



RESOLUCIÓN INTERNA N° P-206/2018

VALPARAÍSO, 12 de diciembre de 2018.

VISTOS:

Lo prescrito en el artículo 2°, inciso séptimo, de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional; en el artículo 221, N° 9, del Reglamento del Senado, y en el artículo 10 del Reglamento del Personal de la Corporación, así como las normas sobre legislación laboral que regulan la libertad de trabajo y la dignidad en el trato laboral; y normas pertinentes del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad del Senado;

CONSIDERANDO:

1) El informe elaborado por el Comité de Trabajo, en cumplimiento de la Resolución Interna N°123/2018, de fecha 20 de agosto de 2018, de esta Secretaría General, que se abocó al análisis y evaluación de las observaciones al Protocolo de Procedimiento para la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, y la propuesta en el contenida;

2) Que el Acoso Sexual es una manifestación de violencia, y el Derecho Internacional en materia de Derechos Humanos exige que los Estados adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos y privados de violencia por razones de sexo, incluyendo hechos constitutivos de acoso sexual;

3) Que la legislación laboral reconoce al acoso sexual como una conducta contraria a la dignidad de las personas, indicando que el acoso sexual consiste en el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo;

4) Que la Corporación mantiene una Política de Prevención del Acoso Sexual, que se enmarca dentro de la Política General de Calidad de Vida Laboral y Bienestar Organizacional, basada en el trato digno, igualitario, inclusivo y no discriminatorio como condiciones básicas de trabajo y de un buen ambiente laboral, la que incorpora a todos los funcionarios, trabajadores bajo la modalidad jurídica prevista en el artículo 3° A de la Ley N°18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, y personas que presten servicio a la Corporación;



5) Que el Senado se compromete a:

a) Mantener una Política de Calidad de Vida Laboral y Bienestar Organizacional, que se basará en un trato digno, igualitario, inclusivo y no discriminatorio, como condiciones básicas de trabajo y de un buen ambiente laboral.

b) 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.

c) Promover en toda la organización el desarrollo de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre las causas, características y consecuencias del acoso sexual.

d) Orientar, informar y capacitar a quienes integran el Senado sobre los procedimientos vigentes de prevención, recepción e investigación de denuncias de acoso sexual.

e) Recibir las denuncias de acoso sexual e investigarlas de manera objetiva y oportuna, de acuerdo a los procedimientos que establece este protocolo.

f) Brindar acompañamiento a las víctimas de acoso sexual mediante mecanismos institucionales oportunos y pertinentes.

RESUELVO:

APRUÉBASE el siguiente.

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

Artículo 1°. Concepto de Acoso Sexual. El acoso sexual es una manifestación de violencia contraria a la dignidad humana que no tiene cabida en la Corporación, en tanto institución en que debe primar el trato respetuoso y estrictamente profesional entre los funcionarios y demás partícipes del quehacer que se desarrolla en ella.

Se entiende por acoso sexual toda acción realizada en forma indebida, por cualquier medio, que consista en requerimientos, manifestaciones o insinuaciones de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



Reuniendo los requisitos señalados en el inciso anterior tendrán esta categoría, a vía meramente ejemplar, las siguientes conductas:

- a) Amenazas de represalias por no acceder a requerimientos de connotación sexual.
- b) Forzar la participación en conversaciones de contenido sexual.
- c) Requerir información sobre actividades de índole sexual.
- d) Exhibición de pornografía.
- e) Presiones explícitas para tener contactos íntimos.
- f) Acercamientos o contactos físicos innecesarios y deliberados de connotación sexual.
- g) Presiones para aceptar obsequios o invitaciones reiteradas a salir.
- h) Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas o cualquier otra comunicación con explícitas connotaciones sexuales.
- i) Gestos, ruidos o comentarios lascivos.

Artículo 2°. **Ámbito de aplicación.** El presente Protocolo tiene como finalidad regular la investigación de hechos que pudieran constituir acoso sexual, la imposición de sanciones a las personas responsables, la adopción de medidas eficientes de resguardo de la víctima y las necesarias para evitar la repetición de la conducta reprochada.

La normativa se aplicará a todos los funcionarios, trabajadores y personas que presten servicios a la Corporación, cualquiera sea su calidad jurídica o forma de contratación. El mismo procedimiento se aplicará cuando la persona denunciante sea una visita o usuario de servicios del Senado, o sea prestador de servicios a la Corporación de manera directa o a través de empresas contratistas.

Asimismo, se aplicará a aquellos comportamientos de connotación sexual que tengan lugar tanto en las dependencias de la Corporación como fuera de ellas.



En el caso que el denunciado sea un parlamentario, la investigación estará a cargo del Secretario de la Comisión de Ética, quien, concluida la investigación, remitirá los antecedentes a dicha comisión para que en su mérito resuelva sobre la misma, debiendo respetar los deberes y las medidas cautelares consagradas en este protocolo.

Artículo 3°. Desde el inicio del procedimiento y durante toda su sustanciación se observarán las siguientes reglas:

Deber de respeto a la dignidad e integridad de las personas: Ninguna persona involucrada en el procedimiento de investigación podrá ser objeto de malos tratos o ser intimidada o amenazada con el fin de incidir en el resultado de una investigación por acoso sexual.

Deber de confidencialidad: Durante la investigación se deberá guardar estricta reserva de todas las actuaciones realizadas. Todos los intervinientes deberán resguardar los datos de las partes y de toda información de la cual tomen conocimiento.

Deber de imparcialidad: En la investigación de una denuncia de acoso sexual se debe garantizar y asegurar a las partes la debida objetividad e imparcialidad. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para asegurar que todas las actuaciones se realicen sin ningún sesgo, debiendo evitar toda discriminación en base a 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, cargo que ejerza o escalafón al que pertenezcan las personas involucradas, u otra condición social.

Deber de diligencia y celeridad: Los órganos encargados de la sustanciación de la denuncia y de la resolución del asunto deberán actuar con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento. La tramitación debe evitar la burocratización del proceso.

Deber de oír e informar: El denunciante y el denunciado deben ser oídos e informados del estado de tramitación de la investigación, con el fin de estar en condiciones de actuar en cada una de las etapas del procedimiento.

Deber de colaboración: Todos los funcionarios, trabajadores o personas que presten servicios a la Corporación tienen la obligación de entregar la información de que dispongan y que sea útil para la investigación de una denuncia de acoso sexual.



Artículo 4°. Intervinientes. Para los efectos del procedimiento regulado en este protocolo, se definen los siguientes intervinientes:

Víctima: Persona afectada por la acción de acoso sexual.

Denunciante: Persona que, pudiendo ser o no la víctima, realiza una denuncia por una presunta situación de acoso sexual.

Denunciado: Persona que presta servicios a la Corporación y que es acusado de acoso sexual.

Receptor: Funcionario a quien corresponda recibir los antecedentes de la denuncia. Será deber del mismo informar de esta situación al Secretario General.

Secretario General: Jefe Superior del Servicio, quien tomará conocimiento de todas las denuncias, las que podrá al final desestimar, mediante resolución fundada, o instruir la realización de un proceso administrativo disciplinario con la finalidad de investigar los hechos denunciados, decretar las medidas cautelares que correspondan, establecer las responsabilidades y disponer las sanciones correspondientes a las conductas que logren ser acreditadas.

Testigo: Persona que declara en un procedimiento disciplinario relativo a una investigación sobre hechos supuestamente constitutivos de acoso sexual.

Fiscal Instructor: Funcionario que llevará adelante el procedimiento disciplinario conforme a las reglas de este protocolo.

Artículo 5°. Denuncia. Cualquier funcionario o trabajador del Senado, o persona usuaria o que preste servicios a éste, que se considere víctima de hechos que podrían constituir acoso sexual por conductas que se atribuyen a un integrante de la Corporación, 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 6° de este Protocolo.

Las denuncias que no se puedan realizar de manera presencial deberán ser enviadas al correo electrónico habilitado para tales efectos.

La denuncia deberá contener los nombres y apellidos del denunciante, su número de cédula de identidad y su firma. Tratándose de



los funcionarios, trabajadores y personas que presten servicios a la Corporación, cualquiera sea su calidad jurídica o forma de contratación, deberá señalar, además, la unidad y cargo en que se desempeña.

La denuncia deberá exponer los hechos que la sustentan y singularizar el nombre, cargo y unidad en que labora la persona denunciada o contener los datos necesarios para su individualización.

Podrán acompañarse los antecedentes que se estimen útiles para la adecuada indagación de la veracidad y ocurrencia de los hechos.

Artículo 6°. Registro y confidencialidad de la denuncia. Las denuncias deberán ser presentadas al Secretario General, al jefe superior del denunciante o a la Asistente Social de la Corporación, en cuyo caso la canalizarán de manera inmediata al Secretario General, resguardando la confidencialidad de los antecedentes.

Una vez efectuada la denuncia, los receptores orientarán respecto del marco normativo del procedimiento aplicable y las reglas consignadas en el artículo 3°.

El Secretario General o el receptor deberán entregar un comprobante de la recepción de la denuncia, señalando la fecha y la hora en que la recibió.

Artículo 7°. Instrucción. El Secretario General será la única autoridad facultada para disponer la instrucción de la investigación correspondiente. Tendrá plazo de 3 días hábiles para pronunciarse al respecto. En caso de dar por acogida a trámite la denuncia, ordenará el correspondiente procedimiento de investigación.

Para la sustanciación de las investigaciones sobre acoso sexual se procederá conforme a las reglas establecidas en este protocolo y en los artículos 129 y siguientes, sobre sumario administrativo, contenidos en el Estatuto Administrativo.

En el caso que el denunciado sea el Secretario General o el Prosecretario y Tesorero, la denuncia deberá ser presentada, o redirigida por el receptor en su caso, ante el Secretario Jefe de Comisiones, quien la pondrá en conocimiento de la Comisión de Régimen Interior, la que en la sesión más inmediata que celebre la analizará y ordenará, siempre que hubiere mérito suficiente, la sustanciación del correspondiente procedimiento disciplinario o tomará las medidas administrativas que estime conveniente.

En caso que la autoridad competente estime que la denuncia no resulta procedente, deberá comunicar tal situación al denunciante, indicando fundadamente los motivos de su desestimación.



Artículo 8°. Apertura procedimiento disciplinario. La resolución que ordena el inicio formal de la investigación individualizará al fiscal instructor designado para instruirla y hará expresa mención de los hechos, personas involucradas y período a investigar, sin perjuicio de que el instructor, si lo estima procedente en el curso de la indagación, solicite la ampliación o modificación del plazo para investigar al órgano decisor.

No se admitirán a tramitación denuncias sobre conductas cuya acción disciplinaria se encuentre manifiestamente prescrita, 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.

En la misma resolución se podrá instruir la designación de un profesional del ámbito de la psicología, la que estará a cargo del Departamento de Personal y Servicios al efecto, para que preste colaboración a la o el instructor en los aspectos que requiera.

Artículo 9°. Notificación. Al inicio de la investigación, y para el ejercicio de los derechos que les asisten, el fiscal instructor ordenará comunicar al denunciante y notificar al denunciado el hecho de haberse iniciado, quienes podrán ser representados por abogado o abogada desde el inicio del procedimiento.

Artículo 10°. Medidas cautelares. En cualquier estado de tramitación, el Secretario General, de oficio, a petición de parte o a solicitud del instructor, podrá decretar las medidas cautelares que estime necesarias en resguardo de la persona denunciante o para el mejor funcionamiento de la unidad en que tuvieron lugar los hechos investigados.

A modo ejemplar, se podrán disponer, en forma provisional, las siguientes medidas cautelares:

a) Separación de espacios físicos en los que trabajan el denunciante y el denunciado.

b) Suspensión de las labores del denunciante y del denunciado en el servicio, en cualquiera de los siguientes casos:

- Cuando existan antecedentes fundados de que el acoso continuará.

- Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad que así lo haga aconsejable.



Tratándose del inciso 3° del artículo 7°, las facultades definidas en este artículo recaerán en la Comisión de Régimen Interior del Senado.

Artículo 11. Apoyo tecnológico. La declaración de la persona denunciante y de la persona denunciada será siempre presencial y, en caso que lo determine el fiscal, con asistencia del profesional del ámbito de la psicología designado para apoyar a quien instruye la investigación. La declaración será grabada en audio, el que se mantendrá en custodia reservada del instructor, y archivada en el Departamento de Personal y Servicios en carácter reservado una vez finalizado el proceso.

Considerando la distancia que pueda existir entre el oficio de quien investiga y el lugar de trabajo de los testigos o peritos, el fiscal instructor podrá interrogarles por medios tecnológicamente aptos para comunicación a distancia, solicitando al efecto ayuda técnica al Departamento de Personal y Servicios. En el sumario administrativo se levantará un acta dejando constancia en forma exhaustiva de la diligencia realizada por este medio. De igual manera, se agregará materialmente en el expediente sumarial el soporte tecnológico en que conste el archivo de la declaración.

Todos los declarantes de un sumario administrativo tienen prohibido registrar o grabar durante el procedimiento, y deberán apagar durante sus declaraciones sus teléfonos celulares u otro instrumento tecnológico que lo permita.

Artículo 12. Medidas a adoptar de oficio. El fiscal instructor deberá verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión, y deberá adoptar de oficio las medidas para subsanarlos.

Artículo 13. Prueba. El denunciante y el denunciado podrán aportar toda clase de pruebas, sin restricción alguna. No obstante, el fiscal instructor podrá declarar su exclusión si advierte que han sido obtenidas con vulneración de garantías fundamentales.

Se prohíbe indagar sobre la vida sexual o afectiva de la persona denunciante, o sobre antecedentes que no correspondan o no se relacionen con los hechos investigados.

Artículo 14. Cierre de la investigación y defensa. La resolución que cierre la investigación, la que proponga el sobreseimiento o la que formule cargos, se notificará a la persona denunciante y a la persona denunciada, para el ejercicio de sus derechos conforme a las reglas generales establecidas en el Reglamento del Personal y en el Estatuto Administrativo.



Notificadas las partes tendrán un plazo de cinco días hábiles contado desde la fecha de notificación para impugnar el dictamen fiscal, formular descargos y solicitar o presentar pruebas, según corresponda. Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba, el fiscal emitirá dentro de cinco días hábiles un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Artículo 15. Sanción. En caso de que se acredite la existencia de acoso sexual se procederá a la destitución o término de contrato del denunciado que haya incurrido en dicha conducta.

Si concluida la investigación la conducta no reúne todos los requisitos para constituir acoso sexual, el fiscal instructor podrá proponer, si lo amerita, las sanciones conforme a las reglas establecidas en el Reglamento del Personal del Senado y supletoriamente en el Estatuto Administrativo.

Si durante la investigación se denuncian represalias o amenazas sobre el denunciante, la víctima u otros intervinientes, o se divulgan antecedentes del mismo, habiéndose determinado o no la existencia del acoso sexual, se deberán poner estos antecedentes en conocimiento de la autoridad que instruyó el sumario, con el fin de que se inicie el procedimiento disciplinario correspondiente.

Si el órgano decisor resuelve el sobreseimiento o la absolución del denunciado, deberá pronunciarse acerca de si hay mérito para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 17 del presente protocolo.

Artículo 16. Confidencialidad de la investigación. Se prohíbe a los intervinientes en la investigación divulgar antecedentes sobre la misma. La transgresión de esta prohibición será considerada una falta grave al régimen disciplinario general.

Artículo 17. Denuncia falsa. El que maliciosamente presentare una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta podrá ser objeto de destitución o término de contrato, según corresponda.

Artículo 18. Vigencia. Este Protocolo regirá a contar de la fecha de su aprobación. Déjase sin efecto la Resolución Interna N°108/2018, de fecha 12 de julio de 2018.

Artículo primero transitorio. Las investigaciones disciplinarias en curso originadas en denuncias de acoso sexual e iniciadas antes de la entrada en vigencia de este Protocolo, continuarán siendo tramitadas por el procedimiento anterior.



Artículo segundo transitorio. Este protocolo y su aplicación será evaluado anualmente, por una comisión designada especialmente al efecto por el Secretario General del Senado.

COMUNÍQUESE A TODOS LOS DEPARTAMENTOS Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS DEL SENADO Y ARCHÍVESE.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Labbé Aráneda', written in a cursive style.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario General del Senado