¿ACASO INVITAR A SALIR DE MANERA INSISTENTE ES ACOSO?

Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación

Septiembre - 2025

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ENFOQUES PARA LA COMPRENSIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ENFOQUES PARA LA COMPRENSIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El riesgo de exposición a la violencia en el trabajo es particularmente alto en:

- Puestos de trabajo que implican prestar servicios a personas.
- Organizaciones altamente jerarquizadas.
- Organizaciones con liderazgos autoritarios o Laizzes faire.
- Organizaciones altamente protocolizadas (sistemas de gestión de calidad total, modelos burocráticos).
- Naturaleza del trabajo emocionalmente desgastante

Los espacios laborales están generizados, es decir, están marcados por el orden de género

- En el mercado del trabajo se produce segregación vertical y horizontal
- Brecha Salarial
- Carga doméstica
- Violencia

MARCO NORMATIVO

DIGNIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

¿Qué es el Convenio 190 OIT?

El Convenio 190 y la Recomendación 206 son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

¿Cuál es el alcance del Convenio 190?

- El lugar de trabajo físico, los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- Los lugares donde se paga al trabajador, donde toma su descanso o donde come, donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios.
- Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- El alojamiento proporcionado por el empleador.

¿A quiénes cubre el Convenio 190?

Personas asalariadas según se definen en la legislación y la práctica nacional. Todas las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual

Personas en formación, incluyendo pasantes y aprendices.

Trabajadores/as que hayan sido despedidos.

Personas voluntarias, en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo.

Personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora.

Más información sobre el Convenio 190 OIT

Ley 21.643 que introduce modificaciones al Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia e en el trabajo
Publicación: 15 de enero del 2024

Principales modificaciones:

I.- Incorporación y modificación de definiciones y principios.

II.- Medidas de prevención, protección y resguardo respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

III.-Establece nuevos estándares en los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

ANTECEDENTES:

- ✓ *Se origina a propósito del suicidio de Karin Salgado en nov. 2019, tras ser víctima de acoso laboral en el trabajo (sector salud)*
- ✓ *Según datos DT, entre los años 2022 y el 30 de abril del 2024, de un total de 3.804 denuncias presuntivas de acoso laboral, 2.578 fueron presentadas por mujeres (67,7%).*
- ✓ *En cuanto al acoso sexual, la tendencia continúa perjudicando desproporcionadamente a las mujeres, al registrarse un 93,1% de denuncias ingresadas por ellas (respecto de los hombres 6,9%)*
- ✓ *Convenio 190 de la OIT*

Ley 21.643: Perspectiva de género

Art. 2 Código del Trabajo:
Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con **perspectiva de género,** lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

Art. 211-A "..
El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con **perspectiva de género**.

Art. 211-B Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad **y perspectiva de género.**
Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones.

LEY 18883 APRUEBA ESTATUTO ADMINISTRATIVO PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES
Art. 118.- El empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios podrá ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias.
Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y **perspectiva de género.**

Modificaciones a la ley N° 18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado

Artículo 14.- Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan.
El protocolo de prevención incorporará, a lo menos, lo siguiente:
a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con **perspectiva de género.**

Art. 46 inc. 2
El desempeño deficiente y el incumplimiento de obligaciones deberá acreditarse en las calificaciones correspondientes o mediante investigación o sumario administrativo, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad **y perspectiva de género.**

LEY Nº 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO

Art.119: El empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios podrá ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias.
Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad **y perspectiva de género.**

LEY NÚMERO 21.675 – VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES

Artículo 6 N° 8. Violencia en el trabajo: *toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.*

Artículo 22.- Obligaciones especiales de atención y protección a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

Los órganos y servicios del Estado encargados de la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, en especial de las materias referidas a los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, deberán entregar directrices de carácter obligatorio sobre la debida diligencia en los procedimientos de investigación y sanción por denuncia de hechos de violencia de género y acoso en el trabajo.

Los regl. internos de orden, higiene y seguridad deberán adecuar los procedimientos de investigación sobre violencia de género y acoso en el trabajo, con el fin de dar cumplimento a las obligaciones de debida diligencia y de no victimización secundaria de la víctima. La Superintendencia de Seguridad Social impartirá instrucciones para tal efecto, las que deberán disponerse preferentemente en formato electrónico.

En los casos en que exista un proceso judicial o administrativo por violencia de género en sede laboral, el empleador, sea éste público o privado, deberá adoptar las medidas necesarias para proteger a la denunciante, reducir o eliminar la victimización secundaria y evitar represalias, para la protección de las personas involucradas.

MARCO NORMATIVO CONTRA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

C190 OIT

Ley N° 21.643

- Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

- Principio de los procedimientos de investigación

- Investigaciones por personas calificadas

Ley N° 21.675

Concepto de violencia contra las mujeres en razón de su género y violencia en el trabajo.

Foco en prevención (difusión, capacitación, etc.)

Acceso a la Justicia: obligaciones de

DEBIDA DILIGENCIA

NO REVICTIMIZACIÓN

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N°21.643 EN EL PODER JUDICIAL

Implementacion Ley N° 21.643 en el Poder Judicial

- El Poder Judicial contaba con una base para enfrentar de manera oportuna la implementación de la Ley N°21.643: (avances en clima laboral, incorporación de la perspectiva de género, acoso sexual)
- La Ley vino a robustecer y dar mayor sustento a los avances que el Poder Judicial ya había iniciado en la materia, en particular aquellos referidos a incorporar el enfoque de género en la mirada institucional que se brinda a los casos de acoso sexual
- Ahora bien, esto NO SIGNIFICA que estén abordadas todas las aristas de lo que implica la violencia en el trabajo en nuestra institución, que es un tremendo desafío, en particular en el CAMBIO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

APORTES DE LAS ASOCIACIONES GREMIALES

- CLIMA LABORAL
  - Promoción de abordaje (ANEJUD)
  - 2012 – Política de Clima Laboral, hoy en su tercera versión
  - 2015 – Comité de Riesgos Psicosociales con participación.

- INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
  - Asociación de Magistradas Chilenas MA_CHI
  - Participación en elaboración de la Política de Igualdad de Género y ND del Poder Judicial (2018)
  - Participación en Institucionalidad de Igualdad de Género y No Discriminación (2019): Consejo Consultivo Asesor y Comités de Género de las Cortes de Apelaciones.

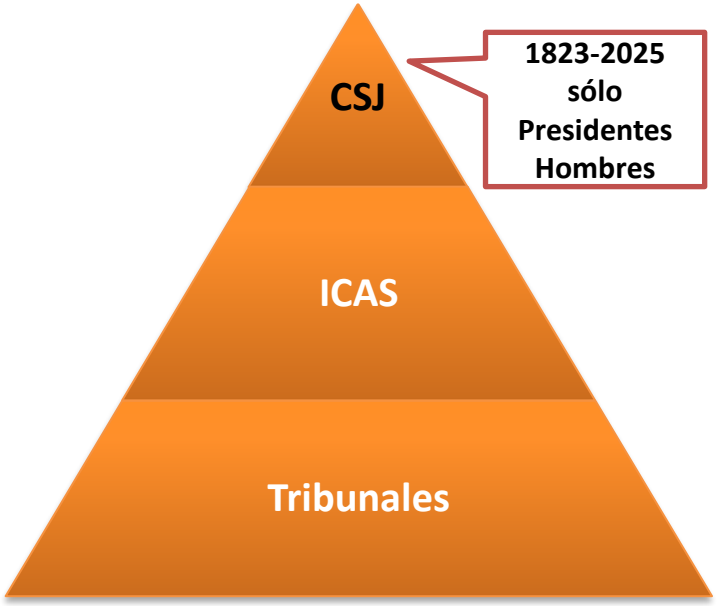
Contexto institucional Poder Judicial

Aspectos culturales del Poder Judicial

1. **Jerarquía** estructural entre juzgados, distribución de competencias y el control disciplinario.
2. **Lógica "mandante–mandatario".** Ciertos jueces deben comportarse como jefes de otros y, por lo tanto, pueden ejercer poder a través del control disciplinario.
3. **El estilo de trato hacia autoridades** por parte de funcionariado es un recordatorio permanente de la autoridad y poder principalmente del juez o jueza a cargo.
4. **La "amenaza disciplinaria"** es una potente herramienta para mantener el control y ejercer el poder en todos los niveles de la jerarquía.
5. **Mujeres subrepresentadas** en los rangos jerárquicos superiores.

Estudio Diagnóstico 2015-2016

- Normalización de conductas de acoso sexual.
- 1/10 personas declara haber presenciado o experimentado una situación de acoso sexual en el trabajo.
- Poca motivación a denunciar acoso sexual.



Fuente: Dirección de Estudios del la CS (2016) “Diagnóstico de la perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial Chileno”.

Perspectiva de género en el Poder Judicial Chileno:

Política

Igualdad de Género y No Discriminación

Aprobada por el Pleno de la Corte Suprema en febrero de 2018 (AD-1450-2017)

Institucionalidad

Aprobada por el Pleno de la Corte Suprema en junio de 2019 (AD-1450-2017)

Procedimiento para la prevención, denuncia y tratamiento acoso sexual ACTA 103-2018

Vigencia: 1 julio 2018.

Incorpora:

- Concepto acoso sexual
- Compromiso Institucional erradicar violencia laboral
- Innovaciones Procedimentales:
  - Participación persona denunciante durante todo el proceso
  - Apoyo psicológico a la instrucción.
  - Reglas especiales de prueba (exclusión y prohibición)
  - Posibilidad medidas reparatorias

Procedimiento aprobado tiene por objetivo otorgar un marco de herramientas al Poder Judicial para:

- Prevenir este tipo de hechos,
- Proteger a las personas que presentan denuncias y sancionar a quienes resulten responsables
- Reparar a las víctimas con la debida diligencia, pues es necesario restablecer la confianza entre la víctima y la institución.

Ver Instructivo Acta 103-2018

I. Concepto Acoso Sexual

Artículo 1: 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:

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

II. Medidas para evitar victimización secundaria

- *Asegurar la participación de la persona denunciante durante todo el proceso a fin de que pueda ejercer sus derechos. Para ello se le reconoce su derecho a ser representada por abogado o abogada, conocer la formulación de cargos, rendir prueba, hacer exposiciones orales e impugnar lo resuelto, entre otros.*
- *Disponer el apoyo sicológico a la instrucción de este tipo de causas, en particular durante la toma de declaración de la persona denunciante y denunciada.*
- *Establecer la opción de acudir siempre a presentar la denuncia ante la Corte de Apelaciones respectiva en los casos en que la persona denunciada pertenezca a un juzgado de primera instancia.*
- *Establecer la posibilidad de exclusión de prueba obtenida con vulneración de garantías procesales o basada en conceptos estereotipados sobre género; y la prohibición de prueba referida a la vida sexual o afectiva de la persona denunciante, ajena a los hechos investigados.*
- *Establecer la posibilidad de implementar medidas cautelares durante la tramitación del procedimiento.*
- *En cuanto a la sanción, establece la mayor jerarquía de la persona condenada como una agravación de su conducta, entre otras. Asimismo, establece la posibilidad de que se adopten medidas reparatorias al momento de imponer la sanción con el fin de restablecer la confianza entre la víctima y la institución*

Guías Informativas sobre acoso sexual en el Poder Judicial

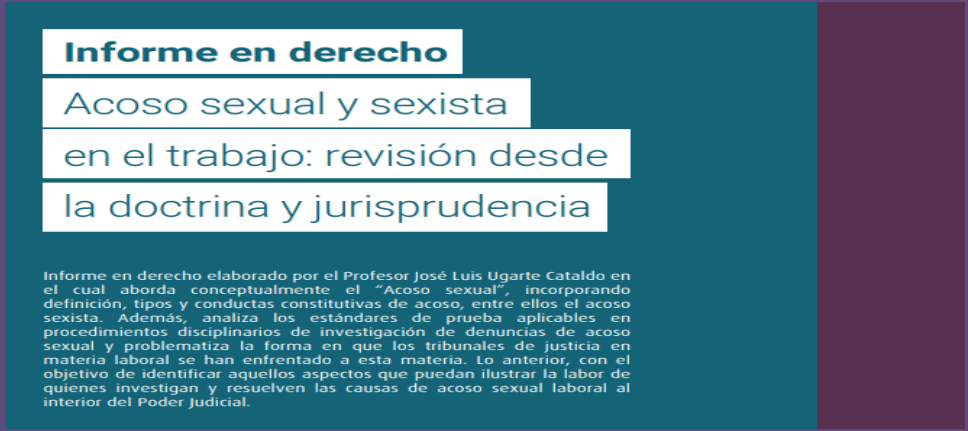
En base a:

- Estudio “Modelo de Abordaje Psicosocial a víctimas de acoso sexual” (2018).
- Mesa de Implementación Acta 103-2018 (2018-2019)

http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/acoso

Informes sobre puntos de derecho relevantes

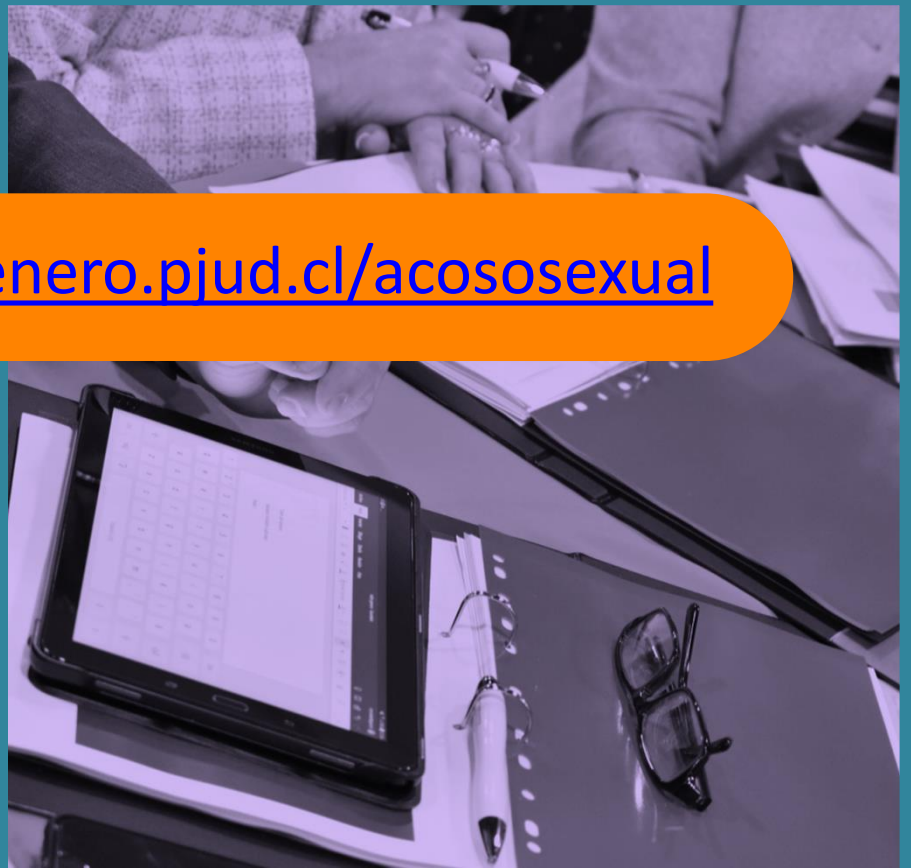
Informe 2021: Profesor José Luis Ugarte Cataldo Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia".



Informe 2022: Profesor José Miguel Valdivia: "Acoso Sexual y Derecho Administrativo"

TRANSPARENCIA ACTIVA: Publicación de Datos estadísticos y fallos anonimizados de acoso sexual en el Poder Judicial

HERRAMIENTAS: video, cápsula informativa y guías



secretariadegenero.pjud.cl/acososexual

"

Rol STIGND - Normas Acta 103-2018

- **Artículo 2°. Compromiso Poder Judicial erradicar acoso sexual.**
- **Artículo 5°. Principio de confidencialidad.** Sin perjuicio uso datos estadísticos e información de seguimiento por parte de la Secretaría.
- **Artículo 13. Apertura de la Investigación. Inciso segundo:** designación profesional psicología CAPJ y *"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."*
- **Articulo 14. Notificación.** *"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."*
- **Articulo 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."*

CAPJ - Apoyo Psicológico a la Instrucción y contención emocional

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: (…)*

e) Brindar acompañamiento a las víctimas de acoso sexual, a través de mecanismos institucionales oportunos y pertinentes."

Artículo 13. Apertura de la Investigación. Inciso segundo. *"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."*

Artículo 15. Apoyo Tecnológico. Inciso segundo. *"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."*

Abordaje Psicosocial de las denuncias de acoso sexual

- Psicóloga apoyo sicológico a la instrucción
- Psicóloga de contención emocional
- Financiamiento de Terapia de Reparación a las víctimas (convenios)
- Abordaje de las consecuencias en la unidad laboral.

COMPROMISOS ACTA 207-2022

- Jornadas de Reflexión se planteó al Pleno que la experiencia desde la entrada en vigencia Acta 103-2018, reveló dos cuestiones fundamentales:
  - Es esencial mantener acciones enfocadas en la prevención de estas conductas, que permitan erradicar definitivamente la normalización de la violencia de nuestros espacios de trabajo;
  - Es urgente evitar la revictimización y hacerse cargo de la reparación de las víctimas, pero también de las unidades laborales, desde que se inicia una denuncia de acoso sexual, durante el proceso y posterior a la sanción.

COMPROMISOS ACTA 207-2022

- Prevención:
  - En elaboración Código de conducta para prevenir casos de acoso sexual y por razón de sexo en el Poder Judicial
- Evitar la Revictimización:
  - Aprobación de modificación normativa al Acta 103-2018: prohibir la presencia del denunciado y/o su representante legal en la toma de declaración de la persona denunciante en cualquier etapa del proceso
- Reparación:
  - Protocolo de abordaje sicosocial causas acoso sexual (apoyo a la instrucción y contención, encuadre a sancionados y apoyo integral a la unidad laboral)

RESOLUCION AD-912-2022 (4 abril 2024)

- En cuanto al código de conducta para prevenir casos de acoso sexual y acoso sexista en el Poder Judicial, dispuso encomendar a la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación, en conjunto con el Comité de Riesgo Sicosocial, elaborar una nueva propuesta que abarque la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, con una mirada más global, en los términos previstos en la Ley N°21.643.
- Aprobar el "Protocolo de apoyo psicológico en procesos de investigación disciplinaria por denuncias de acoso sexual - Acta 103-2018. Poder judicial – CAPJ". En relación al "Protocolo de mentoría a personas sancionadas por acoso sexual en el Poder Judicial y la CAPJ" y al "Protocolo de intervenciones integrales en situaciones de denuncias por acoso sexual", se acordó no innovar en la materia y mantener el trabajo que se viene realizando por el Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa.

RESOLUCION AD-912-2022 (4 abril 2024)

- Aprobar el texto de la modificación normativa al Acta 103-2018, incorporando un nuevo inciso segundo a su artículo 17 en relación a la prohibición de la presencia del denunciado o su representante legal en la toma de declaración de la persona denunciante en cualquier instancia del proceso disciplinario.

El actual inciso segundo del artículo 17 establece lo siguiente:

"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."

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 21.643 EN EL PODER JUDICIAL

MARCO NORMATIVO ACTUAL PODER JUDICIAL

ACTA N ° 160 – 2024

La tramitación de los procedimientos de investigación y sanción de ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL dentro del Poder Judicial se regirán por las reglas establecidas en el ACTA N ° 103-2018, con las siguientes adecuaciones:

Los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los principios de confidencialidd, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

ACTA 160 – 2024

Modifica concepto de Acoso Laboral (elimina reiteración de la conducta)

- ✓ *Se incluye la perspectiva de género como principio del procedimiento.*
- ✓ *Preferentemente, la persona encargada de la investigación deberá contar con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.*
- ✓ *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.*
- ✓ *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.*
- ✓ *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.*
- ✓ *En cuanto a la violencia laboral ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, la institución se compromete a su prevención, investigación y sanción, así como a la protección*

Más información sobre la Ley 21.643 “Ley Karin”

ACTA 160-2024 y nueva regulación

- En definitiva, con esta regulación establecida para el cumplimiento de lo establecido por la Ley N°21.643, el Poder Judicial amplió la protección que ya tenían las personas denunciantes de acoso sexual, a las personas denunciantes de acoso laboral.
  - Se les asegura su participación en el proceso;
  - Se les brinda apoyo psicológico a la instrucción y contención emocional; y
  - Les son aplicables todas las medidas que el Acta 103-2018 establece para evitar la victimización secundaria, entre ellas la más reciente referida a prohibir la presencia de la persona denunciada o su representante durante la toma de declaración de la persona denunciante.

- Actualmente, **la mesa técnica establecida al efecto elabora una normativa disciplinaria definitiva y un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo**, donde se hará cargo de dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Ley N°21.643, cuya aprobación se proyecta para el año 2025.

CAPACITACIÓN

- Ley N°21.724 de Reajuste del Sector Público: “ministras, ministros, juezas y jueces” obligación de aprobar un curso de capacitación en materia de prevención y atención del acoso sexual y laboral y la violencia en el trabajo. AD-821-2025 amplia a otras jefaturas y direcciones.

escalafón	LOGRADO 21/08	LOGRADO 08/09	Total general
CAPJ DIRECTIVOS	2	4	26
CAPJ PROFESIONALES	7	14	84
ESCALAFON PRIMARIO	180	281	1932
ESCALAFON SECUNDARIO	71	93	298
PROFESIONAL U.APOYO	18	26	83
PROFESIONAL C.S			3
Total general	**278**	**418**	**2426**

DATOS CAPJ

DENUNCIAS LABORALES 2024 LEY KARIN AGOSTO 2024			
Materia	**TOTALES**	PJUD	CAPJ
ACOSO LABORAL	**35**	29	6
ACOSO SEXUAL	**2**	2	0
ACOSO LABORAL Y SEXUAL	**3**	3	0
VIOLENCIA EN EL TRABAJO	**1**	1	
TOTALES	**41**	**35**	**6**

DENUNCIAS LABORALES 2025 AL 09 DE SEP			
Materia	**TOTALES**	PJUD	CAPJ
ACOSO LABORAL	**56**	49	7
ACOSO SEXUAL	**3**	3	0
ACOSO LABORAL Y SEXUAL	**3**	3	0
VIOLENCIA EN EL TRABAJO	**2**	2	0
TOTALES	**64**	**57**	**7**

DATOS REGISTRO ACOSO SEXUAL

- Datos Registro Casos Acoso Sexual

- Desde 2018, entre 4 y 6 casos por semestre.
- Al 31 de diciembre de 2024:
  - 57 denuncias
  - En 54 de las 57 causas la o las personas denunciadas son hombres, mientras que en 3 son mujeres.
  - 51 casos ejecutoriados: 23 personas sancionadas por acoso sexual
  - En 4 casos (3 del Poder Judicial y 1 de la Corporación Administrativa) se abrió cuaderno de remoción a personas sancionadas por acoso sexual y finalmente ya no forman parte de la institución

CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

- Los principales contenidos de la Ley N°21.643 guardan coherencia con los marcos normativos y programáticos ya existentes en el Poder Judicial, particularmente con la Política de Igualdad de Género y No Discriminación, el Acta N°103-2018 y con la Política de Clima Laboral, los cuales se mantendrán y perfeccionarán en los instrumentos que se encuentran en proceso de elaboración.

- DESAFÍOS
  - Modificación de la cultura organizacional y la superación de prácticas inadecuadas que se encuentran fuertemente arraigadas y que es necesario visibilizar, sancionar y erradicar;
  - Analizar y definir el rol de la institución en relación a la violencia en el trabajo ejercida por terceros, entre otras cuestiones.
  - Abrir espacios de diálogo, reflexión y formación al interior de la institución, que permitan reflexionar en torno a la forma en que nos relacionamos y elaborar criterios comunes para abordar estas problemáticas desde una perspectiva de derechos humanos y con enfoque de género.

Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema

Visite nuestro sitio web

Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema

secretariadegenero.pjud.cl