

A C T A N° 103-2018

Versión actualizada del articulado conforme:

- Cambios aprobados por el Pleno de la Corte Suprema por resolución de **4 de septiembre de 2020 en AD 380-2020**, que aprueba el Autoacordado sobre procedimiento para investigar la responsabilidad disciplinaria de los integrantes del poder judicial (Acta 108-2020, publicada en el Diario Oficial el 16 de septiembre de 2020).
- Modificación al artículo 17 incorporada por resolución del Pleno de la Corte Suprema de **4 de abril de 2024 en AD-921-2022**

* **Adicionalmente esta versión no oficial incluye en un cuadro a la derecha del texto, las modificaciones al procedimiento introducidas por resolución del Pleno de la Corte Suprema de 29 de julio de 2024 en AD- 160-2024 que adecua la regulación del Poder Judicial en materia de Procedimientos de investigación y sanción del acoso laboral y sexual, a lo establecido en la Ley N° 21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.**

Esta versión no oficial se emite por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema, a fin de facilitar la observación de los cambios incorporados al Acta 103-2018, los cuales se destacan con un **color diferente** al del resto del texto.

AUTO ACORDADO QUE FIJA EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y TRATAMIENTO Y DEL ACOSO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL CHILENO

TEXTO NO OFICIAL ACTA 103-2018	Modificaciones AD-160-2024, 29.7.2024
<p>I. Concepto</p> <p>Artículo 1°. Concepto de Acoso Sexual. El acoso sexual es una manifestación de violencia de género, contraria a la dignidad humana y al rol que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Se entiende por acoso sexual el que una persona realice por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) uno o más requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, que tienen el efecto de amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o generan un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo. Dichas conductas podrán consistir, entre otras, en las que se enumeran a continuación, las que podrán tener lugar dentro o fuera del lugar de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Gestos y piropos lascivos.b) Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación, con intenciones sexuales.c) Presiones para aceptar obsequios y/o invitaciones a salir.d) Acercamientos o contactos físicos innecesarios.	

- e) Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.
- f) Exhibición de pornografía.
- g) Requerir información sobre actividades de índole sexual.

Se consideraran comprendidas, asimismo, las acciones de hostigamiento laboral originadas o derivadas de conductas de acoso sexual.

II. Compromiso Institucional

Artículo 2°. Declaración. A fin de erradicar el acoso sexual y promover espacios de trabajo libres de violencia de género, el Poder Judicial se compromete a:

- a) Reconocer y visibilizar en la cultura organizacional que el acoso sexual es una manifestación de violencia de género contraria a la dignidad e integridad de las personas y al rol que la Constitución y las leyes asignan a nuestra institución.
- b) Promover en todas las unidades judiciales y tribunales, el desarrollo de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre las causas, características y consecuencias del acoso sexual tanto en los espacios laborales como a nivel personal y social.
- c) Orientar e informar a quienes integran el Poder Judicial sobre los procedimientos vigentes de prevención, recepción e investigación de denuncias de acoso sexual, contenidos tanto en este Protocolo como en los demás instrumentos emitidos por la institución.
- d) Recibir las denuncias e investigar de manera seria y de acuerdo a los procedimientos vigentes, toda denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual, respetando los principios establecidos en el presente protocolo de actuación.
- e) Brindar acompañamiento a las víctimas de acoso sexual, a través de mecanismos institucionales oportunos y pertinentes.
- f) Desarrollar acciones de capacitación y formación continua y permanente sobre el acoso sexual como una manifestación de violencia de género a las personas integrantes del Poder Judicial especialmente encargadas de desarrollar las investigaciones sumarias ante denuncias de acoso sexual.

III. Procedimiento para la investigación de conductas de acoso sexual

111.1.- Normas Generales:

Artículo 3°. Objetivo. El presente Protocolo tiene como finalidad regular la

<p>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.</p>	
<p>Artículo 4°. Aplicación. El procedimiento se aplicará a los ministros y ministras de la Corte Suprema, de las cortes de apelaciones, jueces, juezas, auxiliares de la administración de justicia y demás personas sujetas a la superintendencia disciplinaria de la Corte Suprema y a la potestad disciplinaria de las cortes de apelaciones, cualquiera sea su calidad jurídica o el Escalafón Judicial al que pertenezcan las personas involucradas. El mismo procedimiento se aplicará cuando la persona denunciante sea usuaria del servicio judicial o le preste servicios a éste, y el reclamo se dirija contra uno o una de las personas indicadas precedentemente.</p>	
<p>Artículo 5°. Principios. Los procedimientos de que trata este Protocolo se regirán por los siguientes principios:</p> <p>Principio de confidencialidad: Durante la tramitación del proceso se deberá guardar estricta reserva de todas y cada una de las actuaciones registradas en el curso de la indagación, como una forma de garantizar la privacidad de las personas involucradas. Las personas responsables de recibir las denuncias y de tramitarlas, así como cualquiera que intervenga en la investigación, deberán resguardar los datos de las partes y toda información de la cual tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Lo anterior es sin perjuicio del uso de datos estadísticos y de la información de seguimiento del caso por parte de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.</p> <p>Principio de Imparcialidad. En el esclarecimiento de los hechos y en la decisión del asunto los órganos respectivos deberán conducirse siempre de manera que garanticen y aseguren la debida objetividad, sin sesgo de ningún tipo, teniendo únicamente presente el mérito del proceso y las normas aplicables.</p> <p>Principio de buena fe procesal. Las partes, sus apoderados o apoderadas y todos quienes intervengan en el proceso deberán actuar de buena fe. Quien instruye la investigación y el órgano resolutor, de oficio o a petición de parte, deberán prevenir, corregir y sancionar, según corresponda, toda acción u omisión que importe un fraude o abuso procesal.</p> <p>Principio de No discriminación. En las actuaciones y decisiones que se adopten durante el proceso no podrán existir diferencias de trato, distinciones,</p>	<p>“Se incluye la perspectiva de género como principio del procedimiento.”</p> <p>Incorporado por resolución del Pleno de la Corte Suprema de 29 de julio de 2024 en AD-160-2024</p>

<p>exclusiones o aplicarse preferencias de cualquier clase por razones de raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad, discapacidad, al cargo que ejerza o escalafón al que pertenezcan las personas involucradas u otra condición social.</p> <p>Principio de diligencia y celeridad: Los órganos encargados de la sustanciación de la denuncia y de la resolución del asunto actuarán con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento. La tramitación debe evitar la burocratización del proceso, por cuanto una acción tardía resta eficacia a los fines correctivos y reparadores que se pretenden.</p> <p>Principio de protección a la dignidad e integridad de las personas: Ninguna de las personas involucradas en el procedimiento, sea denunciante, denunciada, testigos o responsables de su aplicación, podrán ser objeto de malos tratos en ninguna de sus manifestaciones, quedando absolutamente prohibido efectuar, por sí o por medio de terceros, actos intimidatorios o de amenaza de ninguna naturaleza, con el fin de incidir en el resultado de la investigación.</p> <p>Principio del derecho a defensa: La persona denunciante y la persona denunciada deben ser oídas e informadas del estado de tramitación de la investigación, a fin de estar en condiciones de actuar en cada una de las etapas del procedimiento.</p>	
<p>III.2.- Reglas Generales de Procedimiento.</p> <p>Artículo 6°. Órgano decisor: Son competentes para resolver asuntos disciplinarios sobre acoso sexual los órganos establecidos en el Código Orgánico de Tribunales de conformidad a las normas generales previstas en los artículos 532, 535, 539 y 540; tratándose de funcionarios de tribunales reformados creados en los procesos de reforma procesal penal, de familia y laboral del país, se aplicará el artículo 389 F del señalado texto legal.</p>	
<p>Artículo 7°. La investigación se llevara a efecto de conformidad a las normas contenidas en el Acta N° 108- 2020, con las modificaciones que se indican en los preceptos siguientes.</p>	
<p>Artículo 8°. Denuncia. Cualquier integrante del Poder Judicial o persona</p>	

<p>usuaria o que le preste servicios a este, que se considere víctima de hechos que podrían constituir acoso sexual por conductas que se atribuyen a un integrante del Poder Judicial, podrá presentar una denuncia por cualquier medio escrito u otro apto para producir fe, dirigido a la autoridad competente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 10° de este Protocolo.</p> <p>La denuncia deberá ser formulada indicando nombre y apellidos de la persona denunciante, su número de cedula de identidad y su firma. Tratándose de integrantes del Poder Judicial, señalará además la unidad y cargo en que se desempeña. La denuncia deberá singularizar nombre, cargo y unidad en que labora la persona denunciada o contener los datos necesarios para su individualización y exponer los hechos que la sustentan. Podrán acompañarse los antecedentes que se estimen útiles para la adecuada indagación de la veracidad y ocurrencia de los hechos.</p>	<p>“La denuncia podrá ser realizada de forma verbal, en cuyo caso la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante y a la cual se le deberá entregar una copia.</p> <p>Se deberá entregar a la persona denunciante información respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual o laboral.”</p> <p>Incorporado por resolución del Pleno de la Corte Suprema de 29 de julio de 2024 en AD-160-2024</p>
<p>Artículo 9°. Registro y confidencialidad de la denuncia. Al tiempo de interponerse la denuncia de acoso sexual, el órgano que la recibe deberá entregar un comprobante de recepción de la misma. En caso de comunicación virtual, este registro podrá consistir en un correo respuesta con el título de "confidencial".</p>	
<p>Artículo 10°. Autoridad ante quien se presenta la denuncia. La denuncia contra quien desempeñe el cargo de Ministro o Ministra de la Corte Suprema o de la Corte de Apelaciones se presentará directamente ante quien preside dicho Tribunal, quien ordenará dar cuenta al Tribunal Pleno, para que se pronuncie sobre la procedencia de iniciar una investigación.</p> <p>En todos los casos en que de acuerdo con el Código Orgánico de Tribunales el órgano decisor sea la Corte de Apelaciones, la denuncia será presentada ante la o el Presidente de dicho Tribunal, quien ordenará su inclusión en tabla del próximo pleno, para darle la tramitación pertinente.</p> <p>En los casos en que de acuerdo con ese mismo Código el órgano decisor sea el respectivo juez de letras, el comité de jueces o el administrador del tribunal, la denuncia será presentada directamente ante ellos. Con todo, la persona denunciante tendrá la opción de presentarla directamente ante la Corte</p>	<p>“Respecto de las denuncias sobre acoso laboral, se seguirá dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 16° y 20° del Anexo 2 de la Política de clima laboral para el adecuado funcionamiento de los tribunales del país.”</p> <p>Incorporado por resolución del Pleno de la Corte Suprema de 29 de julio de 2024 en AD-160-2024</p>

<p>de Apelaciones respectiva. En este último caso, el asunto se verá en forma preferente en la sesión de tribunal pleno más próxima, con la finalidad de remitirla al órgano decisor competente, si se cumplen los requisitos formales antes anotados, salvo que por su naturaleza y gravedad se estime necesario que la investigación sea realizada por un fiscal de dicha Corte. En todo caso, y en la misma oportunidad, sea que mantenga el conocimiento del asunto o que lo derive a otro órgano, la Corte evaluará la necesidad de decretar medidas cautelares en favor de la persona denunciante o para el mejor funcionamiento del tribunal o de la unidad respectiva en que se hayan verificado los hechos. Si el asunto es urgente y así lo amerita la gravedad de los antecedentes, se citará a una audiencia extraordinaria de pleno para tal cometido.</p> <p>La denuncia que involucre, en calidad de personas denunciadas, a personal de exclusiva confianza de los ministros o ministras de la Corte Suprema, personal de Secretaría, Presidencia, Fiscalía Judicial de esa Corte, de la Dirección de Comunicaciones, Estudios, Asuntos Internacionales y Derechos Humanos, Bibliotecas y Centra Documental y Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, debe ser presentada ante el Presidente de la Corte Suprema, quien la incluirá en el sesión de pleno más próxima para darle curso, si ello procede, nombrar instructor y, en su caso, adoptar medidas cautelares.</p>	
<p>Artículo 11°. Medidas cautelares. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 del Acta 108-2020, en cualquier estado de tramitación, el órgano decisor competente, de oficio o a petición de parte, o a solicitud de la o el instructor, podrá decretar las medidas cautelares que estime necesarias en resguardo de la persona denunciante o para el mejor funcionamiento del tribunal o unidad en que tuvieron lugar los hechos investigados.</p> <p>A modo ejemplar se podrán disponer, en forma provisional, las siguientes medidas cautelares:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Separación de espacios físicos. b) La suspensión temporal de la persona denunciada, en cualquiera de los siguientes casos: <ol style="list-style-type: none"> i. Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio de la presunta víctima. ii. Cuando pueda entorpecer la investigación. iii. Cuando pueda ejercer influencia en los eventuales testigos. c) El traslado transitorio de la persona denunciante, en cualquiera de los siguientes casos: <ol style="list-style-type: none"> i. Cuando exista subordinación con la persona denunciada. 	<p>“Sin perjuicio de lo indicado respecto de las medidas cautelares, se deberán adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo</p>

<p>ii. Cuando existan antecedentes para presumir que el acoso continuará.</p> <p>iii. Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad que así lo haga aconsejable.</p>	<p>administrador respectivo de la ley N° 16.744.”</p> <p>Incorporado por resolución del Pleno de la Corte Suprema de 29 de julio de 2024 en AD-160-2024</p>
<p>III.3.- Procedimiento General de Investigación.</p> <p>Artículo 12°. Instrucción. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 14 del Acta N° 108-2020, para la sustanciación de las investigaciones sobre acoso sexual se preferirá a la persona que tenga conocimientos calificados sobre la materia, salvo que la denuncia la involucre.</p> <p>Si la denuncia es enderezada contra quien desempeña el cargo de Ministro o Ministra de la Corte Suprema o de alguna de las Cortes de Apelaciones, la sustanciación de la investigación se hará por la o el Presidente del respectivo Tribunal. La denuncia en contra de quien desempeñe el cargo de Presidente o Presidenta del Tribunal será sustanciada por el Ministro o la Ministra que se designe para tal efecto.</p>	<p>“Preferentemente, la persona encargada de la investigación deberá contar con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.”</p> <p>Incorporado por resolución del Pleno de la Corte Suprema de 29 de julio de 2024 en AD-160-2024</p>
<p>Artículo 13°. Apertura de la investigación. La resolución que ordena el inicio formal de la investigación hará expresa mención de los hechos, personas involucradas y periodo a investigar, sin perjuicio de que la o el instructor, si lo estima procedente en el curso de la indagación, solicite su ampliación o modificación al órgano decisor. No se admitirán a tramitación denuncias si han transcurrido más de dos años desde que ocurrieron los hechos, sin perjuicio de la facultad del órgano competente para iniciar igualmente la investigación, si la naturaleza o circunstancias del caso lo aconsejan, de lo cual se dejará testimonio en la resolución que ordene iniciarla.</p> <p>En la misma resolución se designará una persona profesional del ámbito de la psicología, que se encuentre inscrita en una nómina que al efecto la Corporación Administrativa del Poder Judicial mantendrá vigente, para que preste colaboración a la o el instructor en los aspectos que requiera. 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.</p>	

<p>Artículo 14°. Notificación. Al tiempo de dar inicio a la investigación conforme lo ordena el artículo 16 del Acta N° 108-2020, y sin perjuicio de la notificación prevista en el artículo 17 para la persona denunciada, quien instruye la indagación ordenará notificar el hecho de haberse iniciado formalmente la investigación a la parte denunciante para el ejercicio de los derechos que le asisten, quien podrá ser representada por abogado o abogada desde el inicio del procedimiento. Adicionalmente, en el mismo acto se informará a la Corte de Apelaciones respectiva y a la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación para el debido registro y seguimiento; en el caso de denuncias cuyo órgano decisor sea la Corte Suprema de Justicia, la información antes señalada se remitirá solamente a la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.</p>	
<p>Artículo 15°. Apoyo tecnológico. Considerando la distancia que pueda existir entre el oficio de quien investiga y el lugar de trabajo de los testigos o peritos, esta persona podrá interrogarles por medios tecnológicamente aptos para comunicación a distancia, solicitando al efecto ayuda técnica de la Corporación Administrativa del Poder Judicial. En el sumario administrativo se levantará un acta dejando constancia resumida de la diligencia realizada por este medio.</p> <p>La declaración de la persona denunciante y de la persona denunciada será siempre presencial y con asistencia del psicólogo o psicóloga designada para apoyar a quien instruye la investigación. La declaración será grabada en audio digital en los términos que establece el artículo 21 del Acta N°108-2020.</p>	
<p>Artículo 16°. Plazo de investigación. La investigación se llevará a efecto en un plazo máximo de 30 días, el que, excepcionalmente, podrá prorrogarse una sola vez por un máximo de 30 días, previa solicitud fundada de la o el investigador. El órgano decisor podrá acceder a ello, también por resolución fundada.</p> <p>La persona que investiga deberá verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión, adoptando de oficio las medidas para subsanarlos.</p>	
<p>Artículo 17°. Prueba. La persona denunciante y la persona denunciada podrán producir toda clase de pruebas, sin restricción alguna, sin perjuicio de la facultad de la persona que investiga para declarar su exclusión si advierte que han sido obtenidas con vulneración de garantías constitucionales o han sido creadas sobre la base de conceptos estereotipados de género. Al mismo tiempo, la o el investigador cuidará que en los interrogatorios y conainterrogatorios a testigos o</p>	

<p>peritos no se incurra en patrones socioculturales discriminatorios en razón de género. Se prohíbe indagar sobre la vida sexual o afectiva de la persona denunciante, ajena a los hechos investigados.</p> <p>En cualquier fase del proceso, para el evento que se resuelva practicar la diligencia de toma de declaración de la persona denunciante, no podrá participar la persona denunciada ni su representante. Lo anterior es sin perjuicio de la manifestación expresa de voluntad de la persona denunciante, en orden a permitir la presencia de la persona denunciada y/o su representante en esta diligencia.</p>	
<p>Artículo 18°. Cierre de la investigación y defensa. La resolución que cierre la investigación y la que proponga el sobreseimiento o formule cargos, se notificará a la persona denunciante y a la persona denunciada de conformidad a lo previsto en el artículo 24 del Acta N°108-2020.</p> <p>El escrito de descargos y la resolución que fije un término probatorio, se notificará de la misma manera a la persona denunciante para el ejercicio de su derecho a defensa, rigiendo para ello los plazos señalados en la norma antes citada.</p>	
<p>Artículo 19°. Informe y sanción. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25 del Acta N°108-2020, al tiempo de emitir informe proponiendo sanción al órgano llamado a resolver, la persona que investiga indicará también la o las medidas destinadas a dar protección o a reparar a la víctima.</p> <p>El informe de la o el instructor se notificará a la persona denunciante y a la persona denunciada en la forma prevista en el artículo 17 del Acta referida.</p>	
<p>Artículo 20°. Exposiciones orales y oportunidad para resolver. El derecho a ser oído en exposiciones orales, reconocido en el artículo 28 del Acta N°108-2020, le asiste también a la parte denunciante, quien podrá solicitarlo en el mismo plazo que la norma indica.</p> <p>El órgano decisor podrá decretar para mejor resolver cualquier medida que estime pertinente para tener un mejor conocimiento del fenómeno del acoso sexual y sus alcances.</p> <p>Lo anterior se deberá cumplir en el plazo de 5 días y se resolverá en el mismo plazo. Tratándose de tribunales colegiados el asunto gozará de preferencia, debiendo ser conocido antes de cualquier otro asunto disciplinario.</p> <p>El Presidente o Presidenta del Tribunal podrá citar a un Pleno</p>	

<p>Extraordinario para el solo efecto de conocer este asunto, si advierte que se incurrirá en una demora excesiva.</p>	
<p>Artículo 21°. Determinación de la sanción. El órgano decisor impondrá la sanción disciplinaria que corresponda de conformidad al Código Orgánico de Tribunales, teniendo en consideración, entre otros aspectos, la jerarquía de la persona sancionada como agravación de su conducta, el mal causado a la salud de la víctima y la mayor o menor colaboración prestada para el éxito de la investigación. El Tribunal se pronunciará igualmente sobre las medidas de protección o reparación sugeridas por la o el instructor u otras que se estimen pertinentes.</p> <p>El órgano decisor tendrá asimismo la facultad de solicitar u ordenar apertura de cuaderno de remoción en caso de que lo estime pertinente, para lo cual serán aplicables las normas establecidas en el título IV del Acta 108-2020.</p>	<p>“Las sanciones y medidas deberán ser aplicadas dentro del plazo de quince días, contados desde la recepción por parte del órgano decisor del informe de la persona encargada de la investigación.”</p> <p>Incorporado por resolución del Pleno de la Corte Suprema de 29 de julio de 2024 en AD-160-2024</p>
<p>Artículo 22°. Confidencialidad de la investigación. Se prohíbe divulgar información sobre las denuncias de acoso sexual a todas las personas que, por cualquier circunstancia, han podido tomar conocimiento de la investigación o resolución del asunto, a los testigos o peritos que prestan declaración, a los órganos que intervienen, sus servidores directos y a quienes tienen la calidad de persona denunciante o persona denunciada. La transgresión de esta prohibición podrá ser considerada una falta sujeta al régimen disciplinario general.</p>	
<p>Artículo 23. Suprimido por resolución de 4 de septiembre de 2020 en AD 380-2020.</p>	
<p>III.4.- Procedimiento especial para tribunales reformados.</p> <p>Artículo 24°. En todo lo que no sea contrario al procedimiento regulado en el artículo 389 F del Código Orgánico de Tribunales, se aplicaran las reglas del procedimiento general previstas en el Acta N°108-2020 y las contenidas en el presente Protocolo, incluyendo el sistema de impugnación establecido en el artículo 31 y 32 de dicha acta.</p>	
<p>III.5.- Otras disposiciones.</p>	

<p>Artículo 25°. Estadísticas. Las Cortes de Apelaciones mantendrán estadísticas actualizadas sobre esta materia, con indicación del número de denuncias tramitadas en todos los tribunales y unidades judiciales de su jurisdicción y el resultado de las investigaciones. Los órganos decisores, al tiempo de resolver sobre la materia investigada, enviarán copia de la denuncia respectiva y del fallo dictado, a la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación</p>	
<p>Artículo 26°. Calificaciones. Desde la interposición de una denuncia de acoso sexual y hasta el periodo que determine el órgano que la resuelva, la persona denunciada no podrá calificar ni participar en comisiones calificadoras en las que se practique la calificación de la persona denunciante. Del mismo modo, la persona denunciante no podrá calificar o participar en comisiones calificadoras en las que se practique la calificación de la persona denunciada.</p>	
<p>IV. Adecuaciones.</p> <p>Artículo 27°. Se derogan las normas que se refieren al concepto y regulación de las conductas de acoso sexual, establecidas en la Política de Clima Laboral aprobada por el Tribunal Pleno de la Corte Suprema a través de AD-152-2010.</p> <p>Artículo 28°. La Corporación Administrativa del Poder Judicial deberá efectuar las adecuaciones en las normas específicas que rigen el procedimiento de aplicación de medidas disciplinarias de sus funcionarios y funcionarias -tanto en su Reglamento de Personal como en su Procedimiento de Investigaciones Disciplinarias-, con base en lo establecido en el presente Protocolo, dentro del plazo de 90 días desde que este sea aprobado.</p> <p>La Corporación Administrativa del Poder Judicial deberá asimismo adecuar a este Protocolo las normas contenidas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad aprobado por su Consejo Superior, en el mismo plazo indicado en el inciso anterior.</p>	
<p>VI. Vigencia.</p> <p>Artículo 29°. Este Auto Acordado regirá a contar del 1 de julio de 2018.</p> <p>Las investigaciones disciplinarias originadas en denuncias de acoso sexual e iniciadas antes de la entrada en vigencia de este Protocolo, continuarán siendo</p>	

tramitadas por el procedimiento anterior.	
---	--