

DIAGNÓSTICO – PROCESO DE REFORMA DE ESTATUTOS CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO COLO-COLO

Instrumento: 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.

Revisora a cargo: María Ignacia Aguilera

I. Introducción

El Protocolo de Género constituye una herramienta normativa orientada a prevenir, detectar e intervenir ante situaciones de violencia física, psicológica, sexual, acoso, hostigamiento sexual o discriminación de género dentro del Club Social y Deportivo Colo-Colo. Su alcance es amplio e inclusivo, incorporando a mujeres, disidencias LGBTIQ+, niñez y adolescencia, desde una perspectiva interseccional y de derechos humanos.

Se organiza en 6 capítulos y contiene un total de 36 artículos, en ellos se establecen objetivos, ámbito de aplicación, principios rectores, procedimientos, conductas sancionables y compromisos en torno a su implementación y difusión, entre otras cosas.

Asimismo, establece órganos responsables, quienes deben conformarse y propender la implementación del Protocolo, como el Área de Género, Órgano Participativo y Comisión Investigadora, delimitando sus integrantes.

El protocolo fue realizado por un grupo de socias e hinchas durante 2021 y 2022, y aprobado en Asamblea General Extraordinaria de mayo de 2022. La aprobación del protocolo implicó modificaciones relevantes al estatuto, especialmente en lo concerniente a sanciones, denuncias y facultades del Tribunal de Ética y Disciplina.

Recientemente en la asamblea general de 2025, se pudo avanzar en la aprobación de su reglamento, que permite operativizar gran parte de su funcionamiento, sumado al fortalecimiento del Área de Género.

II. Principales nudos críticos

1. Falta de alineación normativa explícita con instrumentos del Ministerio del Deporte: No se hace mención explícita al Protocolo Nacional ni a los instrumentos internacionales suscritos por Chile, como la Ley N°21.197 sobre deber de prevención y sanción en instituciones deportivas.

No existe armonía entre los instrumentos, siendo que el Protocolo del Ministerio del Deporte tiene supremacía en su aplicación, siendo este último mucho más completo y aterrizado.

Hoy, en términos teóricos, el Protocolo de Género del Club, podría tener serias dificultades en su implementación o sus sanciones podrían ser fácilmente revocadas a través de un Recurso de Protección, razón por la cual se recomienda evaluar una reforma profunda que invite a repensar sus sanciones, procedimientos y objetivos.

2. Falta de alineación normativa explícita con los Estatutos del Club Social y Deportivo Colo-Colo: Siguiendo la línea del primer punto, el Protocolo de Género no es concordante ni armonioso con los Estatutos de la institución, ya que este último establece sanciones distintas incluso para las mismas conductas.
3. Incoherencia en los objetivos del instrumento: El protocolo, cuyo objetivo inicial fue establecer un manual de conducta y procedimientos para sancionar la violencia de género, incluye en su contenido una serie de medidas, gestiones y políticas institucionales que, si bien están relacionadas con cuestiones de género, no deberían formar parte de un instrumento cuyo enfoque es estrictamente procedimental-punitivo. Por ejemplo, los objetivos 2, 6, 7, 8, 9 y 10 del art. 1º exceden el alcance sancionatorio del protocolo. Se sugiere reconsiderar la inclusión de estos objetivos en este tipo de documento y, en su lugar, reubicarlos en un manual de gestión institucional o, directamente, en el estatuto del club.

Otro ejemplo de lo señalado ocurre a partir de lo regulado en el artículo 4º, el cual contempla la creación de un órgano institucional dependiente del directorio nacional, lo que debería incluirse en el estatuto, no en un instrumento disciplinario. Mismo análisis se puede replicar ante la creación de un órgano participativo del art. 5º.

4. Incongruencias con base societaria y sujetos destinatarios: El art. 3º da cuenta de los sujetos destinatarios del protocolo, e incluye a profesores, entrenadores, empleados, árbitros, entre otros actores. Esto provoca una incongruencia sustancial entre la potestad sancionatoria que pueda tener el órgano disciplinario del club, ya que no es posible sancionar dentro de nuestra institución a una persona que no sea socia o socio. En caso de observarse conductas entre personas ajenas a la institución, en el contexto de una actividad del club, lo correcto es tomar las acciones legales que contempla el marco normativo nacional.
5. Incongruencia con normativa penal vigente: El art. 8º define conductas que sanciona el protocolo como distintos tipos de violencia, acoso sexual, acoso laboral, abuso, entre otros. Dichas conductas deben ser definidas conforme indica el Código Penal vigente, no incorporando matices aplicables a la realidad del club, por ser una norma de jerarquía legal superior. Igualmente, intenta tipificar delitos que no han sido reconocidos por la normativa nacional, como la violencia virtual o simbólica.

Por último, se decreta la imprescriptibilidad de “*las acciones que se ajusten a las conductas sancionadas*”, en circunstancias que dicha imprescriptibilidad hoy encuentra sustento normativo únicamente a favor de menores de edad y en un marco legal específico otorgado por la ley 21.160.

6. Supone recursos económicos infinitos en torno a la institución: Una Corporación sin fines de Lucro no puede asegurar representación judicial o ayuda económica ilimitada a las denunciantes, pues su situación financiera es variable.
7. La Comisión investigadora actúa como “Comisión especial”: Atenta contra el artículo 19, número 3, inciso quinto de la Constitución Política de la República de Chile: “*Nadie podrá ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señalare la ley y que se ballare establecido por ésta con anterioridad a la perpetración del hecho*”, siendo la disposición, contraria a Derecho. Esto podría revertirse designando al TED como Comisión Investigadora, siempre que se cuente con un Protocolo que pueda implementarse.
8. Legalidad de las sanciones: El art. 28 establece un cúmulo de sanciones de dudosa legalidad, vulnerando principios del debido proceso y proporcionalidad en la sanción. Medidas como “aplicación de salidas alternativas”, “prestar servicios para el CSD”, “prohibición de acercamiento”, “prohibición de asistir a actividades” resultan de todo desproporcionadas entendiendo el protocolo como un instrumento disciplinario. Por otro lado, las medidas que restringen libertades deberían ser interpuestas por un tribunal de justicia.
9. Tiende a la revictimización: A pesar de ser en cierto sentido, “subsano” por el Reglamento de Género, hay muchas figuras revictimizantes, como el uso de mecanismos como mediación o arbitraje en casos de violencia que pueden ser problemáticos si no se establece con precisión cuándo son apropiados y en qué condiciones.

En el mismo sentido, faculta a la Directora de Género para recepcionar denuncias. Es posible, por ejemplo, que la persona denunciada pueda ser miembro del Directorio Nacional, tener a una Directora como canal de denuncias es revictimizante; en el Reglamento se asigna esta facultad exclusivamente a la Encargada de Género.

10. Enfoque punitivo y no pedagógico: Si bien sabemos que un Protocolo debe establecer mecanismos y sanciones a las conductas tipificadas, más de la mitad de este instrumento versa sobre el procedimiento de denuncia, investigación y calificación de faltas con sus respectivas sanciones. En ese sentido, perpetua un enfoque reactivo abordando incluso medidas cautelares, grados de responsabilidad y agravantes o atenuantes.

No hay una distinción clara entre personas que pueden haber cometido actos por ignorancia, imprudencia o desconocimiento, frente a actos dolosos o reiterados.

Las sanciones van desde una carta de amonestación hasta una expulsión definitiva del Club, siendo esto un tratamiento rígido, sin adicionar un espacio de reflexión, pensamiento crítico, concientización o sensibilización de los distintos tipos de violencias, según la gravedad (menos graves, graves y gravísimas).

Asimismo, los capítulos destinados a prevención y capacitación no se abordan desde la especificación o detalle como las sanciones, no establece contenidos mínimos, metodologías sugeridas o seguimiento de ellas. La **amonestación** ante la incomparecencia de las capacitaciones refuerza el enfoque coercitivo, más que el formativo; siendo que ellas son espacios de aprendizaje o transformación conductual voluntaria.

Es urgente pensar en espacios formativos como parte integral del Protocolo, que refuercen la reparación y transformación cultural y no como algo complementario, estos espacios deben ser colectivos, dinámicos y acordes a los distintos grupos abordables, más que imponerlos ante una la consecuencia de una amonestación.