

**REGLAMENTO
DEL
PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL
DE ACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA O
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO CONTRA MUJERES Y
(LGBTIQ+)**



Contenido

PREÁMBULO..... 3

CAPÍTULO I 4

 ÁREA DE GÉNERO 4

CAPÍTULO II..... 6

 ÓRGANO PARTICIPATIVO 6

CAPÍTULO III..... 8

 COMISIÓN INVESTIGADORA..... 8

CAPÍTULO IV 11

 DISPOSICIONES COMUNES..... 11

CAPÍTULO V 12

 DISPOSICIONES TRANSITORIAS..... 12

PREÁMBULO

El Club Social y Deportivo Colo-Colo (CSD Colo-Colo o el Club) tiene el compromiso de incorporar la perspectiva de género en todas sus actuaciones. Gracias al trabajo de la Comisión de Género Rosario Moraga, junto con la colaboración de socios e hinchas, se han impulsado cambios en pro de la equidad de género, tales como; paridad del Directorio Nacional del CSD Colo-Colo, creación de la Dirección de Género, aprobación del protocolo de género, entre otros.

En la Asamblea General de socias y socios del 28 de mayo de 2022 se aprobó el “Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante situaciones de violencia de género o por el derecho a una vida libre de violencia de género de mujeres y diversidades y disidencias sexo genéricas” (el Protocolo). En los artículos 4°, 5° y 12° del Protocolo se alude a que ciertos puntos se deben detallar en un reglamento y así establecer las disposiciones complementarias para su aplicación y cumplimiento del objetivo del Protocolo: garantizar un entorno seguro, equitativo e inclusivo para mujeres, disidencias LGBTIQ+, niñez y adolescencia, promoviendo una cultura institucional libre de violencia y discriminación.

CAPÍTULO I

ÁREA DE GÉNERO

ARTÍCULO 1°. COMPOSICIÓN DEL ÁREA DE GÉNERO

El Directorio Nacional del Club, a través de su Dirección de Género, ejercerá la guía y supervisión del Área de Género.

El Área de Género se compondrá por el o la Directora de Género y por dos profesionales de apoyo que cumplan con el perfil técnico de selección mencionado en el artículo 3° del presente Reglamento.

El Área de Género podrá contar con un equipo colaborador de socias e hinchas para cumplir sus objetivos.

Las funciones del Área de Género, según lo indica el artículo 4° del Protocolo, serán las siguientes:

Director/a de Género: Dirigir las actividades y proyectos del área; coordinar con el Directorio Nacional, gerencia general y demás órganos administrativos del Club, los recursos que sean necesarios para realizar las actividades y proyectos; cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de los objetivos del área.

Encargada del Área: Coordinar con redes de apoyo con instituciones públicas o privadas alianzas para promover la equidad de género en el Club; llevar registro de las denuncias de género; evaluar la admisibilidad de las denuncias del artículo 14° del Protocolo; entre otras tareas que le encarguen desde la dirección de género CSD Colo-Colo para dar cumplimiento al Protocolo.

Profesional de apoyo: Efectuar la primera acogida e intervención en crisis a las personas afectadas; acompañamiento según las necesidades específicas de cada caso; asesoramiento sobre redes de apoyo; entre otras tareas que le encarguen desde la dirección de género CSD Colo-Colo para dar cumplimiento al Protocolo.

A las personas integrantes del Área de Género le serán aplicables todas las disposiciones sobre inhabilidades del artículo 14° del Protocolo.

ARTÍCULO 2°. SELECCIÓN DEL ÁREA DE GÉNERO

Las personas que integren el Área de Género y sus suplentes serán seleccionados por la Dirección de Género, pudiendo realizar una convocatoria abierta para las/os socias/os.

ARTÍCULO 3°. PERFIL TÉCNICO DE SELECCIÓN DEL ÁREA DE GÉNERO

Para integrar el Área de Género las/os postulantes deberán acreditar los siguientes requisitos¹:

- a) Ser mayor de edad.
- b) Ser socia/o del CSD Colo-Colo.

¹ Según lo dispuesto en el artículo 27 del Protocolo sobre el perfil de los intervinientes:

“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 Videograda.
- 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.”.

- c) Tener conocimiento en materia de género, diversidades y disidencias de género; derechos humanos, infancia, migración, delitos violentos, u otros relacionados.
- d) Conocimiento del Protocolo.

ARTÍCULO 4°. DEL FUNCIONAMIENTO DEL ÁREA DE GÉNERO

El Área de Género funcionará de forma permanente, debiendo sesionar mínimamente una vez al mes.

ARTÍCULO 5°. OBLIGACIONES DEL ÁREA DEL GÉNERO.

El Área de Género tendrá las siguientes obligaciones:

- a) Recibir las denuncias de violencia de género y efectuar la admisibilidad de esta denuncia según lo dispuesto en el artículo 15° del Protocolo².
- b) Asesorar en términos legales a las personas que intervienen de cualquier proceso que se encuentre abierto conforme a lo estipulado en el Protocolo.
- c) Gestionar apoyo social en temáticas de género con diversas instituciones, como redes de apoyo, contención y acompañamiento de las víctimas y personas afectadas.
- d) Llevar registro de las denuncias recibidas a través de un soporte digital o electrónico del cual será responsable. Dicho registro deberá adoptar las medidas de protección de la información personal a las que se refiere la Ley 19.628 sobre Protección de la Vida Privada.

Parágrafo. Contenido del registro de las denuncias. El registro de denuncias deberá contener, al menos, la siguiente información: Órgano que recibió la denuncia o si fue actuación de oficio; fecha de la denuncia; nombre de los intervinientes; y cualquier otro antecedente que sea pertinente.

ARTÍCULO 6°. PROCEDIMIENTO DE PRIMERA ACOGIDA Y/O INTERVENCIÓN EN CRISIS

Para de cumplir con su función de realizar la primera acogida e intervención en crisis a presuntas víctimas e intervinientes, las/os profesionales del Área de Género seguirán las siguientes directrices: Recepción de denuncia con escucha activa, validación de la experiencia, priorización de las necesidades, información, orientación y derivación a servicios especializados en caso de ser necesario.

ARTÍCULO 7°. INFORME ANUAL DEL ÁREA DE GÉNERO

A efectos de dar cuenta del cumplimiento de sus funciones e idear y diseñar propuestas de políticas de género dentro del CSD Colo-Colo, el Área de Género deberá presentar anualmente al Directorio Nacional un informe cualitativo y cuantitativo que detalle su gestión durante el año calendario, a más tardar en el mes de abril del año siguiente al cual se dé cuenta de la gestión.

² Requisitos mínimos para la presentación de la denuncia: Identificación quien hace la denuncia; descripción o identificación de las/os presuntas/os agresores; descripción del lugar, fechas y horarios en que acaecieron los presuntos hechos si se conocieran; identificación de las personas afectadas.

CAPÍTULO II

ÓRGANO PARTICIPATIVO

ARTÍCULO 8°. COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO PARTICIPATIVO

El Órgano Participativo, dependiente del Área de Género, estará integrado por, mujeres, disidencias sexoafectivas que sean hinchas o socias, y organizaciones sociales en torno al CSD Colo-Colo. Deberá componerse de a lo menos quince participantes.

Tiene por finalidad consolidar y promover la participación de mujeres y disidencias LGBTIQ+ en todas las instancias de desarrollo del CSD y, proponer en conjunto con el Área de Género las políticas con perspectiva de género del Club.

Para integrar el Órgano Participativo se deben cumplir los siguientes requisitos³:

1. Tener interés en materia de género; diversidades y disidencias de género; derechos humanos; infancia; migración; entre otros.
2. No tener inhabilidades para trabajar con niños, niñas y adolescentes.

Todas las personas que quieran integrar el Órgano Participativo deberán suscribir la “carta de compromiso del Órgano Participativo”, que establece los lineamientos generales de buen trato.

Parágrafo. Todos los integrantes de las organizaciones sociales que compongan el órgano Participativo deberán firmar la carta de compromiso. Además, deberán designar máximo 3 vocerías con derecho a voto por organización para la toma de decisiones dentro del órgano.

ARTÍCULO 9°. CAUSALES Y PROCEDIMIENTO DE DESVINCULACIÓN

Serán causales de expulsión del Órgano Participativo las siguientes:

- a) Haber sido sancionado conforme al Protocolo Institucional de Género por ejercer alguna de las violencias especificadas en el Protocolo.
- b) Defensa abierta de discursos de odio, incluyendo la incitación al odio en redes sociales.
- c) Tener o generar malos tratos, tratos hostiles u otros de esta naturaleza dentro del Órgano Participativo y/o con sus integrantes, ya de forma presencial u online.
- d) Incumplimiento de la Carta de Compromiso.

Para iniciar el procedimiento de desvinculación, se deberá presentar la solicitud al Director/a de Género, a quien le corresponderá determinar si se cumple con alguna de las causales de expulsión del Órgano Participativo, siguiendo el siguiente procedimiento:

1. Recopilación y revisión de los antecedentes.
2. Verificación de la causal.
3. Toma de decisión, el cual consta en un informe declarativo.

La Dirección de Género tendrá 30 días para resolver. Si, después de revisar los antecedentes, se concluye que existe una causal de desvinculación, se enviará una notificación al integrante del Órgano Participativo con la declaración de expulsión.

No obstante, si la Dirección de Género, estiman que no procede la desvinculación definitiva, podrán suspender la participación en el Órgano Participativo por un período de uno a seis meses.

En contra de la decisión que determine la mantención o desvinculación de una persona dentro del Órgano Participativo, la persona afectada por la decisión podrá solicitar una

³ Según el perfil de los intervinientes art. 27 del Protocolo.

reconsideración a la Dirección de Género, quien deberá dar respuesta dentro de 10 días hábiles.

ARTÍCULO 10. FUNCIONES DEL ÓRGANO PARTICIPATIVO

El Órgano Participativo, entre otras funciones, deberá colaborar en la comunicación y difusión en materias de género y no discriminación, así como promover políticas de género dentro del Club que les parezcan relevantes.

El Órgano Participativo deberá reunirse al menos una vez al mes para cumplir con sus objetivos y funciones, y deberá elaborar un acta de cada una de las reuniones.

Parágrafo 1. Elaboración de políticas de género. El órgano participativo deberá promover la participación de las mujeres y disidencias sexoafectivas en todas las instancias de desarrollo del CSD Colo-Colo. Para ello, deberá diseñar y proponer políticas que abarquen alguno de los siguientes ítems o cualquier otro necesario para el cumplimiento de sus objetivos:

1. Programas de mentoría: Establecer programas de mentoría para que mujeres y disidencias sexoafectivas brinden orientación y apoyo a otras personas interesadas en participar.
2. Políticas de cuotas de mujeres: Implementar políticas de cuotas para garantizar la representación equitativa de mujeres en las instancias de toma de decisiones.
3. Capacitación y sensibilización: Organizar talleres, cursos y charlas para promover la conciencia sobre inclusión, igualdad y justicia de género y disidencias sexoafectivas.
4. Programas de empoderamiento: Desarrollar iniciativas específicas para fortalecer la participación y contribución de mujeres y disidencias sexoafectivas.
5. Espacios inclusivos: Establecer espacios seguros e inclusivos donde todas las personas se sientan bienvenidas y respetadas.
6. Fomento de la visibilidad y reconocimiento: Destacar y reconocer públicamente los logros y contribuciones de mujeres y disidencias sexoafectivas.
7. Promover la capacitación y formación en materia de género, diversidades y disidencias de género; derechos humanos, infancia, migración, delitos violentos; así como del 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 sexuales, niñez y adolescencia.
8. Cualquier otro que sea necesario para cumplir sus objetivos.

Estas líneas de acción deberán ser presentadas al Área de Género para alcanzar los objetivos del Protocolo.

Parágrafo 2. Seguimiento y análisis de las políticas de género. El Órgano Participativo llevará a cabo acciones de seguimiento, monitoreo y evaluación de las políticas implementadas por el CSD Colo-Colo relacionadas con temáticas de género, niñez y adolescencia o disidencias sexoafectivas.

CAPÍTULO III

COMISIÓN INVESTIGADORA

ARTÍCULO 11°. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA

La Comisión estará encargada de investigar 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 Protocolo (violencia de género).

La Comisión Investigadora estará integrada por cinco miembros: la persona encargada del Área de Género designada por la Dirección de Género, y cuatro socias o socios del Club.

La selección se hará luego de un llamado público a su composición por la Dirección de Género.

El desempeño de las funciones no implica remuneración económica.

ARTÍCULO 12°. BASES DE POSTULACIÓN A LA COMISIÓN INVESTIGADORA

Las/os postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos para integrar la Comisión Investigadora:

- a. Conocimiento en materia de género y medidas contra la discriminación.
- b. Capacidad de análisis y resolución de conflictos, con habilidades para recopilar y evaluar evidencia con perspectiva de género.
- c. Conocimiento de los estatutos, reglamentos y protocolos del CSD Colo-Colo y su Tribunal de Ética.

ARTÍCULO 13°. PERFIL TÉCNICO DE SELECCIÓN

Para integrar la Comisión Investigadora los postulantes deberán acreditar que cumplen con los siguientes requisitos⁴:

- a. Ser socia/o al día del CSD Colo-Colo.
- b. Ser mayor de edad.
- c. No encontrarse afecto a alguna de las causales de inhabilidad establecidas en el artículo 14 del Protocolo⁵.
- d. Tener conocimiento en materia de género, diversidades y disidencias de género; derechos humanos, infancia, migración, delitos violentos.
- e. Conocimiento sobre el Protocolo.
- f. No tener inhabilidades para trabajar con niños, niñas y adolescentes.

ARTÍCULO 14°. DE LA REVISIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y SELECCIÓN

Le corresponderá a la Dirección de Género efectuar la revisión de los antecedentes de las personas que postulen. Será su responsabilidad verificar la identidad y cumplimiento de los requisitos para la integración de la Comisión Investigadora.

⁴ Según el perfil de los intervinientes art. 27 del Protocolo.

⁵ **“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.”.

La Dirección de Género y su equipo de trabajo seleccionarán a los postulantes idóneos para integrar la Comisión Investigadora, así como a lo menos 2 suplentes según lo dispuesto en el artículo 27° del Protocolo, quienes deberán cumplir con lo establecido en los artículos 12° y 13° de este Reglamento.

ARTÍCULO 15°. OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA

Es responsabilidad de la Comisión Investigadora llevar a cabo la investigación de los hechos contenidos en la denuncia, determinar la participación de los involucrados y su grado de responsabilidad. Además, deberá adoptar todas las medidas que sean necesarias para lograr la protección efectiva de las víctimas, de las personas afectadas y testigos que formen parte del procedimiento de investigación relacionado con las conductas mencionadas en el artículo 8° del Protocolo.

Será obligación de la Comisión Investigadora remitir la denuncia en menos de 3 días al Área de Género en caso de que tome conocimiento de alguna de las conductas descritas en el artículo 8° del Protocolo. Además, deberá recopilar y analizar evidencia relevante de diversas fuentes, elaborar informes detallados de investigación que incluyan conclusiones y recomendaciones, mantener la confidencialidad de la información y garantizar la protección de las víctimas y testigos.

ARTÍCULO 16°. ADMISIBILIDAD DE LA DE INVESTIGACIÓN

Una vez notificada la Comisión Investigadora del informe favorable de admisibilidad de la denuncia por parte del Área de Género, procederá a revisar los antecedentes para determinar si las conductas denunciadas corresponden a algunas de las descritas en el artículo 8° del Protocolo.

Si se determina que los hechos no correspondan a alguna de las conductas descritas en el artículo 8° del Protocolo, la Comisión Investigadora emitirá un informe dando cuenta de ello, el cual deberá ser comunicado a todos los intervinientes dentro de un plazo de 5 días hábiles. Por el contrario, si se determina que los hechos sí están contemplados en el artículo 8° del Protocolo, la Comisión Investigadora procederá a iniciar la investigación sobre las conductas denunciadas, evaluando y analizando los elementos atenuantes, agravantes, participación y grado de participación de las personas denunciadas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19° del Protocolo, los intervinientes tendrán un plazo de 5 días hábiles, contados desde el envío del informe, para solicitar por escrito a la Comisión Investigadora la reconsideración de su decisión, pudiendo aportar mayores antecedentes. La Comisión tendrá el mismo plazo para pronunciarse sobre la reconsideración solicitada.

ARTÍCULO 17°. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El plazo de investigación será de 30 días hábiles. Una vez vencido este plazo, la Comisión Investigadora deberá remitir un informe final dentro de los 7 días hábiles siguientes al Tribunal de Ética, el cual contendrá los resultados de la investigación, los medios de prueba recabados y las recomendaciones de la Comisión sobre aplicación de sanciones, atenuantes, agravantes y/o medidas cautelares al Tribunal de Ética, el cual aplicará las sanciones que correspondan según lo dispuesto en el artículo 44° de los Estatutos Sociales del Club.

Sin perjuicio de los plazos indicados, la Comisión Investigadora, solo en casos excepcionales y debidamente justificados, podrá prorrogar el plazo de investigación por un máximo de 30 días hábiles por motivos calificados.

El plazo de investigación también se suspenderá en caso de declararse la inhabilidad de alguno de los integrantes de la Comisión Investigadora de conformidad a lo dispuesto en el artículo 12° del Protocolo.

Para dar cumplimiento al principio de celeridad, las inhabilidades deberán declararse al inicio del procedimiento.

ARTÍCULO 18°. FACULTADES ESPECIALES DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA

En el desarrollo de la investigación, la Comisión Investigadora podrá solicitar información pertinente y relevante a todos los órganos del CSD Colo-Colo y a otras organizaciones relacionadas. Para ello, bastará que la Comisión realice la solicitud por escrito, con copia al Área de Género. Será obligación de los órganos u organizaciones del Club requeridas responder a la solicitud en el menor plazo posible, el cual no podrá exceder de 10 días hábiles.

Durante el curso de la investigación, si la Comisión Investigadora determina la necesidad de aplicar alguna de las medidas urgentes indicadas en el artículo 31° del Protocolo, lo hará a más tardar dentro de 7 días hábiles. En este caso, podrá realizar sugerencias o solicitudes a los diversos órganos del CSD Colo-Colo y demás organizaciones relacionadas.

ARTÍCULO 19°. PROCEDIMIENTO MECANISMOS COLABORATIVOS

La Comisión Investigadora, después de analizar los antecedentes y determinar que no hay riesgo para la integridad de los intervinientes (previo al inicio de la investigación), puede proponer la implementación de mecanismos colaborativos para la resolución del conflicto, como negociación, mediación, conciliación, arbitraje pedagógico, entre otros.

En ningún caso se podrá acceder a mecanismos colaborativos tratándose de conductas que afecten a la integridad sexual de las personas afectadas, conductas graves, o que involucren a niñez o adolescencia.

El procedimiento de mecanismos colaborativos se llevará a cabo de la siguiente manera:

1. **Propuesta de mecanismos colaborativos:** Antes de iniciar la investigación, dentro de los 5 días hábiles siguientes al conocimiento de la denuncia, la Comisión Investigadora podrá proponer los mecanismos colaborativos como una alternativa a la resolución del conflicto.
2. **Aceptación del mecanismo colaborativo:** Si ambos intervinientes aceptan voluntariamente el mecanismo propuesto, la Comisión Investigadora aprobará el acuerdo resultante. Este acuerdo debe velar por la aclaración de la situación vivida, responsabilizar a quien corresponda por el daño causado y permitir la reparación de la persona afectada.
3. **Rechazo del mecanismo colaborativo:** En caso de rechazo, se continuará con la investigación según lo establecido en el artículo 19° del Protocolo.
4. **Acta de mecanismos colaborativos:** La Comisión Investigadora elaborará un acta con los resultados de estas reuniones y un documento formal del acuerdo alcanzado, que será enviado al Área de Género del CSD Colo-Colo.
5. **Implementación del acuerdo:** Las partes deben llevar a cabo las medidas acordadas para aclarar la situación, responsabilizar a quien corresponda y reparar el daño causado.
6. **Audiencia de verificación de cumplimiento:** Pasados 6 meses desde la aprobación del acuerdo, la Comisión Investigadora convocará a las partes a una audiencia para verificar su cumplimiento.
7. **Incumplimiento del acuerdo:** Si se verifica que alguna parte no cumplió con el acuerdo, La Comisión deberá dejar registro de este hecho y remitirá la información al Área de Género.

8. **Continuación del procedimiento e investigación:** En caso de incumplimiento por alguna de las partes, la Comisión procederá con la investigación que se señala en el artículo 16° de este Reglamento y el Protocolo.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES COMUNES

ARTÍCULO 20°. DEBER DE REGISTRO Y CONFIDENCIALIDAD

Todos los individuos que, en el ejercicio de sus funciones en el Área de Género y Comisión Investigadora, tengan acceso a información personal registrada en virtud del presente reglamento, deberán mantener estricta confidencialidad sobre dicha información. Esta obligación de confidencialidad se extiende de manera indefinida.

El registro de la información personal deberá adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la protección adecuada de dicha información, conforme a lo establecido por la Ley 19.628 sobre Protección de la Vida Privada. Estas medidas incluirán, pero no se limitarán a:

- Seguridad Física: Implementación de sistemas de seguridad física para el resguardo de documentos y archivos en soporte físico, así como de equipos electrónicos que contengan información personal.
- Seguridad Informática: Establecimiento de controles y mecanismos de seguridad informática, tales como la encriptación de datos, el uso de contraseñas seguras y la protección contra accesos no autorizados, para proteger la información personal almacenada en sistemas digitales.
- Limitación de Acceso: Restricción del acceso a la información personal únicamente a aquellas personas cuya función requiera conocerla, de acuerdo con las políticas y procedimientos internos establecidos para tal efecto.
- Protección contra Divulgación No Autorizada: Prohibición expresa de la divulgación, transferencia o revelación de información personal a terceros no autorizados, salvo en los casos y condiciones permitidos por la legislación vigente o con el consentimiento expreso del titular de los datos.

Responsabilidad en Caso de Incumplimiento: El incumplimiento de las obligaciones de confidencialidad y protección de la información personal será considerado una falta grave y podrá dar lugar a medidas disciplinarias, conforme a lo dispuesto la normativa interna del CSD Colo-Colo.

Revisión y Actualización: El registro de la información personal y las medidas de protección serán objeto de revisiones periódicas y actualizaciones, a cargo de la dirección de género del Club, a fin de garantizar su conformidad con los cambios en la legislación aplicable y las mejores prácticas en materia de protección de datos personales.

ARTÍCULO 21°. DE LAS INHABILIDADES

En caso de alegarse la inhabilidad de algún integrante del Área de Género, Comisión Investigadora o del Órgano Participativo, se deberán presentar antecedentes suficientes, a la Dirección de Género, que permitan verificar la causal de inhabilidad. Si no se adjuntan antecedentes suficientes para fundar la alegación, será responsabilidad de la Dirección de Género adoptar medidas para mantener la imparcialidad del proceso.

ARTÍCULO 22°. REVISIÓN DEL DIRECTORIO NACIONAL Y ÁREA DE GÉNERO

Según lo dispuesto en el artículo 25° del Protocolo, le corresponderá al Directorio Nacional, Dirección de Género o Área de Género, solicitar la revisión de la resolución o decisión del Tribunal de Ética que desestime una denuncia o transcurrido el plazo indicado en el artículo CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO de los Estatutos del Club, el Tribunal no hubiere dictado sentencia. Para ello se solicitará un pronunciamiento del Tribunal de Ética, el cual no podrá exceder del plazo de 15 días hábiles.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Para constituir por primera vez el Órgano Participativo, la Dirección de Género del Club deberá realizar un llamado público dentro de los 4 meses siguientes a la aprobación de este Reglamento.

Por otro lado, los integrantes de la primera Comisión Investigadora serán seleccionados por la Dirección de Género por esta única vez. Esta Comisión ejercerá sus funciones por un período de 6 meses, luego del cual se deberá hacer un llamado abierto a ser parte de la Comisión Investigadora según el procedimiento que fija este Reglamento.

Segunda. Las capacitaciones de los integrantes del Área de Género, la Comisión Investigadora y el Órgano Participativo serán responsabilidad de la Dirección de Género y deberán realizarse dentro de los 6 meses siguientes a la aprobación del presente Reglamento. Las capacitaciones deberán tener relación con las siguientes temáticas: comprensión de los conceptos fundamentales de género, incluyendo las diferencias entre sexo, género, identidad de género y orientación sexual; sensibilización sobre estereotipos de género y educación sexual integral; análisis interseccional de cómo el género se cruza con otras identidades y experiencias.

Tercera. Cualquier modificación o actualización del presente Reglamento deberá ser aprobada por el Directorio Nacional del Club CSD Colo-Colo.

Cuarta. Este reglamento se aplicará a partir de su aprobación provisoria por el Directorio Nacional del Club CSD Colo-Colo, sin perjuicio de su posterior ratificación por la Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria de socias y socios citada con posterioridad.

Quinta. Este reglamento será revisado y actualizado cada tres años para asegurar su relevancia y efectividad.