

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN INSTITUCIONAL CONTRA VIOLENCIA DE GÉNERO.

## Club Atlético All Boys

### Introducción

Teniendo en cuenta que, la problemática de la violencia de género es un tema que afecta a las mujeres (en particular), de manera transversal, y por ende a la sociedad en su totalidad, resulta necesario realizar un abordaje especial, a los fines de su concientización, atención, prevención y erradicación.

Es por ello que, desde nuestra institución “Club Atlético All Boys”, dictamos este Protocolo fijando como objetivo una institución libre de violencia de género y discriminación, basada en la diversidad de géneros y sexualidades.

La perspectiva a través de la cual se realiza este Protocolo de Acción es la prevención e intervención de situaciones de violencia de género dentro del club. Asimismo, este instrumento tiene por objetivo fundamental establecer un rol activo de las mujeres en todos los espacios dentro de la Institución, al promover su participación/actuación en la toma de decisiones y al garantizar el acceso a los cargos directivos y jerárquicos.

Se pretende generar en la institución un cambio profundo que permita la eliminación de patrones socioculturales, que promueven y sostienen la desigualdad.

En Septiembre de 2019, se creó la Subcomisión de la Mujer realizando acciones tendientes en resaltar el lugar de las mujeres dentro de los clubes sociales y deportivos, e impulsando actividades que visibilizan las problemáticas de géneros. Actualmente, existe un proyecto para ampliar dicha Subcomisión, desde un marco de acción/intervención que contemple géneros y sexualidades, con una mirada integral/transversal donde el club sea un actor fundamental para impulsar y lograr dichos objetivos.

El enfoque del presente protocolo es garantista, anti- punitivista, esto quiere decir, que el protocolo no será un símil “código penal” que establezca de antemano posibles sanciones a determinadas conductas, sino que posibilitará el ámbito que evalúe los casos en su contexto y pueda establecer modos de resolución de los mismos e incluso establecer sanciones a partir del análisis de las situaciones concretas. También promoverá el cauce judicial en casos de gravedad que excedan a la propia organización, ya que de ningún modo será un supletorio de la Justicia

### I.- Fundamentos y marco legal.

Nuestro ordenamiento jurídico se encuentra integrado por un conjunto de normas nacionales e internacionales. Por un lado, los tratados internacionales a los cuales la Argentina ha adherido poseen jerarquía constitucional conforme lo establece el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de Derechos Humanos, remarcan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respeta la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones, que puedan basarse en condiciones de carácter personal. La **no discriminación** es un principio básico universal consagrado en múltiples Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

Las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas sus derechos reconocidos en los distintos tratados de Derechos Humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Asimismo, implica que los Estados velen para que las legislaciones y las políticas públicas no sean discriminatorias. El derecho a no ser objeto de discriminación figura en el Art. 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Art. 2 inc 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Art. 2 de la Convención Sobre los Derechos del Niño, el Art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En Argentina, en relación al principio de no discriminación, contamos con la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios N° 23.592, que en su Art. 1 establece que discrimina “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados” (...) y que “se considerarán particularmente los actos y omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social, caracteres físicos”.

En lo que refiere a las mujeres en particular, existen instrumentos internacionales y nacionales que abordan la violencia y la discriminación basadas en su género. Así, tenemos la “Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW), la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres” (Convención Belem do Para), la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Ley Nacional N° 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” con su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010. En cuanto al concepto de discriminación, la CEDAW, en el Art. 1 la califica como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Mientras que la Convención de Belem Do Pará plantea en el Art. 6 el derecho de toda mujer a vivir una vida libre de violencia, ser libre de toda forma de discriminación, además del derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Con relación a la caracterización de la **violencia de género**, la **Ley N° 26.485 (modif. por ley 27.533)** en su Art. 4 la define como: “**toda conducta, acción u omisión, 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, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.**” En cuanto a los **tipos de violencia**, la Ley establece en el Art. 5 lo siguiente “Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes 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 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 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. **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. **Política:** La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones. Mientras que en el Art 6 establece las **diferentes “Modalidades**. A los efectos de esta ley 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** (no siendo requisito la convivencia; b) **Violencia institucional;** c) **Violencia laboral;** d) **Violencia contra la libertad reproductiva;** e) **Violencia obstétrica;** f) **Violencia mediática;** g) **Violencia contra las mujeres en el espacio público;** h) **Violencia pública-política.**

Por otra parte, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en 1995 (Beijing), hace referencia a la igualdad de derechos, y proclama: “El logro de una igualdad de hecho y de derecho entre hombres y mujeres es el gran proyecto político del siglo XX (...) Llevar esa gran empresa adelante hacia el siglo XXI y más allá, para consolidar los logros jurídicos, hacer valer los entendimientos políticos y comprometerlos a la acción”. A la vez que asume el “compromiso de procurar que hombres y mujeres tuvieran los mismos derechos y disfrutaran de ellos”.

En relación a la **condición sexual e identidad o expresión de género de las personas**, contamos con recientes normativas que garantizan el derecho a la diversidad: en el ámbito local se ha sancionado la Ley N°26.618 de Matrimonio Civil (entre personas del mismo sexo) y la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, Ley 26.150 Programa Nacional de Educación Sexual Integral; en el ámbito internacional la Organización de Estados Americanos (OEA) ha dictado varias resoluciones sobre “Derechos Humanos. Orientación Sexual e Identidad de Género” en la cual se condenan los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos contra personas, a causa de su orientación sexual e identidad de género, a la vez que repudia la discriminación contra personas que se funden en los mismos motivos.

Por los fundamentos vertidos y el encuadre legal mencionado, en un todo de acuerdo con el ordenamiento legal del Club Atlético All Boys, se crea y se aprueba el presente Protocolo que se describe a continuación. Vale aclarar, que el enfoque del Protocolo es garantista y anti-punitivista. Es decir, este documento no será un símil “código penal” que establezca de antemano posibles sanciones a determinadas conductas, sino que, posibilitará el ámbito que evalúe los casos en su contexto y pueda establecer modos de resolución de los mismos, e incluso establecer sanciones, a partir del análisis de las situaciones concretas. También promoverá el cauce judicial en casos de gravedad que excedan a la propia organización, ya que de ningún modo será un supletorio de la Justicia Nacional.

## II.- Disposiciones Generales.

### **Artículo 1.- Ámbito de aplicación.**

Este protocolo es de aplicación cuando las conductas violentas y discriminatorias ocurran en cualquiera de los espacios o medios mencionados a continuación:

1. En el emplazamiento físico central del Club y sus dependencias o Anexos.
2. Fuera del espacio físico del club o en sus dependencias o Anexos, contextualizados en el marco de las actividades sociales y deportivas.

### **Artículo 2.- Sujetos Destinatarios.**

Este procedimiento involucra las conductas realizadas por los y las asociados/as; empleados/as y personal, cualquiera sea su vinculación laboral con la institución deportiva; profesores/as permanentes o temporales; a todos/as los/las deportistas de la institución, y todas personas que se encuentren en las instalaciones del club.

### **Artículo 3.- Objetivos Generales.**

- Alcanzar una institución libre de violencia de género y discriminación, que promueva la prevención, erradicación y actuación, desde una perspectiva basada en la diversidad de géneros y sexualidades.
- Sostener y fortalecer acciones de sensibilización, formación e información para la promoción y defensa de los derechos protegidos en el presente, con el fin de alcanzar condiciones de total respeto e igualdad, donde las mujeres adopten un rol activo.

## **III.- Plan de Acción para la Prevención.**

### **Artículo 4.-Objetivos Específicos.**

- A. Generar en la institución un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo, hostigamiento, acoso y violencia por razones de género, clase, etnia, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- B. Adoptar medidas de prevención como principal método para combatir este tipo de acciones.
- C. Generar un ambiente de contención y confianza a las personas afectadas.
- D. Poner a disposición de las personas que se sientan víctimas, asesoramiento y asistencia que puedan requerir.
- E. Promover acciones de sensibilización, difusión sobre la problemática.
- F. Fomentar acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual, acoso deportivo y discriminación en todas sus expresiones.
- G. Llevar registro de las situaciones que se puedan presentar a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

### **Artículo 5.- Acciones.**

Con el fin de dar cumplimiento a este documento, las decisiones que se adopten en el Club Atlético All Boys deberán estar atravesadas por una mirada con perspectiva de género y diversidades sexuales, para la conformación de espacios más democráticos y respetuosos de los derechos.

Se deberán promover acciones de sensibilización, difusión, formación y construcción de prácticas no discriminatorias por motivos de géneros, orientación sexual, identidad y expresión de géneros, en todos los ámbitos que conforman el club.

Dichas acciones se realizarán mediante:

- Talleres grupales de sensibilización, debate y discusión de temáticas referidas a los géneros y las sexualidades.
- Aplicación de la Ley 27.499/2019 ("Micaela de Capacitación obligatoria en género") para todos/a los/as deportistas, empleados/as y directivos/as de la institución.
- Conversatorios, entrega de folletería informativa.
- Publicaciones en redes sociales de fechas relacionadas con las temáticas.
- Invitación a profesionales de las distintas disciplinas del Club, personal dependiente, grupo societario y dirigentes, para que tomen conocimiento de las actividades realizadas y participen de ellas activamente.
- Articulación con organismos públicos y entidades privadas a fin de capacitar y garantizar el cumplimiento de los derechos protegidos por el presente Protocolo.

La enumeración anterior no resulta taxativa, siendo facultad del Departamento de Equidad y Género desarrollar otras acciones y actividades, las que serán puestas a conocimiento de la Honorable Comisión Directiva del Club Atlético All Boys

#### **IV.- Procedimiento de Actuación e Intervención.**

##### **Artículo 6.- Situaciones.**

- A. Este procedimiento incluye situaciones de violencia y discriminación basada en el sexo y/o género de las personas, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las mujeres en las instalaciones del Club.
- B. Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.
- C. En un todo de acuerdo con la Ley 26.485 en su art. 4 se reprocha toda conducta, acción u omisión, 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, como así también su seguridad personal. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la referida ley, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al hombre.
- D. De acuerdo al artículo 5º de la Ley 26.485: quedan especialmente comprendidos en la definición de violencia del inciso precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer: 1.- Física, 2.- Psicológica, 3.- Sexual, 4.- Económica y patrimonial, 5.- Simbólica.
- E. En el título I.- Fundamentos y marco legal se encuentran detallados cada uno de los tipos de violencia.

##### **Artículo 7.-Principios:**

- A. Brindar asesoramiento gratuito. La persona afectada será asesorada íntegramente, de manera gratuita, por las áreas competentes que funcionen en el club, para este fin.
- B. Respeto, privacidad y confidencialidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con el mayor respeto y confidencialidad posible, 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.

- C. Los datos de la persona afectada sólo se harán públicos con consentimiento explícito y de resultar imprescindible necesario.
- D. Brindar contención. La persona afectada deberá ser acompañada y contenida en todo trámite posterior a la denuncia que realizará, hasta la resolución del mismo.
- E. No re-victimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.

#### **Artículo 8.-Procedimiento.**

La intervención se iniciará partir de la recepción de consultas y/o denuncias, y se desarrollarán las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.

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 descriptas en este procedimiento.

**1) Créase en el ámbito del CLUB ATLÉTICO ALL BOYS una Oficina de Géneros, la que funcionará dentro de la órbita del Departamento de Equidad y Género** que trabajará interdisciplinariamente con personal capacitado.

En una primera etapa oficina atenderá únicamente las cuestiones que surjan como aplicación de este protocolo y tendrá las siguientes funciones:

- a) Recepcionar las denuncias o consultas, relativas a violencia de género o discriminación.
- b) Brindar asesoramiento a las personas que formulen denuncias o consultas.
- c) Realizar un seguimiento de las denuncias y consultas efectuadas.
- d) En caso de considerarlo pertinente, derivar los casos de forma protegida a los organismos judiciales o de asistencia para su contención, asesoramiento y/o patrocinio. Articulación con diferentes organizaciones gubernamentales o de la Sociedad Civil, que sean competentes en la materia.
- e) En caso de considerarlo pertinente, dar inmediata intervención a la Defensoría zonal correspondiente del Consejo de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- f) Elaborar un dictamen fundado de cada caso que aborde.
- g) Elaborar informes y recomendaciones de oficio para su tratamiento ante la Comisión Directiva.
- h) Realizar un registro de casos denunciados y abordados, de acuerdo con el Protocolo de Intervención y Acción del Club Atlético All Boys.

Para la recepción de consultas y/o denuncias se creará, también, un correo electrónico que será oportunamente difundido estará publicado de forma visible en el sitio web y redes sociales del Club, donde se proveerá un teléfono de contacto. La información del presente Protocolo, el correo electrónico y el teléfono para denuncias, estarán incluidos en un link, pestaña o banner dentro de la página web y las redes sociales del Club, para que sean de acceso público.

Se difundirá información sobre días, horario y lugar de atención para la recepción de la consulta y/o denuncia.

El espacio para la atención presencial de consultas y/o denuncias deberá garantizar las condiciones de privacidad para la realización, en respeto de todos los principios rectores.

A) Modalidad. La persona consultante podrá:

- 1) Comentar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico y/o teléfono. En este caso, la persona receptora podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona

consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial. En ambas situaciones procede la modalidad descripta en el punto 2.

2) Solicitar directamente una entrevista personal para lo cual la persona receptora le deberá señalar día y hora de entrevista. La entrevista se realizará en las instalaciones del Club, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

- A. Trámite: Sobre todo lo actuado, sea por vía electrónica, personal o telefónica, se llevará registro escrito.
- B. Luego de la primera intervención, la persona receptora, de acuerdo al contexto, evaluación de pertinencia realizada y manifestación de voluntad de la persona consultante, se podrá optar por:
  - a) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación;
  - b) hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizara denuncia;
  - c) acompañar a la persona a efectuar la denuncia pertinente ante el Tribunal de Disciplina, de acuerdo a los canales internos de comunicación entre las áreas y órganos del club.
- C. Denuncia: Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito disciplinario, la persona receptora realizará un informe 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 reparación. Este informe será remitido al Tribunal de Disciplina. Por su parte, la persona receptora quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia, así como de las asesorías legales intervinientes con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en géneros y las sexualidades.
- D. Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia. Se le brindará asesoramiento y orientación sobre dicha vía.

En ningún caso las acciones que deban implementarse en el marco del procedimiento interno del club podrán depender del inicio y/o resultado de los fueros civil, penal o de cualquier otra intervención judicial.

#### **Artículo 9.- Clasificación de conductas.**

La siguiente tipificación tendrá carácter de referencia y de orientación para el procedimiento de acción y sanción respectiva.

El Tribunal de Disciplina del Club Atlético All Boys será el órgano encargado de efectuar el dictamen de su competencia respecto del encuadramiento y la sanción de las conductas conforme lo dispuesto en el Estatuto del Club Atlético All Boys a fin de ser elevado a la Honorable Comisión Directiva para su posterior evaluación y aplicación.

- A. Falta leve: Las conductas que se realizan verbalmente, escrita, simbólica, gestual, 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.
- 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 y amenazas que afecten negativamente al no aceptar



invitaciones sexuales. Además, cuando se trate de un superior en cargo, docente al alumnado, entrenador al deportista.

C. Falta alta: Se consideran de dos tipos, a saber:

1. Las conductas de abuso sexual, de contacto físico no deseado, las situaciones de violencia física, exhibicionismo corporal sexual.
2. En todos los supuestos mencionados en los puntos a y b, donde la víctima sea menor de edad y la persona denunciada mayor.

#### **Artículo 10.- Registro.**

La persona receptora elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) los datos que sean relevantes de la persona consultante o denunciante; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Tal registro, además de dejar constancia de las consultas e intervenciones realizadas, será la base para el trabajo de prevención y confección de estrategias de visibilización y concientización de la problemática en la institución.

La información recabada estará alcanzada que establece la Ley 25.326(Ley Nacional de protección de datos personales).

#### **V. Disposiciones Particulares.**

##### **Artículo 11.- Publicidad y Presupuesto**

- A. El presente Protocolo, se publicará en el sitio web oficial del Club Atlético All Boys, junto a las demás normativas.
- B. Se generará un sitio de la Secretaría de Género donde se publicará toda la información necesaria para el efectivo cumplimiento del Protocolo y sus disposiciones.
- C. Se destinará el presupuesto necesario, acordado con la Comisión Directiva, para la prevención y la intervención en los términos señalados en el presente cuerpo normativo a los fines de la concreción de los objetivos planteados.
- D. El texto del presente Protocolo, y todas sus disposiciones, se pondrá en conocimiento de todos y todas las personas asociadas a la institución. Se promoverá que se ponga en conocimiento de todos y todas las personas empleadas y personal del club, de los y las deportistas (tanto profesionales como amateurs) y a todos los cuerpos técnicos profesionales, de todas las disciplinas que se practican en el club.

#### **VI. Cláusula Transitoria**

Con el objeto de ampliar y efectivizar la atención de la Oficina de Género, a fin de conformarse un centro de asistencia y contención para personas víctimas de violencia de género que no se encuentren comprendidas en el art. 1 del presente y de acceso comunitario, instrúyase al Departamento de Equidad y Género del Club Atlético All Boys a disponer los medios y la organización necesarios para tal objetivo dentro de un plazo prudencial.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto precedentemente, deberá disponerse un espacio dentro del Club Atlético All Boys en el que se preserve la intimidad de la persona asistida y conformarse un equipo interdisciplinario con especialistas en la temática.