

Referencia: Aprobación del Protocolo Institucional de Acción para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia y/o Discriminación por Cuestiones de Género y/u Orientación Sexual.

VISTO

La normativa internacional y nacional en la materia: Declaración Universal de Derechos Humanos; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención sobre los Derechos del Niño; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia; Convención de Belem do Para; Constitución Nacional; Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (Ley n° 26.485); Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (Ley n° 26.061); Ley Nacional de Derecho a la Identidad de Género de las Personas (Ley n° 26.743); Ley de Matrimonio Civil (igualitario) (Ley n° 26.618); Ley de Educación Sexual Integral (Ley n° 26.150); Resolución n° 2807/2013 de la Asamblea General de la OEA sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género; y Opinión Consultiva OC-24/17 de La Corte Interamericana de Derechos Humanos.

CONSIDERANDO

- Que la violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Las mujeres y disidencias (LGBTQI+), cualquiera sea su edad, debido a complejos factores de tipo socio-cultural e histórico (los patrones de crianza, la naturalización del binarismo de género, la asociación del sexo con determinadas características que las convierte en desigualdades, etc) constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación.
- Que tanto la violencia sexual, como la discriminación perpetradas contra las mujeres y disidencias, viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana. Esto dificulta su participación en las mismas condiciones que los varones en lo que refiere a la vida política, deportiva, e institucional dentro del Club Atlético Huracán.
- Que existen leyes nacionales y tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional que condenan y prohíben la violencia y la discriminación contra las mujeres y disidencias basadas en su género; y que el Club Atlético Huracán se encuentra comprometido en el diseño e implementación de mecanismos de acción, prevención y difusión en concordancia con la mencionada reglamentación.
- Que las mujeres y disidencias sexuales sufren diversas formas de violencia y discriminación basadas en esas circunstancias, razón por la cual se han adoptado normas internacionales que las protegen contra esas formas de vulneración de derechos.

- Que resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas de violencia y discriminación ya que el desconocimiento sobre sus efectos interfiere en aspectos subjetivos y sociales. Dificultando el correcto desarrollo laboral, deportivo, educativo, etc., convirtiendo los espacios en ambientes hostiles, y provocando sentimientos de humillación e intimidación.

- Que la comisión y la reiteración de conductas violentas (de carácter sexual en particular), discriminatorias o que resulten intimidatorias, degradan las condiciones de inserción en el ámbito de la institución. Trayendo como consecuencia la inestabilidad en la permanencia en los procesos deportivos e institucionales, así como en el mantenimiento de la relación de trabajo.

- Que en el Club Atlético Huracán se desarrollan deportes y disciplinas donde participan mujeres y disidencias que deben ser protegidas institucionalmente ante situaciones de violencia y/o discriminación por cuestiones de género y/u orientación sexual.

- Que se ha tomado conocimiento de la existencia de denuncias vinculadas a la temática de género en el ámbito institucional habiendo el Club Atlético Huracán actuado conforme a la normativa vigente.

- Que uno de los objetivos de esta Institución es la formación y el desarrollo integral de las personas que integran el Club Atlético Huracán, que constituyen su principal activo, generando, para ello, espacios respetuosos con la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Siendo condición necesaria que la Institución sea un espacio libre de violencias contra las personas y exento de 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.

- Que a fines de prevenir y/o 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.

- Que actualmente el Club no cuenta con ninguna reglamentación específica destinada a resguardar los derechos antes mencionados.

- Que a los fines de dar cumplimiento con lo expuesto en los considerandos anteriores y en uso de sus atribuciones.

LA COMISIÓN DIRECTIVA DEL CLUB ATLÉTICO HURACÁN RESUELVE:

I.- APROBAR el Protocolo Institucional de Acción para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia y/o Discriminación por Cuestiones de Género y/u Orientación Sexual que, como Anexo I, forma parte de la siguiente resolución.

II.- Manifestar que dicho Protocolo no reemplaza la aplicación de las normativas específicas a las que se encuentra sujeta el Club Atlético Huracán. La responsabilidad por la aplicación del presente Protocolo será de Secretaría de Género y Diversidad Sexual y de aquellas unidades institucionales involucradas en la situación respectiva.

III.- El presente Protocolo entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación por la Comisión Directiva del Club Atlético Huracán.

Hágase saber y oportunamente archívese.

ANEXO I

Protocolo Institucional de Acción para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia y/o Discriminación por Cuestiones de Género y/u Orientación Sexual del Club Atlético Huracán

Artículo 1°. Objetivos.

- a) Garantizar en el Club Atlético Huracán un ambiente libre de violencias, discriminación y hostigamiento de cualquier tipo, por razones de identidad sexual y de género/s (incluyendo la clase, etnia, nacionalidad, religión, etc. cuando constituyen agravantes de tales conductas), promoviendo condiciones de equidad.
- b) Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Institución.
- c) Adoptar medidas de prevención como principal método para evitar este tipo de acciones.
- d) Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan hacer consultas y/o denunciar su situación, a fin de hacerlas cesar de inmediato.
- e) Poner a disposición de las personas afectadas asesoramiento, asistencia y acompañamiento.
- f) Llevar estadísticas y análisis sistemático de la temática relativa a 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.
- g) Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada. 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.
- h) Realizar acciones de prevención, orientación, 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. Incluye la adopción de espacios de orientación, asesoramiento, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática.
- i) Construir una guía de recursos locales, considerada una herramienta de suma utilidad, que permitirá conformar una red para poder llevar a cabo acciones de prevención y asistencia de manera rápida y eficaz.

Artículo 2°. Conductas alcanzadas. Este procedimiento incluye situaciones de violencia sexual 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 artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o a un grupo fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual, generando un ambiente intimidante, humillante u hostil.

Artículo 3°. Ámbito de aplicación. Estas situaciones podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

- a) Cualquiera de los emplazamientos físicos centrales del Club, en sus dependencias o anexos.
- b) En el marco de actividades organizadas o supervisadas por la institución.
- c) Fuera del espacio físico del Club, sus dependencias, anexos, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, que estén contextualizados por relaciones laborales, deportivas y/o institucionales de acuerdo a lo descrito en este documento.

Artículo 4°. Sujetos. Este procedimiento involucra los comportamientos y acciones realizadas por autoridades, profesores/as, entrenadores/as, empleados/as, colaboradores/as o dependientes cualquiera sea su condición laboral, socios/as y no socios/as, visitantes y terceros/as que presten servicios permanentes o temporales, sucedidas en el ámbito descrito en el artículo anterior, sin mediar la necesidad de que la/s víctima/s sean miembro/s de la institución.

Artículo 5°. Definición y tipos de violencia. Se entiende por violencia de género a 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 la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica y/o patrimonial, como así también la seguridad personal. Se considera violencia indirecta, a toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga en desventaja a la/al damnificada/o con respecto al agresor. La violencia de género incluye como una de sus modalidades la violencia mediática, lo que implica toda publicación y/o difusión de mensajes y/o imágenes estereotipadas a través de cualquier medio de comunicación (incluyendo las redes sociales), que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres y/o disidencias o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mismas.

Tipos de violencia que dan motivo a la aplicación del siguiente Protocolo:

- a) Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer o disidencia produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

b) 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 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.

c) Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer o disidencia de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación. Incluye el exhibicionismo, llamadas telefónicas obscenas, el acoso sexual, el abuso sexual, el sexo bajo presión y/o la violación.

d) 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 o disidencia en la sociedad.

e) Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: -La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; -La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; -La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; -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.

Las manifestaciones de discriminación y violencias, y las circunstancias de cada situación en particular, son siempre variadas. Los conceptos antes mencionados son meramente enunciativos, y deberán interpretarse de manera amplia, siempre priorizando la integridad física, psíquica, emocional, sexual, económica, y patrimonial de la mujer y/o disidencia.

Artículo 6°. Principios rectores:

a) Asesoramiento gratuito: La persona afectada será asesorada y acompañada de manera gratuita por el área dependiente del Club Atlético Huracán designada para tal fin.

b) Respeto y privacidad: 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 respetar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos y/o elementos probatorios de la/s conducta/a denunciada/s se dará a conocer únicamente lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señalada/s como responsable/s de los hechos denunciados.

c) Contención y acompañamiento: La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia o consulta realizada.

d) No revictimización: Se entiende por revictimización, a una forma muy común de maltrato institucional que sufren las víctimas de violencia de género. Se trata de un proceso mediante el cual se produce un sufrimiento añadido por parte de las instituciones y/o profesionales encargados de prestarle atención a la hora de investigar o instruir las diligencias oportunas en el esclarecimiento de lo ocurrido. Es fundamental evitar que la persona re-experimente el papel de víctima (fruto de revivir los momentos dolorosos y emociones asociadas a su experiencia traumática inicial en repetidas ocasiones). Es por esto que se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que consulta y/o denuncia, y/o los datos que permitan identificarla.

e) Trato digno y humanizado: En el marco de la intervención deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos y silencios. Habilitar la palabra, escuchar atenta y asertivamente, informar de manera clara y sencilla, con un lenguaje acorde al contexto sociocultural, para brindar confianza, seguridad y contención.

f) Celeridad y diligencia: La aplicación del Protocolo debe ser realizada 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. A esto se suma agilizar la posibilidad de realizar prontamente las medidas de prevención y de preservación necesarias.

g) Perspectiva de género: La intervención desplegada no deberá perder de vista la desigualdad estructural basada en el género existente en la sociedad, como así también la existencia de patrones socioculturales estereotipados que resultan el fundamento de diversas prácticas violentas y/o discriminatorias.

h) Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de formación.

Artículo 7°. Faltas. Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento, y/o violencia por razones de identidad de género y/u orientación sexual (incluso cuando la clase, etnia, nacionalidad o religión constituyan el origen y/o agravante de tales conductas) serán consideradas faltas, a los efectos del régimen disciplinario correspondiente al estatuto del Club Atlético Huracán.

Artículo 8°. Intervención ante consultas y/o denuncias. Se establece la creación de una Secretaría de Género y Diversidad Sexual, dependiente de la Subcomisión que determine la Comisión Directiva del Club Atlético Huracán. En dicho órgano se iniciará la intervención a partir de la recepción de consultas y/o denuncias, y se desarrollará un detalle de las estrategias pertinentes a llevar a cabo para su abordaje y seguimiento.

Artículo 9°. De la autoridad de aplicación.

a) Miembros con derecho a voto: La Secretaría de Género y Diversidad Sexual deberá estar conformada por un

mínimo de 3 (tres) y un máximo de 7 (siete) miembros mayores de edad, que deberán ser socias/os de la Institución. La persona responsable de esta Secretaría deberá ser una mujer o disidencia. El cupo de mujeres y/o disidencias no podrá ser inferior a 1/2 (un medio). Las y los integrantes deberán contar con perspectiva de género con el fin de garantizar un eficaz tratamiento de cada situación que se presente.

b) Elecciones: La persona responsable y el resto de las y los integrantes de esta Secretaría podrán ser propuestas/os por las subcomisiones del Club, las agrupaciones políticas y/o por las/os socias/os y deberán ser aprobadas/os por la Comisión Directiva de la Institución. Cabe destacar que la Comisión Directiva cuenta con la facultad de solicitar a las/os aspirantes e integrantes, antecedentes académicos, laborales y/o de formación en el abordaje de situaciones con perspectiva de género y diversidad sexual. Hasta su composición máxima de 7 (siete) integrantes se sostendrán las mismas condiciones de propuesta y aprobación por la Comisión Directiva. Las y los integrantes de esta Secretaría no pueden ser empleadas/os, dependientes, prestadoras/es de servicio, entrenadoras/es, docentes y/o afines, a menos que la Institución otorgue un presupuesto para conformar un equipo interdisciplinario destinado a la aplicación de este Protocolo.

Artículo 10°. Funciones. Son funciones de la Secretaría de Género y Diversidad Sexual:

- a) Recepcionar las consultas y/o denuncias por hechos de discriminación y/o violencias por motivos de género u orientación sexual.
- b) Brindar contención, orientación y asesoramiento a las personas que formulen consultas y/o denuncias por hechos de discriminación y/o violencias por motivos de género u orientación sexual.
- c) Evaluar cuál es el procedimiento más adecuado para la situación.
- d) Elaborar un dictamen fundado de cada situación que aborde.
- e) Elaborar informes, recomendaciones y/o investigaciones de oficio para su tratamiento ante el órgano o área que corresponda.
- f) Promover acciones que tengan por objeto remover prácticas y/o conductas alcanzadas por este protocolo.
- g) Recolectar información con fines estadísticos.
- h) Construir una guía de recursos locales.

Artículo 11°. Consultas y/o denuncias. Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona que encuentre sus derechos vulnerados por las situaciones que este procedimiento contempla, y/o por una/un tercera/o con conocimiento directo de los hechos. En el caso de denuncias realizadas por terceras/os, estas deberán ser ratificadas por la/s persona/s directamente afectada/s. El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá ser estrictamente confidencial, lo que deberá aclararse al consultante en la primera intervención del organismo de aplicación. Para recepcionar consultas y/o denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será oportunamente difundida, y deberá estar publicada de forma visible en el sitio web y redes sociales del Club.

Asimismo se proveerá un teléfono de contacto. Esta información deberá estar visible en un link/pestaña/banner, donde se incluirá el texto del presente protocolo.

Artículo 12°. Procedimiento.

a) Modalidad: La/s persona/s consultante/s podrá/n denunciar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico y/o telefónica. En este caso, la/s persona/s receptora/s podrá optar por proponerle/s una entrevista personal y así se lo hará saber, pudiendo ser consentida o rechazada. La/s persona/s consultante/s podrá/n solicitar una entrevista presencial, para lo cual la/s persona/s receptora/s deberá/n señalar día y hora de la misma dentro de los 5 (cinco) días hábiles posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que por razones relativas a la/s consultante/s se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en las instalaciones del Club que sean destinadas a dicho fin, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. En el caso de que la/s persona/s que consulta/n y/o denuncia/n lo requiera/n, podrá elegirse otro espacio, dentro o fuera del ámbito institucional.

b) Trámite: Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito. Luego de la primera intervención, la/s persona/s receptora/s, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la/s consultante/s, podrán optar por: 1) archivar y/o redireccionar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; 2) hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se quiera realizar la denuncia; 3) acompañar la denuncia que decida/n realizar la/s consultante/s ante el órgano correspondiente, de acuerdo al estatuto vigente y/o a los canales internos de comunicación entre áreas y órganos del Club. La Secretaría quedará a disposición de la/s persona/s denunciante/s durante todo el proceso, así como de las asesorías legales intervinientes, con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencias y/o discriminación basadas en el género y la sexualidad. Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la/s persona/s consultante/s podrá/n hacer uso o no de esa instancia. En ningún caso las acciones que deban implementarse en el marco del procedimiento interno del Club podrán hacerse depender del inicio y/o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

c) Informe: Si con posterioridad al asesoramiento, la/s persona/s decide/n realizar una denuncia en el ámbito disciplinario de la Institución, la Secretaría realizará un informe detallando las normativas que protegen los derechos de la/s misma/s, que podrían haber sido vulnerados en dicha situación, y una evaluación con sugerencias y/o recomendaciones a futuro. Este informe será remitido al área u órgano correspondiente, de acuerdo al estatuto vigente.

d) Dictamen: Luego de la/s entrevista/s, se pondrá en conocimiento a la totalidad de los miembros de la Secretaría sobre las constancias del registro en relación a la consulta y/o denuncia. En un plazo no mayor a 15 (quince) días, los miembros deberán elaborar un dictamen debidamente fundado donde consten: fecha del suceso, fecha del dictamen, descripción de los hechos, individualización de los sujetos involucrados, y una recomendación sobre la actuación futura que se considera que debe llevar adelante el órgano/área correspondiente. Dichas recomendaciones deberán ser votadas por los miembros de la secretaría dejando constancia escrita del resultado de la misma. En ninguna situación la Secretaría se verá exenta de emitir un dictamen.

Artículo 13°. Continuidad de contacto entre personas involucradas. En el caso que la/s persona/s consultante/s y/o denunciante/s y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones y/o comportamientos estuvieran y/o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, institucionales y/o deportivas, (entendiendo que evitarlo expusiese a la/s persona/s denunciante/s a una situación de vulnerabilidad donde se ponga en juego su permanencia y/o continuidad

de la relación laboral, institucional y/o deportiva), las autoridades del área resolverán conjuntamente con la/s persona/s denunciante/s, y con el asesoramiento de la Secretaría, la mejor estrategia para protegerla/s de forma tal que no resulte obstruido el normal desarrollo laboral, institucional y/o deportivo. En el caso de que la/s persona/s denunciante/s y/o denunciada/s sea/n empleada/s en relación de dependencia, se deberá convocar también a las/os delegada/os gremiales correspondientes.

Artículo 14°. Medidas urgentes. La Secretaría podrá solicitar la adopción de medidas urgentes cuando la situación lo requiera. En los casos en los que existan medidas cautelares de prohibición de acercamiento, entre los sujetos establecidos en el artículo 4 del presente protocolo, la Institución deberá cumplirlas. Esto se hará efectivo desde el momento en que se presente a la Secretaría una copia certificada de la resolución que establece esta medida, hasta finalizar su vigencia.

Artículo 15°. Registro. La Secretaría elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- a) Datos personales relevantes de la/s persona/s consultante/s y/o denunciante/s. Se utilizarán sus iniciales para resguardar su privacidad y evitar la revictimización;
- b) Descripción de la situación por la cual se consulta y/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, sumadas a las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones, a fines de elaborar estrategias de prevención, visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Institución.

Artículo 16°. Campañas de prevención y formación. A los efectos de cumplir con los objetivos de este Protocolo, el Club Atlético Huracán se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión, prevención y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género y la discriminación por razones de género u orientación sexual en todas las dependencias del Club.

Artículo 17°. Capacitaciones. El Club desarrollará y/o facilitará lo necesario para el desarrollo de capacitaciones con perspectiva de género para todo el personal, autoridades, deportistas, etc quienes deberán asistir a, al menos, 1 (una) al año con previa convocatoria. Las capacitaciones no necesariamente se desarrollarán para la totalidad del conjunto en una misma jornada. La asistencia a las mismas será de carácter obligatorio, por lo que la negativa y/o ausencia injustificada será pasible de sanción de acuerdo a la normativa que corresponda a cada caso particular. Al finalizar cada capacitación se entregarán certificados de asistencia.

Cláusulas transitorias

Artículo 18°. Órbita de funcionamiento. La Secretaría de Género y Diversidad Sexual funcionará, hasta tanto se renueven autoridades en las próximas elecciones presidenciales del Club, bajo la órbita de la Subcomisión de la Mujer.

Artículo 19°. Responsable. Nómbrase responsable de la Secretaría de Género y Diversidad Sexual a:
Yamila Daniela MORA / Socia A3611

Artículo 20°. Composición. Apruébese la integración de la Secretaría de Género y Diversidad Sexual por:

- Daniela Carla CICCARELLI / Socia A 7389
- Daniela Aldana FERREIROS / Socia A 3798
- Gloria MOGGIA LÓPEZ / Socia A13209
- Mariela Alejandra PEDRAZZOLI / Socia A7808

Anexo II

Reglamento de la Secretaría de Género y Diversidad Sexual

Artículo 1°. Integración. La Secretaría de Género y Diversidad Sexual se encuentra integrada por 1 (una) mujer o disidencia responsable de la misma, y por entre 2 (dos) y 6 (seis) miembros más que gozan también de derecho a voto. Los cargos son asignados por elección por mayoría simple de sus miembros con derecho a voto y por la aprobación de la Comisión Directiva. Estos pueden ser reelectos indefinidamente. El cupo de mujeres y/o disidencias no podrá ser inferior a 1/2 (un medio).

Artículo 2°. Requisitos. Para ser miembro con derecho a voto de la Secretaría de Género y Diversidad Sexual se requiere:

- a) Ser mayor de edad y socia/o del Club Atlético Huracán con derecho a voto.
- b) No ser empleada/o, dependiente, prestador/a de servicio, entrenador/a, docente o afín del Club, a menos que se institucionalice la Secretaría.
- c) Contar con perspectiva de género para el tratamiento de las posibles situaciones que se presenten.

Artículo 3°. Referente. La persona referente de la Secretaría será quien que se designe como Responsable de la misma. Esta tendrá voto en toda circunstancia, y en caso de empate su voto valdrá por 2 (dos). Su rol consistirá en la coordinación general de la Secretaría a fines de organizar el trabajo.

Artículo 4°. Duración de cargos. Todos los miembros duran en el ejercicio de sus cargos el período desde su aprobación por la Comisión Directiva hasta la primera reunión que celebre la siguiente Comisión Directiva luego de los comicios.

Artículo 5°. Designación y remoción de cargos. Se podrán hacer modificaciones en la conformación de la Secretaría en todo tiempo, siguiendo las siguientes pautas:

a) Para designar a la persona responsable o a cualquiera de sus miembros se procederá siguiendo las pautas establecidas en el artículo 9, inciso b del Anexo I del "Protocolo Institucional de Acción para la Prevención e Intervención ante situaciones de Violencia y/o Discriminación por Cuestiones de Género y/u Orientación Sexual del Club Atlético Huracán"

b) Para remover de su cargo a la persona responsable o a cualquiera de sus miembros se requerirá primero la aprobación por mayoría simple del total de los miembros de la Secretaría y luego la aprobación de la Comisión Directiva.

Artículo 6°. Elección. Las y los integrantes con derecho a voto de esta Secretaría podrán ser propuestas/os por las subcomisiones del Club, por las agrupaciones políticas y/o por cualquiera de las/os socias/os. A partir de su proposición deberán ser aprobadas/os por las y los integrantes de la Secretaría según el criterio del inciso anterior.

Artículo 7°. Vacantes. Se entenderá que existe renuncia, respecto a cualquier miembro de la Secretaría, en caso de ausencia sin causa justificada a más de 5 (cinco) reuniones consecutivas.

Artículo 8°. Resoluciones. Las resoluciones, dictámenes, informes, etc., que emita esta Secretaría se deberán aprobar por mayoría simple, salvo en los casos en que este documento exija una mayoría especial. En caso de empate, decidirá la persona Responsable.