

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA CLUB ANDINO WECHUPUN 2021.

I. INTRODUCCIÓN

La necesidad de crear este protocolo de actuación, fue motivada por un grupo de socias del Club Andino Wechupun que consideran que el club debe promover, regular y garantizar ambientes respetuosos dentro y fuera de este, asegurando entornos libres de violencia de género, abuso, acoso sexual y discriminación arbitraria, en pro de una sana y adecuada convivencia entre sus miembros.

Este protocolo también nace por la exigencia de parte del Instituto Nacional del Deporte (IND) que desde el año 2020 exige a las asociaciones deportivas adoptar un protocolo contra el acoso, abuso y discriminación arbitraria dentro de los estatutos de cada asociación.

El acoso, el abuso y la discriminación arbitraria también se dan en el ámbito deportivo y de montaña, en los cuales existen relaciones de convivencia con los compañeros (as), encargados (as) de rama, instructores (as) y directivos (as) por lo que se necesita un reglamento que indique a los socios y socias los comportamientos adecuados en este tipo de actividades y lo que se entiende por acoso, abuso sexual y todo tipo discriminación.

Los contextos sociales actuales que se viven el mundo y en el país, que buscan equidad de género, trato democrático y respetuoso entre sus integrantes, exigen al Club Andino Wechupun tomar responsabilidad frente a estos fenómenos político sociales que garanticen ambientes seguros y de respeto. Por último, es necesario que el Club Andino Wechupun adopte e impulse reglamentos y protocolos orientados a visibilizar, reconocer y afrontar cualquier acto discriminatorio, y/o de violencias que existan o puedan generarse dentro de esta asociación.

II. OBJETIVOS

1. Garantizar ambientes respetuosos, seguros y de sana convivencia entre socias y socios en el contexto deportivo de montañismo del Club Andino Wechupun
2. Prevenir posibles situaciones abuso, acoso sexual y discriminación arbitraria entre socios, socias, instructores, instructoras y directivos.
3. Establecer un procedimiento de actuación ante indicios de situaciones de abuso, acoso sexual y discriminación.

4. Promover comportamientos de respeto por la diversidad evitando la discriminación arbitraria y la violencia de género en las actividades de montaña u otras actividades que realice el Club Andino Wechupun.

III. MARCO LEGAL

Ley 19.172 de deporte y la ley 20.686 crean el ministerio del deporte. En este marco la legislación en Chile ha asumido el debate por garantizar ambientes seguros en la actividad deportiva. Esto conlleva a que, el 23 de enero de 2020, se promulgue la ley 21.197 que modifica las siguientes leyes en cuanto a establecer el deber de contar con un protocolo contra el acoso sexual, abuso sexual discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional: 19.172, ley 20.019 (que regula sociedades anónimas deportivas profesionales) y la ley y decreto número 22 del ministerio de deporte.

Posteriormente en junio de 2020 mandata al Ministerio del Deporte la elaboración y aprobación, mediante este decreto supremo, de un protocolo general para la prevención y sanción de conductas contra el acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva. En este contexto el Decreto Supremo 22, publicado el 21 de septiembre de 2020, debe ser adoptado por las organizaciones deportivas a partir de dicha fecha hasta marzo de 2021.

En el marco de la no discriminación, existe otro marco legal que sustenta la garantía de ambientes seguros y respetuosos en todos los contextos sociales, incluida la actividad deportiva. Esta corresponde a la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación arbitraria, también conocida como Ley Zamudio, que entró en vigencia el 24 de junio de 2012

La directiva 2021 del Club andino Wechupun y el grupo de mujeres que han construido este protocolo de manera voluntaria, más el comité de disciplina, en trabajo colaborativo se disponen a actualizar, revisar y trabajar permanentemente en torno a estas temáticas con el propósito de actualizar sus políticas, reglamentos y abordajes en contra de toda discriminación arbitraria y/o violencia de género que pueda afectar la convivencia entre sus socios y socias.

IV. DEFINICIONES Y EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE SANCIONA EL PROTOCOLO.

1. Acoso Sexual

El acoso sexual se reconoce como violación de los derechos humanos en el contexto de la desigualdad de género. Esta definición incluye cualquier conducta sexual no deseada, desde miradas hasta palabras, el contacto, la violación y la agresión sexual que constituya una forma de discriminación sexual y de género (Purna Sen, 2019). Se entiende que es una forma de violencia

ejercida mayormente contra las personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad o asimetría de poder. En este sentido cualquier persona puede sufrir acoso sexual, pero no todas tienen la misma probabilidad de ser objeto del acoso, en este círculo los perpetradores tienden a ser personas con privilegios y poder, además de contar con cierta protección e impunidad. (ONU Mujeres, 2019)

Un protocolo que aborde el acoso sexual y la discriminación arbitraria, como se ha venido señalando promueve por una parte ambientes seguros en el deporte de montaña y erradica conductas y comportamientos que perpetúan la discriminación, por consiguiente, el compromiso es evitar:

1. Entornos sexualizados: bromas, burlas, insinuaciones y comentarios de juicio sexual.
2. Agresión sexual: tocamientos, atención no deseada, exposición indecente, explotación sexual, abuso, agresión y violación.
3. Discriminación sexual y de género: trato desigual hacia mujeres y disidencias, incluyendo personas con discapacidad y miembros de la comunidad LGBTQI¹.

Conceptos a tener en cuenta en el marco del Acoso Sexual, Violencia Sexual y de Género

- a) **El Abuso Sexual:** se entiende como el delito contra la libertad sexual, circunscrito a acciones de connotación sexual distintas del acceso carnal, bucal o anal, pudiendo concurrir violencia o intimidación². Actos de significación y relevancia sexual, no consentido libremente, mediante contacto corporal con la víctima, o que hayan afectado los genitales, senos, el ano o la boca de la víctima, aun cuando no haya contacto corporal por parte del denunciado/a con la/el afectada/o denunciante³.
- b) **Explotación Sexual:** Actividad en que un adulto utiliza a una persona menor de 18 años con propósitos sexuales a cambio de dinero o de algunos "favores" como amparo o protección⁴.
- c) **Represalias:** Según la RAE, es la respuesta de castigo o venganza por alguna agresión u ofensa. Se sancionará como falta el accionar discriminatorio, acosador, hostigador, violento, entre otros, como resultado de una posible denuncia.
- d) **Violencia Virtual:** Utilización de cualquier red social o medio virtual en el que se denoste, humille o que afecte la dignidad, integridad y/o salud de una persona. Por ejemplo: difusión de material de connotación sexual auditivo o visual que involucre a algún miembro del club⁵.

¹ Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Transgéneros, Travestis, Queer e Intersexuales.

² Fuente: Código Penal, de Chile, art. 366

³ Fuente: Protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación. Universidad Central

⁴ Fuente; Ministerio de Justicia. Santiago, Chile, junio 2000

⁵ Fuente: Protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación. Universidad Central

Es necesario mencionar y aclarar que, en el contexto de **la Violencia sexual y de género** la violencia “refleja la asimetría existente en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, perpetuando la subordinación y desvalorización de lo femenino frente a lo masculino” (Rico, 1996, p. 14). Condición que se perpetua en un sistema patriarcal, que prescribe un conjunto de prácticas, que niegan los derechos de las mujeres y reproducen desequilibrio e inequidad entre hombres y mujeres.

Lo que distingue la Violencia sexual y de género y otras formas de agresión es que el factor de riesgo y vulnerabilidad existe por el solo hecho de ser mujer. Por otra parte, la violencia de género también es ejercida contra colectivos que transgreden lo hetero normado como por ejemplo a la comunidad LGBTIQI. Estas acciones violentas dirigidas a estos grupos sociales son todas aquellas que afectan de forma negativa a la identidad, la sexualidad y libertad reproductiva, la salud física y mental y el bienestar social de una persona⁶.

En este marco incluiremos las siguientes formas de violencia sexual y de género.

- e) **Violencia Física:** Formas de agresión que van desde los empujones y zamarreos, tirones de pelo, pellizcos, apretones, golpes de puño y patadas hasta los golpes con objetos. En el contexto de la violencia de género, la manifestación más grave de agresión física contra una mujer, por motivos de su género, es el femicidio.
- f) **Violencia Psicológica:** Se relaciona con el intento de controlar a una mujer mediante amenazas, humillaciones y presión emocional, con el propósito de hacerla sentir insegura y sin control sobre su vida y decisiones⁷.
- g) **Violencia Sexual:** Cuando una persona es obligada, mediante la fuerza física o amenazas psicológicas, a tener relaciones sexuales o a realizar actos sexuales que le resultan humillantes o degradantes⁸.

Algunos ejemplos de prácticas que constituyen Acoso Sexual hacia todas las personas:

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos.
- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual reiteradas, sin consentimiento.
- Sonidos, suspiros, silbidos o gestos de connotación sexual.
- Amenazas, extorsiones o exigencias de favores sexuales.

⁶ Fuente: Fiscalía de Chile. Víctimas y Testigos

⁷ Ibíd.

⁸ Ibíd.

- Propositiones sexuales sin el consentimiento explícito de la otra parte.
- Promesa u ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Acercamiento o contacto físico innecesario, de carácter sexual, como besos, tocaciones, arrinconamiento o persecución⁹.

2. Discriminación arbitraria:

Referente a la discriminación arbitraria, la legislación chilena la reconoce como:

“toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como 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 sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad...”. (Ley 20.609, artículo 2, 2012)

Estableciendo acciones judiciales de carácter penales y civiles tendientes a sancionar y reparar aquellos actos y discursos que promuevan el odio y que afecte la integridad de las personas.

En contextos deportivos es necesario promover el respeto entre sus integrantes, pues tras la discriminación aparece la negación infundada de un trato no equitativo, que se puede traducir en la falta de oportunidades desarrollo de las personas o grupos de individuos, basado en prejuicios como el origen étnico, nacionalidad, estatus migratorio; edad, sexo, orientación sexual, género,

⁹ Fuente: Protocolo De Actuación Frente A Situaciones Constitutivas De Violencia De Género Y/O Discriminación Arbitraria. Universidad de Talca

expresión de género; discapacidad física o mental, condición médica; condición socioeconómica; creencias religiosas entre otras calificaciones y trato no digno, que estén prohibidas según esta ley.

La Directiva, la Comisión de disciplina y el o la Representante institucional del Decreto 22 elegido/a por la asamblea se comprometen a mediar frente a cualquier trato que se distancie del respeto y la dignidad entre sus integrantes, promoviendo en todos los espacios una sana convivencia basada en el trato digno que se merecen todas las personas que son parte de este club.

V. MEDIDAS PREVENTIVAS¹⁰

El Club Andino Wechupun se compromete dar a conocer el protocolo y reglamento de actuación frente a actos de discriminación arbitraria y acoso sexual a todos los socios, socias, instructores, instructoras, encargados y encargadas de rama del club, publicándolo en las redes sociales del club, página web oficial y grupo de socios de facebook y también siendo enviado a cada socio e instructor nuevo y antiguo vía email.

La directiva se compromete a promover entre los socios y socias espacios donde se realicen charlas, reuniones, encuentros y seminarios que aborden violencia de género, discriminación y acoso sexual y donde se fomente el respeto hacia todas las personas dentro de las prácticas deportivas y de montaña.

La directiva y la comisión de disciplina se deben comprometer a entregar en formato impreso y digital a cada socio/socia, instructor/instructora nuevo y antiguo en la institución el reglamento o protocolo contra el acoso sexual y la discriminación arbitraria.

ESPACIOS	ACTIVIDAD	ACCIONES PREVENTIVAS
Salones, salas De Reuniones, Sedes, Universidades, Institutos, Federaciones, Salas de reuniones online por zoom u otras plataformas virtuales.	Reuniones Semanales, Asambleas Extraordinarias, Talleres, Cursos En Salas O Salones, universidades, institutos, Federaciones o espacios físico o virtuales donde se reúna el club.	Promover el respeto y las buenas costumbres entre los socios(as) e instructores (as) en estos espacios. Evitar comentarios y comportamientos de índole sexual o cosificar el cuerpo de socios o socias.

¹⁰ Fuente: Medidas Preventivas. Protocolo de la Federación Española de Deportes de Montaña (FEDME) para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual. (Adaptación)

		Prevenir la discriminación a causa del sexo, etnia, origen u orientación sexual. Impedir, prevenir y contener discusiones que impliquen desregulación emocional entre socios/as, cargados de ofensas verbales, muecas y/o golpes. Evitar calumnias, injurias y comentarios que fomenten el odio y la violencia.
Campamentos, Carpa, refugios, Autos donde se duerma, vivacs extremos etc.	Campamentos De Cursos, De Salidas Oficiales, De Aniversarios, Cine En La Montaña, etc.	Promover el respeto y las buenas costumbres entre los socios(as) e instructores (as) en estos espacios. Evitar comentarios y comportamientos de índole sexual o cosificar el cuerpo de socios o socias. Prevenir la discriminación a causa del sexo, etnia, origen u orientación sexual. Impedir, prevenir y contener discusiones que impliquen desregulación emocional entre socios/as, cargados de ofensas verbales, muecas y/o golpes Evitar calumnias, injurias y comentarios que fomenten el odio y la violencia.
Salidas De Rama	Salidas de la rama de senderismo, salidas de la rama de media montaña, salida de la rama de alta montaña, salida de la rama de escalada.	Promover el respeto y las buenas costumbres entre los socios(as) e instructores (as) en estos espacios. Evitar comentarios y comportamientos de índole sexual o cosificar el cuerpo de socios o socias.

		Prevenir la discriminación a causa del sexo, etnia, origen u orientación sexual. Impedir, prevenir y contener discusiones que impliquen desregulación emocional entre socios/as, cargados de ofensas verbales, muecas y/o golpes. Evitar calumnias, injurias y comentarios que fomenten el odio y la violencia.
Cursos y talleres	En los Cursos Básico de Montaña, en el de Invernales, en el de escalada, en el de rescate en glaciar y otros.	Promover el respeto y las buenas costumbres entre los socios(as) e instructores (as) en estos espacios. Evitar comentarios y comportamientos de índole sexual o cosificar el cuerpo de socios o socias. Prevenir la discriminación a causa del sexo, etnia, origen u orientación sexual. Impedir, prevenir y contener discusiones que impliquen desregulación emocional entre socios/as, cargados de ofensas verbales, muecas y/o golpes. Evitar calumnias, injurias y comentarios que fomenten el odio y la violencia.
En Bares y Restaurantes o similares.	Lugares donde los socios y socias se reúnen, en celebraciones oficiales y no oficiales del club.	Promover el respeto y las buenas costumbres entre los socios(as) e instructores (as) en estos espacios. Evitar comentarios y comportamientos de índole sexual o cosificar el cuerpo de socios o socias.

		Prevenir la discriminación a causa del sexo, etnia, origen u orientación sexual. Impedir, prevenir y contener discusiones que impliquen desregulación emocional entre socios/as, cargados de ofensas verbales, muecas y/o golpes. Evitar calumnias, injurias y comentarios que fomenten el odio y la violencia.
En RRSS (grupos de Whatsapp oficiales o no oficiales del club, Facebook, Telegram etc.)	Grupos virtuales donde estén socios y no socios del club.	Promover el respeto y las buenas costumbres entre los socios(as) e instructores (as) en estos espacios. Evitar comentarios y comportamientos de índole sexual o cosificar el cuerpo de socios o socias. Prevenir la discriminación a causa del sexo, etnia, origen u orientación sexual. Impedir, prevenir y contener discusiones que impliquen desregulación emocional entre socios/as, cargados de ofensas verbales o simbólicas. Evitar calumnias, injurias y comentarios que fomenten el odio y la violencia. Señalar como conducta reprochable y sancionable enviar fotos de desnudos, fotos de cuerpos de socias/socios, de sus caras o gestos, de alguna acción realizada por algún socio/a donde se ridiculice sin su consentimiento o se cosifique su cuerpo.

		Señalar como conducta reprochable y sancionable enviar imágenes o cualquier gráfico donde se ridiculice a socios o socias por su aspecto físico, etnia u orientación sexual.
Transporte público o privado; metro, tren, bus, micro, taxi, Uber, o autos particulares.	Traslados de reunión a casa u otro, traslados a cerros y actividades relacionadas con el club.	Promover el respeto y las buenas costumbres entre los socios(as) e instructores (as) en estos espacios. Evitar comentarios y comportamientos de índole sexual o cosificar el cuerpo de socios o socias. Prevenir la discriminación a causa del sexo, etnia, origen u orientación sexual. Impedir, prevenir y contener discusiones que impliquen desregulación emocional entre socios/as, cargados de ofensas verbales, muecas y/o golpes Evitar calumnias, injurias y comentarios que fomenten el odio y la violencia.

VI. APERTURA DE UNA DENUNCIA

La denuncia se puede realizar de forma escrita por la persona denunciante, su representante legal o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación (mientras se resguarde la voluntad de la víctima y de su consentimiento).

En la situación de que sea más de una la persona afectada por el mismo hecho, en pos de una mayor eficiencia y de evitar la re victimización de quienes denuncien, sólo se deberá realizar una denuncia, en la que se identificarán tanto a las personas afectadas como a la o las personas denunciadas.

Se debe acompañar la denuncia con los antecedentes probatorios que posea el socio/socia denunciante, como, por ejemplo: testigos, documentos, copia de comunicaciones, pantallazos etc. Sin embargo, la falta de ellos no será obstáculo para iniciar una investigación posterior en caso de que correspondiere.

Este protocolo establece tres vías de denuncia y dos entes encargados para recibir la denuncia:

1. A través del correo de denuncias creado por el o la **Representante Institucional del Decreto 22** y la **Comisión de Disciplina del Club** denunciaswechupun@gmail.com.
2. Vía presencial o escrita hacia él o la **Representante Institucional del Decreto 22**.
3. Vía presencial o escrita con uno o una de los **Encargados de la Comisión de Disciplina**.

VII. CONTENIDOS DE LA DENUNCIA¹¹

1. Nombre e Identificación del denunciante.
2. Descripción o identificación de las/los presuntas/os agresores.
3. Descripción del lugar, fechas y horarios en que sucedieron los presuntos hechos.
4. Identificación de la o las víctimas.
5. Descripción de la afectación de la víctima.
6. Identificación de los testigos.
7. Entrega de evidencias documentales, aun cuando pueden incorporarse durante el proceso.
8. Cualquier otra información que pudiese ser de relevancia para el esclarecimiento de los presuntos hechos.
9. Fotos, pantallazos o emails.

VIII. PROCEDIMIENTO ANTE UNA DENUNCIA Y PROCESO DE INVESTIGACIÓN.

El o la encargada institucional del protocolo elegida/o por la asamblea extraordinaria del Club Andino Wechupun, pondrá en conocimiento a la Comisión de Disciplina de la denuncia entregada y se acordará entre las dos partes entrevistar a las personas involucradas (denunciante, denunciado o presunta víctima).

¹¹ Fuente: Protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación. Universidad Central

Después de las entrevistas, la investigación y de recoger todos los antecedentes, el encargado institucional entregará todos los antecedentes a la Comisión de Disciplina y esta analizará y evaluará los antecedentes presentados y se reunirá para tomar una resolución respecto al caso en 10 días hábiles.

Luego la Comisión de Disciplina, realizará un informe con la resolución y las sanciones correspondientes, las cuales se encuentran en este reglamento y este deberá ser entregado a la Directiva con la resolución definitiva e informada a la asamblea si así lo requiriese.

Los socios y socias que tomen conocimiento o estén designadas para ser receptoras de las denuncias, investigar o juzgar tendrán la obligación de guardar estricta reserva, por lo que deberán firmar un acuerdo de confidencialidad en el que se comprometan a no transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias internas y su respectivo proceso

IX. MEDIDAS DE RESGUARDO Y ACOMPAÑAMIENTO ANTE UNA DENUNCIA

En base a los distintos antecedentes entregados por la persona denunciante o presunto victimario/a y en virtud del mérito que tengan estos y la gravedad de los hechos, se podrán adoptar medidas de diferente intensidad y amplitud orientadas a proteger a la persona denunciante, al menos por el tiempo que dure la investigación. Las medidas de resguardo han de apuntar a evitar la re victimización de quien denuncia o al presunto victimario/a y a evitar que se encuentre virtual y/o presencialmente con quien/es han sido denunciados/as

Algunos ejemplos de estas medidas podrán ser evitar la participación de la o las personas denunciadas en reuniones semanales, asambleas extraordinarias, reuniones online, festejos, aniversarios, cursos, talleres y cualquier tipo de salida oficial del club, ya sea en alguna de sus ramas o en otras instancias.

Las personas afectadas podrán tener un acompañamiento de salud mental que será coordinado por la Comisión de Acompañamiento, donde se evaluará y atenderá a él o la afectada con apoyo profesional, acudiendo a las redes de salud o con algún o alguna profesional de la especialidad, cuyo costo lo asumirá el club.

X. CUÁLES SON LAS SANCIONES / TIPOS DE SANCIONES / AGRAVANTES

Si la persona denunciada es un directivo/a, representantes de comisiones o instructor/ra del club, una vez establecida su responsabilidad en la situación y dependiendo de la gravedad de los hechos, puede ser sancionado/a con cualquiera de las medidas disciplinarias que establecen los Estatuto del Club, el Reglamento Interno o este protocolo de Abuso y Discriminación que exige el

IND, es decir: censura, multa, suspensión o expulsión del club. Prohibición de ejercer roles de instructor/a dentro del club o disculpas públicas.

Del mismo modo, si la denuncia es hacia un o una participante, las sanciones a aplicar pueden ser las establecidas en el Reglamento Interno del Club, Estatutos o este Protocolo de Acoso y Discriminación arbitraria que exige el IND, es decir: amonestación verbal, censura por escrito, suspensión, expulsión o disculpas públicas. En caso de que los hechos denunciados sean faltas muy graves, que puedan ser constitutivas de delito, serán derivadas al sistema judicial, para su investigación y eventual sanción penal.

El detalle de las sanciones, tipo y sus agravantes se encuentra especificadas en Anexo N°1.

XI. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

Tanto la víctima como el denunciante o los denunciados/as tienen derecho a ser escuchados/as, con las debidas garantías y dentro del plazo estipulado en este protocolo, por la comisión de disciplina, o encargado institucional o por la Comisión de Acompañamiento, u organismo disciplinario independiente e imparcial, pudiendo en este periodo defenderse de cualquier acusación interpuesta o formulada contra ella.

Toda persona inculpada de alguna de las conductas de acoso, violencia de género y/o discriminación tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca su culpabilidad. Esto implica que mientras dure la investigación formal quienes se encuentren a cargo de la investigación no podrán emitir públicamente juicios previos ni opiniones sin fundamento que afecten a la honra del acusado.

XII. COMISIONES Y ENTES QUE PARTICIPAN EN EL PROCESO DE DENUNCIA, SANCIONES y ACOMPAÑAMIENTO.

Los y las encargadas para dar curso a un proceso de denuncia y acompañamiento serán los siguientes:

a) Representante Institucional del Decreto 22: Es él o la encargada de recopilar la información y entregar los antecedentes al Comité de Disciplina y junto con este último, investigar y analizar la información entregada y ayudar a encontrar soluciones a las denuncias.

La función de él o la Responsable Institucional deberá ajustarse rigurosamente a los principios de reserva de los antecedentes, apoyo efectivo de los afectados, ejecución de medidas efectivas, y evitar la re victimización del o la denunciante.

Y en el ejercicio de su cargo, ejercerá las siguientes funciones¹²:

1. Recibir oficialmente las denuncias que lleguen a su conocimiento, por conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación arbitraria o maltrato, que se hayan originado en el seno de su organización deportiva, y que afecten a alguno de sus trabajadores, dirigentes, entrenadores y/o deportistas.
2. Efectuar de manera oportuna y diligente, todas las actuaciones correspondientes a los procedimientos de intervención previstos en el presente Protocolo, desde el momento en que haya recepcionado oficialmente una denuncia, hasta su total despacho.
3. El Responsable Institucional, al recibir oficialmente una denuncia, debe establecer contacto de manera rápida y expedita con él o la denunciante, sea de manera personal, telefónica, electrónica o por cualquier otro medio disponible, dentro de un plazo máximo de 48 horas desde su conocimiento de la denuncia.
4. Cuando se establezca que los hechos denunciados afectan a un niño, niña o adolescente, deberá comunicar diligentemente estos hechos a sus padres o tutores, estableciendo contacto con ellos de manera inmediata. Deberá abrir un expediente singularizado y mantener registro documental respecto de cada uno de los casos denunciados que sean sometidos a su conocimiento. Deberá evaluar, los antecedentes y la naturaleza de los hechos denunciados, empleando en ello sus conocimientos y experiencia, de forma de discernir si tales hechos revisten o no caracteres de delito. Elaborar informes de las denuncias sometidas a su conocimiento, cuando ello le sea requerido.

b) Comité de Disciplina: Es la instancia orgánica del club responsable de orientar, acompañar e informar al socio/as afectado/as, dar a conocer las medidas de resguardo, actuar como garante del proceso, desarrollar, proponer medidas y acciones para la prevención del maltrato, discriminación y acoso sexual, analizar y ponderar el grado de gravedad, a fin de recomendar la realización de instancias de resolución de conflicto o intervención. Para ello deberá analizar, investigar, recepcionar los antecedentes y entrevistar a las partes involucradas y testigos. Es el único ente encargado de emitir las sanciones acordadas en concordancia con el presente protocolo.

Las situaciones no previstas por el presente procedimiento serán analizadas por el Comité, el cual resolverá la circunstancia suscitada.

La Comisión tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

¹² Fuente: Decreto 22, capítulo 3

1. Recibir, conocer e investigar los reclamos por faltas disciplinarias
2. que se deduzcan en contra de algún miembro de la Organización; Tres miembros o más, siendo su número siempre impar¹³.
3. Proponer al Directorio las penalidades, sanciones o medidas disciplinarias por dichas faltas, que no podrán ser otras que las que se establecen taxativamente en los artículos 10 y 11 N° 4, de este Estatuto.
4. Llevar un libro o registro de las penalidades, sanciones o medidas disciplinarias aplicadas y el archivo de los procedimientos realizados.
5. Informar de sus actividades al Directorio y a la Asamblea General
6. En las oportunidades en que dichos órganos así se lo soliciten, y proponer a la Asamblea General de socios las modificaciones a las normas y procedimientos que regulen la disciplina al interior de la Organización¹⁴.
7. La Comisión de disciplina no podrá proponer sanción alguna sin haber, previamente, oído al imputado. Por su parte el Directorio no podrá adoptar medida alguna en su contra, sin haberle previamente solicitado sus descargos fijándose al efecto un plazo prudencial razonable para aportarlos. Todas las notificaciones y citaciones que se dispongan deberán practicarse personalmente o por carta certificada dirigida al domicilio que el notificado o citado tenga registrado en la Organización.
8. De las sanciones podrá solicitarse reconsideración al propio Directorio y apelarse en subsidio para ante la Asamblea General, dentro del plazo de diez días. La infracción a las normas de procedimiento contempladas en este Título, producirá la nulidad de éste, cuya declaración deberá ser solicitada al Directorio¹⁵.

La Comisión de Ética será presidida por el miembro elegido con el mayor número de sufragios, siendo aplicable a las vacancias en los cargos de Presidente o miembro de ella lo dispuesto en el artículo¹⁶.

3. Comisión de Acompañamiento: Es una comisión de voluntarios y voluntarias aprobados por la asamblea, que tiene la función de apoyar y contener a cualquier víctima o victimario si este así lo pidiese o lo necesitase.

Frente a la prevención del acoso sexual, discriminación arbitraria y maltrato en la actividad deportiva de montaña, su función en coordinación con la directiva del club, se orienta en gestionar espacios de actualización y

¹³ Artículo 41, D.S. N° 59, del Ministerio, Secretaría General de Gobierno, de 2001

¹⁴ Artículo 39, Estatutos IND

¹⁵ Artículo 40, Estatutos IND

¹⁶ Artículo 41, Estatutos IND

capacitación en torno a temas a fines, considerando la responsabilidad y rol formativo del club tanto con objetivos deportivos como sociales, incorporando miradas actuales entorno al respeto por la diversidad con enfoque de género, respeto por la niñez y la adolescencia, bajos principios de la “Convención de los derechos del niño” (1990), y bajo los principios de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (1989)¹⁷, como lo expresa el decreto 22.

Frente a un proceso de denuncia por acoso sexual, discriminación arbitraria y maltrato en la actividad deportiva de montaña, el rol de esta comisión es de acompañamiento y orientación, tanto para los implicados/as en el proceso de denuncia, como para el comité de disciplina, (si así se requiera). Esta comisión también ofrece el apoyo a la directiva en su gestión de búsqueda de atención y/o evaluación profesional para él o la afectada, acudiendo a las redes de salud pública o privada o con algún o alguna profesional pertinente a la necesidad, cuyo costo lo asumirá el club.

¹⁷ Decreto 22, Introducción y Artículo segundo

ANEXOS

Anexo N°1:

Tabla de Sanciones Leves, Graves y Muy Graves Reglamento de Actuación contra el Acoso, Abuso y Discriminación Club Andino Wechupun 2021

Sanciones Leves, graves y muy graves		
INFRACCIONES	SANCIONES	TIPO
Calumnias, injurias y comentarios que fomenten el odio y la violencia entre los socios y socias del Club.	1.- Amonestación privada 2.- Suspensión temporal de 6 meses a 1 año (sólo si es reincidencia)	LEVE
Cualquier expresión gráfica donde se ridiculice a socios o socias por su aspecto físico, etnia u orientación sexual, ya sea en redes sociales o en alguna actividad del Club.	1.- Amonestación privada 2.- Suspensión temporal de 6 meses a 1 año (sólo si es reincidencia)	LEVE
Discusiones que impliquen desregulación emocional entre socios/as, cargados de ofensas verbales, muecas y/o golpes, en actividades o reuniones sociales del Club.	1.- Censura por escrito 2.- Suspensión temporal de 8 meses a 1 año (sólo si es reincidencia)	GRAVE
Discriminación a causa del sexo, etnia, origen u orientación sexual, en cualquier actividad oficial o reuniones sociales del Club.	1.- Censura por escrito 2.- Suspensión temporal de 8 meses a 1 año (sólo si es reincidencia)	GRAVE
Comentarios y comportamientos de índole sexual o de cosificación del cuerpo de socios o socias, ya sea en actividades oficiales o no oficiales del Club, o en redes sociales.	1.- Suspensión temporal 10 meses a 1 año. 2.- Expulsión del Club (sólo si es reincidencia).	MUY GRAVE

Compartir, difundir y propagar fotos e imágenes en redes sociales, grupos u otro medio digital sea o no del Club (fotos de desnudos, fotos de cuerpos de socias o socios, de sus caras o gestos, de alguna acción realizada por algún socio/a donde se ridiculice o exponga sin su consentimiento.	1.- Suspensión temporal de 10 meses a 1 año. 2.- Expulsión del Club (sólo si es reincidencia).	MUY GRAVE
Abuso/acoso sexual, dentro o fuera del Club.	1.- Expulsión del Club. 2.- Denuncia en Tribunales.	MUY GRAVE
Todas las infracciones anteriormente mencionadas si corresponden a reincidencia.	1.- Expulsión del Club. 2.- Denuncia en Tribunales.	MUY GRAVE

REFERENCIAS

- ONU Mujeres (2019) ¿QUÉ MEDIDAS SE DEBEN ADOPTAR? PROMOVER EL CAMBIO CULTURAL PARA ACABAR CON EL ACOSO SEXUAL. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
Recuperado de <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-es.pdf?la=es&vs=1230>
- Díaz García, Iván. (2013). Ley chilena contra la discriminación: una evaluación desde los derechos internacional y constitucional. *Revista chilena de derecho*, 40(2), 635-668. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372013000200011>
- Jenkins Peña y Lillo, Gaspar. (2020). La Acción de No Discriminación Arbitraria a la Luz de la Tutela Judicial Efectiva. *Estudios constitucionales*, 18(1), 211-258. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002020000100211>
- Rico, Nieves (1996), Violencia de Género: Un problema de Derechos Humanos. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Unidad Mujer y Desarrollo, Naciones Unidas. Recuperado de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Protocolo para la Prevención y Abordaje de la Violencia Sexual y la Discriminación Club Andino Universitario

Protocolo de actuación frente a violencia de género y/o discriminación arbitraria- Universidad de Talca. Recuperado de: <http://www.violenciadegenero.utalca.cl/>

Protocolo de género y actuación ante todo tipo de agresión y/o discriminación- Universidad Central Recuperado: http://www.ucentral.cl/agenda_genero/docs/protocolo_genero_ucentral.pdf

Protocolo de la Federación Española de deportes de montaña y escalada (FEDME) para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual. Recuperado de: http://www.fedme.es/salaprensa/upfiles/970_F_es.pdf

Protocolo de denuncias por actos discriminatorios en razón de Género u orientación sexual- Universidad de Chile. Recuperado de: http://web.derecho.uchile.cl/documentos/Resol_552_legalizada.pdf
Preventing sexual harassment. Bloomberg BNA.

Comprehensive Policy on sexual misconduct- Northwestern University. Recuperado de: https://www.northwestern.edu/sexual-misconduct/docs/sexual_misconduct_policy.pdf

https://www.bna.com/uploadedFiles/BNA_V2/Legal/Products/Books/Legal_Reference/shfsSample.pdf