

**Guía**

# Personas denunciante de acoso sexual

Guía para la persona denunciante de acoso sexual con información básica necesaria para dar inicio al procedimiento en el marco del Acta 103-2018.





**Guía**

# Personas denunciante de acoso sexual

Poder Judicial de Chile

---

Guía para la persona denunciante de acoso sexual con información  
básica necesaria para dar inicio al procedimiento 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



---

## ¿Quién puede ser víctima de acoso sexual?

---

Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual laboral, aunque con más frecuencia las víctimas son mujeres.

El acoso sexual laboral está prohibido y es sancionado por procedimientos administrativos, así como también cualquier tipo de represalia a causa de una denuncia.

Toda persona, además, puede iniciar procedimientos civiles o penales por delitos que se puedan producir en su contra, en caso de que así lo desee y las circunstancias lo ameriten.

## ¿Cuáles son los o las profesionales que pueden ayudarte?

---

- » La Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, entrega orientación e información en relación a las denuncias de acoso sexual en el Poder Judicial. URL: [www.secretariadegenero.pjud.cl](http://www.secretariadegenero.pjud.cl); correo electrónico: [secretaria\\_genero@pjud.cl](mailto:secretaria_genero@pjud.cl).
- » En cada unidad judicial debe existir una persona encargada de recibir las denuncias y entregar la información básica necesaria para dar inicio al procedimiento, lo cual debe ser informado a todas las personas que integran la unidad judicial.
- » Algunas de las asociaciones gremiales del Poder Judicial cuentan con equipos de asesoría jurídica, que brindan acompañamiento jurídico a las personas asociadas. Es conveniente dirigirse directamente a estas entidades para consultar:
  - Asociación Nacional de Consejeros Técnicos:  
<https://ancot.cl/inicio/contacto/>
  - Asociación Nacionales de Profesionales de la Administración del Poder Judicial:  
<http://www.aprajud.cl/contacto.php>

- Asociación Nacional de Empleados del Poder Judicial:  
<https://anejudchile.cl/>
  - Asociación Nacional de Magistrados de Chile:  
<https://www.magistrados.cl/contacto/>
  - Asociación de Magistradas Chilenas. Cuenta con un recurso denominado “Amparo de Género” que tiene por fin tutelar los derechos de las mujeres que denuncien haber sufrido acoso sexual al interior de las instituciones del sistema de justicia y que revistan la calidad de socias. Más información en:  
<http://www.magistradaschilenas.cl/contacto/>
- » Los profesionales del Departamento de Recursos Humanos de cada jurisdicción, pueden orientarte respecto de temas relativos a calificaciones, procedimientos de solicitud de traslados, calificación de enfermedad profesional, entre otros. En relación a este último punto, al tener un contrato de trabajo, cuentas con el respaldo de la Ley N°16.744 que regula el seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. En el Poder Judicial la institución que administra el seguro es la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Existe un procedimiento establecido para activar la declaración de enfermedad de tipo salud mental de carácter profesional, es decir, generada por las condiciones laborales .
- » La red general de atención de salud. En caso de agresión o si tu estado de salud mental o física se ve deteriorado, puedes acudir a un servicio de salud pública (atención primaria, servicio de urgencia) o de salud privada, quienes proveerán de asistencia y tratamiento a tus malestares y dolencias, así como constatar eventuales lesiones.

**RECUERDA QUE, SI ESTÁS EN UN ESTADO DE ESTRÉS O ANGUSTIA, COMO CONSECUENCIA DE ESTAR VIVIENDO O HABER VIVIDO ACOSO SEXUAL, PUEDES SOLICITAR APOYO A PROFESIONALES DE LA SALUD LABORAL O COMÚN.**

---

## ¿Con qué marco legal cuentas?

---

El Poder Judicial establece un procedimiento de actuación para la prevención denuncia y tratamiento del acoso sexual en la institución, que se encuentra estipulado en el Acta N° 103-2018 de la Corte Suprema de Justicia, aprobado con fecha 19 de junio de 2018. Dicha normativa define el acoso sexual, establece el compromiso institucional de erradicarlo y determina normas especiales para la tramitación de las investigaciones disciplinarias por denuncias de acoso sexual, cuyo procedimiento general está regulado por el Acta 15-2018 y por las normas pertinentes del Código Orgánico de Tribunales.

El Instructivo: Denuncias, procedimientos y sanciones en casos de acoso sexual explica los principales contenidos de la normativa

Puede descargarlo escaneando este código QR con su smarthphone



A continuación se reproducen algunas normas de dicha regulación de especial interés para las personas denunciantes.

## ¿A quiénes aplica el Acta 103-2018?

---

El procedimiento aplica a toda persona que integre el Poder Judicial cualquiera sea su edad, sexo, escalafón, calidad jurídica, antigüedad laboral, entre otros.

## ¿Quiénes pueden denunciar?

---

Pueden presentar denuncias quienes integran el Poder Judicial, cualquiera sea su edad, sexo, escalafón, calidad jurídica, antigüedad laboral, entre otros, y también



las personas usuarias y personas que presten servicios al Poder Judicial.

No pueden denunciar terceros no involucrados (testigos).

¿Cuáles son mis derechos como denunciante o víctima?

- Tienes derecho a denunciar el acoso sexual.
- Tienes derecho a participar y mantenerte informada durante todo el proceso.
- Tienes derecho a denunciar filtraciones de información e iniciar otros procedimientos administrativos.
- Tienes derecho a solicitar medidas cautelares durante la tramitación del procedimiento.
- Tienes derecho a ser representada por abogado o abogada.
- Tienes derecho a conocer la formulación de cargos.
- Tienes derecho a presentar pruebas.
- Tienes derecho a hacer exposiciones orales ante el órgano decisor o resolutor.
- Tienes derecho a impugnar lo resuelto.
- Tienes derecho a iniciar acciones civiles o penales en la justicia ordinaria si así lo deseas.
- Tienes derecho a ser tratada con respeto y dignamente, resguardando la exposición innecesaria de tu intimidad en todo el proceso.

¿Dónde denunciar?

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



A

Es importante tener presente que en cada unidad judicial debe existir una persona encargada de recibir las denuncias y entregar la información básica necesaria para dar inicio al procedimiento<sup>A</sup>.

- » 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 funcionariado 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.

---

---

## ¿Qué ocurre una vez presentada la denuncia?

---

Una vez presentada una denuncia de acoso sexual, la persona que la recibe debe entregarte un certificado de recepción de la denuncia el que tendrá el carácter de confidencial.

Recibida la denuncia, la autoridad ante la cual se presentó, dará inicio a un procedimiento de investigación disciplinaria para esclarecer los hechos. Para ello designará a una persona, el o la Fiscal Instructor/a, que será quien realice una investigación sumaria, donde recopilará todos los antecedentes, declaraciones y pruebas que solicite así como aquellos que presenten las partes, con la finalidad de determinar la existencia del hecho investigado y la responsabilidad de la persona denunciada, de lo cual dará siempre conocimiento a la persona denunciante y a la persona denunciada a fin de que éstos puedan ejercer sus derechos.

Finalizada la investigación en el plazo establecido, la persona instructora emitirá un informe señalando si formula cargos o no a la persona denunciada.

## ¿Quiénes serán informados del inicio del proceso?

---

- La parte denunciante
- La Corte de Apelaciones respectiva
- La Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

## ¿Cuánto durará la investigación?

---

La duración será de un máximo de 30 días contados desde la última notificación del inicio de la investigación sumaria, prorrogable por 30 días más una única vez, previa solicitud fundada de la persona investigadora.



---

## ¿Y si creo que la persona designada no es imparcial?

---

Es posible solicitar la declaración de la inhabilidad de la persona instructora de acuerdo a las reglas generales, por implicancia o recusación, según lo establecido en los artículos 195, 196 y 483 del Código Orgánico de Tribunales (COT). Para ello, es necesario indicar determinadamente los hechos que configuran la inhabilidad, presentando los argumentos correspondientes frente a quien se hizo la denuncia inicialmente.

## ¿Cuáles son las medidas cautelares posibles en favor de la víctima o denunciante?

---

Las posibles medidas estipuladas en el Acta 103-2018 son:

- » Separación de espacios físicos.
- » Suspensión temporal de la persona denunciada si es que:
  - Su presencia pueda causar un agravio mayor a la persona denunciante;
  - Su presencia entorpece la investigación;
  - Podría ejercer influencia en los y las eventuales testigos.
- » Traslado de la persona denunciante sólo si:
  - Existe subordinación con la persona denunciada,
  - Existan antecedentes para presumir que el acoso continuará o
  - Cuando la magnitud del vejamen lo hagan aconsejable.

Es importante mencionar que las personas denunciadas no podrán calificar ni integrar comités de calificación o pre-calificación de personas denunciadas y viceversa.

---

## ¿Qué pasa si siento que estas medidas cautelares me perjudican?

---

Debes poner esta situación en conocimiento de la persona instructora y del órgano ante el cual se presentó la denuncia a fin de que la tomen en consideración.

## ¿Se puede presentar pruebas?

---

Sí. Tanto la parte denunciada como la parte denunciante pueden presentar toda clase de pruebas sin restricción.

El Acta 103-2018 establece, sin embargo, que la persona investigadora podrá declarar la exclusión de la prueba que se haya obtenido con vulneración de garantías constitucionales o hayan sido creadas sobre la base de estereotipos de género. Adicionalmente indica que se prohíbe indagar sobre la vida sexual de la persona denunciante, ajena a los hechos investigados.

## ¿Qué tipo de pruebas puedo presentar?

---

Es importante contar con un registro cronológico, preciso y detallado de los hechos. Para ello es recomendable especificar:

- » El contexto (lugar, fechas)
  - » Las palabras exactas y acciones de la persona denunciada, sus actitudes y reacciones.
  - » Es recomendable que la narrativa describa muy precisamente la violencia de la que sientes que fuiste objeto.
  - » Describe detalladamente tus reacciones, manifestaciones de rechazo, o la ausencia de una manifestación explícita de tu consentimiento.
  - » También describe cómo te sientes y el impacto del acoso sexual en ti, tu
- 

---

salud, tu entorno privado y profesional.

- » Si iniciaste un procedimiento de denuncia de enfermedad profesional en la mutual que administra el seguro de accidentes y enfermedades profesionales, acompaña el Formulario de Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP).
- » Incluye testimonios escritos de personas que hayan observado las situaciones
- » Incluye textos y escritos intercambiados con la persona denunciada (mensajes de texto, correos electrónicos, registros de audio, comentarios o mensajes en redes sociales, etc.)

## ¿Debo declarar?

---

Sí. Es posible que la persona que instruye la investigación, tome la declaración de ambas partes, así como también a testigos. El Acta 103-2018 establece expresamente que la toma de declaración de la persona denunciante como de la persona denunciada será siempre presencial y con asistencia de la persona profesional de la psicología designada para apoyar a quien instruye la investigación.

## ¿Qué me preguntarán?

---

No existe una pauta pre-definida. La persona que instruye la investigación estará interesada en indagar en los hechos denunciados y en las consecuencias de los hechos.

El Acta 103-2018 establece expresamente la prohibición de indagar sobre la vida sexual de la persona denunciante ajena a los hechos investigados. Además señala que la persona investigadora podrá declarar la exclusión de la prueba que se haya obtenido con vulneración de garantías constitucionales o hayan sido creadas sobre la base de estereotipos de género, por lo cual, no se puede indagar en conductas íntimas, presionar para que se relaten aspectos de la vida afectiva personal, sobre la apariencia o cualquier otro tipo de preguntas asociadas a estereotipos de género.

---

¿Qué ocurre si me siento ofendida o incomodada por alguna pregunta, juicio u otra actitud verbal o no verbal durante la toma de declaración?

---

Puedes negarte a contestar, así como también puedes objetar preguntas basadas en estereotipos de género o patrones socioculturales discriminatorios en función del género.

**RECUERDA QUE TIENES DERECHO A CONTAR CON LA ASESORÍA O REPRESENTACIÓN DE UN ABOGADO(A) QUE TE APOYE A LO LARGO DEL PROCESO.**

¿Qué ocurre una vez concluida la investigación de el/la fiscal instructor/a?

---

La persona investigadora puede hacer lo siguiente:

- » Si de su investigación, concluye que la persona denunciada es inocente, propondrá al órgano decisor o resolutor el sobreseimiento de la causa y deberá emitir un informe, el cual debe ser puesto en conocimiento de todas las partes involucradas.
- Recuerda que si no estás conforme con la decisión de la persona investigadora, puedes poner esta situación en conocimiento del órgano decisor para que tome en consideración tu opinión al momento de resolver.
- Recibido este informe, el órgano decisor podrá dar por terminado el caso u ordenar la reapertura de la investigación con las indicaciones que estime pertinentes.
- En caso de que no sea posible probar el acoso sexual, será posible que la persona denunciante apele ante el superior jerárquico del órgano decisor o de por terminado el proceso, según prefiera, o bien que inicie procesos en la justicia ordinaria, de ameritarse.

- » Si de su investigación, concluye que la persona denunciada tiene responsabilidad en los hechos denunciados, la persona instructora formulará cargos proponiendo sanciones para la persona denunciada y, en caso necesario, medidas de reparación a la persona denunciante. La persona investigadora deberá notificar a todas las partes involucradas para que presenten sus descargos incluyendo todas las pruebas que estimen pertinentes
- La persona denunciada puede presentar un escrito de descargos y la persona investigadora abrirá un período para presentar pruebas. Tanto el escrito de descargos como la resolución que fija el término probatorio se deben notificar también a la persona denunciante.
  - Transcurrido el término probatorio, la persona investigadora elaborará un informe final que deberá ser notificado a ambas partes y remitido al órgano decisor.
  - Las partes, además, desde que les notifiquen el informe final, cuentan con 3 días hábiles para solicitar exponer oralmente ante el órgano decisor.

¿Cuáles pueden ser las sanciones que se apliquen por procedimientos disciplinarios por denuncias de acoso sexual?

Las sanciones disciplinarias legamente vigentes para integrantes del Poder Judicial, son las establecidas en los artículos 532 y 537 del Código Orgánico de Tribunales (COT), que incluyen: amonestación privada, censura por escrito, pago de costas, multa y suspensión de funciones.

532	Aplicables por el juez de letras y las autoridades que determina el artículo 389F.	537	Aplicables por las Cortes de Apelaciones
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Amonestación privada;</li> <li>2) Censura por escrito;</li> <li>3) Multa de uno a quince días de sueldo o de una cantidad que no exceda de ocho y media Unidades Tributarias Mensuales, y</li> <li>4) Suspensión de sus funciones hasta por un mes, gozando del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, cuando procediere.</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1° Amonestación privada;</li> <li>2° Censura por escrito;</li> <li>3° Pago de costas;</li> <li>4° Multa de 1 a 15 días de sueldo o multa no inferior a una ni superior a cinco unidades tributarias mensuales, y</li> <li>5° Suspensión de funciones hasta por cuatro meses. Durante este tiempo el funcionario gozará de medio sueldo.</li> </ol>

---

La normativa general indica además que, si una persona es sancionada por una conducta de acoso sexual, la autoridad competente, si así lo estima y dependiendo de la gravedad de los hechos, podrá ordenar la apertura de un cuaderno de Remoción, para evaluar la posibilidad de remover a la persona de la institución. Es relevante destacar que el Procedimiento de Remoción es un procedimiento diferente al de investigaciones disciplinarias, para el que se aplican las normas establecidas en el título IV del Acta 15-2018.

---

Recuerda que siempre:

- » Tienes la oportunidad de que las consecuencias del acoso sexual en tu estado de salud sean reconocidas como una enfermedad de origen profesional. Puedes hacer una Denuncia Individual de Enfermedad Profesional, en la mutual que administra el seguro de accidentes y enfermedades profesionales (ACHS en el caso del Poder Judicial) y, en caso de ratificarse como tal, se te otorgarán prestaciones de salud en este marco con la cobertura financiera correspondiente.
- » Puedes contar con la representación de un abogado o abogada desde el inicio del procedimiento. Si no cuentas con los recursos económicos para ello, y estas asociada/o a una asociación gremial o de integrantes del Poder Judicial puedes consultar directamente con las asociaciones si pueden proveer de este apoyo. Si no eres asociada/o, la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación te puede proveer información de instituciones sin fines de lucro que puedan brindarte este apoyo.
- » Como denunciante y una vez realizada la denuncia, puedes solicitar contención emocional o apoyo psicológico de parte de un profesional Psicólogo (a), quien será designado por el Subdepartamento de Desarrollo Organizacional, perteneciente al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial. Esta contención emocional se realizará antes de la toma de declaración como un apoyo psicológico para enfrentar este proceso y de esta forma, entregar de la mejor manera posible el relato o declaración.
- » Por otro lado, durante el proceso de investigación, un profesional psicólogo (a) asesorará al Fiscal instructor en temas de género y medidas de reparación para la víctima. De igual forma, este profesional, estará presente en la toma de declaraciones y podrá brindar apoyo psicológico durante este proceso (declaración) a la denunciante o víctima si fuese necesario.
- » Como Denunciante o víctima tienes el derecho a ser atendida, acogida y escuchada por el la persona que instruye la investigación, además de ser respetada la expresión de tus emociones, a sentirte comprendida y no juzgada y darte el tiempo y la forma que necesites para exponer tu relato.





PODER JUDICIAL  
REPUBLICA DE CHILE

**Guía**

Personas denunciantes

de acoso sexual



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