

# Protocolo de prevención y acción institucional

---

en casos de discriminación, acoso  
y violencia por razones de género  
y/u orientación sexual en el Club de  
Gimnasia y Esgrima La Plata



CLUB DE  
GIMNASIA Y ESGRIMA  
LA PLATA

SECRETARÍA Y SUBCOMISIÓN  
DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

2024

# Índice

## 1. Presentación

---

P. 2

## 2. Fundamentos

---

## 3. Disposiciones generales

---

Artículo 1º: ámbito de aplicación

Artículo 2º: objeto

Artículo 3º: sujetos

Artículo 4º: situaciones comprendidas

Artículo 5º: principios rectores

Artículo 6º: procedimiento

Artículo 7º: cláusula especial

Artículo 8º: incumplimiento del protocolo de actuación



# 1. Presentación

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 Gimnasia y Esgrima La Plata. Uno de los objetivos de esta Institución es la formación y el desarrollo integral de las personas que la transitan, generando, para ello, espacios donde se respeten los derechos de todas/os. Siendo condición necesaria que la Institución sea un lugar libre de violencias contra las mujeres y disidencias, y exento de toda discriminación. Por ello, la Institución sostiene un compromiso de no tolerar acciones de violencia y/o discriminación, y reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones a fin de erradicarlas.

La desigualdad, la discriminación y las violencias por razones de género atraviesan a toda la sociedad y las instituciones deportivas no quedan ajenas a ello. Para su erradicación, es necesario contar con el compromiso de todos los actores institucionales que entran en interrelación en la vida social. Conforme a esto, el Club de Gimnasia y Esgrima La Plata además de contar con la Subcomisión de Género y Diversidad, desde febrero del año 2023, cuenta con la Secretaría de Género y Diversidad, jerarquizando el área a través del acta 4338. Ambas tienen como objetivo principal trabajar desde distintos ámbitos en pos de un Gimnasia más igualitario. A través de las herramientas que brinda la perspectiva de género, se propone lograr en los distintos ambientes que componen al club, un lugar de trabajo y socialización más ameno para todas las personas.

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

Para ello es esencial la formulación, presentación y puesta en funcionamiento de éste Protocolo como una herramienta o guía de actuación frente a situaciones de violencia en razón de género, identidad de género u orientación sexual en el ámbito de la Institución o que afecte al mismo, que nos permita un correcto abordaje de situaciones de violencia en todas sus formas, desarrollando intervenciones concretas, con un proceso conocido por todas y todos, fortaleciendo nuestro compromiso como institución de instrumentar todo lo que se requiere para cumplir con los objetivos propuestos.



## 2. Fundamentos

Las instituciones deportivas en Argentina tienen una importante presencia social y deben asumir un rol activo en ese sentido. La Asamblea General de la ONU en 1993 aprobó la **Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** donde se reconoce que los Estados Partes, como nuestro país, son responsables de las violaciones a los Derechos Humanos contra ellas. En este sentido y por el carácter social de los clubes es que las instituciones deben actuar en cuanto a ello.

Esta declaración fue un hito que marcó el comienzo de la legislación en torno a los derechos de las mujeres. Luego, la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará)**, con rango constitucional y ratificada por Argentina mediante la Ley 24.632, reconoce expresamente la relación que existe entre violencia en razón de género y la discriminación, indicando que es un reflejo de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Reconoce además que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libres de toda forma de discriminación y a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados.

Por su parte, la Ley Nacional 26.485 de **“Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”**, definió a la violencia como “toda conducta, basada en razones de género, que de manera directa e indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. Además, en el año 2023, se incorporó a la violencia en entornos digitales como una otra modalidad de violencia por razones de género, a través de la Ley 27.736.

Siguiendo con la Legislación de orden Nacional, la **Ley de Identidad de Género (26.743)** reconoce el derecho de las personas a ser reconocidas conforme a su identidad de género autopercebida, la que puede o no corresponderse con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. En cuanto a esto, en el ámbito de las instituciones deportivas se reproducen los presupuestos, estereotipos y valoraciones socialmente construidas sobre lo femenino y lo masculino. Así es que diferentes expresiones de discriminación por orientación sexual e identidad de género, actualmente son comprendidas dentro de la definición de violencia por razones de género.

La normativa internacional y nacional es concluyente en la protección contra la violencia y discriminación por razones de género, involucrando no sólo al Estado sino a todos los actores sociales y comunitarios.



A fines de prevenir, sancionar e intervenir frente a una situación de vulneración de los derechos de las mujeres y/o disidencias dentro de la Institución, es necesaria la creación de un circuito de protección, contención, orientación y acompañamiento. Es así que la intención de este Protocolo es aportar una herramienta específica para el abordaje de situaciones de violencia por razones de género que pudieran detectarse en el club o que afecten a este, brindando pautas de intervención a las personas de las áreas involucradas.

Por ello, una vez que entre en vigencia el presente Protocolo, se presumirá conocido por todas las personas que concurran a cualquiera de las instalaciones del Club de Gimnasia y Esgrima La Plata, como así también en cualquier espacio donde ésta institución estuviera identificada o representada en cualquiera de sus formas.

### El Protocolo tiene como finalidad:

- Garantizar en el ámbito institucional del Club un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual y/o de géneros, promoviendo condiciones de equidad.
- Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales.
- Prevenir toda situación que implique violencia y discriminación por razones de género.
- Fomentar y favorecer acciones que eliminen las violencias, el acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual, en todas las dependencias del Club.
- Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos estatutarios vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y la asistencia necesarios a fin de activar los mecanismos de protección previstos en la normativa vigente en materia de género.
- Realizar acciones de sensibilización, prevención, difusión, capacitación, abordaje y erradicación de la discriminación y violencias por motivos de género u orientación sexual, sean éstas sistemáticas, recurrentes, aisladas u ocasionales, a fin de modificar conductas para que estas situaciones cesen.
- Construir una guía de recursos locales de abordaje de la problemática de violencia por razones de identidad sexual y/o de géneros y viabilizar el acceso a los organismos estatales de protección de derechos.
- Llevar registro de las situaciones de discriminación, hostigamiento y violencias por razones de identidad de género u orientación sexual, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- Ser de público conocimiento para estar al alcance de las personas vinculadas al club y así difundir los espacios de acompañamiento institucional y estatal.



# 3. Disposiciones generales

## Artículo 1º: ámbito de aplicación

Este Protocolo alcanza a todas las personas en el ámbito de la institución y/o que afecten al mismo, por lo tanto, las situaciones de violencia y discriminación que tienen la potestad de ser analizadas como conductas a evaluar en el presente, pueden haber sido realizadas en los espacios o medios que se detallan a continuación:

1. Emplazamientos físicos de los establecimientos deportivos y sus dependencias o anexos y cualquier espacio externo que sea contratado y/o utilizado por la institución.
2. Fuera de los espacios físicos de los establecimientos deportivos como así también a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, siempre que se produjeran en el marco de actividades institucionales o afecten directa o indirectamente las funciones deportivas, laborales o de gestión de las personas involucradas.
3. En el marco de actividades organizadas o supervisadas por la institución.

## Artículo 2º: objeto

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

## Artículo 3º: sujetos

Este procedimiento rige para las relaciones y conductas desarrolladas por las personas vinculadas al Club que se desempeñen en cualquiera de las instalaciones, dependencias o anexos de la institución, ya sea en funciones dirigenciales, de gestión, asociadas y asociados, deportistas, auxiliares, empleadas y empleados, terceros/as que presten servicios permanentes o temporales, gratuitos u onerosos, que colaboren con la institución, que se encuentren en la institución o en cualquiera de los ámbitos de aplicación y/o cualquier otra persona que se reconozca afectada en el ámbito de la institución o que afecten al mismo.

## Artículo 4º: situaciones comprendidas

El protocolo comprende:

- 1) Situaciones de violencia y discriminación basada en el sexo y/o género de la



persona, orientación sexual, identidad de género y/o 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 la misma. Las situaciones señaladas en este inciso pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o a un grupo de personas, fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual.

2) En conformidad con el artículo 4° de la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, se incluye y 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. Asimismo se considera violencia indirecta, a los efectos del presente Protocolo, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al hombre.

3) De acuerdo a los artículos 5° y 6° de la Ley 26.485, quedan especialmente comprendidos en la definición de violencia del inciso precedente, los siguientes tipos de violencia: Física, Psicológica, Económica-Patrimonial, Sexual, Simbólica y Política; y las modalidades de la misma: Doméstica, Laboral, Institucional, Obstétrica, Contra la Salud Sexual y Reproductiva y Mediática.

A saber:

- **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, 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 transmite y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Con respecto a las modalidades de violencia anteriormente mencionadas, 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:

- **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:** aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.

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

- **Violencia mediática contra las mujeres:** aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

- **Violencia digital:** toda conducta, acción u omisión en contra de las mujeres basada en su género que sea cometida, instigada o agravada, en parte o en su



totalidad, con la asistencia, utilización y/o apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación, con el objeto de causar daños físicos, psicológicos, económicos, sexuales o morales tanto en el ámbito privado como en el público a ellas o su grupo familiar.

4) 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.

5) 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.

*Los conceptos antes mencionados son meramente enunciativos, y deberán interpretarse de manera amplia e integral, siempre priorizando la integridad física, psíquica, emocional, sexual, económica, y patrimonial de la mujer y/o disidencia.*

## Artículo 5º: principios rectores

Se consideran primordiales los siguientes:

### a) Respeto y privacidad.

La persona que efectúe una consulta o solicite la intervención del equipo, será tratada con respeto 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 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.

### b) Consentimiento informado.

Se brindará, de manera clara y detallada, en un entorno de confianza, la información referida a las implicancias de la exposición del hecho, habilitando la libre elección de la persona afectada rechazar la intervención. No se procederá sin su aprobación y bajo ninguna circunstancia, a avanzar en la resolución de los hechos.

### c) Confidencialidad.

Se garantizará en todo momento la confidencialidad de las situaciones descriptas por las personas involucradas, la cual sólo podrá quebrantarse por citación de autoridades judiciales. A su vez, en caso de que la solicitud de intervención sea efectuada por terceros involucrados en el conflicto, se deberá entrevistar a las personas involucradas, resguardando la identidad del consultante y del tercero solicitante que así lo requiera.

### d) No revictimización.

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que solicita la intervención o datos que permitan identificarla. A los efectos de dar cumplimiento a este principio es de vital importancia el registro escrito



de todo lo actuado.

**e) Diligencia y celeridad.**

La atención, acción y resolución de cada situación se realizará atendiendo a las exigencias de diligencia y celeridad, procurando que el procedimiento sea tramitado evitando dilaciones innecesarias y completado en el menor tiempo posible.

**f) Abordaje integral e interdisciplinario.**

La intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia por razones de género requieren un abordaje integral para una respuesta eficaz.

**g) 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 y silencios. También se habilitará la palabra y la escucha atenta, e informará de manera clara y sencilla con un lenguaje acorde al contexto sociocultural, para brindar confianza, seguridad y contención.

**h) Prevención.**

Se generarán espacios tales como talleres, capacitaciones y charlas, entre otras; destinadas a los sujetos comprendidos en dicho protocolo, ya que este es un eje fundamental para la prevención de las violencias por razones de género y la promoción de derechos.

## Artículo 6º: procedimiento

La intervención se iniciará a partir de la recepción de consultas y/o denuncias.

**> Modalidad:**

La/s persona/s consultante/s y y/o denunciante/s podrá/n notificar la situación y requerir orientación vía correo electrónico (generodenunciascge@gmail.com), WhatsApp creado a tal fin (2215376009) o redes sociales (@gimnasiagenero). 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 personal, que podrá ser consentida o rechazada por quien consulta. De hacerse, la entrevista se realizará en un lugar a convenir, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

**> Trámite:**

- 1) Ante la toma de conocimiento de un caso, el equipo interdisciplinario evaluará la admisión del mismo teniendo en cuenta el presente protocolo, su marco de aplicación y los sujetos comprendidos.
- 2) Una vez que el caso sea admitido por el equipo interdisciplinario se llevará a cabo la primera entrevista. En este primer encuentro se deberá registrar el consentimiento informado firmado por la persona denunciante para así salvaguardar la confidencialidad y dar curso al asesoramiento.
- 3) Después de la primera intervención el equipo deberá, luego de realizar la evaluación del riesgo del caso concreto analizar, consensuar con la persona en situación de violencia de género (PSVG) y registrar las medidas que se crean convenientes para el caso, confeccionando el informe inicial. En este se dejará registro del relato de la situación padecida y datos de relevancia. El equipo interdisciplinario deberá brindarle posibles medidas a tomar a las PSVG, según la evaluación del caso. En caso de llevar adelante alguna de ellas y que la



situación esté resuelta, se realizará un informe dejando constancia de las intervenciones y su resolución, con el consentimiento de la PSVG.

4) El equipo actuante según la manifestación de la voluntad de quien consulta, podrá:

- a. Brindar orientación y asesoría sobre el motivo de la consulta;
- b. Acompañar la denuncia institucional que decida realizar la persona consultante;
- c. Efectuar una derivación protegida de las solicitudes de intervención a los organismos judiciales o de existencia, según correspondiera, a fin de orientar, contener, asesorar y patrocinar en caso de resultar necesario, a la PSVG. Quienes integren el equipo interdisciplinario de intervención, no podrán asumir el patrocinio letrado ni asistir en carácter particular con carácter oneroso a personas que han sido asistidas en primera instancia por el mismo.
- d. Archivar el caso de no ser pertinente la intervención del equipo.

5) En caso de que la persona decida denunciar institucionalmente su situación, se realizará un segundo informe para ser presentado ante la Comisión Directiva donde conste además del relato, las medidas que el equipo recomienda adoptar. Debiendo la Comisión Directiva comunicar de manera escrita al equipo interdisciplinario las medidas que se llevarán a cabo a fin de proceder según corresponda, pudiendo además adoptar sanciones disciplinarias acorde al estatuto y reglamento interno vigente.

**> 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 implicadas/os menores de 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 de los/as niños/as indique que dicha notificación y/o participación, resulte perjudicial para ellos/as. En este caso, la presencia de sus personas adultas responsables y representantes legales se podrá suplir con la intervención de la autoridad administrativa local en materia de derechos de la niñez y adolescencia.

**> Registro:** la institución deberá llevar un registro pormenorizado de todas las intervenciones, debiendo conformar una carpeta especial y de carácter confidencial donde consten todas ellas.

La persona denunciante tiene el derecho de notificarse de los avances y resoluciones acerca de su caso en los momentos y cada vez que lo desee.

### Artículo 7º: cláusula especial

Se recomienda que en todos los contratos que realice la institución ya sean institucionales, laborales, sociales o deportivos se incorpore una cláusula especial que determine el conocimiento y adhesión al presente protocolo de actuación.

### Artículo 8º: incumplimiento del protocolo de actuación

En caso de inobservancia de este protocolo por parte del equipo interdisciplinario, responsable de su implementación, la persona que solicitó la intervención podrá presentar, por escrito, a la Comisión Directiva de la Institución manifestando dicho incumplimiento. La Comisión Directiva podrá solicitar al equipo interdisciplinario el debido cumplimiento del presente protocolo.





CLUB DE  
**GIMNASIA Y ESGRIMA**  
LA PLATA

SECRETARÍA Y SUBCOMISIÓN  
DE GÉNERO Y DIVERSIDAD