

**PROYECTO DE:**

**PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA  
PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE  
SITUACIONES DE VIOLENCIA FÍSICA,  
PSICOLÓGICA, SEXUAL, ACOSO, HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO CONTRA  
MUJERES, DISIDENCIAS (LGBTIQ+), NIÑEZ Y  
ADOLESCENCIA.**



## ÍNDICE TEMÁTICO

### **CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 1. Objetivos

Art. 2. Ámbito de aplicación

Art. 3. Sujetos destinatarios

Art. 4. Órgano de aplicación

Art. 5. Órgano participativo

### **CAPÍTULO II: PRINCIPIOS, ENFOQUES Y DEFINICIONES**

Art. 6. Principios Rectores

Art. 7. Enfoques del protocolo

Art. 8. Categorización y definiciones de conductas que sanciona el protocolo

Art. 9. Conductas alcanzadas

### **CAPÍTULO III: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN**

Art. 10. Definiciones

Art. 11. Prescripción

Art. 12. De la Comisión Investigadora

Art. 13. Actuación de oficio

Art. 14. Inhabilidades

Art. 15. Denuncia

Art. 16. Obligación de informar

Art. 17. Contacto previo con la/el afectada/o

Art. 18. Procedimiento de denuncia

Art. 19. De la investigación.

Art. 20. De las notificaciones y registro de actuaciones

Art. 21. Calificación de conductas

Art. 22. De los agravantes

Art. 23. De las atenuantes

Art. 24. De los tipos de participación sancionables

Art. 25. Revisión del Directorio y/o Área de Género

Art. 26. Mecanismos colaborativos para la resolución de las faltas

Art. 27. Perfil de los intervinientes en el proceso

#### **CAPÍTULO IV: SANCIONES**

Art. 28. Tipo de sanciones

Art. 29. Incumplimiento de las sanciones

#### **CAPÍTULO V: MEDIDAS URGENTES**

Art. 30. Procedimiento

Art. 31. Medidas urgentes

#### **CAPÍTULO VI: DISPOSICIONES PARTICULARES Y PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO**

Art. 32. Prevención

Art. 33. Capacitación

Art. 34. Difusión del Protocolo

Art. 35. Reforma

Art. 36. Compromiso

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1°. Objetivos.**

El presente protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia física, psicológica, sexual, acoso, hostigamiento sexual o discriminación de género contra mujeres, disidencias (LGBTIQ+), niñez y adolescencia tiene los siguientes objetivos:

1. Garantizar en el ámbito institucional del Club Social y Deportivo Colo Colo (en adelante CSyD) un ambiente libre de discriminación y violencia por razones de identidad sexual y/o de género hacia mujeres, disidencias LGBTIQ+, niñez y adolescencia, promoviendo condiciones de equidad.
2. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales del CSyD.
3. Prevenir toda situación que implique violencia y/o discriminación por razones de género y/o disidencias de LGBTIQ+.
4. Establecer pautas, principios, dinámicas y procedimientos institucionales para intervenir en situaciones de discriminación y violencia por razones de género y/o disidencias de LGBTIQ+ en todo el ámbito del CSyD.
5. Fomentar y favorecer acciones que eliminen las violencias, el acoso sexual, hostigamiento y la discriminación por razones de género, orientación sexual y/o disidencias de LGBTIQ+.
6. Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de ayudar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
7. 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 la materia y con perspectiva de género (apoyo jurídico, psicológico, etc.).

8. Llevar adelante acciones de sensibilización, difusión y formación en todos los órganos del CSyD, fomentando la desnaturalización del uso de valores y actitudes sexistas, creencias estereotipadas y relaciones de desigualdad, desvalorizando a mujeres, disidencias LGBTIQ+, niñez y adolescencia y, en consecuencia, su libre circulación, acción y participación.

9. Propiciar instancias de capacitación tendientes a la visibilización y concientización de las diversas problemáticas vinculadas a violencias por cuestiones de género y/o disidencias LGBTIQ+, promoviendo ambientes de contención y confianza.

10. Construir redes para hacer efectivo el apoyo, contención y acompañamiento a las víctimas de violencia de género o de discriminación, con instituciones ya sean, universitarias, vecinales, comunales y/o estatales que abordan estas temáticas.

11. Construir espacios institucionales de participación constante, que aporten a las políticas de género del CSyD compuesto por mujeres y disidencias LGBTIQ+.

## **Artículo 2°. Ámbito de aplicación**

Este protocolo se aplicará cuando las conductas de violencia y/o discriminación ocurra en cualquiera de las relaciones humanas, espacios físicos o medios descritos a continuación:

1. En las relaciones humanas ya sean laborales, educativas, deportivas, entre socias y socios, actividades ocasionales de toda índole que desarrolle, organice o supervise el CSyD.

2. Todas las relaciones humanas que se desarrollen tanto en filiales reconocidas y en proceso de reconocimiento, agrupaciones, actividades oficiales del CSyD, comprendiendo sus tareas, viajes y actividades en general.

3. En el espacio físico del CSyD, sus dependencias o anexos que desarrollen actividades sociales y deportivas organizadas por la institución, sus ramas,

fundaciones, filiales reconocidas y en proceso de reconocimiento o cualquier otra organización dependiente o vinculada al Club.

4. Fuera del espacio físico del CSyD, sus dependencias, anexos, inmediaciones del Estadio Monumental.

5. En el marco de comunicaciones, a través de medios telefónicos, virtuales, ya sea de manera oral, escrita, audiovisual, digital, cibernético o electrónico y/o cualquier otra plataforma de comunicación virtual, comprendidos los ámbitos públicos y privados, siempre que se los sujetos involucrados sean socias y/o socios.

### **Artículo 3°. Sujetos destinatarios**

Este procedimiento involucra las conductas y acciones realizadas por directivas/os, autoridades, profesoras/es, entrenadoras/es, deportistas, empleadas/os o dependientes, cualquiera sea su condición laboral, socias/os y no socias/os, visitantes, personal convocado ocasionalmente a eventos deportivos, trabajadoras/es de medios de comunicación, árbitras/os y/o terceras/os que presten servicios permanentes o temporales ya sean gratuitos u onerosos, sucedidas en el ámbito descrito en el artículo anterior, sin mediar la necesidad de que las personas afectadas sean miembra/o/as/os del CSyD.

También se podrá intervenir cuando algún hecho ocurra en cualquier otro lugar o establecimiento, sea público o privado, donde se encuentren involucradas/os sujetas/os vinculados a la institución.

En todo caso, será el Área de Género del Club, el órgano encargado de realizar las denuncias de las conductas descritas en este Protocolo ante los organismos que correspondan.

### **Artículo 4°. Órgano de aplicación**

Créase el Área de Género dependiente del Directorio Nacional, el cual trabajará en forma conjunta con el órgano mencionado en el artículo 5° del presente protocolo.

El Área de Género estará integrada por un profesional que cumpla con los requisitos establecidos reglamento de este protocolo. El Área de Género estará

a cargo de crear las redes de apoyo, contención y acompañamiento de las víctimas, como también de ejecutar todas las tareas pertinentes para que se cumpla el protocolo. También lo compondrá una directora del Directorio Nacional del CSyD.

Las funciones del Área de Género serán:

1. Recibir y llevar un registro de las denuncias.
2. Efectuar la primera acogida e intervención en crisis a presuntas víctimas.
3. Evaluar la admisibilidad de las denuncias, limitándose únicamente al cumplimiento de los requisitos mínimos de la denuncia establecidos en el artículo 14° de este protocolo.
4. Evaluar las necesidades específicas de apoyo caso a caso.
5. Gestionar y asegurar que se otorgue el apoyo interdisciplinario requerido a las víctimas.
6. Asesorar en términos legales a las/os intervinientes del proceso.
7. Concurrir como testigos ante las siguientes instancias: Tribunal de Ética del CSyD o Tribunales de justicia, de contemplarse necesario.
8. Promover la difusión del protocolo ante los distintos órganos del Club, comisiones de trabajo, ramas deportivas: Deportistas, Staff técnico, apoderadas/os o adultos responsables, filiales y las diferentes escuelas que dependen de ellas, entre sus socias y socios.
9. Proponer los lineamientos de una política de género y no discriminación a seguir por el CSyD.
10. Generar redes de apoyo con universidades y sus respectivas escuelas (psicología, derecho, trabajo social, etc.), institutos (terapias alternativas, etc.), organizaciones vecinales, comunales y estatales que ayuden a entregar apoyo, contención y acompañamiento a la afectada/o.
11. Cualquier otra función necesaria para cumplir con los objetivos del protocolo establecidos en el artículo 1°.

## **Artículo 5°. Órgano participativo**

Créase un órgano participativo, con dependencia directa del Área de Género, el cual será un punto de encuentro de hinchas, socias y organizaciones ligadas al Club, que velan por la política de género al interior de éste, y que tiene por finalidad consolidar y promover la participación de mujeres y disidencias LGBTIQ+ en todas las instancias de desarrollo del CSyD y, generar en conjunto con el Área de Género las políticas con perspectiva de género del Club.

El objetivo de este equipo de trabajo, a cargo del Área de Género, consiste en establecer un espacio participativo y colectivo, garante de la pluralidad de voces, capaz de aumentar la eficacia y coherencia de la transversalidad y el cumplimiento de responsabilidades asumidas en materia de género. De esta manera, su función contempla las tareas de planificación, seguimiento, monitoreo y evaluación de las políticas de prevención y actuación desarrolladas bajo este protocolo.

Dicho órgano debe contar con un reglamento interno aceptado por el Directorio Nacional, donde se defina la organización interna, composición, procedimiento de desvinculación, faltas y todo aquello que aporte al buen funcionamiento y convivencia del órgano, el cual se deberá crear dentro de los próximos 6 meses de publicado el presente protocolo.

## **CAPÍTULO II**

### **PRINCIPIOS, ENFOQUES Y DEFINICIONES**

#### **Artículo 6°. Principios rectores**

1. **Confidencialidad y respeto**: Asegurar la protección de la identidad de la persona que presente una consulta o denuncia. En todo momento 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. Se resguardará la voluntad de la persona en cuanto



a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

En caso de que la persona que realice la denuncia o una consulta lo quiera, se dará a conocer únicamente lo estrictamente necesario como elementos probatorios que acompañen la denuncia, para garantizar el derecho a la defensa de la/s persona/s señalada/s como responsable/s de los hechos denunciados.

La confidencialidad sólo podrá quebrantarse por requerimiento del de los tribunales de justicia y/o en aquellos casos en que los hechos denunciados revistan caracteres de delito que involucren a menores de edad y que se deban informar al Ministerio Público.

2. **Credibilidad del testimonio**: El testimonio de la/s persona/s afectada/s no deberá ser desestimado en ningún momento del procedimiento establecido en este protocolo; lo anterior sin perjuicio de que, cuando resulte pertinente para el esclarecimiento de los hechos la/s persona/s afectada/s deban aportar pruebas o indicios, totales o parciales.

3. **Consentimiento informado**: Se otorgará a la persona consultante información clara, detallada y comprensible acerca de los objetivos de la intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información obtenida, los procedimientos disponibles y las implicancias de cada acción o recurso que se sugiere como parte de la estrategia de intervención. Se respetará su decisión y se le informará que no se continuará el procedimiento sin su consentimiento, dejando abierto y disponible el espacio de acompañamiento para el momento en que lo requiera.

4. **Acompañamiento**: La persona afectada será acompañada en todo el proceso desde la denuncia o consulta realizada en la medida en que lo requiera o solicite.

5. **No re-victimización**: Es fundamental evitar que la persona no re-experimente afectaciones como consecuencia de relatar los hechos denunciados. 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.

6. **Trato digno y humanizado**: En el marco de la intervención deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad y a su autonomía, 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.
7. **Celeridad y diligencia**: Una vez realizada la denuncia debe asegurarse un procedimiento diligente, con plazos acotados, evitando la burocratización y trámites innecesarios.
8. **Imparcialidad**: Asegurar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, evitando todo tipo de discriminación por expresión de género, orientación sexual e identidad de género, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
9. **Colaboración**: Es deber de cada persona que pertenezca al CSyD, cualquiera sea su jerarquía, colaborar con la investigación y/o procedimiento.
10. **Perspectiva de género**: La intervención en todo el proceso que contempla este protocolo deberá funcionar desde una perspectiva que tenga en cuenta tanto la desigualdad basada en el género, como también la existencia de patrones socioculturales estereotipados que pueden desencadenar en prácticas violentas y/o discriminatorias hacia mujeres y disidencias LGBTIQ+, reconociendo que existe una relación asimétrica de poder entre hombres y mujeres.
11. **Apoyo Efectivo**: Todas las medidas o acciones que se adopten por parte del CSyD en prevención de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato, así como los procedimientos que deban ser adoptados para el caso que dichas conductas se produzcan, deben estar dirigidas prioritariamente al apoyo efectivo y diligente de la integridad física y psíquica de las víctimas de tales conductas, con especial atención en los casos en que las conductas vulneratorias involucren a niños, niñas y adolescentes. Por lo tanto, la persona afectada será acompañada durante todo el proceso, desde la denuncia o consulta realizada en la medida en que lo requiera o solicite.

12. **Principio de buena fe**: Es la obligación que tienen los intervinientes de actuar de forma recta y honrada en los diferentes procedimientos establecidos en el presente Protocolo, debiendo mantener siempre un buen proceder en la defensa de sus intereses, excluyendo de su actuar cualquier intención de dañar o perjudicar la investigación o la tramitación dentro de un proceso.

13. **Prevención**: Se asume como principio y tarea permanente a través del directorio y nuestras ramas deportivas, fundaciones, filiales o cualquier organización reconocida o creada por el CSyD, la prevención de hechos o situaciones de violencia de género y/o discriminación mediante la difusión y campañas de educación y formación.

14. **Principio del interés superior en la niñez y adolescencia**: Inclusión de los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho. Toda materia relativa a la aplicación del presente protocolo y a la integración y participación de niños, niñas y adolescentes en la actividad deportiva nacional y actividades relacionadas se regirá por los principios y derechos establecidos en la Convención de los Derechos del Niño, los cuales se entenderán que forman parte integrante del presente protocolo, en especial los siguientes: Principio del interés superior del niño, principio de igualdad y no discriminación, principio de autonomía progresiva y el derecho a ser oído, derecho al juego y recreación.

15. **Entorno seguro en el deporte**: Todos los actores deportivos responsables, deben realizar un mejoramiento continuo de las condiciones de seguridad y protección en las cuales se llevan a efecto sus actividades deportivas, debiendo para ello diseñar e implementar mejoras graduales y continuas de sus instalaciones y demás recursos materiales, y acciones de capacitación de los recursos humanos involucrados en el funcionamiento de la actividad, con el objeto de generar estándares de seguridad que vayan en progresivo aumento.

16. **Igualdad y no discriminación hacia personas LGBTIQ+**: Toda acción que implique este protocolo deberá considerar, reconocer y respetar a todas las diversidades sexuales e identidades de género disidentes, considerando y promoviendo sus derechos, la igualdad y la no discriminación.

17. **Debido proceso**: En todo procedimiento establecido en el presente protocolo, se debe velar por el respeto y resguardo de todos los derechos de las

personas involucradas. Los procedimientos deberán ser racionales y justos, primando el debido emplazamiento a las partes, bilateralidad del procedimiento, la presentación de pruebas y la facultad de interponer recursos.

### **Artículo 7°. Enfoques del protocolo**

1. **Enfoque de derechos humanos**: Se buscará garantizar que los Derechos Humanos de todas las personas ratificados por el Estado de Chile, especialmente aquellos que se refieran a mujeres, disidencias, niños, niñas y adolescentes, personas en situación de discapacidad, sean protegidos, garantizados y en caso de vulneración reparados.

2. **Enfoque feminista**: Se debe considerar como prioridad la transformación y/o reparación de situaciones de desigualdad en las que se ejerce explotación, opresión, violencia y/o subordinación de las mujeres y lo femenino. Esto, con el objetivo de eliminar toda discriminación por motivos de género, sexo, clase y/o etnia.

3. **Enfoque de género**: Debe tener como objetivo el derecho a que todas y todos sean tratados con igualdad y respeto, y el completo resguardo de la dignidad independiente de su sexo, identidad de género y/o orientación sexual. Debe promover condiciones, discursos y la acción preventiva necesaria que permita la erradicación de cualquier tipo de discriminación en el entorno que involucre a CSyD Colo Colo.

4. **Enfoque de interculturalidad**: Debe promover un entorno y ambiente inclusivo y libre de discriminación, donde se respeten las diferentes culturas y etnias de quienes integran el CSyD en todas sus áreas, generando relaciones de reciprocidad, velando siempre por el respeto entre pares.

5. **Enfoque de interseccionalidad**: Se debe concebir la total igualdad de derecho para todas y todos y el trato igualitario sin diferencia independiente de su sexo, identidad de género, orientación sexual, etnia, raza, clase social, situación de discapacidad, religión, nacionalidad, entre otros.

6. **Enfoque de disidencias sexo/identitarias**: Se deberán proteger y respetar de forma plena y efectiva los derechos de las personas LGBTIQ+, evitando

reproducir discriminaciones arbitrarias por orientación sexual, expresión e identidades de género.

## **Artículo 8°. Categorización y definiciones de conductas que sanciona el protocolo.**

Para efectos del presente protocolo se entenderá por:

1. **Violencia de género**: Cualquier acción o conducta, basada en el sexo o género de la persona afectada, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Este tipo de violencia se puede evidenciar de distintas maneras, ya sea violencia física, psicológica, sexual, simbólica, económica, política, (entre otros). Los tipos de violencia a los que se refiere este párrafo se detallan a continuación:

- **Violencia física**: Se entiende por violencia física aquella que se emplea contra los cuerpos feminizados produciendo un daño no accidental, utilizando la fuerza física o algún objeto que pueda causar dolor, daño, como también el riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física de esos cuerpos. La violencia física va desde los empujones y zamarreos, tirones de pelo, pellizcos, apretones, golpes de puño y patadas hasta los golpes con objetos.

- **Violencia psicológica**: La acción o conducta tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos. A modo de ejemplo y de forma no taxativa enumeramos las siguientes situaciones de violencia psicológica: restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento y culpabilización, entre otros.

- **Daño psíquico**: es la afectación o alteración de algunas de las funciones mentales o capacidades de la persona, producida por un hecho o un conjunto de situaciones de violencia, que determina un menoscabo temporal o permanente, reversible o irreversible del funcionamiento integral previo.

- **Violencia sexual**: Cualquier acción que implique vulneración en todas sus formas, perturbación o amenaza a la indemnidad sexual de todas las personas, en especial de niñas, niños y adolescentes. Entre otras manifestaciones, la violencia sexual incluye el acoso y el abuso sexual tratados en este protocolo.

- Violencia simbólica: mensajes, íconos, significados y representaciones que transmiten, reproducen y naturalizan relaciones de subordinación, desigualdad y discriminación de las personas en la sociedad.
  - Violencia económica: toda acción u omisión, intencionada y arbitraria, ejercida en el contexto de relaciones afectivas o familiares, que tenga como efecto directo la vulneración de la autonomía económica de una persona, que se lleve a cabo con afán de ejercer un control sobre ella y que se manifiesta en un menoscabo injusto de sus recursos económicos o patrimoniales o el de sus hijas o hijos.
  - Violencia intrafamiliar: Todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido una relación sentimental con el agresor/a, también si existe una relación de parentesco con el agresor/a o si se trata de un niño, niña o adolescente, adulto mayor o persona en situación de discapacidad que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar.
  - Violencia vicaria: La violencia vicaria es un tipo de violencia intrafamiliar que incluye toda aquella conducta realizada de manera consciente para generar un daño a otra persona, ejerciéndose de forma secundaria a la principal. Dicha violencia es normalmente una forma de maltrato infantil que puede ir desde la visualización por parte del niño, niña y/o adolescente de agresiones por parte de uno de sus familiares a otro, hasta el padecimiento de agresiones directas como método para causarle un perjuicio.
  - Violencia hacia disidencias de género y/o sexuales: Resulta relevante resaltar que, si bien estas violencias son comprendidas dentro de la violencia de género, estas tienen características específicas, motivadas y estructuradas sobre la base de un sistema sociocultural y político, en que el género masculino y la heterosexualidad (socialmente obligatoria) tienen supremacía sobre otras orientaciones sexuales, expresiones e identidades de género. A efectos de este protocolo se consideran especialmente las siguientes:
    - *Explícita*: Acciones y expresiones que de forma racional tienen por motivación vulnerar, oprimir y/o causar daño a una persona, grupo o comunidad, específicamente por sentir y/o desarrollar una vida sexoafectiva distinta a la heterosexual. Se considera explícita porque se

pueden identificar de forma clara prácticas violentas tales como; golpes, insultos, desprecio, agresiones e incluso violaciones o asesinatos “correctivos”, actualmente tipificados como crímenes de odio.

- *Encubierta*: Este tipo de violencia es ejercida de forma disimulada, que esconde el motivo real que se encuentra en la base de las acciones de menosprecio, descalificación y discriminación, los cuales pueden ser la estigmatización, hostilidad o prejuicio. En este tipo de violencia no se hacen alusiones directas sobre la orientación sexual, identidad y/o expresión de género, pero sí afirmaciones respecto de la personalidad, actitudes y/o conductas de una persona, grupo o comunidad LGBTIQ+. Ejemplos de este tipo de violencias son los abusos emocionales, distanciamiento de amistades y/o familiares, la exclusión de espacios, despidos injustificados, prohibición de ejercer cargos sin justificación, entre otras.

2. **Acoso sexual**: Se entenderá como acoso sexual todos los comportamientos de naturaleza o connotación sexual que aluden -implícita o explícitamente- el cuerpo, la sexualidad o la intimidad de una persona, sin el consentimiento de ella, generando consecuencias negativas para la víctima, ya sea a nivel psicológico, emocional y/o físico, que puedan afectar su participación y desarrollo en torno a las distintas instancias y/o actividades del CSyD Colo Colo o cualquiera vinculada a este. Por ejemplo, son prácticas constitutivas como acoso sexual:

- **Manifestaciones no verbales presenciales**: Gestos de carácter sexual, sonidos relativos a actividad sexual y/o miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- **Manifestaciones verbales presenciales**: Comentarios, palabras o chistes de carácter humillante, hostiles u ofensivos y/o comentarios de carácter sexual sobre el cuerpo o apariencia de una persona.
- **Extorsiones, amenazas u ofrecimientos**: propuestas sexuales, promesas y ofrecimientos de beneficios, ya sea económicos, políticos o de otra índole, a cambio de favores sexuales, y/o amenaza de consecuencias negativas ante la no aceptación de propuestas sexuales.



- Manifestaciones por redes sociales: Envío de mensajes o correos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías de carácter sexual; llamadas, mensajes de texto o notas con contenido sexual.
  - Manifestaciones físicas: Contacto físico sin consentimiento (abrazos, caricias, intentos de dar besos, tomar la mano, apretones, roces que no sean constitutivos de abuso sexual, entre otros), persecución, acercamientos y/o arrinconamientos.
3. **Abuso sexual**: El abuso sexual se define como cualquier acción sexual que se realiza sin el consentimiento de la víctima. Se puede realizar utilizando la fuerza, amenazas, el aprovechamiento de la incapacidad de la otra persona para oponerse o cualquier otra forma de intimidación.
  4. **Violación**: Para estos efectos entenderemos por violación según el artículo N° 361 del Código Penal. Se entenderá que no existe consentimiento cuando se usa la fuerza o intimidación, que la víctima se halle privada de sentido, o cuando se aprovecha su incapacidad para oponerse o cuando se abuse de una enajenación o trastorno mental de la víctima. Además, se entenderá siempre como violación cuando se acceda carnalmente, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona menor de catorce años.
  5. **Encubrimiento**: Serán encubridores quienes tengan conocimiento de algún hecho contemplado en este protocolo, y que realicen acciones para ocultar al presunto culpable o las pruebas que permitan su sanción.
  6. **Represalias**: Se entenderá por represalias el accionar discriminatorio, acosador, hostigador, violento, entre otros, que se manifieste como resultado de una posible denuncia.
  7. **Discriminación arbitraria**: Toda distinción, exclusión, o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, en particular, cuando se funde en motivos tales como el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el



estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o discapacidad o cualquier otro acto.

8. **Acoso laboral**: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el/la empleador/a o por uno/a más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral y personal en todos los ámbitos o en sus oportunidades en el empleo.

9. **Violencia Virtual**: Realización de cualquier acto que, por medio de cualquier red social o medio virtual, que denoste, difame, humille o que afecte la dignidad, integridad y/o salud de una persona, tanto psíquica como física. Por ejemplo: amenaza o difusión de rumores, fotografías o videos de carácter sexual; envío de imágenes o videos de carácter sexual de forma no consentida, hostigamiento, entre otros.

Los conceptos antes mencionados son meramente enunciativos, y deberán interpretarse de manera extensiva, siempre priorizando la integridad física, psíquica, emocional, sexual, económica, y patrimonial de las mujeres, disidencias sexuales, niñez y adolescencia.

#### **Artículo 9°. Conductas alcanzadas**

Este protocolo de acción incluye toda conducta que, por acción u omisión, de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder y/o fundada en razones de género, identidad de género y/u orientación sexual, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y/o seguridad personal de las mujeres, disidencias sexuales LGBTIQ+, niñez y adolescencia en situaciones dirigidas tanto en lo singular como en lo colectivo.

Comprende situaciones de violencia, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso, incluidas amenazas, coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto en el ámbito público como en la vida familiar o personal, basadas en el género, orientación sexual, identidad de género, patrones socioculturales que promueven y refuerzan la desigualdad, que tengan por objeto o por resultado,

excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio.

### CAPÍTULO III

#### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN

##### **Artículo 10°. Definiciones.**

A efectos del presente protocolo se entenderá por:

1. **Denunciante**: Persona que interpone la denuncia por hechos, ya sean acciones u omisiones, previstos en este Protocolo, ésta puede ser la persona directamente afectada/o por los hechos o una tercera persona.
2. **Denunciada/o**: Persona que es identificada como autor/a de hechos, ya sean acciones u omisiones, de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, discriminación arbitraria o cualquier otra conducta descrita en este protocolo en contra de otra persona que resulte afectada/o.
3. **Afectada/o**: Persona que es señalada como víctima o afectada de forma directa por hechos, ya sean acciones u omisiones, de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, discriminación arbitraria o cualquier otra conducta descrita en este Protocolo cometidos por un tercero, tenga la calidad de denunciante o no.

##### **Artículo 11°. Prescripción.**

Las acciones que se ajusten a las conductas sancionadas por este Protocolo serán imprescriptibles.

##### **Artículo 12°. De la Comisión Investigadora.**

Créese la Comisión Investigadora, órgano encargado de investigar en forma exclusiva los hechos contenidos en las denuncias y/o en los casos en que se actúe de oficio, de las conductas descritas en el artículo 8° del presente protocolo, los que determinen la participación de los involucrados y su grado de

responsabilidad. De igual manera, le corresponderá la adopción de medidas para proteger a las víctimas y a los testigos.

Asimismo, junto con el informe final de investigación, la Comisión Investigadora podrá realizar recomendaciones sobre sanciones, medidas cautelares u otras medidas que resulten pertinentes al Tribunal de Ética. En ningún caso podrá establecer sanciones.

La Comisión Investigadora podrá solicitar información pertinente y relevante al caso que esté investigando la Comisión Investigadora de forma transversal a los diversos órganos del CSyD y demás organizaciones relacionadas durante la investigación con el objetivo de aclarar los hechos, quienes deberán responder en el menor plazo posible de forma tal, que no obstaculicen la investigación. Adicionalmente, en caso de ser necesaria la implementación de medidas urgentes de naturaleza cautelar, podrá realizar sugerencias a los diversos órganos del CSyD y demás organizaciones relacionadas.

Estará conformada por la encargada del Área de Género, tres socias/os del Club (elegidos/as mediante postulación según las bases establecidas en el reglamento correspondiente) y un/a integrante de apoyo del Área de Género (psicólogas/os, abogadas/os, trabajadores sociales, etc). Sus integrantes deberán ajustarse a los criterios establecidos en el presente protocolo en tanto a los principios rectores y enfoques que lo rigen.

En caso de declararse la inhabilidad de alguno de los integrantes de la Comisión Investigadora, el plazo de investigación se suspenderá hasta que se integre el reemplazo a la Comisión.

Los miembros de la Comisión investigadora se mantendrán en su cargo por un período de 2 años.

### **Artículo 13. Actuación de oficio.**

En caso de que la Comisión Investigadora tomare conocimiento de alguna(s) de la(s) conducta(s) sancionada(s) en este protocolo podrá actuar de oficio, efectuando la denuncia ante el Área de Género del Club, y podrá adoptar las medidas cautelares que estime pertinente para hacer la protección a la(s) víctima(s).

#### **Artículo 14. Inhabilidades.**

- a. No podrán ser parte de la Comisión Investigadora quienes hayan sido denunciadas/os y sancionadas/os por el presente protocolo y/o dentro de la justicia chilena o extranjera.
- b. Todos aquellos/as que no actúen conforme a los principios rectores y enfoque del presente protocolo.
- c. Todos aquellos/as que tengan un grado de parentesco, tales como, cónyuge, conviviente civil, pareja o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad, que tengan un interés directo o indirecto en el proceso
- d. Todos aquellas/os que tengan una relación laboral o de subordinación y dependencia con las partes intervinientes del proceso establecido en el presente protocolo.
- e. Todos aquellas/os que tengan una relación de amistad o enemistad con las partes intervinientes del proceso establecido en el presente protocolo.
- f. Todos aquellas/os que tuvieron o tienen algún vínculo en un proceso judicial con las partes intervinientes del proceso establecido en el presente protocolo.
- g. Toda/os aquellas/os que obtuvieron de cualquiera de las partes algún beneficio económico con las partes intervinientes del proceso establecido en el presente protocolo.

Las inhabilidades deberán ser acreditadas más allá de toda duda razonable.

En caso de declararse la inhabilidad de un integrante de la Comisión Investigadora, dentro del plazo máximo de 5 días hábiles desde que se haya tomado conocimiento de dicha inhabilidad, el Área de Género realizará un llamado a postulación dirigido a las integrantes del órgano participativo descrito en el artículo 5° del presente protocolo para integrar la Comisión Investigadora en reemplazo del integrante inhabilitado únicamente en el proceso respecto del cual se haya declarado la inhabilidad. En caso de no recibirse postulaciones dentro 5 días hábiles, se realizará un segundo llamado abierto a los socios para integrar la Comisión Investigadora; en caso de no recibirse postulaciones dentro

del quinto día a contar de este segundo llamado; el CSyD designará a un/a socia/o que pase a formar parte de la Comisión Investigadora debiendo velar que cumpla con los principios rectores y enfoques de este protocolo.

### **Artículo 15°. Denuncia.**

La denuncia por una o más conductas señaladas en el artículo 8° de este protocolo deberán ser interpuestas ante el Área de Género, el que enviará los antecedentes dentro de un plazo de 5 días hábiles a la Comisión Investigadora. En todo caso, las denuncias sobre las conductas descritas en este protocolo pueden interponerse directamente ante el Directorio Nacional o el Tribunal de Ética y Disciplina, quienes remitirán la denuncia al Área de Género para continuar con el procedimiento.

En caso de tratarse de conductas que involucren y/o afectaren a niños, niñas y/o adolescentes y revistan caracteres de delito se deberá efectuar la denuncia correspondiente al Ministerio Público.

El CSyD, a través del Área de Género, deberá poner a disposición de las partes todos los medios institucionales y el personal del Área de Género que sean necesarios para recepcionar las denuncias. Dichos medios pueden ser los siguientes: teléfono institucional con internet, casilla de correo electrónico y/o una oficina para la toma de denuncia, entre otros.

Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o presenciales. Para ello, será obligación del CSyD crear una casilla de correo electrónico o mecanismos virtuales análogos para recibir las denuncias, los que estarán disponibles en el sitio web de la Institución y procurarán, en todo caso, asegurar la debida protección de confidencialidad de la denuncia. En el caso de que la denuncia sea verbal se deberá poner a disposición mecanismos que aseguren su debida transcripción para dejar constancia de la denuncia.

### **Requisitos mínimos para la presentación de la denuncia:**

- Identificación de la/el denunciante.
- Descripción o identificación de las/los presuntas/os agresores.

- Descripción del lugar, fechas y horarios en que acaecieron los presuntos hechos si se conocieran.
- Identificación de la/s víctima/s.
- Identificación de posibles testigos (si los hubiere).
- Entrega de evidencias documentales (si las hubiere), aun cuando pueden incorporarse durante el proceso.
- Cualquier otra información que pudiese ser de relevancia para el esclarecimiento de los presuntos hechos.

La Comisión Investigadora podrá declarar admisible una denuncia cuando no reúna todos los requisitos en circunstancias calificadas y debidamente fundadas.

#### **Artículo 16°. Obligación de informar.**

Cualquier miembro del CSyD que reciba una denuncia, en los términos planteados en el artículo anterior sobre alguna de las conductas referidas en el artículo 8° tendrá la obligación de informar al Área de Género, dentro de los 5 días hábiles siguientes.

Con fines de registro y sistematización, todo organismo o funcionaria/o receptor de la denuncia deberá enviar conjuntamente una copia informativa de la denuncia al:

- Área de Género, en cualquier caso, que se denuncie acoso sexual, violencia de género o discriminación por motivos de género; o cualquier otra conducta sancionada en este Protocolo.
- Directorio Nacional, en cualquier caso, que exista un socio/a o trabajador/a denunciado/a o afectado/a.

#### **Artículo 17°. Contacto previo con la/el afectada/o.**

Siempre que un tercero denuncie una de las conductas de las referidas en el presente protocolo, el Área de Género, deberá contactar al/la presunto/a afectado/a y consultar su parecer sobre la eventual instrucción de un procedimiento en contra del/de la denunciado/a, evitando averiguar sobre la ocurrencia o veracidad de los hechos denunciados, opinión que, resultará

vinculante para la determinación sobre la procedencia y continuidad del respectivo procedimiento; con excepción de aquellos hechos que revistan caracteres de delito en contra de niños, niñas y/o adolescentes y que deban ser denunciados al Ministerio Público.

En caso de no resultar posible contactar al/la presunto/a afectado/a para consultar su parecer, le corresponderá al Área de Género analizar si la denuncia cumple con los requisitos del artículo 14° de este protocolo, y en caso de declararse admisible continuar con el procedimiento.

### **Artículo 18°. Procedimiento de denuncia.**

Pueden recibir denuncias de las conductas descritas en este protocolo el Área de Género y, el Directorio Nacional. El procedimiento de denuncia es común para ambos órganos.

Toda persona que tome conocimiento de un hecho de los señalados en el protocolo podrá descargar el formulario de denuncia de la página web del CSyD y entregarlo impreso o enviar un correo al Área de Género al correo institucional señalado en la página web del Club o cualquier otro medio puesto a disposición por el Área de Género para la recepción de las denuncias.

Cuando el Área de Género o el Directorio Nacional recepcione una denuncia deberá realizar un análisis de los requisitos mínimos establecidos en el artículo 14° de este protocolo, para admitir la denuncia, pudiendo en todo caso admitir las denuncias que no cumplan todos los requisitos siempre que existan motivos fundados para ello.

Toda denuncia deberá contar obligatoriamente con la identificación de quien la emite, ya sea la víctima directamente, algún representante (persona natural y/o jurídica), testigo presencial o quien haya tomado conocimiento de los hechos en los que se funda la denuncia. Si bien, se aceptarán denuncias en las que no se identifique inicialmente a la persona afectada, durante el proceso se puede solicitar su identificación, asegurando las medidas de protección necesarias, a fin de resguardar el debido proceso para los distintos intervinientes.

El Área de Género deberá llevar un registro fidedigno de las denuncias que se declararon admisibles e inadmisibles.

Cuando se tome conocimiento de un hecho motivo de denuncia y la afectada/o manifieste expresamente su intención de no participar del proceso de investigación, se respetará su decisión. En todo caso la Comisión Investigadora podrán continuar o iniciar una investigación interna que busque el esclarecimiento de los presuntos hechos y evitar la impunidad de los agresores, así como tomar medidas de protección cuando aquello parezca pertinente; siempre que ello no signifique un agravio a la persona afectada, quien en todo caso podrá oponerse a la continuación de la investigación de forma escrita dentro del plazo de 5 días hábiles desde que tome conocimiento de la investigación, la oposición deberá presentarse ante la Comisión Investigadora, quien deberá abstenerse de continuar con el procedimiento para evitar la revictimización.

Una vez efectuada la denuncia ante el Área Género o el Directorio Nacional, será el ente receptor quien evaluará la admisibilidad de la misma. En caso de declararse admisible la denuncia ésta se comunicará dentro del plazo de 5 días hábiles de su recepción a la Comisión Investigadora, delegando en ellos la continuidad del proceso. En caso de ser inadmisibile la denuncia, no se dará inicio al proceso; pudiendo el denunciante reunir los requisitos indicados en el artículo 14° de este protocolo y presentar nuevamente la denuncia.

En caso de que el Área Género tome conocimiento de un hecho o denuncia que revista los caracteres de delito en que se vean afectados sean niños, niñas y/o adolescentes, deberá realizar la denuncia ante el Ministerio Público, debiendo proceder en conformidad a la ley.

#### **Artículo 19°. De la investigación.**

Recibida la denuncia enviada por el Área de Género o el Directorio Nacional, la Comisión Investigadora revisará los antecedentes para determinar si estos pueden ser constitutivos de alguna de las conductas descritas en este protocolo. Determinado que los hechos corresponden a alguna de las conductas descritas en el artículo 8° del protocolo, se iniciará una investigación en la que se podrá ordenar la realización de diversas diligencias, como citar a declarar a la víctima, testigos o demás intervinientes, a quienes se les consultará sobre los hechos que se investigan.



En caso de no llevar al convencimiento de que los hechos correspondan a alguna de las conductas del artículo 8°, emitirá un informe dando cuenta de ello, el cual será comunicado a todas las partes intervinientes, quienes en todo caso podrán ampliar la denuncia o entregar mayores antecedentes solicitando la reconsideración de la Comisión Investigadora dentro del plazo de 5 días hábiles a contar de la notificación del informe.

El plazo de investigación será de 30 días hábiles, tras lo cual la Comisión Investigadora deberá emitir un informe que contenga los antecedentes de la investigación, medios de prueba y, recomendaciones sobre aplicación de sanciones, atenuantes, agravantes y/o medidas cautelares, al Tribunal de Ética en su calidad de órgano calificado en materia de género. Será el Tribunal de Ética el órgano encargado de determinar la responsabilidad de los denunciados y las sanciones aplicables.

El Tribunal de Ética podrá citar a declarar a los miembros de la Comisión Investigadora en caso de estimarlo necesario para el esclarecimiento de los hechos o la justificación de las recomendaciones realizadas.

Si durante la investigación la Comisión Investigadora reúne antecedentes que a su juicio justifiquen la aplicación de una o más de las medidas urgentes descritas en el artículo 31° de este protocolo, lo hará sin más trámite.

De conformidad a lo prescrito en el artículo 26° de este protocolo, durante el transcurso de la investigación la Comisión Investigadora podrá poner mecanismos colaborativos para la resolución del conflicto.

#### **Artículo 20°. De las notificaciones y registro de actuaciones.**

Las notificaciones a los intervinientes del protocolo se realizarán mediante correo electrónico institucional, o en su defecto personal, pudiendo efectuarse personalmente, de estimarse conveniente. Toda actuación que se realice deberá contemplar un registro por escrito en la carpeta de la causa.

#### **Artículo 21°. Calificación de conductas.**

1. **Faltas menos graves**: Las conductas que se realizan de forma verbal, 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.

Además, se consideran faltas menos graves las conductas de acoso sexual cuando constituyan manifestaciones no verbales presenciales, manifestaciones verbales presenciales de conformidad a lo dispuesto en el artículo 8 de este Protocolo; asimismo las manifestaciones de acoso sexual por redes sociales. La violencia simbólica y económica; el encubrimiento y la discriminación arbitraria cuando ocasione una amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales constituyen faltas menos graves. Por último, se considerará falta menos grave la violencia virtual.

2. **Faltas graves:** Las conductas que se realizan de forma verbal, 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/o amenazas que afecten negativamente al no aceptar invitaciones sexuales; extorsiones, amenazas u ofrecimientos sexuales. Adicionalmente se considerarán faltas graves los hechos que constituyan violencia física o psicológica grave ejercida en contra de la persona afectada, las represalias según la definición del artículo 8° de este protocolo.

El abuso sexual y el acoso laboral.

La discriminación arbitraria cuando ocasione una privación o perturbación en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales.

3. **Faltas gravísimas:** Las conductas de abuso sexual, de contacto físico no deseado y/o exhibicionismo corporal sexual, cuando provoque en la persona afectada un daño de carácter grave, ya sea físico o psicológico.

Aquellas conductas que no constituyan abuso sexual que causen un grave daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la persona afectada, incluyéndose dentro de éstas la violencia psicológica, hechos constitutivos de violación de conformidad a lo dispuesto en el artículo 361 del Código Penal.

Aquellas conductas que se basen en motivos de odio hacia las disidencias de género y/o sexuales ya sea por orientación sexual y/o identidad de género; o que se basen en la nacionalidad o raza de la persona afectada.

En casos de comisión de delitos (abuso sexual, estupro, violación y las amenazas contra la integridad física, entre otros) contra niñas, niños y/o adolescentes, los antecedentes deberán remitirse al Ministerio Público en los términos de la obligación establecida en el artículo 175 del Código Procesal Penal un plazo no superior a 5 días hábiles.

### **Artículo 22°. De los agravantes.**

Se considerarán agravantes las siguientes circunstancias:

- Ser reincidente de alguna o algunas de las conductas que sanciona este protocolo.
- Múltiples víctimas.
- La existencia de dos o más victimarios.
- Abuso de superioridad jerárquica.
- Actuar con premeditación y/o alevosía.
- Aprovechamiento de la especial situación de vulnerabilidad de la víctima (orientación de género, identidad de género, identidad sexual, menor de edad, discapacidad, estado de inconsciencia, adultos mayores, personas migrantes, estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol y/o drogas).
- Represalias, coerción, violencia, intimidación y/o amenazas hacia denunciante, víctimas o testigos.
- Incumplimiento de mecanismo colaborativo aprobado por la Comisión Investigadora.
- Incumplimiento de las medidas cautelares o sanciones establecidas en este protocolo.

Cabe destacar que se deja a criterio del Tribunal de Ética la posibilidad de contemplar cualquiera de las agravantes como calificada, lo que inmediatamente aumentaría en un grado la gravedad.

### **Artículo 23°. De las atenuantes.**

- Actuación bajo provocación y/o amenaza, la que se podrá probar mediante los medios de prueba que estimen necesarios, tales como fotografías, vídeos, registros de audio, testigos, documentos, entre otros.
- Confesión y reparación del mal causado.
- Colaboración sustancial con la investigación.

Cabe destacar que se deja a criterio del Tribunal de Ética la posibilidad de contemplar cualquiera de las atenuantes, lo que inmediatamente podrá ser ponderada por el Tribunal de Ética a efectos de disminuir la gravedad.

### **Artículo 24°. De los tipos de participación sancionables.**

Se podrán sancionar todos/as aquellos/as en calidad de autor/a, cómplice o encubridor/a.

### **Artículo 25°. Revisión del Tribunal de Ética.**

El o la denunciante o del/la afectado tendrá un plazo de 10 días hábiles par solicitarle al Directorio Nacional o al Área de Género de la institución, que una vez desestimada la denuncia o no habiendo sido resuelta por el Tribunal de Ética una vez recibida la petición, este deberá realizar una revisión de la decisión o pronunciamiento específico de la Directorio Nacional o del Área de Género según corresponda.

### **Artículo 26°. Mecanismos colaborativos para la resolución de las faltas.**

Se entenderá por mecanismos colaborativos, aquellos que proporcionan a las partes un espacio protegido para gestionar de forma participativa el conflicto que los afecta, para la búsqueda de soluciones que permitan aclarar la situación vivida, la responsabilidad por el daño causado y la reparación de sus efectos. Se entiende por reparación cualquier medida, material, moral o simbólica, acordada entre las partes. Antes de iniciar la investigación, la Comisión Investigadora podrá proponer mecanismos colaborativos tales como: negociación, mediación, conciliación, arbitraje pedagógico, entre otros. En caso de ser aceptada por

ambas partes en forma libre y espontánea el mecanismo colaborativo, la Comisión Investigadora deberá aprobar dicho acuerdo velando porque este aclare la situación vivida, responsabilice del daño a quien corresponda y permita la reparación del afectada/o. La Comisión, transcurridos 6 meses de aprobado el acuerdo, citará a las partes a una audiencia de verificación de cumplimiento del acuerdo. En el caso de existir algún incumplimiento se continuará con el procedimiento y la investigación.

#### **Artículo 27°. Perfil de los intervinientes en el proceso.**

Los distintos profesionales que cumplan roles de receptores, como miembros del Área de Género, del Órgano Participativo y quienes conformen la Comisión Investigadora deberán tener formación o proporcionarles capacitación dentro de los 6 primeros meses de puesta en marcha del protocolo, en las siguientes temáticas:

- Conocimiento en género y diversidades y/o disidencias de género, discriminación, Derechos Humanos, Infancia, Migración, Delitos Violentos.
- Técnicas de Intervención en situaciones de crisis, atención de víctimas.
- Conocimientos legales respecto de delitos sexuales, violentos y de la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación, más conocida como «Ley antidiscriminación» (Ley Zamudio); y de la Ley de Entrevista Videograbada.
- Conocimientos acabados sobre el protocolo.
- Deben contar con algún suplente designado, en caso de ser necesario por ausencia justificada, quien cuente con la formación, en caso de deber desempeñar las funciones que el protocolo requiere.

## **CAPÍTULO IV**

### **SANCIONES**

#### **Artículo 28°. Tipo de sanciones.**

Las sanciones que se aplicarán por las conductas del presente protocolo serán las siguientes:

1. En el caso de las faltas menos graves podrá aplicarse una o más de las siguientes sanciones:

- a. Carta de amonestación.
- b. Obligación de pedir disculpas públicas.
- c. Carta de compromiso simple de no reiteración, la cual deberá ser enviada a la Comisión Investigadora y al Tribunal de Ética para su resguardo.
- d. Asistir a charlas que se encuentren relacionadas con materia de género o con la temática que originó la denuncia.
- e. Aplicación de salidas alternativas y colaborativas.

2. En el caso de las faltas graves podrá aplicarse una o más de las siguientes sanciones:

- a. Pérdida de beneficios, tales como: compra de entradas de forma preferente, entre otros beneficios establecidos para los/las socios/as; pérdida de los derechos políticos del CSyD, por el período de 2 a 5 años dependiendo de las circunstancias específicas del caso (participación y votación en las asambleas ordinarias, postulación a cualquier cargo en los órganos de participación, entre otros).

En el caso de las conductas de abuso sexual y/o acoso laboral, siempre deberá establecerse la suspensión por el período de 5 años. La pérdida de los derechos políticos se extiende a la participación en las filiales.

- b. No podrán prestar servicios ni ejercer actividad remunerada para CSyD.
- c. Prohibición de acercamiento a las personas afectadas cuando se desarrollen actividades del CSyD. Prohibición que se puede extender desde 6 meses como mínimo y hasta 2 años como máximo, dependiendo de las circunstancias particulares de cada caso.

d. Prohibición de asistir a actividades del CSyD. Prohibición que se puede extender desde 6 meses como mínimo y hasta 2 años como máximo, dependiendo de las circunstancias particulares de cada caso.

La aplicación de estas sanciones no obsta a que puedan complementarse con las sanciones establecidas respecto de las faltas menos graves.

3. En el caso de las faltas gravísimas podrá aplicarse una o más de las siguientes sanciones:

a. Prohibición de acercamiento a las personas afectadas cuando se desarrollen actividades del CSyD. Prohibición que se puede extender desde 2 años como mínimo y hasta 5 años como máximo, dependiendo de las circunstancias particulares de cada caso.

b. Prohibición de asistir a actividades del CSyD. Prohibición que se puede extender desde 2 años como mínimo y hasta 5 años como máximo, dependiendo de las circunstancias particulares de cada caso.

c. Expulsión definitiva del CSyD; sin posibilidad de reincorporación.

En concordancia con lo establecido en el estatuto del CSyD en el artículo vigésimo quinto, las personas que hayan sido condenadas por crimen o simple delito, en los 15 años anteriores a la elección, no podrán postularse a cargos de elección en el CSyD. Asimismo, tampoco podrán postular las personas que hayan sido condenadas por violencia intrafamiliar o por la Ley 20.609 en un tribunal de justicia, o que se encuentren en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones Alimenticias.

En esta misma línea, para la postulación a cargos de elección, los postulantes deberán realizar una declaración jurada dando cuenta de que a la fecha de la postulación no hay un procedimiento judicial en su contra por violencia intrafamiliar o procedimientos establecidos en la Ley 20.609.

#### **Artículo 29°. Incumplimiento de las sanciones.**

En caso de incumplimiento de las sanciones establecidas en este protocolo, la persona afectada podrá solicitar una revisión de estas sanciones mediante una solicitud por escrito, la que deberá presentar a la Comisión Investigadora, ésta

última tendrá un plazo de 10 días hábiles para solicitar antecedentes y realizar la revisión el incumplimiento, con el objetivo de determinar la aplicación de medidas cautelares que aseguren el cumplimiento de las sanciones previamente dictadas.

## CAPÍTULO V

### MEDIDAS URGENTES

#### **Artículo 30°. Procedimiento.**

Para el establecimiento de medidas urgentes con el objetivo de velar por la integridad física y mental de las personas afectadas, el Área de Género y la Comisión Investigadora deberán cumplir el siguiente procedimiento:

1. **Consulta:** Luego del primer contacto a través del correo electrónico y/o línea telefónica habilitada para tal efecto por la institución o denuncia espontánea en la institución, el Área de Género coordinará una entrevista presencial y de no ser posible, de manera telefónica, dentro de los 5 días hábiles siguientes, garantizando los principios rectores del presente protocolo, entre ellos respeto y privacidad, credibilidad de testimonio, no re-victimización, trato digno y humanizado, celeridad y diligencia y perspectiva de género.

2. **Entrevista presencial:** La misma deberá ser realizada por el Área de Género a través de su equipo profesional especializado en la temática de género, donde se evaluará el riesgo de las personas involucradas para una adecuada contención terapéutica y orientación legal. En casos excepcionales o en los que lo requiera el o la consultante, ésta se podrá realizar a través de los medios tecnológicos que los profesionales y el o la afectada acuerden en conjunto. En caso de situaciones de violencia y/o discriminación que involucren a niños, niñas y adolescentes, se deberá activar el sistema de promoción y protección de derechos establecidos en la normativa vigente, solicitando al Directorio Nacional la inmediata intervención de los organismos de protección a la niñez correspondientes. A lo largo de la intervención se llevará registro escrito quedando garantizada su confidencialidad y posible utilización en el caso de



que la justicia lo solicite mediante orden judicial, notificando a la parte denunciante de dicho requerimiento.

3. **Remisión de antecedentes a la Comisión Investigadora:** Una vez realizada la entrevista personal, el Área de Género deberá emitir un informe dirigido a la Comisión Investigadora, donde conste la individualización de los intervinientes, los antecedentes del caso, y las medidas urgentes que deben adoptarse para asegurar la debida protección de las personas afectadas.

4. **Establecimiento de las medidas urgentes:** Una vez recibido el informe del Área de Género, la Comisión Investigadora tendrá un plazo de 5 días hábiles para pronunciarse sobre la aplicación de las medidas urgentes, pudiendo acceder a las medidas sugeridas por el Área de Género, aplicar otras medidas en su reemplazo o rechazar la solicitud, en este último caso, debiendo fundamentar su decisión.

5. **Acompañamiento y seguimiento:** A través del equipo de apoyo se deberá acompañar a la persona afectada en el proceso judicial y/o deberá ponerse a disposición de la búsqueda de un tratamiento terapéutico con perspectiva de género y patrocinio legal. La persona podrá hacer uso o no de este procedimiento. Si la persona denunciante manifiesta no querer continuar con un seguimiento de la situación, el CSyD deberá respetar dicha decisión y llevar un registro de carácter reservado de estos casos.

#### **Artículo 31°. Medidas urgentes.**

La Comisión Investigadora podrá establecer cualquier medida urgente que estime necesaria para asegurar la integridad y protección de las personas afectadas, pudiendo incluir, pero sin limitarse a: prohibición de acercamiento, limitación de participación en actividades oficiales, etc.

En el caso de que existan medidas de prohibición de acercamiento entre la persona denunciante y el agresor, y esto haya sido puesto en conocimiento a la institución a través de los canales de comunicaciones dispuestos para tal efecto, se deberá garantizar el cumplimiento de la medida en el ámbito del CSyD en 2 situaciones:

1. Si la persona denunciante o el agresor participan de actividades del CSyD,

ya sean deportivas, sociales y/o laborales y estuvieran o debieran estar en contacto directo por estas razones.

2. Si la persona denunciada como agresor no forma parte de la institución como socia, deportista o empleada, pero realiza orientación, asesoramiento, contención y acompañamiento con el equipo especializado dependiente del Área de Género.

En las situaciones anteriores, se le aplicará la suspensión de todas las actividades ante faltas leves, graves y gravísimas hasta la resolución judicial correspondiente o término de investigación de la comisión investigadora.

Mientras se investiguen las conductas que sanciona este protocolo, y la Comisión estime que la aplicación de las medida cautelar consistente en la suspensión de los derechos políticos y sociales del CSyD a los que tuviera derecho la persona denunciada, lo hará de forma temporal y debiendo fundamentar su decisión.

## **CAPÍTULO VI**

### **DISPOSICIONES PARTICULARES Y PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO**

#### **Artículo 32°. Prevención.**

A los efectos de cumplir con los objetivos del presente protocolo, el CSyD se compromete a fomentar y promover acciones de prevención y sensibilización apuntando a identificar y brindar herramientas que eliminen la violencia y la discriminación por razones de género y/u orientación sexual en todas las dependencias de la institución.

El Club se compromete a generar material de difusión y hacerlos visibles en los espacios comunes del mismo. Como también se compromete a difundir y potenciar el trabajo de los diferentes colectivos y/o agrupaciones de socias e hinchas que se organizan entorno al Club visibilizando la violencia y la discriminación por razones de género y/u orientación sexual.

#### **Artículo 33°. Capacitación.**



El CSyD deberá capacitar a todo el personal (directivo/as, autoridades, deportistas, entrenadores/as, empleados/as) y cualquier otra persona que bajo cualquier forma de contratación preste funciones en la institución de forma periódica y obligatoria con previa convocatoria, con un mínimo de dos capacitaciones anuales, una por semestre. La asistencia a las mismas será de carácter obligatorio, por lo que la negativa y/o ausencia injustificada será posible de sanción de acuerdo con la normativa que corresponda a cada caso particular. Al finalizar cada capacitación se entregarán certificados de asistencia.

Se facilitará todo aquel medio e instrumento necesario para el desarrollo y difusión de capacitaciones y acciones sostenidas en la formación con perspectiva de género a socias/os y entidades en representación o relacionadas con la institución, ya sean filiales y las escuelas que dependan de ellas, como también agrupaciones oficiales del Club y aquellas organizaciones de socias/os e hinchas que se organizan entorno a Colo Colo que trabajan con temáticas de género o simplemente muestran interés en aprender. Como mínimo se deberá generar una capacitación semestral por parte del CSyD Colo Colo, quienes deberán establecer el tema que se abordará en las capacitaciones. Además, los socios y socias podrán proponer temáticas de su interés, que se encuentren relacionadas con este Protocolo.

Se brindarán capacitaciones, charlas y/o actividades de formación periódicas a niños, niñas, adolescentes y jóvenes que transiten en el Club, en materia de violencias, apuntando a identificar y brindar herramientas para prevenir todo tipo de violencia y/o abusos. Éstas deberán realizarse mínimo dos veces al año.

De las capacitaciones, cualquiera sea el formato en que se realicen, ya sean charlas, inducciones u otras similares, existirá un registro de carácter obligatorio que se encontrará de forma permanente en la página web oficial del Club.

Las capacitaciones en temáticas de género y LGBTIQ+ serán de carácter obligatorio para el Tribunal de Ética y para el Directorio Nacional, las que deberán realizarse al momento del nombramiento. Lo anterior no obsta a que las capacitaciones deben ser de carácter permanente mientras se encuentren desempeñando sus funciones. Dichas capacitaciones deberán tener énfasis en



los principios y enfoques de este Protocolo, y aspectos de carácter procedimental en los que tuvieren que intervenir con ocasión del desarrollo de sus funciones.