

## Guía

Personas que reciben

denuncias de acoso sexual

según el acta 103-2018

Guía para la adecuada recepción de las denuncias de acoso sexual y entrega de información relevante a la persona denunciante en el marco del Acta 103-2018.





SECRETARÍA TÉCNICA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
NO DISCRIMINACIÓN



**Guía**

Personas que reciben  
denuncias de acoso sexual  
según el acta 103-2018

Poder Judicial de Chile

---

Guía para la adecuada recepción de las denuncias de acoso sexual  
y entrega de información relevante a la persona denunciante en  
el marco del Acta 103-2018.

En algunas secciones de este documentos notará que algunos conceptos vendrán acompañados por un superíndice alfabético (<sup>A</sup>, <sup>B</sup>, <sup>C</sup>, etc), en el costado de la página verá un recuadro con un código QR que le permitirá descargar el documento directamente con el lector de códigos QR de su smartphone.

A



## Personas que reciben la denuncia según el acta 103- 2018

El Código Orgánico de Tribunales, el Acta 15-2018, que regula los procedimientos disciplinarios, en conjunto con el Acta 103-2018, determinan que las personas que reciben las denuncias de acoso sexual, son aquellas que están a cargo de las unidades laborales a las que pertenecen las personas denunciadas.

En atención a ello, el Instructivo: Denuncias, procedimientos y sanciones en casos de acoso sexual, contiene un cuadro que determina donde se presenta la denuncia.

Puede descargarlo escaneando este código QR con su smarthphone



No obstante ello, a fin de entregar la información adecuada a la persona denunciante, le puede informar lo siguiente:

### ¿Dónde denunciar?

El órgano frente al cual se debe denunciar depende de quién sea la persona denunciada y dónde preste funciones.

- » En caso de que la persona denunciada es Ministro(a) de la Corte Suprema se presentará la denuncia ante él o la Presidente del Tribunal.
  - Si la persona denunciada es el Presidente/a de la Corte Suprema, la denuncia debe ser presentada ante el Pleno de la Corte Suprema.

- » Si la persona denunciada es persona de exclusiva confianza de los y/o las ministras de la Corte Suprema, personal de la Secretaría, Presidencia, Fiscalía Judicial, de esa Corte, de la Dirección de Comunicaciones, Estudios, Asuntos Internacionales y Derechos Humanos, Bibliotecas y Centro Documental y Secretaría Técnica de Igualdad de Género y no discriminación, debe ser presentada ante el Presidente de la Corte Suprema.
- » Si la persona denunciada es Ministro de la Corte de Apelaciones, se presentará la denuncia ante el o la Presidente de la Corte de Apelaciones.
  - Si la persona denunciada es Presidente/a de la Corte de Apelaciones, la denuncia debe ser presentada ante el Pleno de la Corte de Apelaciones
- » Si la persona denunciada es juez/a de primera instancia, auxiliares de la administración de justicia, administradores/as de tribunales reformados con 1 o 2 jueces, se presentará la denuncia con quien preside la Corte de Apelaciones de la jurisdicción.
- » Derecho a opción:

Si la persona denunciada es empleados de tribunales no reformados la normativa general indica que la denuncia debe presentarse ante el juez de letras del mismo tribunal

Si la persona denunciada es administrador/a de tribunales reformados la normativa general indica que la denuncia debe presentarse ante el Comité de Jueces del mismo tribunal

Si la persona denunciada es funcionario de tribunales reformados, la normativa general indica que la denuncia debe presentarse ante el Comité de Jueces del mismo tribunal.

Sin embargo, para todos estos casos, el Acta 103-2018, establece el DERECHO A OPCIÓN, que básicamente autoriza a las personas a denunciar DIRECTAMENTE ante la Corte de Apelaciones respectiva.

## ¿Qué es el DERECHO A OPCIÓN que establece el Acta 103-2018?

Si de acuerdo a las reglas generales, la denuncia de acoso sexual se debe presentar en la misma unidad en que trabaja la persona denunciante y, por la naturaleza y gravedad de los hechos parece aconsejable que la denuncia no se presente en la misma unidad de trabajo, le puede informar a la persona denunciante que puede presentar su denuncia directamente en la Corte de Apelaciones de su jurisdicción, ejerciendo su DERECHO A OPCIÓN.

Así, en el caso en que la persona denunciada sea funcionario o funcionaria de un tribunal de primera instancia, el artículo 10 del Acta 103-2018, establece la posibilidad a la persona denunciante de presentar la denuncia ante la Corte de Apelaciones respectiva.

Presentada una denuncia ante la Corte de Apelaciones respectiva ejerciendo el DERECHO A OPCIÓN, el asunto se verá en forma preferente en la sesión de tribunal pleno más próxima, quién evaluará si la remite al órgano decisor competente, salvo que por su naturaleza y gravedad se estime necesario que la investigación sea realizada por un fiscal de dicha Corte.

## Recomendaciones para cada unidad laboral del poder judicial a fin de recibir adecuadamente las denuncias y entregar información pertinente a las personas denunciantes.

1. Designar a una persona titular y a una suplente, que será la encargada de recibir formalmente las denuncias de acoso sexual, de manera presencial o a través de correo electrónico.
2. Destinar un espacio físico adecuado que otorgue a la persona denunciante las garantías de privacidad y confidencialidad necesarias para presentar presencialmente las denuncias.
3. Comunicar al interior de la unidad laboral con la publicidad necesaria, el nombre de las personas encargadas de recibir las denuncias, indicando su nombre, cargo, correo electrónico y teléfono laboral.

Las personas designadas para recibir las denuncias en cada unidad laboral, pondrán a disposición de las personas denunciantes, en forma material o por correo electrónico, el FORMULARIO PARA PRESENTAR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL y otorgarán el CERTIFICADO DE RECEPCIÓN DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL<sup>A</sup> que dé cuenta de haberlas recibido, en forma material o por correo electrónico siempre en carácter de confidencial.

Una vez recibida la denuncia, la persona que la recibe la entregará de manera inmediata al órgano encargado de resolver este tipo de casos, sujetándose el procedimiento y a la normativa pertinente.

### **RECOMENDACIÓN:** SABER OBSERVAR, ESCUCHAR Y HABLAR PARA REALIZAR UNA GESTIÓN EFICIENTE ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Jueces y juezas, Ministras, Ministros, Fiscales y Fiscalas, Administradores y Administradoras, Jefes y Jefas de unidad, colegas de trabajo, asistentes sociales, consejeros, psicólogos, todo el mundo puede enfrentarse a una situación, como lo es el recibir una denuncia de acoso sexual, en la cual, por ser compleja, excepcional y difícil, no es fácil dar la respuesta pertinente y adecuada. Aquí se proponen algunas maneras de abordarlas.

A





---

## **RECOMENDACIÓN:** FAVORECER LA LIBRE EXPRESIÓN DE LA PERSONA QUE DENUNCIA

Para que la persona que denuncia exprese su situación y sufrimiento, y poder establecer un acompañamiento adecuado, se debe crear un clima de confianza, así como poner en marcha procedimientos y prácticas específicos ante estas situaciones. A este respecto, el papel de las personas que reciben la denuncia, es muy importante.

Lo que se propone a continuación tiene el objetivo de procurar “la libre expresión” de las personas, como un esfuerzo para asegurar en primer lugar, que cualquier palabra relacionada con la información de una situación de acoso sexual se escuchará en las mejores condiciones posibles. Al mismo tiempo, esta actitud otorga seguridad para los diversos actores y co-participantes, asegurando la debida consideración de los derechos de las personas involucradas, y permitiendo gestionar la situación dentro de la organización.

Saber cómo responder ante una denuncia de acoso sexual, en el caso de que sea presencial, requiere:

1. Proveer de un espacio seguro para que la persona pueda contar con toda confidencialidad los hechos en caso de hacer la denuncia de manera presencial.
2. Preparar la entrevista presencial, teniendo a disposición el FORMULARIO PARA PRESENTAR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL y el CERTIFICADO DE RECEPCIÓN DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL<sup>A</sup>
3. Una escucha activa, empática y neutral.
  - En esta etapa del proceso lo importante es otorgar una ambiente seguro y tranquilo para que sea recibida la denuncia. En este entendido resulta fundamental no dudar del relato, ni deslizar sospechas sobre la veracidad de lo narrado por las personas denunciantes. Durante la tramitación del procedimiento se evaluará si efectivamente se produjeron o no las situaciones narradas, pero no corresponde a las personas que reciben las denuncias emitir juicios de valor en relación a los dichos de la persona denunciante.
  - No se debe cuestionar la credibilidad de las personas denunciante, cualquiera sea su edad, cargo, sexo o cualquier otra condición. Las personas que presentan denuncias lo hacen habiendo transitado múltiples y complejos obstáculos y la culpabilización o señalamiento a las víctimas

no hace más que contribuir a reforzar el problema por el cual piden ayuda.

- Para poder realizar la escucha activa, empática y neutral, se requiere de un trabajo personal por parte de la persona que recibe la denuncia en la línea de hacer consciente los prejuicios y sesgos respecto de lo que es el acoso sexual en general, y de las personas involucradas en particular. Algunas herramientas para abordar esta tarea es por un lado conocer la normativa aplicable<sup>B</sup> y el compromiso institucional que ha asumido el Poder Judicial de erradicar el acoso sexual de nuestra institución, el eje de No violencia de género de en la Política e Igualdad de Género y No Discriminación<sup>C</sup> y en el Acta 103.-2018<sup>D</sup>. Asimismo, se puede analizar la GUÍA NRO.1 de Información General sobre Acoso Sexual<sup>E</sup>.
4. Es importante emitir respuestas para aliviar la culpabilidad y tranquilizar a la víctima sin emitir juicios de valor, como por ejemplo:
    - a. “Todo lo que diga está enmarcado en la más absoluta confidencialidad”
    - b. “Usted ha hecho bien en ejercer su derecho a denunciar”
    - c. “Nadie emitirá juicios de valor sobre lo que usted me cuente”
    - d. “El Poder Judicial cuenta con normativa específica para abordar las denuncias de acoso sexual”
  5. Es relevante informar a la persona interesada de sus derechos dentro del procedimiento y entregarle a la persona denunciante información sobre las instancias especializadas o profesionales que sean capaces de brindarle apoyo psicosocial y asesoría jurídica, para lo cual se le puede entregar la Ficha para la persona denunciante<sup>F</sup>.

### Un vez presentada la denuncia:

Debe entregarle a la persona denunciante el CERTIFICADO DE RECEPCIÓN DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL<sup>A</sup>, el que tendrá el carácter de confidencial.

A la mayor brevedad posible, debe poner en conocimiento de la autoridad competente de su unidad judicial la denuncia, a fin de ésta realice las actuaciones correspondientes para iniciar el procedimiento.

A



B



C



D



E



F







PODER JUDICIAL  
REPUBLICA DE CHILE

**Guía**

Personas que reciben denuncias  
de acoso sexual según el acta 103-2018



[secretariadegenero.pjud.cl](http://secretariadegenero.pjud.cl)