

	CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ENAC	Secretaría General
	Protocolo contra el Acoso Sexual, la Violencia y Discriminación de Género	Versión: 12 / 09 / 2022

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Título I: Compromiso institucional

En consonancia con su proyecto educativo e institucional, abocado a formar estudiantes en un sentido integral, conforme a valores de inspiración cristiana, y promover espacios laborales y académicos en los que prime la sana convivencia y el respeto a la dignidad de la persona, la empatía y la consideración en el trato con el otro, el CFT ENAC asume los siguientes compromisos:

- a) Promover un ambiente laboral, académico y estudiantil donde se excluya todo trato prepotente, abusivo, irrespetuoso o discriminatorio entre los miembros de su comunidad y demás destinatarios de este protocolo.
- b) Implementar acciones tendientes a sensibilizar y capacitar a todos sus estamentos en materias de perspectiva de género y diversidad.
- c) Promover que las condiciones de trabajo o de estudio no impliquen discriminaciones en materias de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.
- d) Difundir entre los miembros de su comunidad y demás destinatarios de este protocolo lo que se entiende por acoso sexual, violencia y discriminación de género, incluyendo el procedimiento de denuncia por conductas vulneratorias.

Título II: Disposiciones generales

1. Objeto

El protocolo tiene por objeto regular el procedimiento a seguir en caso que se produzcan conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género (en adelante, también AVD) entre los miembros de la comunidad CFT ENAC y demás destinatarios del presente instrumento; así como promover los

principios y valores por los que se debe guiar una sana convivencia, reforzando el respeto y reconocimiento a la dignidad y diversidad de las personas.

Sin perjuicio de lo anterior, este procedimiento no obsta a la interposición de las denuncias que eventualmente sea necesario realizar ante la autoridad competente, cuando las conductas respectivas revistan el carácter de crimen o simple delito, en conformidad a lo establecido en el artículo 175° del Código Procesal Penal.

2. Ámbito de aplicación

2.1. Quedan afectos al presente protocolo todos los estamentos de la comunidad CFT ENAC, incluyéndose, entre otros, a estudiantes, docentes, administrativos y miembros de la Junta Directiva.

Con todo, tratándose de conductas de acoso sexual laboral que se produzcan entre trabajadores de la institución, se aplicará el procedimiento que al efecto contempla el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la institución.

Por su parte, aquellas personas que no formen parte de la comunidad CFT ENAC, pero presten servicios o desarrollen actividades en calidad de contratistas, subcontratistas o en condiciones análogas, se encontrarán sujetas a las sanciones o medidas que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con la institución, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal sobre los hechos que los involucren y de las medidas cautelares que se adopten a favor de las víctimas de las conductas tratadas en el presente documento.

2.2. Las disposiciones contenidas en el presente protocolo son extensivas a las conductas realizadas en cualesquiera de las dependencias del CFT ENAC o bien fuera de ellas, cuando ellas se produzcan en el marco de actividades convocadas o desarrolladas por la institución, sean éstas de naturaleza académica, laboral o extraprogramática.

Asimismo, se aplicará a las conductas realizadas en los recintos o dependencias de campos clínicos o lugares de prácticas, que infrinjan el presente instrumento, requiriéndose para ello la firma de toma de conocimiento de éste.

Excepcionalmente, se aplicará a actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes cuando intervengan, como víctimas y responsables, estudiantes de la institución y las situaciones o hechos aludidos afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos del CFT ENAC, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil u humillante en él.

3. Principios orientadores

3.1. Diligencia y celeridad

Tanto la investigación como la dictación de la resolución deben realizarse con celeridad y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en un plazo razonable con resguardo de las garantías debidas.

3.2. Respeto y protección a las personas

Los intervinientes procederán con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas involucradas.

Las actuaciones y diligencias a que den lugar las denuncias presentadas se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las partes, no pudiendo ninguna de las personas involucradas ser objeto de malos tratos como consecuencia de la activación de este protocolo.

3.3. Confidencialidad

Se respetará la confidencialidad de la información recabada durante la recepción y tramitación de la denuncia, en especial respecto de la identidad de las personas denunciantes, denunciadas, afectadas y testigos, siendo de carácter reservado para terceros ajenos a la investigación.

Las personas que intervengan en el presente protocolo tienen prohibido filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario que diga relación con alguna de las personas involucradas y/o las etapas que contempla este procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, Secretaría General llevará un registro estadístico, completo y confidencial, donde se consignarán y archivarán las denuncias recibidas y sus eventuales sanciones.

Excepcionalmente, se eximirá a las personas intervinientes de su deber de reserva en caso que exista requerimiento judicial del Ministerio Público o bien de otros órganos gubernamentales competentes.

3.4. Imparcialidad

Los cargos designados para la investigación y resolución de las denuncias deberán mantener una conducta imparcial y objetiva, adecuando su actuar a la normativa legal y reglamentaria vigente y evitando incurrir en juicios de valor, sesgos o comportamientos estigmatizantes.

En el evento que uno de los cargos designados presente un conflicto de interés, éste deberá ser informado, pudiendo la persona implicada quedar inhabilitada para participar en el proceso de investigación y resolución.

3.5. Debido proceso

Durante la tramitación del protocolo, se deberá velar por el cumplimiento y resguardo de principios procedimentales mínimos a favor de denunciantes y denunciados, como lo son el derecho a ser notificado; conocer los cargos aducidos; ser oído y presentar sus descargos; aportar pruebas o

antecedentes; tener acceso a las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 19.628; conocer la resolución que se pronuncie y solicitar su revisión, si lo estima pertinente.

3.6. Prohibición de coacciones

Se velará por que no se produzcan actos intimidatorios o coacciones tendientes a evitar o entorpecer el procedimiento, tanto respecto de la persona afectada, su familia o cercanos, o demás personas que participen en las investigaciones que resulten de la aplicación de este protocolo.

En caso de denunciarse la ocurrencia de los hechos aludidos en el párrafo anterior, ello será conocido por la Comisión de AVD en cuaderno separado del mismo proceso de investigación, y de acreditarse será constitutivo de falta grave.

3.7. Prevención de la revictimización

Se deberá evitar la reiteración innecesaria de los hechos ante la víctima, mediante el empleo de entrevista videograbada, denuncia escrita única u otro medio afín.

Título III: Marco conceptual

4. Definiciones fundamentales

Acoso sexual: cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra su dignidad, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento, con independencia de si tal comportamiento es aislado o reiterado.

Violencia de género: cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos o libertades fundamentales.

Género: Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos construidos social y culturalmente en torno a cada sexo, que cada comunidad en particular reconoce en base a las diferencias biológicas.

Identidad de género: Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

Expresión de género: la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos.

5. Ejemplos de prácticas constitutivas

Con el fin de visibilizar y prevenir la ocurrencia de este tipo de conductas, a continuación se detallan, sin pretensiones de exhaustividad, algunas de las manifestaciones mediante las cuales puede producirse el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior:

- 5.1. Promesa de trato preferencial, explícita o implícita, referida a una situación actual o futura de trabajo, de estudio o relacionada a cualquier otro ámbito de la comunidad CFT ENAC, a cambio de favores sexuales.
- 5.2. Amenaza, explícita o implícita, de menoscabo a la situación actual o futura de trabajo, de estudio o referida a cualquier otro ámbito de la comunidad CFT ENAC, ante la negativa o rechazo de un requerimiento de carácter sexual o bien a causa de la identidad o expresión de género, sexo o orientación sexual de la persona.
- 5.3. Aplicar criterios de evaluación que impliquen la imposición de una determinada posición en materias de identidad o expresión de género, sexo u orientación sexual.
- 5.4. Realización, por cualquier medio, de comentarios, preguntas, gestos o burlas que resulten vejatorios, relativos a la apariencia personal, identidad o expresión de género, sexo u orientación sexual.
- 5.5. Uso de figuras, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual que resulte vejatorio para la identidad o expresión de género de una o más personas.
- 5.6. Publicar en redes sociales o en medios digitales propios de la comunidad CFT ENAC, comentarios, fotografías u otro tipo de materiales de carácter sexual, que resulten discriminatorios o violentos en contra de una persona de la comunidad CFT ENAC.
- 5.7. Acorrallar o buscar deliberadamente quedarse a solas con alguien de manera no consentida o resistida, creando un entorno intimidante o molesto.
- 5.8. Impedir llevar una vestimenta o uniforme acorde a la expresión de género del afectado cuando ello fuere posible.
- 5.9. Difundir material de carácter privado de la presunta víctima que afecte su honra, independiente de la naturaleza o soporte de éste.

Título IV: Medidas de prevención y acompañamiento

6. Difusión del protocolo

Los miembros de la comunidad CFT ENAC y demás destinatarios del protocolo deben ser informados de la existencia y contenido del mismo.

La difusión del presente protocolo se debe realizar mediante instancias y documentos divulgativos que aseguren la accesibilidad y socialización de la información en él contenida, además de contar con un lugar destacado en el sitio web de la institución.

7. Medidas de prevención de conductas vulneratorias

Con miras a prevenir la ocurrencia de conductas vulneratorias al interior de nuestra comunidad educativa, la institución efectuará las siguientes actividades:

- a) Sensibilización y difusión periódica de información relativa a materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- b) Realización de capacitaciones, talleres o cursos de formación con perspectiva de género sobre las materias a que se refiere el presente protocolo.
- c) Realización de estudios de carácter general sobre instancias o situaciones de riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género, a través de encuestas u otras instancias consultivas a la comunidad.

8. Medidas de acompañamiento y protección

Competerá al CFT ENAC, a través de la Dirección de Personas, la Dirección de Permanencia Estudiantil o Secretaría General, según corresponda, poner a disposición de la víctima, las medidas de acompañamiento y orientación que resulten pertinentes, como pueden ser, entre otras, los servicios de psicoterapia, asistencia psicológica, apoyo médico y/o asesoría u orientación legal, cuando procedan, los que se podrán externalizar o no. Además, se podrán adoptar por la institución medidas administrativas tendientes a proteger a la víctima.

La aplicación de las medidas indicadas estará sujeta en todo momento al consentimiento de la víctima y se podrá prolongar durante toda la tramitación del proceso referido en el presente instrumento, pudiendo incluso extenderse con posterioridad a éste.

En caso de externalizarse, se dará preferencia a los convenios vigentes que el CFT ENAC haya celebrado con aquellas entidades que resulten idóneas para prestar los servicios que se requieran.

Título V: Procedimiento

9. Denuncia

Cualquier miembro de la comunidad CFT ENAC que sea afectado por una conducta de las indicadas en el presente protocolo, podrá hacer la denuncia respectiva, habida la cual se procederá a examinar su admisibilidad.

La denuncia se realizará en forma escrita, a través de formulario completado por la persona denunciante, el que deberá ser enviado a denunciasavd@enac.cl.

Sólo se aceptarán aquellas denuncias que hayan sido remitidas desde correos electrónicos institucionales.

El formulario de denuncia estará disponible en la página web de ENAC.

[\(Hacer click para descargar formulario\)](#)

9.1 Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener:

- a) Los nombres, apellidos y número de cédula de identidad del denunciante, y su condición de estudiante, docente, administrativo o miembro de la Junta Directiva.
- b) La individualización del denunciado, y su condición de estudiante, docente, administrativo o miembro de la Junta Directiva.
- c) La descripción de los hechos materia de la denuncia, indicando en lo posible fechas, lugares, horas y demás información que fuere necesaria para establecer las circunstancias en que habrían ocurrido el o los hechos constitutivos de la denuncia.
- d) La individualización de los testigos que prestarán testimonio y/o la indicación de los medios con que se respalda la acusación.
- e) Medio de notificación de preferencia.
- f) Fecha de la denuncia.

10. Actividad de la autoridad receptora frente a la denuncia

Recibida la denuncia, dentro del plazo de cinco días, Secretaría General realizará un examen de admisibilidad de los antecedentes entregados, con base al cual dispondrá, mediante resolución fundada, ya sea acoger la denuncia a tramitación, desestimarla, evaluar una salida alternativa, o bien remitirla a las autoridades cuando ellas revistan el carácter de crimen o simple delito.

10.1. Atendido el tenor de los hechos denunciados, Secretaría General podrá evaluar con las personas involucradas, por separado, la posibilidad de acordar una salida alternativa, la que requerirá del consentimiento de los involucrados.

De llegarse a un acuerdo, los denunciantes y denunciados deberán firmar un protocolo de compromisos y/o de diligente reparación del mal causado, que permanecerá en custodia de Secretaría

General, incorporándose al Registro de AVD, para el monitoreo y fiscalización de su cumplimiento, debiendo además dejarse constancia del mismo en la carpeta personal o expediente académico de las personas involucradas.

10.2. En el caso que la denuncia sea acogida a tramitación, dicha resolución deberá constar por escrito y/o por un medio electrónico idóneo, deberá contener un resumen de los hechos que dan origen a la investigación, y deberá designar el Investigador a cargo de la misma.

11. Notificaciones

Las notificaciones que se realicen en el proceso deberán hacerse a través del correo electrónico institucional y/o personal que se haya proveído a esta casa de estudios, adjuntando una copia de la respectiva resolución.

La notificación de la resolución final se realizará personalmente o bien mediante envío de carta certificada al domicilio de los involucrados.

Será válida, asimismo, la notificación tácita, la que se produce en los casos en que, pese a no haber mediado la notificación personal, correo electrónico o carta certificada, el afectado toma conocimiento de la resolución, hecho que deberá evidenciarse de manera inequívoca de sus actuaciones.

12. Proceso de investigación

12.1. Una vez dictada la resolución de inicio, ésta será notificada al Investigador, a fin de que acepte el cargo vía correo institucional.

En el mismo correo de aceptación, el Investigador podrá designar a un colaborador para que se desempeñe como actuario o ministro de fe, a fin de que preste su colaboración en la sustanciación de la investigación y/o en la ejecución de una o más de las diligencias o actuaciones que se estimen necesarias.

Además, cuando la situación así lo amerite, habida consideración de los antecedentes iniciales de que disponga, podrá decretar medidas cautelares, tales como la prohibición de contacto, la restricción de acceder o utilizar determinadas dependencias institucionales, el cambio del lugar de práctica, etcétera.

12.2. Como primera diligencia, el Investigador citará a prestar declaración al denunciante, ya sea mediante entrevista videograbada o por otros medios que se estimen idóneos, para que éste ratifique los hechos, los desestime o modifique, y acompañe los testigos y medios de prueba que estime pertinentes.

12.3. Prestada la declaración precedente, el Investigador citará a prestar declaración indagatoria al denunciado, haciéndole entrega de copia íntegra de la denuncia, resolución de inicio de investigación e indicándole que podrá acompañar los medios de prueba que estime pertinentes.

La contestación a la denuncia también podrá efectuarse por escrito. En cuyo caso, deberá hacer entrega de copia firmada de tal contestación.

12.4. El Investigador tiene amplias facultades para esclarecer los hechos, pudiendo citar a cualquier miembro de la comunidad CFT ENAC a declarar, estando obligados a comparecer.

La competencia del Investigador no se limitará, necesariamente, a los términos de la resolución de inicio. Así, si durante la investigación aparecieran nuevos hechos que puedan ser imputados al denunciado, éstos serán sustanciados en cuaderno separado y deberán ser puestos en su conocimiento a fin de que, dentro del plazo que le fije el Investigador, pueda formular sus descargos, ya sea mediante entrevista videograbada o por otros medios que se estimen idóneos.

En caso que los nuevos hechos así lo ameriten, podrá dictar las medidas cautelares aludidas en el número 12.1.

12.5. De todas las actuaciones realizadas se dejará constancia escrita y/o por medio electrónico idóneo. Las actas y demás antecedentes de la investigación se mantendrán en estricta reserva.

12.6. El desistimiento de la denuncia por parte de la presunta víctima pondrá término al procedimiento establecido en el presente instrumento, a menos que el Investigador califique de graves los hechos denunciados.

12.7. Una vez terminada la investigación, la cual no excederá de un plazo de 30 días contados desde la resolución de admisibilidad, prorrogable por circunstancias calificadas, el Investigador emitirá su informe, el que deberá contener:

- La fecha de su emisión.
- La identificación de las partes involucradas.
- Las descripciones de los hechos presentadas.
- De proceder, las medidas cautelares adoptadas.
- La prueba recibida, la que apreciara en conciencia.
- Las conclusiones a que llegue conforme al mérito de los antecedentes reunidos.
- Las medidas sugeridas a la Comisión de AVD, las que podrán consistir en la dictación de sobreseimiento o formulación de cargos.

12.8. De la revisión del informe y el expediente de investigación, la Comisión de AVD, compuesta por un representante de la Dirección de Personas, de la Dirección de Formación Personal e Identidad y de Secretaría General, decidirá dictar:

a) El sobreseimiento, en cuyo caso serán remitidos los antecedentes al Investigador, para que notifique a las partes de dicha resolución, procediendo la instancia de revisión que se contempla en el número 14.

b) La formulación de cargos, en cuyo caso serán remitidos los antecedentes al Investigador, quien notificará a las partes, teniendo desde esta fecha el denunciado 5 días para acompañar todos los medios de prueba que estime pertinentes en defensa de los hechos contenidos en el expediente, al cual tendrá en esta instancia acceso.

12.9. Transcurrido el plazo anterior, el Investigador tendrá 3 días para mantener, completar o rectificar su Informe en base a los descargos realizados por el denunciado, conforme a la letra b) del punto 12.8. Si los descargos presentados no logran desacreditar las infracciones, deberá sugerir las sanciones a aplicar, en concordancia con los hechos precisos que se le imputan y las obligaciones que fueron vulneradas.

13. El Investigador enviará el expediente y el Informe final a la Comisión de AVD, la cual, teniendo en cuenta los informes evacuados, podrá resolver en conciencia el sobreseimiento, las sanciones recomendadas o, incluso, modificar las mismas, fundadamente.

14. Notificadas las partes denunciante y denunciada de lo resuelto por la Comisión de AVD, tendrán un plazo de 3 días contados desde la fecha de notificación para solicitar la revisión al Comité de Rectoría. La parte que quiera ejercer este derecho, deberá realizarlo mediante presentación escrita y fundada, en las dependencias de Secretaría General.

El Comité de Rectoría tendrá un plazo de 10 días para resolver en conciencia la apelación presentada, contado desde su recepción por Secretaría General.

Título VI: Sanciones

15. Catálogo de sanciones

15.1. Si el infractor es un estudiante del CFT ENAC, las sanciones a evaluar son las siguientes:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Declaración de disculpas públicas, a solicitud de la víctima.
- c) Suspensión disciplinaria durante el semestre.
- d) Suspensión disciplinaria por uno o dos semestres académicos.
- e) Pérdida o imposibilidad de acceder a becas, tutorías y otros reconocimientos o beneficios otorgados por la institución.
- f) Expulsión y cancelación de la matrícula, a contar de la fecha de la resolución.

15.2. Si el denunciante es un miembro de la comunidad CFT ENAC que no cuenta con contrato de trabajo y el infractor es un trabajador de la institución, se debe evaluar:

La aplicación de una de las sanciones establecidas ya sea en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, o bien en la Ley N° 21.369, tales como la suspensión temporal en el ejercicio de ciertas

funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios y la pérdida de distinciones honoríficas.

La determinación de la sanción a aplicar se debe efectuar de manera armónica con los principios generales del derecho laboral.

15.3. Si el infractor es un colaborador con contrato a honorarios, se debe evaluar:

- a) Término del contrato por incumplimiento de obligaciones contenidas en él.
- b) Demás sanciones consignadas en el contrato.

15.4. Si el infractor es personal de una empresa o institución externa, se deben evaluar:

- a) Las sanciones o medidas que contemplen los respectivos contratos o convenios con la empresa o institución en cuestión.
- b) Amonestación escrita al representante legal de la empresa o institución.
- c) Término anticipado del contrato de prestación de servicios o convenio.

16. Medidas de reparación

Se podrá acordar entre el responsable y la víctima, la entrega de disculpas, privadas o públicas, como una vía de reparar el mal causado. Además, la institución podrá adoptar acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta las retome de manera similar a su situación original.

17. Agravantes

A efectos de determinar la sanción a aplicar por las conductas objeto de este Protocolo, se considerarán como circunstancias agravantes las siguientes:

- La reiteración de la conducta vulneratoria.
- La reincidencia, entendiéndose por tal el haber sido sancionado previamente por prácticas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- La concertación de dos o más personas en la perpetración de las conductas vulneratorias.
- La pluralidad de sujetos afectados por conductas coétaneas de un mismo agente o grupo de agentes.
- La existencia de abuso de asimetría de poder o superioridad jerárquica entre los sujetos involucrados.
- El aprovechamiento de la vulnerabilidad de la víctima, como en caso de alteración de conciencia por uso de sustancias o situación de discapacidad.
- La minoría de edad de la víctima.

18. Atenuantes

A efectos de determinar la sanción a aplicar por las conductas objeto de este Protocolo, se considerarán como circunstancias atenuantes las siguientes:

- La existencia de irreprochable conducta anterior.
- La colaboración sustancial en el esclarecimiento de los hechos.
- La reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste se deriven.
- La autodenuncia y confesión de los hechos.

19. Registro de sanciones y salidas alternativas

Tratándose de miembros de la comunidad CFT ENAC, toda sanción o salida alternativa deberá ser consignada en la carpeta personal o expediente académico del administrativo, docente o estudiante, según corresponda, además de incorporarse en el Registro de AVD que al efecto llevará Secretaría General. El presente Registro es reservado y sólo será de uso interno.

Tratándose de personal perteneciente a entidades o empresas externas, la aplicación de una sanción deberá ser aparejada de una evaluación negativa de las instituciones indicadas, debiendo incorporarse además los antecedentes del caso en el Registro de AVD bajo custodia de Secretaría General.

Título VII: Disposiciones finales

20. Denuncias, antecedentes o declaraciones falsas

Si en cualquier etapa del proceso regulado en este protocolo, se determina que la denuncia se ha presentado con mala fe o que se han aportado antecedentes o declaraciones falsas, se podrá iniciar en contra de quien resulte responsable el procedimiento disciplinario que corresponda.

Lo anterior es sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer el afectado por las denuncias falsas o maliciosas ante los tribunales de justicia.

21. Contabilización de plazos

Para los efectos de este protocolo, los plazos se computarán teniendo en cuenta solamente los días que median entre lunes y viernes, sin considerar feriados, ya sean legales u otorgados por la institución.

22. Entrada en vigencia, revisión y actualización

El presente protocolo entrará en vigencia a contar del 12 de septiembre de 2022, debiendo ser revisado anualmente y actualizado cuando proceda.