, en sus aspectos psicológicos, físicos y sociales.
- f) **Celeridad y diligencia:** la aplicación del Protocolo se realizará con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas a fin de que la persona afectada pueda completar el proceso en el menor tiempo posible, tomando todas las medidas de prevención y preservación necesarias.
- g) **Perspectiva de género:** la intervención no perderá de vista la desigualdad estructural -socialmente naturalizada y reproducida- basada en el género, así como la existencia de patrones socioculturales estereotipados que fundamentan las diversas prácticas violentas y/o discriminatorias.
- h) **Abordaje integral e interdisciplinario y gratuidad:** las intervenciones que deriven del presente protocolo serán realizadas desde una perspectiva interdisciplinaria y

bajo un abordaje integral. Del mismo modo, se garantiza el acompañamiento y asesoramiento gratuito.

4) PROCEDIMIENTO

- a) 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. A partir de la intervención se desarrollarán las estrategias pertinentes para el abordaje y seguimiento del caso.
- b) Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este Protocolo aborda, ya sea directamente o por haber conocido o presenciado alguna de las situaciones descritas en este procedimiento.
- c) **Modalidad:** la persona consultante y/o denunciante podrá notificar la situación y requerir orientación escribiendo a gender@fimba.net, así como de manera personal o telefónicamente. La persona referente de la institución podrá optar por evacuar la consulta por el mismo medio que fue realizada o, en razón al mérito de la situación, proponer una entrevista que podrá ser consentida o rechazada por quien consulta.
- d) Recibida la consulta, la Comisión de Género y Diversidades deberá iniciar la intervención y fijar dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, día y horario para realizar una entrevista presencial o remota con la persona consultante. El plazo sólo podrá modificarse por razones relativas a la persona consultante, cuando fije la entrevista en un plazo posterior. Quienes participen en el tratamiento de las consultas o tomen conocimiento de esas, deberán suscribir un acta compromiso de confidencialidad en el marco del procedimiento.
- e) **Entrevista:** las y los profesionales de la Comisión de Género y Diversidades que participen de las entrevistas deberán contar con la formación establecida en el punto II. Las entrevistas se realizarán en las instalaciones o plataforma virtual destinadas a dicho fin y garantizarán los principios rectores para que pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Participarán dos (2) o tres (3) miembros del equipo, quienes deberán escuchar atenta y asertivamente el relato de la persona adoptando una actitud contenedora y empática, evitando emitir juicios de valor o comentando situaciones análogas. El asesoramiento deberá ser integral, que permita explicar de manera sencilla y cordial las alternativas de acciones para abordar la situación. Cuando en el desarrollo de la entrevista se detecten indicadores que puedan implicar la existencia de un delito penal o actos cuyo tratamiento

exceda la órbita de actuación del presente Protocolo, el equipo deberá asesorar a la persona consultante sobre la posibilidad de radicar la denuncia en sede judicial.

- f) **Acciones y seguimiento:** la Comisión de Género y Diversidades registrará lo actuado y confeccionará un informe de cada caso, que incluirá entre otros aspectos: información sobre asesoramiento brindado, evaluación de la situación, evaluación de riesgos y alternativas de acciones preventivas y protectorias, a fin de modificar conductas para que cesen las situaciones de violencia.
- g) **Denuncia:** si con posterioridad al asesoramiento la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo de la institución, las y los referentes responsables de la Comisión de Género y Diversidades realizarán un informe de Evaluación de Riesgos, detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de recomendaciones. Si la situación expuesta habilita además la vía judicial, la persona consultante podrá hacer uso o no de la intervención de la Corte Arbitral Deportiva Internacional (CADI) y se brindará asesoramiento y orientación sobre dicha vía. En caso de estar implicados menores de 18 años, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente en el país donde se cometió el hecho, comunicando fehacientemente de la situación a las personas adultas responsables, salvo que el criterio del interés superior del niño o niña indique que dicha notificación y/o participación, resulte perjudicial para el o la menor. En este caso, la presencia de sus responsables y representantes legales se podrá suplir con la intervención de la autoridad administrativa local en materia de derechos de la niñez y adolescencia.
- h) Si con posterioridad al asesoramiento la persona decide no realizar una denuncia en el ámbito administrativo, se procederá al **registro y archivo** de la consulta.
- i) **Informe:** en caso de denuncia, se realizará un informe con las consideraciones pertinentes de la situación, el/los derechos vulnerados, sugerencias y recomendaciones, y se presentará ante las autoridades correspondientes de la institución: el Tribunal de Disciplina (HTD) en primera instancia y la Corte Arbitral Deportiva Internacional (CADI) en casos en que la situación lo requiera, con el fin de que se proceda acorde a los reglamentos vigentes.
- j) **Registro:** la Comisión de Género y Diversidades llevará un registro pormenorizado con carácter confidencial de sus intervenciones en lo que al Protocolo se refiere. Este registro consignará información acerca de: a) Datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante; b) Descripción de la situación por la cual se consulta; c) Evaluación de la

- situación; d) Observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) Tramitación que se le dará institucionalmente a la situación.
- k) La persona denunciante tiene derecho a notificarse sobre los avances y resoluciones de su caso cada vez que lo desee.
- l) **Continuidad de contacto entre personas involucradas:** en el caso de que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, deportivas o académicas, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral, deportiva o académica, las autoridades de FIMBA resolverán conjuntamente con la persona denunciante y con el asesoramiento de la Comisión de Género y Diversidades, la mejor manera de proteger a la persona denunciante de modo que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o deportivo.

5) MEDIDAS URGENTES Y DE PROTECCIÓN

La Comisión de Género y Diversidades podrá adoptar medidas urgentes cuando la situación lo requiera comunicándolo a FIMBA. Independientemente de cualquier orden judicial que se disponga respecto de la restricción de contacto entre denunciado y denunciante, la Comisión de Género y Diversidades podrá adoptar toda medida que considere viable y pertinente a los fines de proteger a la víctima, incluso para evitar el contacto entre las partes en todas las dependencias y anexos del evento o la institución, si ese contacto expusiese a la víctima a una situación de vulnerabilidad.

Las medidas preventivas o de protección deben orientarse al cuidado 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.

Una vez adoptadas las medidas urgentes que el caso requiera, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes del Código de Penas de la Federación Internacional de Maxibásquetbol y del presente Protocolo.

6) FALTAS

Todas las conductas que sean consideradas como actos de discriminación, hostigamiento o violencia por razones de género y/o identidad de género, orientación sexual, etnia, clase, nacionalidad o religión, serán consideradas faltas a los efectos del presente Protocolo, así como al Código de Penas y a todos aquellos instrumentos legales de la Federación Internacional de Maxibásquetbol. Dichas faltas abarcan conductas que este protocolo sistematiza, de manera orientativa, en tres grandes grupos:

A. **Faltas leves:** conductas verbales, escritas, simbólicas o gestuales, sin contacto físico, que consistan en la exposición de imágenes de naturaleza sexual que incomoden; comentarios no deseados, gestos ofensivos o lascivos y burlas; bromas o comentarios inapropiados, omisiones que afecten el normal desarrollo laboral o deportivo, entre otros.

B. **Faltas comunes:** conductas verbales, escritas, simbólicas o gestuales, sin contacto físico, que se manifiesten en forma de discriminación por razones de género, identidad de género o 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; y amenazas de consecuencias negativas al no aceptar invitaciones sexuales. También, cuando la acción se dirija de una persona superior en cargo a cualquier miembro de la institución o de entrenadores, réferis o preparadores físicos a los y las deportistas.

C. **Faltas graves:** conductas de agresión sexual, contacto físico no deseado o exhibicionismo corporal sexual; y todos los supuestos mencionados en los puntos A) y B) donde la víctima sea menor de edad y la persona denunciada mayor.

Las faltas quedan enmarcadas dentro de las prohibiciones de desarrollar cualquier acción u omisión que suponga discriminación por razón de etnia, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, estableciéndose las siguientes opciones disciplinarias como medidas concomitantes al Código de Penas de FIMBA:

- a) Apercibimiento.
- b) Obligatoriedad de participación en capacitaciones, espacios de reflexión y/o dispositivos de abordaje institucionales para personas que ejercen violencia.
- c) Suspensión, por el plazo que se evalúe necesario y acorde a la falta cometida.
- d) Prohibición de acceso a las dependencias o anexos de la institución o del evento por el tiempo que se determine pertinente.
- e) De existir una relación de poder o jerarquía que exponga a la víctima a una posición de desigualdad y/o vulneración, se podrá proceder en lo inmediato a separar a la persona acusada de su función, hasta tanto se active el Protocolo.
- f) Cuando la persona sindicada como presunta autora de la comisión de las faltas denunciadas sea personal o autoridad de la institución o de un comité organizador, se trate de los propios planteles como personal convocado específicamente para eventos puntuales -deportivos o sociales-, réferis y/o terceras personas que presten cualquier tipo de servicios en el establecimiento o durante un evento, podrán ser separados preventivamente de su tarea.
- g) La sustanciación de los apercibimientos por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden institucional, son

independientes de la causa judicial (si la persona denunciante la iniciara), excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto, se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

- h) Expulsión de la Federación Internacional de Maxibásquetbol, cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere.

7) MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN

- a) La Comisión de Género y Diversidades proporcionará a los miembros de la institución la información y capacitación sobre violencia de género en el deporte, formas de prevención, detección temprana y medidas de protección, con miras a construir una Entidad Internacional de Máxibásquetbol libre de violencias por razones de género.
- b) Una vez efectivizadas las situaciones que requieran medidas urgentes serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes en el Código de Penas y en el presente Protocolo.
- c) La transgresión por parte de la persona destinataria de las medidas preventivas adoptadas será considerada falta grave a los fines de la aplicación del correspondiente Protocolo.
- d) Independientemente de cualquier orden arbitral o judicial que se disponga respecto de la restricción de contacto entre las partes, la Comisión podrá adoptar toda medida que considere viable y pertinente a los fines de proteger a la víctima, incluso para evitar el contacto entre las personas involucradas en todas las dependencias y anexos de la institución, si ese contacto expusiese a la víctima a una situación de vulnerabilidad.
- e) En el caso de que la persona consultante o denunciante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, entrenamientos u otros motivos, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad, la Comisión resolverá la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o deportivo. Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con la institución deportiva, como por ejemplo personas visitantes, terceros que presten servicios en las instalaciones, dependencias o anexos, se evaluará la posibilidad de exigir modificaciones en los prestadores del servicio externos a la institución.
- f) Queda expresamente prohibido cualquier forma de mediación o negociación entre personas denunciantes y denunciadas, así como tampoco se admitirán entrevistas conjuntas o careos entre dichas personas, la realización de audiencias con testigos ofrecidos por una parte con participación de la otra,

salvo expreso pedido y conformidad de la persona denunciante. La persona afectada deberá ser escuchada cuando lo solicite en el marco del procedimiento administrativo, siempre que tuviere elementos nuevos para aportar a la tramitación.

- g) En todo el procedimiento se resguardará la integridad de las personas, se evitará la revictimización, la reiteración o persistencia de las conductas o acciones denunciadas.

VI.- REVISIÓN

Transcurrido un (1) año desde la aprobación del presente Protocolo, deberá llevarse a cabo una revisión general del mismo a fin de promover ajustes y acciones para su efectiva adaptación e implementación.

