

CORTE SUPREMA APRUEBA PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL

El pleno de la Corte Suprema aprobó el “Procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial chileno” asumiendo así el compromiso institucional de erradicar esta conducta del Poder Judicial al reconocerla como una manifestación de violencia de género y por tanto una violación a los Derechos Humanos, que afecta principalmente y de manera desproporcionada a las mujeres.

Al respecto, la ministra Andrea Muñoz, encargada de los asuntos de género del Poder Judicial, indicó que “sabemos que no será fácil ya que es una cuestión que requiere un cambio en la cultura que como país debemos asumir. Sin embargo, creemos que es un paso importante para visibilizar estas conductas, dejar de naturalizarlas y erradicarlas del espacio laboral el protocolo en sí mismo es un mecanismo de prevención y considera medidas que permiten dar información a las denunciantes y protección a las víctimas y garantiza un debido proceso”.

La elaboración de este protocolo forma parte de un conjunto de medidas que el Poder Judicial ha adoptado a partir de un estudio diagnóstico realizado a fines de 2015 y principios de 2016 dentro del Poder Judicial, que reveló que una de cada diez personas habían experimentado o presenciado acoso sexual y que de ellas, sólo el 22% utilizaba alguna vía institucional para denunciar, visibilizando la urgencia de abordar de forma integral este tema.

Es así como, en febrero de 2017, se constituyó una mesa de trabajo con integrantes del Poder Judicial, liderada por la secretaria técnica de igualdad de género de la Corte Suprema, quienes durante un año sesionaron para elaborar una propuesta, contando asimismo con la colaboración de expertos y académicos en materia de género, psicología y derecho laboral.

CONTENIDO DEL PROTOCOLO

El protocolo, que entra en vigencia el 1 de julio de 2018, tiene como finalidad regular la investigación de hechos que pudieran constituir acoso sexual -respetando las garantías de las personas involucradas-, la imposición de sanciones a las personas responsables, la adopción de medidas eficientes de resguardo a la víctima y las necesarias para evitar la repetición de la conducta reprochada.

Se refiere específicamente al acoso sexual (lo define y menciona conductas a modo ejemplar) y a las acciones de hostigamiento laboral que deriven de aquel, precisando que

pueden denunciar no solo los integrantes del Poder Judicial, sino que usuarios y usuarias y personas que prestan servicios a la institución, cuando consideren que esta conducta ha sido cometida por alguno de sus integrantes.

Entre las normas especiales para la investigación están las de asegurar la participación de la persona denunciante durante todo el proceso a fin de que pueda ejercer sus derechos; así como la de excluir prueba basada en conceptos estereotipados sobre género y prohibir la referida a la vida sexual o afectiva de la persona denunciante, ajena a los hechos investigados.

Dispone como principio del procedimiento, el de diligencia y celeridad a fin de evitar la burocratización del proceso, además de los de confidencialidad, imparcialidad y protección a la dignidad e integridad de las personas.

Asimismo, establece la posibilidad de implementar medidas cautelares durante la tramitación del procedimiento, y en cuanto a la sanción, establece la mayor jerarquía de la persona como una agravación de su conducta, entre otras, y permite la adopción de medidas reparatorias al momento de imponer la sanción con el fin de restablecer la confianza entre la víctima y la institución.

Estas modificaciones han sido introducidas al procedimiento para investigar la responsabilidad disciplinaria de los integrantes del Poder Judicial, al que hasta la fecha se han sometido las denuncias de acoso sexual y que, por ser común a cualquier tipo de falta, no visibilizaba esta conducta en forma específica ni contaba con herramientas adecuadas para su investigación y sanción.

El Poder Judicial cuenta desde el año 2017 con la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación quien será la encargada de orientar e informar a las personas denunciantes, denunciadas y a las jefaturas, realizar acciones de capacitación y difusión y llevar un registro estadístico a nivel nacional de las denuncias y sus resultados.