

Términos de Referencia Modalidad de Trato directo

- I. “Elaboración de informe sobre acoso sexual y derecho administrativo”**

1. Antecedentes

En junio del año 2018 el Tribunal Pleno de la Corte Suprema aprobó a través del Acta N° 103-2018¹ el procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial Chileno. El Acta define el acoso sexual, posteriormente declara el compromiso institucional a erradicarlo y promover espacios libres de violencia de género, y finalmente fija el procedimiento para la investigación de conductas de acoso sexual.

En su artículo 3 el Acta 103 señala expresamente que su objetivo es “regular la investigación de hechos que pudieran constituir acoso sexual- respetando las garantías de las personas involucradas-, la imposición de sanciones a las personas responsables y la adopción de medidas eficientes de resguardo a la víctima y las necesarias para evitar la repetición de la conducta reprochada”. Este procedimiento complementa las normas del Código Orgánico de Tribunales en aquella parte que regula el tratamiento de las infracciones disciplinarias e introduce modificaciones al Acta N°15-2018², que regula el procedimiento para investigar la responsabilidad disciplinaria de los integrantes del Poder Judicial. Cabe destacar que desde el 16 de septiembre de 2020, contamos con una versión actualizada (que reemplaza el Acta 15-2018) conforme a los cambios aprobados por el Tribunal Pleno por resolución de fecha 04 de septiembre, que aprobó el “Autoacordado sobre procedimiento para investigar la responsabilidad disciplinaria de los integrantes del Poder Judicial” (Acta 108-2020)³.

La Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema no tiene atribuciones para dictar pronunciamientos ni definir criterios sobre la forma en que deben ser conocidas, instruidas o resueltas las denuncias de acoso sexual, cuestión que es resorte de los órganos e instancias normativamente facultados para ello. Ahora bien, el Acta 103-2018 en la parte final del inciso segundo de su artículo 13, establece lo siguiente en relación a la resolución del órgano decisor al momento de resolver la apertura de una investigación disciplinaria por una denuncia de acoso sexual: *“Asimismo, podrá consultarse a la Secretaría Técnica de igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema, por escrito, las dudas que se presenten en cuanto a temas de acoso sexual”*.

Cabe destacar que las investigaciones de acoso sexual conforme al Acta 103-2018 son investigaciones de carácter administrativo, y por lo tanto no requieren una equivalencia de las garantías y estándares aplicable a las investigaciones de índole penal. Con todo, el estudio *“Modelo de abordaje psicosocial a víctimas de acoso sexual en el Poder Judicial”*⁴ deja en evidencia que esta cuestión no es pacífica en el plano de las percepciones de los funcionarios y funcionarias integrantes del Poder Judicial, quienes con frecuencia asumen una equivalencia automática entre la investigación de un caso judicial y un proceso administrativo que puede concluir en una sanción disciplinaria. El estudio citado señala que *“Las personas entrevistadas dejan deslizar conceptos relativos a “garantía al debido proceso”, “presunción de inocencia”, entre otros, y el(a)*

¹ Aprobada el 19 de junio de 2018. Ver: http://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/103-2018_ProcedimientoAcoso%20Sexual.pdf

² Aprobada por la Corte Suprema con fecha 26 de enero de 2018. Ver: <http://secretariadegenero.pjud.cl/docs/Acta%20N%2015-2018%20RESPONSABILIDAD%20DISCIPLINARIA.PDF>

³ <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1149561>

⁴ Estudio licitado a través de mercado público, con ID 425-86-LE18, donde sólo se presentó una proponente, que no cumplió con las bases señaladas en cuanto a un trámite administrativo, por lo que a través de la Resolución Exenta 1005 del 3 de diciembre de 2018 la licitación fue declarada desierta. Como aplicaron las causales para poder contratar directamente luego de una licitación desierta, se contrató por vía directa a la consultora que había postulado a la licitación, Natalia Dembowski, que elaboró el estudio con un equipo de trabajo conformado además por Javiera Burgos y Teresa Valdés.

instructor(a) pareciera ser más bien un fiscal investigador(a), perito(a), que un administrador(a) interno(a) de sanciones disciplinarias”⁵.

La distinción entre un proceso administrativo y un proceso judicial de carácter penal toma relevancia especialmente en materia probatoria. Mientras en el proceso penal rige el estándar probatorio de “*más allá de toda duda razonable*”, no parece ser así en las investigaciones de las denuncias administrativas por acoso sexual. El Acta 103-2018 tiene un propósito de carácter administrativo y debe aplicarse como instrumento garante de la buena convivencia interna y del respeto al derecho que todas las personas tienen a trabajar en un ambiente libre de violencia y a la obligación que tiene el Poder Judicial, como ente empleador, de garantizar que esto así sea. Cuando el proceso administrativo es tratado como una investigación judicial, pareciera ser que se está limitando la posibilidad de sancionar administrativamente poniendo trabas desproporcionadas para probar el hecho en relación con la magnitud de la posible sanción⁶.

En este orden de cosas, los casos de acoso sexual “*ofrecen especiales dificultades probatorias porque la única prueba directa suele ser la declaración de la víctima, sin existir evidencias físicas, salvo si ha mediado un acto de violencia, y sin existir testigos directos, o, si lo hay, suelen ser de referencia y no se comprometen a testificar por el miedo a represalias o a sufrir, junto con la víctima, una victimización secundaria*”⁷. Sin embargo, es posible alcanzar el convencimiento ante una denuncia determinada mediante un análisis del “*contexto laboral*” y de indicios que den cuenta de actitudes inapropiadas y atentatorias a la dignidad de la persona denunciante siendo clave en el análisis, como se ha señalado, la constatación de ausencia de consentimiento y la afectación de los derechos fundamentales de las personas denunciadas.

Atendido lo indicado en los párrafos anteriores y a efectos de dar una respuesta adecuada a las solicitudes que recibimos desde las distintas jurisdicciones del país, desde la Secretaría estimamos de suma relevancia contar con un informe técnico sobre acoso sexual y derecho administrativo, analizando la normativa vigente al interior de la institución judicial que permite investigar y sancionar el acoso sexual. Lo anterior, nos permitirá desarrollar herramientas para las personas que se desempeñen como investigadoras o integren los órganos de decisión sobre las denuncias de acoso sexual al interior de la institución. En función de la normativa aprobada por la Corte Suprema, y considerando los efectos perjudiciales del acoso en la salud mental de las víctimas y en el espacio laboral, el compromiso asumido por nuestra institución a través del acta 103 y la regulación especial del procedimiento disciplinario que dicha acta contiene, es que se hace necesario, como complemento a dicha regulación, contar con un informe en derecho elaborado por una persona académica experta en derecho administrativo. Dado que el personal que integra esta unidad no posee las características citadas, se requieren los servicios de una persona académica experta en derecho administrativo, que problematice la forma en que la normativa vigente al interior de la institución judicial permite investigar y sancionar el acoso sexual y que pueda ilustrar la labor de quienes investigan y resuelven las causas de acoso sexual laboral al interior del Poder Judicial.

⁵ Estudio “Modelo de abordaje psicosocial a víctimas de acoso sexual en el Poder Judicial” P.52

⁶ Id. P.132

⁷ Lousada Arochena, José F. “La prueba de la discriminación, la lesión de derechos fundamentales y el acoso sexual y moral en el proceso laboral español”. Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, no 400, 2016, pp. 17–46. [dialnet.unirioja.es, https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5582604](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5582604)

2. Objetivos generales y específicos

Objetivo General

Elaborar un informe en derecho que problematice desde el derecho administrativo, en particular desde el derecho administrativo sancionador y desde el derecho de la función pública, la forma en que en el Poder Judicial y en otros órganos públicos se están enfrentando los procedimientos disciplinarios para investigar y sancionar el acoso sexual en Chile.

Objetivos Específicos

1. Elaborar un marco teórico sobre derecho administrativo sancionador y derecho de la función pública en relación con los procedimientos disciplinarios por denuncias de acoso sexual.
2. Desarrollar un análisis breve del marco normativo aplicable en investigaciones de acoso sexual de carácter administrativo, con énfasis en el derecho al debido proceso y la proporcionalidad de las sanciones aplicables, tanto del Poder Judicial como de otras entidades públicas nacionales que hayan regulado esta materia y por ello sean de interés para esta investigación.
3. Identificar los elementos centrales y específicos de la argumentación jurídica en materia administrativa, considerando en ella los derechos y el tratamiento de las víctimas y si existe la incorporación de la perspectiva de género en las investigaciones de los casos de acoso sexual fallados a la fecha en el Poder Judicial y en otras instituciones públicas del país que sean de interés para esta investigación.
4. Desarrollar la discusión sobre los estándares de prueba aplicables en procedimientos disciplinarios de carácter administrativo para la investigación de denuncias de acoso sexual, específicamente en lo referido a las dificultades probatorias a las que se enfrentan tanto quien tiene a cargo la investigación de la denuncia y como la propia víctima.

3. Producto Final

De las reuniones sostenidas el académico experto se encargará de elaborar actas con los principales acuerdos las que deberán ser entregadas por correo electrónico en un plazo máximo de 3 días hábiles desde la fecha de reunión. Se darán por aprobadas una vez que las partes hayan aceptado las modificaciones, si es que las hubiere.

El producto final es la realización de un informe que contenga el análisis solicitado de acuerdo a los objetivos antes señalados, el que debe ser entregado a más tardar el día 30 de noviembre de 2021. Adicionalmente, el consultor contratado deberá desarrollar dos presentaciones del informe final abordando su contenido principal y conclusiones, en instancias de trabajo y fechas a definir en conjunto con la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

4. Forma de pago de los servicios contratados

El servicio profesional será remunerado luego de la entrega y conformidad de la contraparte con el producto solicitado. El valor de los servicios profesionales se desglosa en el siguiente cuadro:

Total neto	\$ 3.540.000
Retención 11,5%	\$ 460.000
Total	\$ 4.000.000

5. Facturación

Efectuada la recepción conforme por el mandante, el profesional documentará su cobro emitiendo una factura o boleta, la que deberá ser remitida al correo electrónico ofpartes@pjud.cl indicando el nombre del proyecto y con copia a caaguirre@pjud.cl o bien entregada en dependencias de la Corporación Administrativa del Poder Judicial ubicadas en calle Mario Alvo N°1460, primer piso, Oficina de Partes.

6. Retenciones

En caso de incumplimiento de cualquiera de las obligaciones impuestas al prestador de servicios profesionales en cuanto a generación de contenidos y plazos de entrega, será causal de retención del pago correspondiente.

7. Iniciación de servicios

Los servicios se comenzarán a prestar desde que el prestador de servicios acepte la orden de compra a través del procedimiento establecido en el Portal de Contrataciones de Mercado Público.

8. Plazo para entrega de los servicios

De acuerdo a lo establecido en los Términos de Referencia este deberá entregarse el día 30 de noviembre de 2021.

9. Propiedad Intelectual del Producto

Quien preste los servicios profesionales señalados en estos términos de referencia reconoce que todos los trabajos efectuados bajo este contrato son trabajos realizados por encargo de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, siendo ésta, en consecuencia, la legítima titular de los derechos de propiedad intelectual derivados de los productos y documentos, trabajos, informes o cualquier otro documento que sea resultado del servicio que se contrata, sea que dichos archivos consten de manera digitalizada, en papel u otro medio.