

# **PROTOCOLO 2025 DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ABUSO SEXUAL, CONDUCTA DISCRIMINATORIA U OTROS MALTRATO**

Escuela de Agua y Montaña  
Corporación de Desarrollo Choshuenco

Marzo 2025

## MARCO GENERAL DEL PROTOCOLO

### 1. CONTEXTO

La Corporación de Desarrollo Choshuenco (en adelante, la “Corporación”) es una organización sin fines de lucro que trabaja para fortalecer el vínculo entre la comunidad, el territorio y la naturaleza, a través de iniciativas que promuevan el desarrollo integral de las personas. Entre sus principales líneas de acción se encuentra la Escuela de Agua y Montaña, un espacio de formación deportiva que busca fomentar la cultura del agua y la montaña en niños, niñas y adolescentes (en adelante, “NNA”), promoviendo valores como el trabajo en equipo, el respeto por el medio ambiente y la vida sana.

La Escuela de Agua y Montaña desarrolla sus actividades en la comuna de Panguipulli, a través de la colaboración con establecimientos educacionales, organizaciones sociales y familias. Las disciplinas deportivas que impulsa incluyen esquí, ciclismo y deportes acuáticos, combinando la práctica deportiva con instancias de formación socioemocional y ambiental. Estas actividades son ejecutadas por instructores capacitados que trabajan directamente con los NNA, bajo la supervisión de la Corporación, que se encarga de la coordinación, planificación y acompañamiento del proceso.

El propósito de la Escuela de Agua y Montaña no solo es fortalecer habilidades deportivas, sino también contribuir al desarrollo de habilidades socioemocionales y una mayor valoración del entorno natural. La Corporación busca asegurar un ambiente seguro y positivo para los NNA, por lo que se compromete con la prevención de cualquier forma de vulneración de derechos, violencia o discriminación, en concordancia con sus principios y valores.

En este contexto, la Corporación cuenta con un protocolo de prevención y abordaje de situaciones que puedan constituir acoso sexual, abuso sexual, maltrato u otras conductas que pongan en riesgo la integridad de los participantes. Este protocolo establece medidas de prevención, canales de denuncia y procedimientos de actuación que deben ser conocidos y aplicados por instructores, colaboradores, apoderados y cualquier persona vinculada a las actividades de la Escuela de Agua y Montaña.

La difusión y socialización de este protocolo es parte fundamental del compromiso de la Corporación por resguardar el bienestar de los NNA y garantizar que su participación en las actividades deportivas se desarrolle en un ambiente seguro, inclusivo y enriquecedor.

## **2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO**

Con la finalidad de promover y garantizar un ambiente sano y seguro para los NNA que participan en la Escuela de Agua y Montaña, este protocolo tiene dos objetivos principales:

- i. Disponer el procedimiento y las reglas destinadas a establecer las acciones abocadas a la prevención de cualquier situación de acoso sexual, abuso sexual, conductas discriminatorias u otros maltratos que, de cualquier forma, supongan una o más vulneraciones de derechos de los NNA.
- ii. Establecer el procedimiento para abordar la ocurrencia o alerta de posible ocurrencia de cualquier situación de acoso sexual, abuso sexual, conductas discriminatorias u otros maltratos y/o, en general, cualquier tipo de vulneración de los derechos de los NNA.

En este contexto, la Corporación cuenta con un protocolo de prevención y abordaje de situaciones que puedan constituir acoso sexual, abuso sexual, maltrato u otras conductas que pongan en riesgo la integridad de los participantes. Este protocolo establece medidas de prevención, canales de denuncia y procedimientos de actuación que deben ser conocidos y aplicados por instructores, colaboradores, apoderados y cualquier persona vinculada a las actividades de la Escuela de Agua y Montaña.

La difusión y socialización de este protocolo es parte fundamental del compromiso de la Corporación por resguardar el bienestar de los NNA y garantizar que su participación en las actividades deportivas se desarrolle en un ambiente seguro, inclusivo y enriquecedor.

## **3. PRINCIPIOS INSTRUCTORES**

- a) Inclusión de los NNA desde un enfoque de derechos:

Toda materia relativa a la aplicación del presente protocolo y a la integración y participación de NNA en la Escuela de Agua y Montaña, deberán basarse en que éstos son sujetos de derechos y que, además de aquellos que son propios de todas las personas, están amparados por las prerrogativas que les confiere la Convención de los Derechos del Niño, especialmente, el principio del interés superior, el principio de no discriminación, el principio de autonomía progresiva y el derecho a ser oído.

- b) No discriminación arbitraria, igualdad de oportunidades y equidad de género

En el curso de todo procedimiento destinado a prevenir o abordar hechos que pudieren ser constitutivos de acoso sexual, abuso sexual, conductas discriminatorias u otros maltratos, deben quedar completamente excluidas las discriminaciones arbitrarias y, en dicha virtud, no

se deberá hacer distinciones de trato donde no corresponda y sí se harán cuando hubiere que hacerlo, en relación a los derechos, responsabilidades y oportunidades de los NNA, considerando en cada oportunidad, la situación particular de cada uno de los involucrados y la situación del caso.

c) Apoyo efectivo y atención oportuna

Todas las medidas o acciones que se adopten para la prevención o el tratamiento de conductas de acoso sexual, abuso sexual, conductas discriminatorias u otros maltratos, así como los procedimientos que deban ser adoptados con la mayor celeridad en la mejor oportunidad posible, debiendo estar principalmente orientados hacia el resguardo y la protección, tanto del o los presuntos afectados por la conducta, así como respecto de los demás NNA que integren la Escuela de Agua y Montaña.

d) Prevención de la victimización secundaria

Las medidas adoptadas en el marco de los procedimientos originados en denuncias deben garantizar una acogida apropiada a los afectados por una conducta vulneratoria y un tratamiento pertinente del caso, evitando su sobre intervención en estos procedimientos y, asimismo, su sobre exposición a las consecuencias directas o colaterales de las acciones que los afectaron.

e) Justo y racional procedimiento

Todo procedimiento que suponga la indagación de hechos que pudieren constituir conductas de acoso sexual, abuso sexual, conductas discriminatorias u otros maltratos, y sus responsables, deberá ser justo y racional, entregando siempre un espacio de igualdad relativa a los distintos involucrados para que puedan ser escuchados, puedan hacer sus descargos y, en general, cautelar sus derechos según la realidad de cada caso.

Por su parte, las medidas internas pedagógicas, correctivas o disciplinarias deberán basarse en un análisis neutral y objetivo, fundado en los antecedentes recopilados. Lo propio deberá ocurrir en caso de que no proceda tomar medida alguna tras la investigación.

f) Privacidad, confidencialidad y reserva

Se deberá respetar la intimidad y privacidad de todas las personas involucradas en los posibles hechos constitutivos de conductas de acoso sexual, abuso sexual, conductas discriminatorias u otros maltratos. Para ello, quienes participen, directa e indirectamente, de estos procedimientos deberán guardar reserva sobre los hechos o antecedentes de los que tomen conocimiento, especialmente, respecto de la identidad de afectados y presuntos agresores.

Lo anterior no obsta el derecho de los propios NNA a ser informados, los derechos correlativos de sus adultos responsables, de quienes son los presuntos responsables y las denuncias ante la autoridad que deban realizarse.

g) Principio de proporcionalidad

Las medidas adoptadas con ocasión del presente protocolo, ya sean de naturaleza preventiva o para el abordaje de casos concretos, deberán ser siempre observar tanto la finalidad que persiguen como el impacto que puedan tener sobre el propio beneficiario de la medida, su entorno e, inclusive, quien podría ser el eventual causante del riesgo o lesión, previniendo así generar con su implementación consecuencias indeseadas o más allá de las que sean necesarias para el cumplimiento de sus propósitos.

#### **4. DEFINICIONES**

Para los efectos del presente protocolo, se entenderá por:

**a) Abuso sexual**

Toda conducta que importe una afectación directa hacia la integridad, libertad y/o indemnidad sexual de una persona, especialmente aquellas que supongan una afectación al cuerpo de la persona o su sometimiento a una actividad de naturaleza sexual, sea sin el consentimiento de ésta, sea mediante el doblegamiento de voluntad o sea aprovechándose de cualquier circunstancia que suponga un engaño o el tomar provecho de la inexperiencia, desconocimiento, enfermedad u otra característica, circunstancia o condición del afectado.

También se entenderá como abuso sexual cualquier conducta que importe un requerimiento, por cualquier medio, de carácter sexual no consentido por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen la situación u oportunidades de este último en cualquier forma, sea dentro de la Escuela Deportiva o fuera de ella.

**b) Acoso sexual**

Comportamiento de hostigamiento o de reiteración de actos de significación sexual, sin o contra la voluntad de la persona afectada, capaz de provocarle temor o humillación, sea mediante palabras o gestos directos hacia la persona o sea mediante acercamientos, persecuciones o actos de exhibicionismo o de contenido sexual explícito.

**c) Conducta discriminatoria (o “discriminación arbitraria”)**

Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de una persona.

**d) Maltrato**

Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones que puedan atentar contra la dignidad, la honra, la integridad física o la integridad psíquica de una persona.

Al utilizarse la voz “otros maltratos” se referirá a cualquier tipo de maltrato que no revista el carácter de acoso sexual, abuso sexual o conducta discriminatoria.

**e) Vulneración de derechos**

Consecuencia de las acciones de acoso sexual, abuso sexual, discriminación u otros maltratos, que deviene en el compromiso o pérdida de uno o más derechos de cualquier tipo o naturaleza.

## **II. LINEAMIENTOS, PLANIFICACIÓN Y MEDIDAS PREVENTIVAS**

Con el objeto de velar por los derechos de los NNA, como programa de la Escuela de Agua y Montaña se ha resuelto la implementación de una política que contempla los siguientes lineamientos y medidas de prevención, que -en términos generales- suponen acciones de resguardo, de educación y de difusión de derechos.

Con todo, para los miembros de la Escuela de Agua y Montaña, implementadores y funcionarios municipales resulta fundamental, propio e indelegable el deber de promoción, esto es, que no sólo deben cumplir las disposiciones de este protocolo, sino que deben propiciar su cumplimiento por las demás personas.

Este deber de promoción, a su vez, necesariamente requiere que las mismas personas tengan conocimiento y entendimiento suficiente de este protocolo y su contenido, pues no resulta posible socializar y sensibilizar a su respecto si le es ajeno o desconocido. Se requerirá la firma del protocolo a los distintos actores involucrados en la implementación de las Escuelas Deportivas, ya sea como participantes o como implementadores.

La dirección de la Escuela de Agua y Montaña elaborará un plan base de prevención y promoción de derechos de niños, niñas y adolescentes de las Escuelas Deportivas, que contendrá un mínimo de actividades y acciones de prevención, educación y difusión, que los Implementadores deberán realizar, pudiendo encargarse algunas de estas acciones y, por otra parte, recibir capacitaciones u otros insumos de parte de la Escuela de Agua y Montaña. Este plan será incluido como parte del contrato que deberá firmar el implementador cada año.

Sin perjuicio de lo anterior, serán completamente aplicables los siguientes lineamientos e instrucciones destinadas a prevenir y/o disminuir el riesgo de ocurrencia de hechos que pudieren constituir acoso sexual, abuso sexual, conductas discriminatorias u otros maltratos.

## **1. FORMA DE INTERACCIÓN CON NNA Y NORMAS DE PRUDENCIA**

A continuación, se exponen las directrices a las que todo adulto responsable y profesores del programa deberán ceñirse en sus interacciones con los NNA del programa.

### **a) Diálogo individual**

Si por alguna razón se requiere un diálogo individual entre un profesional y un NNA, debe preferirse su realización en un lugar visible, como lo es la cancha de fútbol u otro; si por la naturaleza de la conversación debe realizarse en una oficina, ésta se podrá llevar a cabo en una oficina o estancia, pero con la puerta abierta y en lo posible con la presencia de una tercera persona que genere una sensación de suficiente confianza al NNA.

### **b) Trato con el NNA**

No se deberá forzar la cercanía física del NNA ni el contacto físico, tal como abrazos y saludos de beso. Tampoco debe promoverse o buscarse un trato que no permita enmarcar adecuadamente la relación entre el profesor y el NNA, que relativice el rol del profesor o la naturaleza de su interacción. El profesor debe establecer adecuadamente el encuadre del vínculo, con empatía y entregando confianza y un ambiente agradable a los NNA, evitando un exceso de cercanía o de afectividad.

En virtud de lo anterior, los profesores deben evitar mantener comunicaciones por canales no oficiales o privados con los NNA. Si un alumno o alumna propusiera al profesor alguno de estos tipos de canales de comunicación, deberá explicar los límites del tipo de vínculo existente entre alumno y profesor, e informará a sus jefaturas y al Coordinador de Escuelas sobre el hecho.

### **c) Material didáctico**

Cualquier uso de material didáctico con los NNA (imágenes, internet, videos, etc.) deberá ser funcional hacia los objetivos del programa y, además, ser conforme a la edad del NNA o grupo de NNA con el cual se utiliza. La exhibición o uso de cualquier material sexualmente explícito o pornográfico mostrado a NNA constituye un delito y, evidentemente, es absolutamente inadmisibles.

### **d) Camarines**

Mientras los camarines estén siendo utilizados, se procurará la presencia de, al menos, un adulto responsable en las inmediaciones (no dentro de los camarines). No se permitirá el ingreso de más de un NNA en cada ducha. La puerta de ingreso hacia el camarín no podrá ser cerrada con pestillo ni utilizarse cualquier tipo de dispositivo o mecanismo que impida su libre apertura cuando los NNA estén en él, debiendo -con todo- cuidarse el respeto en todo momento a la intimidad y privacidad de estos. El adulto responsable nunca deberá quedarse solo con un NNA dentro de los camarines, salvo que por alguna urgencia un adulto deba ingresar a un camarín en el que se encuentre un NNA.

### **e) Ingreso a bodegas**

Si se requiere obtener un implemento de una bodega o habitación de materiales, el ingreso a estas locaciones se realizará sin NNA. Con todo, si por el volumen de materiales que se requiere cargar, tributa a un buen desarrollo de la jornada, podrán los NNA colaborar, pero nunca quedando uno o dos NNA solos en el lugar.



**f) Retiro de NNA**

En caso de retrasarse el retiro de algún NNA, el profesor a cargo debe informar de inmediato al Coordinador y contactar al apoderado para informarle que esperará con el NNA. El profesor de turno o a cargo sólo podrá retirarse cuando no quede ningún alumno de su responsabilidad en el recinto.

**2. PERSONAL CONTRATADO PARA EL PROGRAMA**

- a) Todo adulto que participe del programa como trabajador se someterá al respectivo procedimiento de selección y reclutamiento de personal. En el caso de Coordinadores y Profesores deberá, a lo menos, incluir la verificación de antecedentes penales y violencia intrafamiliar a través de su extracto de filiación y antecedentes, revisar con su RUT en los registros del Servicio de Registro Civil e Identificación por inhabilidades para trabajar con NNA y una evaluación psicológica, siendo a su vez instruido en el presente protocolo. La persona firmará un anexo de contrato o un acta en el que manifiesta estar en conocimiento de las normas de este protocolo y, asimismo, de cumplir con todas los requisitos propios del proceso de selección y reclutamiento.
- b) Profesores y Coordinadores, así como otros adultos que trabajen en el programa en contacto directo con los NNA, deberán presentar cada 6 meses a sus respectivas jefaturas una actualización del certificado “extracto de filiación y antecedentes” y la certificación que dé cuenta que no se encuentra en los registros de “Inhabilidades para ejercer funciones con menores de edad”. Si un Profesor o Coordinador no lo entregare, la jefatura del Implementador deberá exigirlo, bajo la sanción de excluirlo de cualquier intervención con NNA del programa Escuelas Deportivas.
- c) Se les explicará a los Profesores y a cualquier otro adulto que trabaje en el programa en contacto directo con los NNA, que es parte de su responsabilidad informar a su Coordinador de Escuelas cualquier comportamiento o comentario de algún participante que pudiere constituir una alerta o indicio de ocurrencia de abuso sexual, acoso sexual, conducta discriminatoria u otro tipo de maltrato. El Coordinador de Escuelas deberá comunicar en privado directamente al Coordinador Deportivo y activará la Fase 1 del protocolo de abordaje de estas situaciones, descrita en la sección III de este protocolo. El Coordinador Deportivo, por su parte, deberá hacer seguimiento al cumplimiento de esta primera fase y, si hubiere mérito suficiente, de las sucesivas.

- d) Se les comunicará a los Profesores, Coordinadores y a cualquier otro adulto que trabaje en el programa contacto directo con los NNA que es parte de su responsabilidad de poner en conocimiento posibles situaciones de acoso sexual, abuso sexual, conductas discriminatorias y otros tipos de maltrato. A su vez, si entre éstas se tratara de conductas que pudieren constituir delitos, se deberá realizar la denuncia respectiva ante Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones de Chile o el Ministerio Público y, en caso que configuren graves vulneraciones de derechos de NNA que no constituyen delito, se deberá poner en conocimiento a Tribunales de Familia.

### **3. CANALES DE COMUNICACIÓN**

#### **a) Contacto con los apoderados**

Se informará a los apoderados de los NNA, mediante el formulario de postulación, que la entrega de información y comunicación para efectos de coordinación, preparación de eventos u otros asuntos logísticos será primordialmente a través de los grupos de WhatsApp. La persona a cargo de esta comunicación es el Coordinador de Escuelas.

Para otras consultas o situaciones, los apoderados podrán utilizar los siguientes canales:

1. Contactar al Profesor.
2. Contactar al Coordinador de Escuelas.
3. Escribir al correo electrónico de la directora de evaluación [a.aravena@desarrollochoshuenco.cl](mailto:a.aravena@desarrollochoshuenco.cl).

A su vez, a través de un correo electrónico, al inicio de cada proceso, se pondrá en conocimiento del presente protocolo. Lo anterior no obsta que, en las reuniones iniciales destinadas a entregar información sobre el programa a los apoderados, también se hará referencia a este protocolo y al lugar en la página web desde el cual se pueden acceder a su contenido.

#### **b) Contacto con NNA**

No se deberá mantener comunicación privada en redes sociales (WhatsApp, Instagram, Facebook, etc.) con ningún NNA del programa. En caso de que un adulto del equipo de implementadores sea contactado por alguna vía de comunicación privada por un NNA del programa, el profesor explicará los límites del tipo de vínculo existente entre alumno y profesor, refiriéndose que no pueden tener comunicaciones privadas y que si el NNA perseverara lo

deberá bloquear en la respectiva red social. De igualmente forma informará a sus jefaturas y al Coordinador de Escuelas inmediatamente después de ocurrido el hecho; este último, a su vez, informará al Coordinador Deportivo, quien determinará si se deben tomar medidas adicionales.

Si el NNA lo vuelve a contactar por vías privadas de las redes sociales, el profesor bloqueará al alumno en la red social y le informará personalmente en presencia de otro adulto del motivo de la medida, debiendo nuevamente informar a su jefatura y al Coordinador de Escuelas y, una vez más, este último informará al Coordinador Deportivo, quien evaluará si se deben tomar medidas adicionales.

#### **4. CAPACITACIONES**

A todo colaborador del programa que trabaje en trato directo con los NNA, se le entregará capacitación en materias específicas de vulneración de derechos tales como maltrato infantil, abuso sexual. Se realizará una capacitación/jornada anual previo al inicio de clases, que informe y sensibilice respecto a la temática con todos los implementadores de las Escuelas Deportivas.

#### **5. LIGA ESCOLAR U OTROS EVENTOS**

Para participar de la Liga Escolar, viajes a otros recintos deportivos u otros eventos, se deberán respetar las siguientes normas:

- a) Todos los apoderados de los NNA participantes deben haber completado el formulario de postulación, donde se encuentran los consentimientos a la participación de sus pupilos en todas las instancias de las escuelas, y haber recibido la inscripción al programa (notificación por parte de la Corporación o de parte de los implementadores de que su postulación fue exitosa y de que el NNA se encuentra inscrito en las escuelas).
- b) En caso de gira deportiva de más de un día, siempre participarán dos adultos responsables del programa a cargo.
- c) Los profesores entrarán a una pieza en caso de ser necesario y/o urgente, siempre acompañado del segundo adulto a cargo. En caso de que la integridad física o psíquica de algún NNA se pudiere ver seriamente comprometida y un segundo adulto no estuviera disponible, podrá ingresar sin cerrar la puerta con pestillo o con otro mecanismo que

obstaculice su apertura, y se quedará en el lugar exclusivamente el tiempo que sea necesario para mitigar la emergencia o hasta que llegue un segundo adulto.

- d) Los NNA se movilizarán en transporte oficial del programa. En caso de utilizar otro medio de transporte, debe ser autorizado por el coordinador e informado a los apoderados.
- e) Los apoderados presentes no podrán ingresar al sector de habitaciones de los jugadores.

## **6. DIFUSIÓN**

- a) El presente protocolo deberá estar publicado en la página web de la Corporación. De lo anterior se informará a todo apoderado de un alumno nuevo.
- b) Sin perjuicio de lo anterior, se ofrecerá entregar copia del mismo a través de correo electrónico a todo apoderado o alumno que consulte alguna materia que sea propia de este protocolo. Esta situación será informada por el Coordinador de la Escuelas.
- c) Semestralmente se le remitirá copia del protocolo a través de correo electrónico a los profesores, coordinadores y demás funcionarios de los Implementadores.
- d) Cualquier modificación que se realice al presente protocolo deberá ser comunicada y sensibilizada, por cualquier medio idóneo, a los apoderados de los NNA que participen del programa. Los Profesores, Coordinadores y demás funcionarios de los Implementadores recibirán copia, vía correo electrónico, de la nueva versión del protocolo y se procurará entregarles una instancia de capacitación para su conocimiento y sensibilización.

### **III. PROCEDIMIENTO DE ABORDAJE ANTE INDICIOS DE UN HECHO QUE PUDIERE CONSTITUIR ABUSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL, CONDUCTA DISCRIMINATORIA U OTRO TIPO DE MALTRATO**

El personal de la Corporación, así como toda persona que trabaje con y para los implementadores del programa Escuela de Agua y Montaña, deberá tener como premisa fundamental que parte esencial

de su rol dice relación con resguardar tanto la sana convivencia de los integrantes de la comunidad de cada Escuela Deportiva, así como promover y garantizar un ambiente sano y seguro para los niños y niñas, velando por su integridad física y psíquica.

Ante indicios de un hecho que pudiere constituir abuso sexual, acoso sexual, conducta discriminatoria u otro tipo de maltrato, se deberán seguir el curso de acción descrito a continuación, que involucra el desarrollo de fases, comunicación con los adultos responsables y la adopción de medidas de resguardo. La activación de este procedimiento y todo antecedente que se recopile en su virtud deberá contenerse en un expediente, al que el Implementador asignará un número de folio. Del expediente se dejará respaldo en las bases de datos del Implementador y de la Corporación.

## **1. FASES DEL ABORDAJE**

### **1.1. Fase 1: develación, alerta o toma de conocimiento del hecho**

Es importante dar cuenta que no poner en conocimiento un hecho que pudiere ser constitutivo de abuso sexual, acoso sexual, conducta discriminatoria u otro tipo de maltrato podría significar un grave incumplimiento de los deberes y responsabilidades de la persona que incurra en esa omisión y, eventualmente, podría naturalizar y mantener una vulneración grave de derechos de un NNA, que -a su vez- puede resultar en nefastas consecuencias para éste y/o su entorno, pudiendo inclusive poner en riesgo su vida. Adicionalmente, esta omisión puede tener implicancias legales para quien no dé cuenta de estas situaciones, inclusive desde el ámbito de lo penal.

Sin perjuicio que los procedimientos descritos en el presente protocolo referidos a la recopilación de antecedentes, es importante dar cuenta que no corresponde a ningún integrante del Implementador o de la Corporación el investigar los hechos que fueran denunciados, develados o puestos en su conocimiento, correspondiendo aquello a las instituciones u órganos públicos con competencias y facultades para ello. La finalidad de la recopilación de antecedentes de este protocolo dice estricta relación con evitar conductas lesivas a los NNA, lograr el cese de éstas si ya estuvieren en curso, adoptar medidas necesarias para prevenir su reiteración y cautelar la sana y pacífica convivencia entre todos quienes que se relacionen de cualquier forma con el programa.

Es dable hacer presente que los principios instructores señalados en el tercer numeral del primer capítulo de este protocolo son plenamente aplicables a cada una de las etapas del procedimiento de abordaje ante indicios de un hecho que pudiere constituir abuso sexual, acoso sexual, conducta discriminatoria u otro tipo de maltrato.

#### **a) El personal del programa presencia directamente el hecho**

Si cualquier persona que sea parte del personal del Implementador o de la Corporación presenciara directamente el hecho, entonces deberá -como primera medida- asegurarse que el NNA que hubiere sido afectado por la vulneración de derechos se encuentre a buen recaudo, entendiéndose por tal, que la afectación directa que estaba padeciendo cesó y/o que razonablemente se puede estimar que el riesgo inminente de ocurrencia del hecho lesivo ha pasado.

Seguidamente, esta persona deberá dar cuenta de éstos a la mayor brevedad posible y de la manera más expedita al Coordinador de Escuelas. El Coordinador de Escuelas, ya sea que fue informado de un caso por un tercero, o que presenció directamente el hecho, deberá comunicarlo al Coordinador Deportivo. El Coordinador de Escuelas, en conjunto con el Profesor, adoptarán las medidas urgentes de resguardo para el NNA, sin perjuicio de las que posteriormente puedan decidirse.

Finalmente, quien haya presenciado la vulneración de derechos, deberá *redactar un informe escrito* con el mayor detalle posible, que dé cuenta de los hechos y sus circunstancias, con especial detalle de las manifestaciones verbales y no verbales del NNA afectado, ello para efectos de perder la menor cantidad de detalles posibles y que la información que reciban los distintos partícipes en este protocolo sea de la mayor uniformidad posible. Este relato deberá ser inmediatamente remitido al Coordinador de Escuelas y/o al Coordinador Deportivo, según corresponda.

#### **b) El NNA da cuenta del hecho**

Toda persona adulta que forme parte o se relacione con el programa Escuelas Deportivas que tome conocimiento por el afectado de un hecho que pudiere revestir una vulneración de derechos consistente en abuso sexual, acoso sexual, conducta discriminatoria u otro tipo de maltrato, o que verificara la presencia de varios indicadores conductuales o de otra naturaleza que pudieren dar cuenta de este tipo de vulneración sufrida por un NNA participante de una Escuela Deportiva, comunicará de esta circunstancia al Coordinador de Escuelas  
y

conjuntamente decidirán y adoptarán las medidas de resguardo que se disponen en el presente protocolo (Sección III, punto 3).

Sin perjuicio de las medidas de resguardo generales descritas en este protocolo, quien reciba el relato desde el NNA, en su interacción con éste, deberá:

i. Mantener la calma y evitar sobresaltarse. Es importante proyectar al NNA que éste cuenta con toda la atención de la persona que recibe el relato. Asimismo, éste debe comunicar verbal, gestual y corporalmente al NNA que se encuentra en un espacio de resguardo, de privacidad, de confidencialidad y en el que tomarán acciones para cuidarlo y ayudarlo en la situación que da cuenta (por ejemplo, tratar de ajustar la postura corporal para igualar la altura del niño o niña, adoptando una actitud de atención y escucha). Asimismo, para facilitar el relato del NNA se deberá preferir el empleo de preguntas que muestren esta acogida y que permitan un relato abierto, tales como “¿Qué necesitas?” o “¿Cómo te puedo ayudar?”.

ii. Procurar que el relato se entregue en las mayores condiciones de privacidad y seguridad. Considerando la complejidad que supone para un NNA dar cuenta de una situación lesiva que lo afecte, el adulto que reciba fuere a recibir la información debe garantizar -de acuerdo con las situaciones particulares de cada caso- la entrega de las mejores condiciones de privacidad y seguridad, debiendo -no obstante- privilegiarse que el NNA entregue su relato y, por tanto, evitando que a generación de estas condiciones pueda importar una posterior inhibición del NNA en prestar su relato. Si fuere posible, se preferirá un espacio abierto alejado de otras personas y, en caso ello no fuere posible, se buscará una estancia o espacio distinto. En este último caso, salvo que con ello se inhiba el relato del NNA, se deberá preferir la presencia de un segundo adulto.

iii. Evitar emitir juicios de opinión y/o completar el relato espontáneo del NNA. El NNA que dé cuenta de una situación de riesgo o de ocurrencia de abuso sexual, acoso sexual, conducta discriminatoria u otro tipo de maltrato *debe ser escuchado*, lo que significa adoptar una actitud receptiva y, por tanto, debe respetarse los silencios y las pausas que éste haga y, en caso alguno, debe intervenir sobre el relato del NNA, sea emitiendo juicios de valor, dando explicaciones o respuestas por los hechos ocurridos, presionando para que entregue más información o completando con conjeturas o presunciones su relato. Asimismo, el NNA debe solamente relatar aquello que libremente quiera, no debiendo profundizar en asuntos que el NNA espontáneamente no lo haga.

iv. Esforzarse por comprender la información que entrega el NNA. Es importante que el adulto entienda la situación que le relata el NNA y la sensación que éste tiene de encontrarse en riesgo o derechamente en padecimiento. En ese mérito, excepcionalmente podrá hacer preguntas destinadas específicamente a comprender lo que el NNA le está diciendo, evitando que el NNA pueda interpretar estas preguntas como un cuestionamiento, las que -además- o podrán estar destinadas a establecer la identidad del responsable ni tampoco a intentar configurar un delito concreto o específico.

v. Mantener la confidencialidad de la conversación. La persona que reciba esta información sólo podrá comunicarla a quienes debe de conformidad a las reglas de este protocolo. En ese marco, también debe tomar precauciones para evitar que su relato no sea difundido entre sus conocidos y/o pares.

vi. En ningún caso se debe solicitar que cuente nuevamente lo sucedido a otra persona. Sin perjuicio de que en el futuro el NNA pueda tener que entregar su relato nuevamente ante personal especializado del sistema de justicia o en instancias terapéuticas, es importante para los efectos de este protocolo que la información que se recopile de esta primera interacción sea suficiente como para evitar una nueva intervención al NNA.

vii. Evitar generar expectativas que estén fuera del control del personal del programa. Frente a una develación es importante no transmitir a los NNA expectativas respecto de su situación o el proceso en el cual se verá involucrado; por ejemplo, no comentar sobre eventuales consecuencias sociales, administrativas o penales para los adultos implicados. Sí se puede indicar que se le escucha y que se le intentará ayudar en la medida de lo posible, pero sin hacer compromisos específicos, especialmente si su ocurrencia no depende del adulto.

Una vez concluida la interacción con el NNA, quien hubiere recogido su relato deberá -en cuanto pueda- transcribir en un informe todas las circunstancias relevantes que recuerde sobre éste, incluyendo manifestaciones verbales y no verbales que hayan surgido espontáneamente en la conversación, para efectos de perder la menor cantidad de detalles posibles y que la información que reciban los distintos partícipes en este protocolo sea de la mayor uniformidad posible. Este relato escrito podrá ser sólo conocido por quienes defina este protocolo.

**c) El hecho no se conoce directamente del NNA ni se constata presencialmente**

Si el personal del implementador o de la Corporación tomare conocimiento de parte de un tercero (ya sea éste parte o no del programa) de la existencia de una vulneración de derechos o riesgo de vulneración de esta naturaleza, se pondrá al tercero en contacto con el Coordinador de



Escuelas para que se adopten los procedimientos fijados en este protocolo. Si ello no fuere posible, entonces la persona que recibiere la noticia del hecho recopilará en presencia del tercero toda la información posible y se la remitirá al Coordinador de Escuelas y al Coordinador Deportivo. Será **el Coordinador de Escuelas, entonces, el que redactará el informe respectivo y dispondrá las medidas de resguardo.**

En la interacción con el NNA, en el marco de la adopción de medidas de resguardo, se debe evitar cualquier alusión que haga entender a éste que la persona a quien confió su relato ha traicionado su confianza y ha quebrantado la confidencialidad respectiva. Ello no obsta que se le pueda comunicar al NNA y/o a sus apoderados (según corresponda) que se tomaron medidas de resguardo y que se está en el debido seguimiento de la situación, siempre de conformidad a las reglas establecidas en la sección de este protocolo sobre medidas de resguardo y seguimiento.

Si el hecho se conociere por parte de un apoderado o adulto responsable del NNA, entonces junto con recabar el relato, se le dará cuenta de las primeras medidas de resguardo y se le ofrecerá mantener un canal de comunicación para el adecuado abordaje de la situación. Es muy relevante entender que esto no significa que se le entregará acceso libre a los antecedentes que tenga el Implementador o la Corporación, sino que se le garantizará su derecho a la información y que se podrá colaborar en aquello a lo que se está legitimado y que no sea contrario a los principios y valores de la Corporación o, bien, a acciones que puedan perjudicar indebidamente a otros NNA.

## **1.2 Fase 2: recopilación y evaluación preliminar de antecedentes**

El **Coordinador de Escuelas deberá recabar -sin mayor demora- los antecedentes preliminares.** Este proceso deberá realizarse dentro del mismo día. Si no fuera posible concluirlo dentro del día, entonces informará por escrito de dicha circunstancia al Coordinador Deportivo. Para ello, podrá contar con la colaboración de la persona que recibió el relato, así como de otras

personas, pero a estas últimas sólo se le entregará la información necesaria para que puedan materializar su cooperación.

En la recopilación preliminar de antecedentes, sólo se entrevistará al afectado si así fuera necesario para la comprensión básica de lo ocurrido, siempre que con otros medios no se pueda alcanzar claridad sobre lo ocurrido. Con todo, **jamás se deberá pedir al NNA que entregue nuevamente todo el relato**. Siendo, entonces, necesario volver a conversar con el NNA, se preferirán las preguntas abiertas, evitándose, siempre que sea posible, las preguntas directas y, en todo evento, las inductivas.

El Coordinador de Escuelas, y quien lo acompañe si hubiere alguien, tras consultar sobre aquello que requiere comprender sólo deberá escucharlo y lo contendrá si fuere necesario; en ningún caso esta instancia debe transformarse en un interrogatorio para el NNA y siempre debe prevenirse celosamente causarle mayor victimización secundaria.

La información que relate el niño, niña o adolescente deberá ser registrada por escrito y no se le volverá a preguntar respecto del asunto, permaneciendo ésta como antecedente o información recopilada.

**a) Existencia de un delito o vulneración grave de derechos**

Si, a raíz de la evaluación preliminar de antecedentes, se detectare que la conducta pudiere ser constitutiva de delito -especialmente aquellos que afectan la integridad, libertad o indemnidad sexual- o se tratase de una grave vulneración de derechos del NNA que emane del ámbito familiar o de espacios de confianza y habitualidad del NNA, se deberá, a la mayor brevedad, en la mejor forma posible y jamás interrumpiendo al NNA, concluir la entrevista una vez que el NNA hubiese terminado de expresarse y dar paso a la Fase 3, “Denuncia o comunicación a la autoridad” de este protocolo y sus pasos posteriores, sin perjuicio de tomar las medidas de resguardo pertinentes.

**b) Hecho que requiere intervención, pero no constituye delito o una vulneración grave de derechos**

De la recopilación de antecedentes, puede identificarse un hecho que requiera intervención del personal del implementador y/o de la Corporación, pero dentro del ámbito propio del funcionamiento del programa y que diga relación con la reinstauración de un ambiente tranquilo y saludable para los NNA del programa o, bien, solucionar contingencias específicas que no supongan una grave vulneración de derechos.

En tal caso, el Coordinador de Escuelas procurará que se realicen las gestiones o adecuaciones pertinentes para dichos fines, debiendo comunicar de lo anterior por correo electrónico al Coordinador Deportivo con copia al Coordinador General, adjuntando el o los documentos que se hubieren recopilado hasta ese momento. En estos casos, no se realizará denuncia, motivo por el que no se deberán seguir las acciones previstas en la fase 3.

Finalmente, y salvo que el Coordinador Deportivo disponga lo contrario, se dará cuenta a los apoderados de los involucrados en el hecho.

### **c) Hecho que no requiere intervención**

Si de la recopilación preliminar de antecedentes se verifica que la situación responde a un asunto propio de la cotidianidad del desarrollo del programa, el Coordinador de Escuelas resolverá junto con el Profesor cualquier asunto necesario, sin sobreexponer a los NNA a situaciones que pudieren ocasionar vergüenza, *bullying*, estigmatización o cualquier otro perjuicio a los NNA participantes del programa.

No será necesario comunicar al apoderado de estos hechos, salvo que el NNA así lo desee o que hubiere alguna circunstancia especial que -a juicio del Coordinador de Escuelas- lo haga conveniente o necesario.

En este caso, tampoco se desarrollarán las acciones previstas en la fase 3, al no corresponder hacer denuncia.

## **1.3 Fase 3: denuncia o comunicación a la autoridad**

### **a) Denuncia ante un hecho de naturaleza penal**

Ante la verificación de la ocurrencia de un **posible delito**, el **Coordinador General deberá formular una denuncia** ante el Ministerio Público (fiscalía), Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones de Chile.

Salvo que se requiera una intervención inmediata y de manera urgente de parte de la policía, por existir un riesgo inminente o una situación lesiva en curso, la denuncia se realizará a través del canal virtual del Ministerio Público, siguiendo las instrucciones que se encuentran en el siguiente vínculo: <http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/quienes/formularios.jsp>

Son casos propios de hacer una denuncia en sede penal las agresiones físicas que causan lesiones en el NNA, las amenazas de lesiones o de otro mal que pudiera constituir delito, los atentados contra la vida del NNA, cualquier tipo de tortura, trato denigrante o inhumano, así como cualquier tipo de agresión de naturaleza sexual. No obstante, si el agresor fuera un niño o niña menor de 14 años, la denuncia deberá considerarse un hecho de competencia de los Tribunales de Familia, según lo expuesto en el siguiente apartado.

Con todo si existiera duda si el hecho es un hecho de naturaleza penal o de competencia de Tribunales de Familia o, bien, si se desconociera o hubiera dudas de si el agresor es un menor de 14 años, se deberá preferir hacer la denuncia de conformidad al presente literal.

### **b) Denuncia ante un hecho de competencia de los Tribunales de Familia**

Si se trata de una **posible vulneración grave de derechos** en el ámbito intrafamiliar o en espacios de confianza del NNA, el **Coordinador General hará la denuncia** ante los Tribunales de Familia (en la Región Metropolitana, el Centro de Medidas Cautelares), Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones de Chile.

Salvo que se requiera una intervención inmediata y de manera urgente de parte de la policía, por existir un riesgo inminente o una situación lesiva en curso, la denuncia se realizará a través del canal virtual del Poder Judicial<sup>1</sup>, a través de la presentación de una denuncia escrita que seguirá el formato previsto en el Anexo N° 2 de este protocolo.

Son casos propios de competencia de Tribunales de Familia, aquellas vulneraciones relevantes de derechos que no constituyan delitos, tales como agresiones físicas que no causen lesiones, malos tratos psicológicos que causen humillación o vergüenza, así la privación o el compromiso grave de derechos elementales de cualquier persona y, en particular, de niños, niñas o adolescentes (por ejemplo, privación de alimentación), que sean realizados por las personas que tengan a su cuidado al NNA, que convivan habitualmente con él y/o que tengan una posición de ascendencia sobre éste, que les permita incidir abusivamente sobre su bienestar.

Si este tipo de agresiones se verifican con habitualidad, se configura un delito (maltrato habitual). No obstante, es importante tener presente que los Tribunales de Familia pueden

---

<sup>1</sup> El procedimiento para realizar dicha presentación se describe en el Anexo N°3.

decretar con rapidez medidas de protección o cautelares en favor del NNA, especialmente si la agresión se verifica en el ámbito intrafamiliar o en espacios de confianza del NNA. Por lo tanto, aún siendo delito, conviene denunciar el maltrato habitual ante Tribunales de Familia, para que dicha judicatura disponga rápidamente de este tipo de medidas.

**c) Directrices aplicables a ambos casos**

Se deberá acompañar a la denuncia respectiva todos aquellos antecedentes que se hubieren recopilado durante la evaluación preliminar de información.

**La denuncia deberá ser realizada en un plazo de 24 horas desde la conclusión de la realización de la evaluación preliminar de antecedentes.**

Sin embargo -sea que se trate de un posible delito o de una posible grave vulneración de derechos- si en la recopilación de antecedentes se verifica que ya existe una denuncia por el hecho, entonces no se realizará nueva denuncia, salvo que se trate de una reiteración de hechos o de una conducta que se dé de manera permanente o habitual.

Aunque no se sienta seguridad de que el hecho relatado por el NNA sea un delito o una grave vulneración de derechos, igualmente se debe efectuar la denuncia. Corresponde a la autoridad competente determinar la naturaleza de los hechos relatados y tomar las decisiones que correspondan, según nuestra normativa legal.

De todo lo señalado en este apartado, el Coordinador de Escuelas informará vía correo electrónico al Coordinador Deportivo quien, a su vez, informará a la Corporación, inclusive en el caso que no se hiciere la denuncia por ya haberse interpuesto previamente por otra persona o institución.

Tanto la Corporación como el Implementador guardarán la información que hubiese llegado a sus antecedentes, debiendo llevar un registro ordenado y sistematizado de este tipo de situaciones.

Mientras se desarrolla el proceso de denuncia (o se verifica que ésta ya fue realizada) el Coordinador de Escuelas deberá preocuparse de que se adopten las medidas de resguardo necesarias para salvaguardar el bienestar del NNA, en los términos indicados en los numerales siguientes de este protocolo.

## **2. COMUNICACIÓN CON APODERADOS (O ADULTOS RESPONSABLES)**

Salvo que el hecho hubiere sido conocido a razón de comunicación del o los apoderados o que en la evaluación preliminar de antecedentes se hubiese tomado contacto con ellos, la comunicación con los apoderados sólo será después de haberse efectuado la denuncia.

En el caso de que el o los apoderados sean identificados como presuntos agresores o se verifica de manera palmaria que toleran dicha situación sin tomar medidas de resguardo esenciales para el NNA, se deberá identificar a otro adulto responsable para comunicarle los hechos.

El apoderado (o el otro adulto responsable, en su caso) tendrá derecho a ser escuchado y participar en los ámbitos que corresponda. También tiene derecho a ser informado respecto del curso que seguirá al hecho de la denuncia y que esto puede importar mayor participación del NNA.

Si el contacto con el apoderado fuere antes de realizar la denuncia, no se debe delegar en éste la responsabilidad de realizar la denuncia. Sin embargo, si éste manifiesta su voluntad de realizarla por su cuenta, entonces el Coordinador de Escuela le comunicará que él la realizará dentro de un plazo de 24 horas en el evento de no tener certeza que efectivamente el apoderado hubiere realizado denuncia y también le hará saber que en el evento que sí la presente, guardará los antecedentes a su haber para cuando sean requeridos por la autoridad respectiva.

El Coordinador de Escuela no dará acceso libre a los antecedentes que tenga el Implementador o la Corporación, sino que se le garantizará su derecho a la información y que se estará a disposición de colaborar en todo lo que sea procedente y que no sea contrario a los principios y valores de la Corporación o, bien, a acciones que puedan perjudicar indebidamente a otros NNA.

Finalmente, atendiendo la naturaleza del hecho el Coordinador de Escuela, por sí o por disposición del Coordinador Deportivo, podrá buscar la adopción de compromisos y un flujo periódico de comunicación con el apoderado o adulto responsable, en la forma descrita en la siguiente sección, sobre medidas de resguardo y seguimiento.

Con todo, en la interacción con apoderados se deberán seguir los siguientes lineamientos:

i. La comunicación de la ocurrencia del hecho al apoderado deberá, en términos generales, preferirse de manera presencial, sin perjuicio que siempre deberá evaluarse la pertinencia según

el caso concreto. En caso que no pueda o se prefiera que no sea de manera presencial, se preferiría una reunión virtual y sólo cuando no se pueda de otra forma, de manera telefónica.

ii. Esta comunicación, salvo que la situación lo impida, no deberá ser realizada por una sola persona. Además, **en esta instancia deberá participar el Coordinador de Escuelas**, toda vez que éste debiese contar con proximidad a la recopilación de antecedentes y, además, cuenta con la potestad suficiente para comprometer cursos de acción, salvo que la situación en particular aconseje lo contrario o que exista una imposibilidad práctica de que asista.

iii. De lo conversado, abordado y acordado en la reunión siempre deberá quedar registro en un acta<sup>2</sup>. En el caso que la reunión sea presencial, el acta deberá ser firmada por los participantes de la instancia. Si la comunicación fuera por otra vía, el Coordinador de Escuelas tendrá la responsabilidad de que se remita un correo electrónico con la respectiva acta, de la que se solicitará confirmación al(los) apoderado(s) que hubieren participado, advirtiendo que la ausencia de respuesta tendrá por entendida la conformidad del acta.

iv. Se deberá recalcar la importancia de no cuestionar o interrogar agresiva o invasivamente al NNA. No obstante, como es natural, el apoderado podrá querer saber del hecho a través del NNA y, asimismo, información para protegerlo y acompañarlo. Por lo tanto, se le debe recomendar fuertemente al apoderado que genere un ambiente cariñoso, privado y de confianza y que en éste le permita al mismo NNA contar lo que le pasó, a través del desarrollo de un relato en su forma y en sus tiempos, con la menor cantidad de interrupciones posibles, prefiriendo las preguntas abiertas (invitaciones narrativas) que fomenten la propia narrativa del NNA y evitando preguntar lo mismo en reiteradas ocasiones, así como la formulación de preguntas inductivas o sugestivas.

### **3. MEDIDAS DE RESGUARDO Y SEGUIMIENTO**

Como se ha indicado previamente, ante la noticia de la ocurrencia de un hecho que pudiera constituir delito o una grave vulneración de derechos, el Implementador necesariamente deberá tomar acciones urgentes para prevenir que se mantenga una situación de daño o perjuicio del NNA, dentro de las posibilidades que se tenga dentro del programa.

---

<sup>2</sup> Ver Anexo 1: Acta de registro

Adicionalmente, mientras la situación se mantenga presente, exista un riesgo de mantención o reiteración del hecho o exista la posibilidad de que el afectado y el presunto agresor puedan encontrarse o interactuar en el marco del programa, las primeras medidas de resguardo tomadas se mantendrán o se sustituirán por otras que sean más idóneas, haciéndose seguimiento por parte del Coordinador de Escuela, quien reportará periódicamente al Coordinador Deportivo, en la frecuencia que este último defina, según las circunstancias particulares del caso.

Como principio general, al relacionarse con el NNA afectado, las personas que participen de las medidas de resguardo y seguimiento deberán mantener una actitud de calma, basada en el respeto incondicional y la credibilidad de su experiencia.

Si, en el marco de estas acciones, el personal del Implementador o de la Corporación se entera sobre más hechos que pudieren ser delitos o graves vulneraciones de derechos, procederán de conformidad al numeral tres de este capítulo “*denuncia o comunicación a la autoridad*”.

#### **a) Medidas destinadas a resguardar la intimidad e identidad de los NNA**

En todo momento, desde que se toma conocimiento de la situación, se procurará resguardar la intimidad y la reserva de la identidad de los NNA involucrados (incluyendo la del presunto agresor). Asimismo, estas medidas no deben involucrar la sobreexposición del NNA afectado, ni tampoco que éste reviva la experiencia sufrida.

Los registros que se levanten con ocasión del abordaje de esta situación para efectos del seguimiento del NNA, se mantendrán en absoluta reserva y sólo podrán ser exhibidos a quienes participaren de dicho proceso y con la exclusiva finalidad de desarrollar el mismo. De igual forma, toda comunicación por escrito hará referencia exclusivamente a las iniciales del NNA, para así evitar todo tipo de utilización no deseada.

Por otra parte, en actas o correos se dará cuenta del deber de reserva sobre el contenido de la comunicación siempre aludiendo (aunque no sea necesaria la referencia expresa) al interés superior del niño, niña o adolescente.

El Coordinador de Escuela deberá comunicar enfáticamente a quienes tengan conocimiento, total o parcial del hecho, sobre la importancia de resguardar la intimidad y privacidad del NNA afectado. En el evento que el hecho tuviera conocimiento, aunque sea parcial, dentro de la Escuela Deportiva, las conversaciones, reuniones y comunicaciones que se realicen deben



enfatar la necesidad de resguardar al NNA, el deber de reserva de la identidad y el respeto de las medidas -en referencia genérica- que se hubieren adoptado.

#### **b) Medidas destinadas a resguardar la identidad del presunto agresor**

Mientras no exista un grado de certeza suficiente o que exista una decisión de una autoridad pública, se debe resguardar la identidad del presunto agresor, sea éste NNA o adulto. Es importante tener presente que, aunque el hecho fuera esclarecido posteriormente exonerando de responsabilidad a un adulto o NNA, el solo conocimiento de la primera imputación puede causar un daño enorme a su prestigio y a su integridad psíquica.

Si el responsable fuere un NNA que participa del programa, el Implementador, previa aprobación de la Corporación, adoptará las medidas pertinentes para prevenir la interacción entre ambos NNA, sea en actividades propias del programa o en aquellas instancias relacionadas a éste.

Si la identidad del presunto agresor fuera conocida por otras personas relacionadas al programa, se solicitará que se guarde reserva de identidad del presunto agresor hasta que el asunto tenga su solución y, con todo, ocurrido aquello, se debe propender a que el asunto no cause consecuencias colaterales indeseadas para el resto de los involucrados al programa, especialmente los NNA beneficiarios de éste.

#### **c) Medidas de resguardo que involucran a los apoderados de los NNA**

Tanto respecto del NNA agredido como del NNA presunto agresor, el Coordinador de Escuela deberá coordinar entrevistas con sus apoderados. La primera entrevista no podrá reunir a apoderados de NNA agredido y del NNA presunto agresor, sin perjuicio que después se evalúe como favorable hacer alguna instancia conjunta.

La entrevista inicial será liderada por el Coordinador de Escuela, quien deberá estar acompañado de otro funcionario del Implementador o por alguien de la Corporación a requerimiento de esta última.

Esta entrevista tendrá como principal finalidad la entrega de información, la elaboración de un plan de trabajo conjunto con compromisos y el acompañamiento coordinado al NNA, así como la definición de un método de mantención de comunicación mientras fuera necesario para la adopción de medidas de resguardo y privacidad del NNA. Entre otros objetivos, se debe considerar:

- Explicar la situación en términos generales, sin individualizar -en la medida de lo posible- a las o los demás involucrados ni entregar detalles, ello a fin de evitar distorsiones en la información, sobre intervención al NNA o confrontaciones entre apoderados y/o NNA del programa.
- Indagar respecto a si el apoderado (y su madre o padre, si fueren distintos al apoderado) estaban en conocimiento o no de los hechos.
- Comunicar y explicar las medidas y acciones que se están implementando y/o se implementarán en el colegio por el hecho ocurrido.
- Informar el deber de denuncia contenido en este protocolo frente a un hecho que pudiere constituir delito o que genere una grave vulneración de derechos, a través de la generación de compromisos de acciones específicas.
- Solicitar colaboración y apoyo por parte de los apoderados en la labor de resguardo y especialmente en lo tocante a evitar mayor victimización secundaria. También se dará cuenta que es el Coordinador de Escuela quien quedará a cargo de mantener comunicación con el apoderado, tanto para ejecutar el seguimiento de los acuerdos, así como para proveer información o coordinar acciones.

Posterior a la primera entrevista, se podrán realizar distintas entrevistas con los apoderados, debiendo siempre ser lideradas por el Coordinador de Escuela, pero nunca deberá desarrollarla sin otra persona del Implementador o de la Corporación.

Los objetivos de las entrevistas sucesivas con los apoderados siempre estarán centrados en la entrega de información suficiente para que éstos puedan hacer ejercicio de los derechos que les corresponden y, además, que cuenten con insumos suficientes para cumplir con sus obligaciones de resguardo al NNA.

#### **d) Otras medidas de resguardo propiamente tal dirigidas a los NNA involucrados**

El presente protocolo no entregará un catálogo cerrado de medidas de resguardo, sino que éstas serán evaluadas por el Coordinador de Escuela, el Coordinador Deportivo y, si así lo estimase, por la Corporación, siempre teniendo en consideración de las circunstancias particulares del caso, así como de la edad, el grado de desarrollo y madurez, así como las

circunstancias personales de los NNA involucrados en el hecho, tanto afectados como presuntos agresores.

Asimismo, en la aplicación de estas medidas deberá resguardarse el NNA y siempre deberá primar el principio de proporcionalidad, especialmente pensando en que las medidas deben tener como finalidad prevenir mayor victimización más que aumentarla y también que el fin perseguido en el caso de niños, niñas y adolescentes de resguardo y, eventualmente, pedagógico (es decir, no persiguen un fin sancionatorio).

Con todo, en el evento que el hecho tuviera ocurrencia en el establecimiento educacional del afectado o, bien, tanto el afectado como el presunto agresor concurrieren al mismo, el Coordinador de Escuelas podrá remitir un correo electrónico a la dirección de dicho establecimiento. Si fuere un hecho que requirió intervención del personal del programa, pero no correspondió hacer su denuncia, el correo electrónico dará cuenta de las circunstancias del hecho que activó el protocolo de forma general. Por otra parte, si el hecho hubiera sido denunciado a la autoridad, se deberá dar cuenta de dicha circunstancia, dando cuenta sobre la fecha de ocurrencia del hecho, la naturaleza del mismo y los NNA involucrados, sin expresar mayores detalles sobre las circunstancias específicas del mismo, solicitando que se tomen los resguardos necesarios para el bienestar del NNA afectado, sin afectar la privacidad y la reserva, tanto respecto del afectado como del eventual agresor. Sólo con autorización de alguno de los apoderados y previo requerimiento escrito del establecimiento educacional, se podrá entregar más información sobre el mismo.

#### **e) Seguimiento**

El elemento básico de las medidas de resguardo dice relación con tomar acciones que sean efectivas para el bienestar de los NNA y que permitan hacer un verdadero seguimiento al caso y un acompañamiento real a los NNA, especialmente si se adoptaron compromisos con los apoderados del NNA afectado y/o del NNA presunto agresor, en su caso.

Por lo tanto, el Coordinador de Escuela realizará seguimiento periódico de los NNA involucrados con el objetivo de garantizar protección, apoyo y resguardo. Además, citará a entrevista de apoderados (del NNA afectado y del NNA presunto agresor, en su caso) con la frecuencia que la situación amerite para dar cuenta de cómo ha estado el NNA y, asimismo, para tomar conocimiento de cómo lo ven sus apoderados o personas a cargo. En caso de que fuere necesario, asumirán compromisos recíprocos. Tanto de lo informado por los apoderados como

de los compromisos adoptados y su seguimiento, se dejará constancia por escrito y se informará al Coordinador Deportivo.

En el marco del seguimiento, cualquier cambio notorio en el comportamiento o el estado de ánimo del NNA, deberá ser puesto en conocimiento del Coordinador Deportivo, quienes evaluarán la adopción de medidas adicionales, siempre con miras al interés superior del NNA.

Se informará de las medidas de resguardo a profesores y demás personal que pueda tener incidencia en su adopción y seguimiento, sin dar mayor información que la necesaria para dichos objetivos.

En casos que el NNA hubiere quedado gravemente afectado a razón de los hechos, el Coordinador de Escuela pondrá en conocimiento de dicha circunstancia al Coordinador Deportivo, quien -con la colaboración de los estamentos de la Corporación que ésta determine- diseñará Plan de Intervención que permita prevenir, y/o reparar, en la mayor dimensión posible, el daño causado por casos situaciones de vulneración de derechos, tanto a nivel personal como grupal. El Coordinador Deportivo, a través del Coordinador de Escuela, harán seguimiento permanente al cumplimiento de este Plan de Intervención.

El Plan de Intervención podrá contemplar la adopción de un plan de compromisos con los apoderados del NNA afectado (y con los del NNA presunto agresor, en su caso); actividades que fomenten el trabajo y cuidado del equipo durante las clases de cada curso; charlas a apoderados y/o NNA realizadas por el Implementador, la Corporación o aliados estratégicos de ésta; jornadas especiales de trabajo o de capacitación al personal del Implementador, sugerir a los padres la derivación del NNA a un profesional de la salud mental, entre otras.

**f) Medidas adicionales a tomar cuando existan adultos del programa involucrados en los hechos**

Si se verifica un caso de un delito o vulneración de derechos de un adulto del programa hacia uno o más NNA, dada la gravedad que revisten estos hechos producto de la asimetría existente entre los involucrados, la Corporación podrá mandar al implementador la realización de ajustes en su proceder, el que tomará medidas protectoras destinadas a resguardar la integridad de los NNA, según la gravedad del caso.

Con todo, tratándose de profesores o cualquier persona que interactúe directamente con NNA, habiendo indicios de la ocurrencia de un delito o una grave vulneración de derechos en que éste

sea el responsable, se le apartará de toda función que importe la interacción directa con NNA, hasta que se tenga evidencia de no ser responsable, sin perjuicio de las decisiones que la Corporación o el Implementador puedan tomar para el buen funcionamiento del programa o para la seguridad y sana convivencia en éste. Por el contrario, si no existiera duda alguna de la ausencia de responsabilidad del adulto, el Coordinador de Escuela coordinará una reunión entre éste y los apoderados del NNA, en la que también participará él, a efectos de que se pueda despejar cualquier duda o conflicto que exista entre los apoderados y el adulto. Con todo, no se deberá forzar o presionar la realización de esta reunión, bastando intentar su ocurrencia.

Entre otras medidas reparativas, de resguardo y protección se contemplan: reasignación del adulto involucrado; disculpas formales del adulto a los apoderados (y, eventualmente, al estudiante); cambio de curso del estudiante, siempre con acuerdo con la familia.

La responsabilidad del adulto desde el punto de vista del programa se tomará de conformidad a las cláusulas del contrato entre la Corporación y el Implementador, así como por las disposiciones que contemple el contrato de trabajo del adulto agresor.

Con todo, la Corporación podrá exigir la no participación del adulto en cualquier actividad o acción relacionada con el programa y, en el caso que éste se encontrare participando en una, podrá asimismo instruirle directamente que se retire o hacerlo a través de la jefatura del implementador. El incumplimiento de este mandato podrá constituir causal grave de incumplimiento del contrato entre la Corporación y el Implementador.

#### **g) Deberes de reserva de la información**

Sin perjuicio de lo ya expuesto sobre deberes de resguardo y las medidas destinadas a resguardar la privacidad y reserva de la identidad de los NNA afectados y a los posibles responsables, a toda persona sea funcionario del Implementador, de la Corporación o un tercero relacionado que tome conocimiento o relacione con algún hecho al que le sea aplicable, total o parcialmente, este protocolo, deberá sujetarse fielmente al principio "Privacidad, confidencialidad y reserva" y, en tal sentido, tendrá la prohibición de comentar o compartir cualquier tipo de información, antecedente u opinión con persona alguna que sea de aquellos que sí deban conocer de estos hechos conforme el procedimiento dispuesto en este protocolo, sea sobre el hecho en sí mismo, sobre sus antecedentes o sobre las acciones desplegadas.

Lo anterior, naturalmente, no aplica respecto del cumplimiento de los deberes de información de los apoderados o adultos responsables.

Queda especialmente prohibido para todos los trabajadores de las Escuelas Deportivas hacer cualquier referencia, explícita o implícita, directa o indirecta, en foros abiertos, redes sociales o cualquier medio de comunicación masivo, tanto del hecho en sí mismo, de los antecedentes del caso, de las medidas tomadas y cualquier tipo de opinión que se relacione con el caso.

## ANEXOS

### **ANEXO 1: ACTA DE REGISTRO**

Fecha: \_\_/ \_\_/ \_\_\_\_  
\_\_\_\_(DD/

MM/AAAA) Hora:

Lugar de reunión:

Motivo de la reunión:

1. Informar a los apoderados/adultos responsables del menor implicado que con fecha X del mes X las organizaciones a cargo de la implementación de las Escuelas Deportivas de la Corporación Desarrollo Choshuenco tomaron conocimiento de una situación que podía constituir una vulneración grave de derechos del niño, y que, de acuerdo a los protocolos internos, se presentó esta información ante las autoridades competentes, en este caso el XX (indicador centro).
2. Asegurar que la autoridad competente determinará la naturaleza de los hechos y tomará las decisiones que según nuestra normativa legal corresponda.
3. Informar número de causa, en caso que sea solicitado.

Compromisos asumidos:

---

---

---

---

---

---

Nombre y firma asistentes Escuelas Deportivas:

Nombre: \_\_\_\_\_ Firma:

Nombre: \_\_\_\_\_ Firma:

Nombre: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

Nombre y firma asistentes apoderados/adultos responsables:

Nombre: _____	Firma: _____	Nombre: _____
_____	Firma: _____	Nombre: _____
_____	Firma: _____	Nombre: _____
_____	Firma: _____	



## ANEXO 2: FORMATO DE DENUNCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS ANTE TRIBUNALES DE FAMILIA

EN LO PRINCIPAL: INTERPONE DENUNCIA POR POSIBLE VULNERACIÓN DE DERECHOS; PRIMER OTROSÍ: COMPETENCIA; SEGUNDO OTROSÍ: ACOMPAÑA DOCUMENTOS; TERCER OTROSÍ: FORMA DE NOTIFICACIÓN.

**SR.(A) JUEZ(A) DE FAMILIA**

**CENTRO DE MEDIDAS CAUTELARES DE SANTIAGO**

(**NOMBRE DE DENUNCIANTE**), cédula de identidad N° (**XX.XXX.XXX-X**), en su calidad de (**cargo que oficia y nombre de institución**), ambos domiciliados en (**dirección de la institución en que trabaja**), ciudad de Santiago a US. respetuosamente, digo:

Que, dando cumplimiento a lo previsto en el título IV y las demás normas pertinentes de la ley N° 19.968, que crea los Tribunales de Familia, vengo en denunciar y, con ello, poner en su conocimiento una posible situación de vulneración de derechos que podría ser constitutiva de (**tipo de vulneración de derechos**), del cual sería víctima el menor de (**edad**) años de edad **NOMBRE DEL NNA**, (en adelante **INICIALES**), cédula nacional de identidad N° **XX.XXX.XX-X**, fecha de nacimiento **XX de XXXX de XXXX** (si se tiene), domiciliado en calle (**dirección que se tenga registrada del NNA**) y que, de conformidad a la develación recibida, sería causada por (**individualizar con los mismos datos y eventual vínculo al o los perpetradores, si existiera relato o antecedentes a la fecha de la denuncia**), todo lo anterior según los antecedentes que a continuación paso a explicar:

(**Relato del hecho, que debe indicar la forma en que se toma conocimiento de los hechos, integrando la fuente de información de la posible vulneración y sin hacer inferencias, es decir, basarse en los hechos, en lo que se escuchó y en lo que se vio**).

Quisiera hacer presente que, según hemos tomado conocimiento, esta no sería la primera denuncia que conocería el Sistema de Justicia nacional sobre hechos que podrían constituir (**tipo de maltrato**) que

tendría como víctima a **(iniciales del NNA)**, toda vez que **(ingresar datos sobre denuncias anteriores sobre hechos distintos, incluyendo el número de causa, si se tuviere)**<sup>3</sup>.

Finalmente, hago presente que de acuerdo con los antecedentes que contamos actualmente, no es de conocimiento de nuestra parte que ya se haya interpuesto una denuncia, sea en sede penal o ante Vuestra Magistratura por los hechos descritos en esta presentación<sup>4</sup>.

POR TANTO, PIDO A US. tener por interpuesta denuncia por una posible situación de vulneración de derechos que podría ser constitutiva de **(tipo de maltrato)**, a efectos que tome conocimiento de ella y pueda adoptar los procedimientos que en derecho US. estime pertinentes.

PRIMER OTROSÍ: SOLICITO A US., tener presente que, de conformidad al párrafo 4° del Título IV de la ley N° 19.968, y como es de su conocimiento, aquellos casos en que la conducta denunciada fuere cometida por un menor de catorce años, los Tribunales con Competencia en lo Penal no son competentes para el conocimiento del hecho, siendo la Magistratura de Familia aquella que debe seguir el procedimiento tanto respecto de la vulneración de derechos, como de una eventual conducta infraccional del presunto agresor.

Sin perjuicio de lo anterior, si en el mérito de las acciones que US. tomare conocimiento de la participación de adolescentes o adultos en la comisión de este u otros hechos que pudieren revestir los caracteres de delito, desde ya ROGAMOS A US., poner dichos antecedentes en conocimiento del Ministerio Público, institución ante la cual, desde ya, nos manifestamos con absoluta voluntad de cooperación y colaboración.

SEGUNDO OTROSÍ: PIDO A US., tener por acompañados los siguientes documentos:

- a) *(Antecedentes sobre otros casos o denuncias)*
- b) *(Antecedentes sobre denuncia interpuesta en este caso)*

---

<sup>3</sup> Si no hay constancia de hechos o denuncias anteriores, este párrafo hay que borrarlo.

<sup>4</sup> Dependiendo de cuál sea el caso, hay que adecuar este párrafo. Si se tuviera conocimiento de que se denunciaron antes, hay que agregar toda la información, incluyendo denunciante, ante quién se habría hecho la denuncia, quién la está conociendo, fecha (aunque sea aproximada) y todo dato que permita individualizar la causa. Obviamente, según la información que se tenga. Si la información es precaria, entonces, debiese agregarse algo así como “se ignoran más antecedentes”.

- c) *(Registros, actas o antecedentes del presente caso que se puedan acompañar a una denuncia escrita)*

TERCER OTROSÍ: SÍRVASE US., tener presente como forma de notificación o comunicación, en el evento que US. requiriere de cualquier información adicional, el correo electrónico (**casilla de correo electrónico**).

**Agregar firma impresa o firma electrónica avanzada.**

### ANEXO 3: PASOS PARA PRESENTAR LA DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS A TRAVÉS DE LA PÁGINA WEB DEL PODER JUDICIAL

Antes de realizar los pasos que a continuación se describen, se debe redactar la denuncia por vulneración de derechos de conformidad al Anexo N°2, transformando el archivo a formato PDF. Si no se cuenta con firma electrónica avanzada, el documento debe ser firmado manualmente antes de transformar el archivo a formato PDF.

**Paso 1:** En <http://www.pjud.cl> y hacer click en "Ingreso de causas y escritos" con Clave Única.



**Paso 2:** Ingresar con la Clave Única a “Ingresar Demandas/Recurso”



**Paso 3:** En la siguiente ventana, seleccionar de los menús desplegables las siguientes opciones:

1. Ingreso de Demandas/Recursos
  - a. Competencia: seleccionar “Familia”.
  - b. Corte: seleccionar “C.A. de (Región que corresponda)”.
  - c. Tribunal: seleccionar el Tribunal competente según territorio (en el caso de la Región Metropolitana, seleccionar “Centro de Medidas Cautelares”).
2. Ingreso de Demanda
  - a. Procedimiento: “Protección”.
  - b. Forma Inicio: "Requerimiento".
  - c. Materia: "Vulneración de derechos".
  - d. Hacer click en “Agregar”.

**PODER JUDICIAL**  
REPÚBLICA DE CHILE

▶ Trámite Fácil  
▶ Mantenedor  
▶ Ingresar Demanda/Recurso  
▶ Ingresar Escrito  
▶ Ingresar Contesta Oficio  
▶ Bandeja Demandas/Recursos  
▶ Bandeja Escrito  
▶ Indicadores

Informativo:  
A contar del 08 de  
septiembre de 2024, la

**INGRESO DE DEMANDAS / RECURSOS**

Competencia: Familia  
Corte: C.A. de Santiago  
Tribunal: Centro de Medidas Caut...  
Dingido a: [Redacted]

Fijar Datos

**INGRESO DE DEMANDA**

Procedimiento: Protección  
Forma Inicio: Requerimiento  
Materia: 19999, Vulneración de Derechos

Agregar

**Paso 4:** Tras hacer click en “Agregar” se debe llenar la información de “Litigantes” (más abajo en la misma página, incorporando la información del requirente (denunciante), víctima y denunciado (permite agregar como denunciado "NN"). Cada vez que se ingrese la información de un litigante, se debe hacer click en “Agregar Litigante”; una vez hecho aquello con todos los anteriormente mencionados, se debe hacer click en “Ingresar”.

Demanda/Recurso

▶ Ingresar Escrito  
▶ Ingresar Contesta Oficio  
▶ Bandeja Demandas/Recursos  
▶ Bandeja Escrito  
▶ Indicadores

Informativo:  
A contar del 08 de  
septiembre de 2024, la

**LITIGANTES**

Tipo Sujeto (\*): Seleccione...  
Rut. (\*): Sin Rut.  
Tipo Persona (\*): Seleccione...

CAJ

Fijar Datos

Limpiar Datos Litigante Agregar Litigante Ingresar

**Paso 5:** En el cuadro de la izquierda “Adjuntar demanda” se debe incluir el documento PDF con el texto de la denuncia. En el cuadro de la derecha “Adjuntar documentos” se debe incluir todo antecedente relevante que deba acompañarse (y que haya sido individualizado en el “segundo otrosí” del modelo de denuncia del Anexo N° 2). Concluido aquello se debe hacer click en “Cerrar y continuar”.

**Adjuntar Archivo**

Documento también se puede adjuntar desde la Bandeja de **Demandas/Recursos**.  
Solo se pueden incorporar documentos en formato PDF y cada uno debe ingresarse en archivos separados.

Espacio Disponible: 30.00 MB

Peso máximo por archivo PDF es de: **Máximo(10 MB)**

Peso máximo en el total de archivos es de: **Máximo(30 MB)**

**ADJUNTAR DEMANDA**

Referencia.(\*)

**Adjuntar**

**ADJUNTAR DOCUMENTOS**

Referencia.(\*)

Original Papel **Adjuntar**

**Cerrar y Continuar**

**Paso 6:** Terminado ese trámite dirigirse a la "Bandeja Demandas/Recursos" del menú de la izquierda.

**Oficina Judicial Virtual** DIEGO IGNACIO IZQUIERDO CORONEL  
Perfil: Abogado

1 Selección Trámite

Selección Casos

Completar Formulario

Adjuntar Documentos

Guardar y Enviar

**Siguiente**

Seleccione el trámite que desee efectuar haciendo click en la casilla correspondiente. Luego lea la descripción junto con los requisitos y presione el botón "Ingresar" ubicado al final de la ventana desplegada.

**Filtrar trámite por:**

TODAS

FAMILIA

TRABAJO

JUSTICIA

LABORAL

CONSUMO

CONTENCIOSO

INFORMACIÓN

OTROS

Nombre del trámite:

**Paso 7:** Seleccionar en competencia "Familia", luego hacer click en el box y seleccionar "Enviar Poder Judicial". Con esto la denuncia por vulneración de derechos habrá sido presentada.



**BANDEJA DE DEMANDAS**

Fecha Desde: [Redacted] Fecha Hasta: [Redacted] Competencia: Familia Tribunal: Todos

Consultar Demandas Limpiar


Demandas No Enviadas Demandas Por Firmar Demandas Pendientes Demandas Enviadas

Seleccionar Todo Eliminar Demandas Exportar a Excel Especificar Firmantes **Enviar Poder Judicial**

[Redacted] Centro de Medidas Cautelares Vulneración de Derechos [Redacted]

Mostrar 25 Registros

**Paso 8:** Para tener un documento que acredite la presentación de la denuncia, se debe ir a la pestaña "Demandas enviadas" y generar el certificado de presentación de la denuncia. Este certificado deberá ser guardado como respaldo e incorporado al expediente respectivo.



Escritos No Enviados Escritos Por Firmar Escritos Pendientes **Escritos Enviados**

Exportar Excel

[Redacted]

Mostrar 25 Registros