



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIAS EN EL ÁMBITO DEL ENTE NACIONAL DE ALTO RENDIMIENTO DEPORTIVO.

I. Principios Generales

ARTÍCULO 1° - Objetivos. Son objetivos del presente Protocolo:

- a. Garantizar un ambiente laboral y deportivo libre de acosos y discriminación de cualquier tipo, libre de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual y de género.
- b. Promover y generar condiciones de igualdad y equidad, adoptando medidas de prevención como principal método para combatir las acciones de violencia.
- c. Establecer canales de comunicación pertinentes para la difusión del marco normativo vigente en materia de violencias.
- d. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación.
- e. Poner a disposición de las personas afectadas asesoramiento y asistencia adecuada para la atención de los casos.
- f. Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información sobre las violencias por motivos de género.

ARTÍCULO 2° - Principios rectores

- a. **DEBIDA DILIGENCIA:** prevención razonable, investigación exhaustiva, sanción proporcional y reparación suficiente, a fin de proteger la dignidad e integridad de las personas que padecen violencia de género.
- b. **RESPECTO 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 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.

- c. NO REVICTIMIZACIÓN: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia y/o datos que permitan identificarla.
- d. GRATUIDAD: la persona que así lo requiera será acompañada y asesorada integralmente de manera gratuita.
- e. TRANSPARENCIA: el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- f. CELERIDAD: los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, profesionalidad, diligencia, sin demoras injustificadas y concluidos en el menor tiempo posible.
- g. ABORDAJE INTEGRAL E INTERDISCIPLINARIO: la intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para una respuesta eficaz.

ARTÍCULO 3° - Ámbito de Aplicación. Este protocolo se aplica todo espacio físico y/o a través de cualquier otro medio (telefónico, virtual, etc.), siempre que la relación entre las personas comprendidas tenga su origen en función del contexto o desarrollo de actividades sociales, deportivas o laborales del ámbito del Ente Nacional de Alto Rendimiento Deportivo.

ARTÍCULO 4° - Alcance. Este protocolo involucra las conductas realizadas por:

- a. Todo el personal que desarrolle tareas en el ámbito del ENARD, cualquiera sea su situación contractual o vinculación laboral.
- b. Personas becadas por el Enard, cualquiera sea su categoría y tipo de beca.



- c. Delegaciones, cuerpos técnicos, familiares, visitas, público en general y toda persona que ingrese a las instalaciones, predios y sedes sus dependencias y anexos en los cuales el ENARD desarrolle actividades funcionales o deportivas.
- d. Delegaciones, cuerpos técnicos, familiares, visitas, público en general y toda otra persona, en cualquier otro espacio físico y/o a través de cualquier otro medio (telefónico, virtual, etc.), siempre que la relación entre las personas comprendidas tenga su origen en función del contexto o actividades sociales, deportivas o laborales del ámbito del ENARD.

ARTÍCULO 5°. Conductas alcanzadas. Este protocolo rige para las situaciones de violencia y discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, 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.

Las conductas 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, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Quedan comprendidos:

- a. Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica "Delitos contra la integridad Sexual" ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal argentino.
- b. 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, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no



consentidos.

- c. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.
- d. Hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y simbólica descriptos en Ley N° 26.485 "Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" y concordantes.

ARTÍCULO 6°- Autoridad de Aplicación. Los procedimientos que describe el presente protocolo serán llevados a cabo por autoridad competente del ENARD. A tal fin, será el área de Fortalecimiento Institucional del Enard quien inicie la actuación por parte del Socio del Comité Olímpico Argentino y quien deberá dar participación al Socio estatal que estará representado por la Dirección Nacional de Políticas de Género en el Deporte.

II. Procedimiento general

ARTÍCULO 7° - Canales de Comunicación. Las consultas, reportes y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones contempladas en este Protocolo, ya sea directamente o por haber conocido o presenciado alguna de las situaciones aquí descritas. Para la recepción de consultas y/o reportes y/o denuncias, el ENARD cuenta con:

- a) La LÍNEA CONFIDENCIAL DIRECTA del ENARD;
- b) Un correo electrónico institucional de acceso limitado que será oportunamente difundido y estará publicado de forma visible en el sitio web, en aplicación del Ente y redes sociales; y



c) Un espacio para la atención presencial de consultas y/o denuncias que garantizará las condiciones de privacidad para su realización.

ARTÍCULO 8°. Consulta/Reporte/Denuncia. La persona que consulte y/o reporte, podrá:

1. Comentar la situación y requerir asesoramiento a través de la Línea Confidencial Directa o correo electrónico. En este caso y en función de la primera escucha, la persona receptora podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o; en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal en el ENARD. La entrevista personal deberá llevarse a cabo en presencia de la autoridad competente del ENARD y del área técnica de la Dirección Nacional de Políticas de Género en el Deporte, pudiendo la persona consultante/denunciante consentir o rechazar dicha propuesta.

2. Solicitar directamente una entrevista personal que deberá llevarse a cabo en presencia de la autoridad competente del ENARD y del área técnica de la Dirección Nacional de Políticas de Género en el Deporte. La misma se realizará en las instalaciones del ENARD, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

ARTÍCULO 9°. Trámite administrativo: De todo lo actuado, sea por vía electrónica o personal, la autoridad competente deberá llevar registro por escrito. Luego de la primera intervención de la persona receptora, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la persona consultante/reportante, la autoridad competente podrá optar por:

- a. Hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta.
- b. Acompañar a efectuar la denuncia pertinente ante el organismo correspondiente;
- c. Formular denuncia si estima que la conducta reportada podría configurar un



delito;

- d. Otorgar asistencia legal y psicológica de forma gratuita en casos necesarios;
- e. Archivar el trámite en caso de no encuadrar en ninguna de las conductas reprochadas en este protocolo.

ARTÍCULO 10°. Denuncia: Si con posterioridad al asesoramiento, la persona reportante expresa su voluntad de realizar una denuncia en sede judicial, la autoridad competente del ENARD realizará un informe detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso, como así también, una evaluación de la situación con sugerencias de reparación. Este informe será adjuntado en la instancia que lo requiera. Quienes intervengan en la asistencia por parte del ENARD, quedarán a disposición de la persona consultante/denunciante durante todo el trámite de la denuncia, así como también respecto 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 el género y la sexualidad.

ARTÍCULO 11°- Procedimientos particulares. Con el propósito de dar rápido tratamiento y resolución a casos particulares no previstos en el presente, según sea la situación y relación de agresor/a o agredido/a con el ENARD, la autoridad competente podrá convocar a un Comité Resolutivo Ad Hoc que deberá constituirse y observar en todo momento los principios rectores del presente Protocolo.

En caso de tratarse de personal que se encuentre en relación de dependencia laboral comprendida bajo la Resolución N° 170 de fecha 10 de junio de 2019 de la Secretaría de Empleo Público, comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional (APN) homologado por el Decreto N° 214/06, para dar cumplimiento a la normativa se deberá constituir una Comisión Interdisciplinaria sobre cuestiones de género conformada por representantes de la Secretaría de Deportes, de la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN) y



Asociación Trabajadores del Estado (ATE), con el objetivo de generar acciones vinculadas a la orientación del personal de la Secretaría, como así también trabajar en medidas preventivas y acciones de sensibilización y concientización sobre la problemática abordada.

La conformación de esta Comisión y el trabajo mancomunado entre la Secretaría de Deportes, UPCN y ATE, se basan en la Ley de Empleo Público N° 25.164, la Ley N° 26.485 -de Protección Integral de las Mujeres-, reglamentada por el Decreto N° 1.011/2010, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género y la Ley N° 27.499 - Micaela: de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (N° 214/2006), y sus modificatorios, el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP (Decreto N° 2098/2008) y sus modificatorios y el Decreto N° 1.086/2018 que homologa el Acta Acuerdo para la creación y aprobación del Protocolo de actuación.

III. Faltas

ARTÍCULO 12°. Personal. Para el caso del personal que desarrolla tareas en el ámbito del ENARD, todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencia por razones de identidad de género u orientación sexual, como acoso sexual, serán consideradas faltas a los efectos de la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres y conforme sea el vínculo laboral con el Ente, este podrá adoptar el régimen disciplinario según corresponda.

ARTÍCULO 13°. Becados/as. En el caso de personas becadas por el Ente Nacional de Alto Rendimiento Deportivo, cualquiera sea su categoría y tipo de beca, la falta quedará enmarcada 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.



En tales supuestos, la autoridad de aplicación contará con las siguientes opciones disciplinarias:

- a. Obligatoriedad de participación en capacitaciones, espacios de reflexión, tratamiento psicológico y/o dispositivos de abordaje institucionales para varones que ejercen violencia;
- b. Apercibimiento;
- c. Suspensión de la beca, desde un plazo de 30 días hasta un año;
- d. Baja de la beca por violación de prohibiciones, cuando por la magnitud y gravedad de la falta lo amerite.

La substanciación de los apercibimientos por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en los cuales de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada. En ese caso, se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

ARTÍCULO 14°. Personas menores de 18 años. En caso de estar implicados/as 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 del niño o la niña indiquen que dicha notificación y/o participación, resulte perjudicial para el/la menor. 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.



IV. Medidas

ARTÍCULO 15°- Medidas preventivas y de protección. El ENARD, a través de la autoridad competente, podrá disponer las medidas preventivas y de protección que posibiliten la mejor atención y contención para la persona afectada que sea conducente a su protección evitando, en lo posible, la modificación de su contexto de inserción deportiva. Las intervenciones deben evitar la revictimización y garantizar que la persona afectada mantenga vinculación institucional, con el propósito de lograr la contención que posibilite continuar con el abordaje la situación. De resultar pertinente, se ofrecerá la atención terapéutica, articulando con efectores públicos u otros espacios adecuados, si la persona así lo solicita.

ARTÍCULO 16°- Transgresiones de medidas preventivas. La transgresión de las medidas preventivas por parte de la persona destinataria, será considerada y encuadrada conforme al régimen disciplinario aplicable.

ARTÍCULO 17°- Continuidad de contacto entre personas involucradas. En el caso que la persona reportante/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, la autoridad competente del ENARD deberá resolver la mejor vía para proteger a la persona reportante/denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o deportivo.

ARTÍCULO 18°. GARANTÍAS EXPRESAS DEL PROCEDIMIENTO. En todo el procedimiento que lleve adelante el ENARD deberá resguardarse la integridad de las personas, evitarse la revictimización y la reiteración o persistencia de las conductas o acciones denunciadas. Queda expresamente prohibido cualquier forma de mediación o negociación entre personas reportantes/denunciantes y reportadas/denunciadas; las entrevistas conjuntas o careos entre las partes y; la



realización de audiencias con testigos ofrecidos por una parte con participación de la otra. Asimismo, el ENARD garantiza a la persona afectada -en el marco del procedimiento administrativo- ser escuchada cuando lo solicite siempre que tuviere elementos nuevos para aportar.