RESOLUCIÓN SG N° 51/2024

VALPARAÍSO, 25 de septiembre de 2024

MAT: Modifica Protocolo para la investigación, sanción y otras medidas de resguardo frente al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en el Senado.

VISTOS:

Lo dispuesto en el artículo 2°, incisos segundo y séptimo, de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional; los artículos 220 y 221 N° 9, del Reglamento del Senado; los artículos 1, 10, y 55 literal g) del Reglamento del Personal de la Corporación, la Ley N° 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo; y Ley N° 21.675, que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, en razón de su Género; Resolución SG N°037/2024 del 31 de julio 2024 que aprueba Protocolo para la investigación, sanción y otras medidas de resguardo frente al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en el Senado.

CONSIDERANDO:

1) Que, con fecha 15 de enero de 2024, fue publicada la Ley N° 21.643 que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, o "Ley Karin", con la finalidad de garantizar efectivamente en las relaciones laborales el derecho de toda persona, a disfrutar de un especio libre de violencia, acoso laboral y sexual, con un marcado énfasis en la prevención de este tipo de conductas, con perspectiva de género.

2) Que, con este objeto, la Ley N°21.643 introdujo importantes modificaciones al Código del Trabajo, a la Ley de Bases de la Administración del Estado, la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, entre otro cuerpos normativos, modificando e incorporando definiciones legales, principios, medidas de prevención y resguardo en la materia, perfeccionando los procedimientos de investigación, además de equiparar el estándar de funcionarios públicos y trabajadores del sector privado, adecuando de esta manera, nuestro ordenamiento a los principios contemplados en el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso de la organización internacional del trabajo, aprobado por Decreto Supremo del Ministerio de Relaciones Exteriores N° 122, de 7 de octubre de 2023.

3) Que, los ajustes incorporados por la Ley N° 21.643 despliegan sus efectos tanto para trabajadores del sector privado como para los servidores públicos. En efecto, tratándose de los funcionarios públicos el artículo 84, literales l) y m) de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, impone una prohibición de realizar actos que atenten contra la dignidad de otros servidores, como lo es el acoso sexual y de actos de acoso laboral.

4) Que, a mayor abundamiento, la Ley N° 21.643, prescribe en su artículo 2°, por el que se incorpora un nuevo artículo 13° a la Ley N° 18.575, que: *"Asimismo la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción".*

5) Que, como se desprende del artículo previamente citado, el Servicio está en la obligación de adoptar todas las medidas que estén a su alcance para una efectiva prevención, investigación y sanción de las conductas que constituyan acoso o violencia en los espacios de trabajo.

6) Que, en este orden de cosas, el artículo 2° numeral 2) de la Ley N° 21.643, que incorpora un nuevo artículo 14 a la Ley N° 18.575, estatuye en su inciso final que: *"Con todo, los jefes de servicio tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social".*

7) Que, como se puede advertir, la Ley impone la necesidad de elaborar protocolos internos y de normativa auxiliar interna en aras de abordar adecuadamente aspectos fundamentales como la prevención, investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, de forma de dar una protección integral tanto a los

funcionarios/as, como a aquellas personas que trabajan en el servicio sin atender a la naturaleza del vínculo, dándole al senado el estatus de un espacio seguro y libre de violencia.

8) Que, cabe hacer presente que el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo afecta en su mayoría a las mujeres por consiguiente el protocolo adoptada un enfoque inclusivo e integrado que tiene en cuenta las consideraciones de género abordando las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos, los estereotipos de género, las formas múltiples e intersecciones de discriminación y el abuso de las relaciones de poder en base al género.

9) Que, la ley N° 21.675, que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en razón de su género, mandata una serie de actuaciones en el marco del ejercicio de la función pública y establece las formas de violencia de género, entre las que se incluyen la violencia física, psicológica, sexual, simbólica, institucional y en el trabajo.

10) Que, mediante Resolución SG N°037/2024 del 31 de julio 2024 se aprobó Protocolo para la investigación, sanción y otras medidas de resguardo frente al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en el Senado, con énfasis en la protección de la víctima, y en aquellos aspectos medulares y necesarios para favorecer la interposición de una denuncia de manera segura, confidencial, sin represalias, con énfasis en medidas de resguardo y correctivas dando garantías de no repetición y evitando la revictimización, a través de canales de denuncia modernos y con un rol protagónico de funcionarios /as que serán canalizadores de denuncia quienes tendrán un rol facilitador y orientador de las víctimas y/o denunciantes.

11) Que, en atención a la pertinencia de revisar periódicamente los reglamentos y protocolos que rigen esta materia.

RESUELVO:

1) APRUEBÉSE EL SIGUIENTE TEXTO QUE MODIFICA LA RESOLUCIÓN SG N°037/2024:

PROTOCOLO PARA LA INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y OTRAS MEDIDAS DE RESGUARDO FRENTE AL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN EL SENADO.

Título I. Disposiciones Generales.

Artículo 1°.- Declaración.

La función pública se ejercerá resguardando el respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. El Senado deberá tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

En conformidad a lo anterior, 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 implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar cualquier tipo de discriminación por razones de género.

El acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo constituyen manifestaciones contrarias a la dignidad humana que no tienen cabida en la Corporación, en tanto institución en que debe primar el trato respetuoso y estrictamente profesional entre las funcionarias y funcionarios y demás partícipes del quehacer que se desarrollan en ella.

Asimismo, la violencia y el acoso por razón de género afecta de manera mayoritaria a las mujeres, por lo que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado es indispensable para terminar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esto, teniendo en cuenta las consideraciones de género y abordando las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos, los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionalidad de discriminación y el abuso de las relaciones de poder en base al género.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

El presente protocolo tiene como finalidad regular la prevención; investigación de hechos que pudieran constituir acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; junto con la imposición de sanciones de la o las personas responsables y la adopción de medidas eficientes de resguardo de la víctima o denunciante y aquellas necesarias para evitar la repetición de la conducta reprochada, con perspectiva de género.

Aplica a funcionarias y funcionarios, al personal contratado en virtud del artículo 3A de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional 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 usuaria de servicios del Senado, o sea prestadora o prestador de servicios a la Corporación de manera directa o a través de empresas contratistas o subcontratistas.

Asimismo, también se aplicará a aquellos comportamientos de connotación sexual, conductas de acoso laboral o violencia en el trabajo, que tengan lugar tanto en las dependencias de la Corporación, como fuera de ellas en un contexto de índole laboral o institucional.

Este protocolo será incluido en los procesos de contratación que celebre la Corporación con empresas que presten servicios externos, con el objeto de asegurar el debido cumplimiento de los principios que emanen de la respectiva normativa.

Respecto de denuncias contra el Secretario General y/o el Prosecretario y Tesorero del Senado, estas serán resueltas mediante delegación previa por alguna de las jefaturas directivas categoría C y/o de confianza de la sala del Senado. De aquello se pondrá en conocimiento a la Comisión de Régimen Interior, a fin de informar cual será el funcionario(a) que resolverá la admisibilidad y quien resolverá también en definitiva la denuncia.

Respecto de denuncias contra Senadoras y Senadores, estas se remitirán a la Comisión de Ética y Transparencia del Senado, para su tramitación de acuerdo a las normas que rigen a aquella comisión.

Artículo 3°.- Principios.

El procedimiento de prevención, investigación y sanción de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercido en el Senado se sustenta en los siguientes principios:

a) **Principio de respeto a la dignidad e integridad de las personas**: Ninguna persona a la que se aplique el presente protocolo 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, laboral o violencia en el trabajo.

b) **Principio de perspectiva de género**: Se deberá tener presente durante todas las etapas en que interviene el protocolo las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y acceso de oportunidades, en resguardo de la igualdad de género en el ámbito del trabajo. La aplicación de este principio favorecerá la identificación y establecimiento de posteriores acciones para enfrentar desigualdades, estereotipos, discriminación y violencia de género en las denuncias. El protocolo debe proporcionar pautas para crear un espacio seguro y confidencial, asegurando respuestas sensibles y equitativas que consideren distintas experiencias y desafíos basados en el género de las personas involucradas.

c) **Principio de no revictimización**: Se deberá evitar que, durante el desarrollo de las etapas dispuestas por este protocolo, que la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración

sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona producto de su participación en la investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección. Igual principio se aplicará las personas canalizadoras de denuncias y aquellas que intervengan en investigaciones internas dispuestas por el jefe de servicio.

d) **Principio de confidencialidad:** El procedimiento aprobado en virtud del presente protocolo incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quienes conducen los referidos procedimientos en cada una de sus etapas, tanto en relación con las personas involucradas como respecto de la información de que tome conocimiento, otorgando garantía de privacidad y reserva de la información obtenida.

Asimismo, se deberá observar especial cuidado en el tratamiento de datos personales y en especial de aquellos considerados sensibles, en los términos señalados por la letra g) del artículo 2° de la ley N°19.628, sobre protección de la vida privada.

e) **Probidad administrativa:** Se deberá observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

f) **Principio de imparcialidad**: Consiste en el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud en todas las etapas y acciones que dispone este protocolo, previniendo la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de las personas participantes en la investigación.

g) **No discriminación**: Reconoce el derecho a las personas participantes del procedimiento de ser tratadas con igualdad y de asegurar que todas las actuaciones se realicen sin ningún sesgo, debiendo evitar toda discriminación en base a razones de raza o etnia, nacionalidad, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, 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, origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

h) **Principio de diligencia, celeridad, y economía procedimental:** Las personas encargadas de canalizar, investigar la denuncia y de la resolución del asunto deberán actuar con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento, debiendo actuar por propia iniciativa en la iniciación del procedimiento de que se trate y en su prosecución, haciendo expeditos los trámites que debe cumplir el expediente y removiendo todo obstáculo que pudiere afectar a su pronta y debida decisión. La tramitación debe evitar la burocratización del proceso y demoras injustificadas.

I) **Principio del derecho a defensa:** La persona denunciante y la denunciada deben ser oídas e informadas del estado de tramitación de la investigación, con el fin de estar en condiciones de actuar en cada una de las etapas del procedimiento, pudiendo aportar documentos, pruebas y presentar alegaciones cuando corresponda.

j) **Principio de colaboración:** Funcionarias, funcionarios, trabajadoras, trabajadores y/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 la denuncia de que se trate.

k) **Responsabilidad**: Cada persona que realice una denuncia, deberá tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, deberá ser seria y fundada. La denuncia de hechos infundados, podrá ser objeto de una investigación por la responsabilidad que pudiere afectarle, sin perjuicio de las demás responsabilidades que pudieren concurrir.

l) **Idoneidad**: Las personas que participen en procesos o procedimientos relativos al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo deberán contar preferentemente con formación y experiencia en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género y derechos fundamentales.

Artículo 4.- Definición de acoso sexual.

a) Acoso sexual: Entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, amenacen o no su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

b) Elementos que componen el acoso sexual:

i. Debe tratarse de un hecho o conducta de carácter sexual indebida o no deseada.

ii. Realizada por una persona: Significa que incluye el acoso de un hombre hacia una mujer, de una mujer hacia un hombre y el acoso entre personas del mismo sexo.

iii. Realizada por cualquier medio. Significa que las conductas constitutivas de acoso sexual no se encuentran circunscritas particularmente a acercamientos o contactos físicos no consentidos por ellos, se incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda presentar un requerimiento de carácter sexual indebido. Lo anterior incluye solicitudes explícitas e implícitas de carácter sexual.

iv. Sin consentimiento: El consentimiento debe ser siempre explícito. El silencio o una actitud pasiva de la víctima frente a una conducta que pueda ser calificada como acoso sexual no puede jamás ser interpretada como consentimiento.

v. Con amenaza, perjuicio laboral o a las oportunidades en el empleo: Esta se produce cuando existe rechazo de la víctima a las conductas de acoso sexual, afectando su trabajo y perjudicando las oportunidades derivadas de éste. Asimismo, puede haber igualmente un perjuicio, cuando existe sumisión de la víctima, conducta impulsada para no afectar las oportunidades nacidas de una decisión relativa a su empleo.

vi. El acoso sexual podrá emanar tanto del superior (acoso sexual vertical descendente) o inferior jerárquico (acoso sexual vertical ascendente), como de un par, (acoso sexual horizontal). Las conductas constitutivas de acoso podrán ser físicas, verbales o no verbales, por cualquier medio, dentro o fuera de los espacios físicos de trabajo. El acoso sexual podrá configurarse por la existencia de un ambiente hostil

y sexista, es decir, por acciones que infravaloran a alguna persona por razón de su sexo o género.

vii. No será requisito para considerar una conducta como constitutiva de acoso sexual el que haya sido sostenida en el tiempo, recurrente o sistemática, por consiguiente, basta la concurrencia de una conducta para la configuración de una situación de acoso sexual.

Artículo 5°.- Definición de acoso laboral:

a) Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores y/o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores y/o trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral.

b) Elementos del acoso laboral:

i. Sujeto agresor: podrá emanar tanto de un superior o jefatura (acoso laboral vertical descendente: es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima) o inferior jerárquico (acoso laboral vertical ascendente: es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un puesto de menor jerarquía que la víctima), como de un par (acoso laboral horizontal: se da entre colegas o compañeros/as de trabajo).

ii. Conducta de agresión u hostigamiento: todas aquellas conductas que impliquen una agresión física, psicológica o emocional, por cualquier medio.

iii. Puede bastar un solo hecho o conducta para configurar el acoso laboral.

iv. El acto causa mengua o descrédito en la honra o amenaza o perjudica su situación laboral o su oportunidad de empleo.

Artículo 6°.- No se considera acoso laboral, todas aquellas acciones que se presentan por consecuencia normal de las tensiones en el trabajo, por ejemplo:

a) Intercambio de opiniones.
b) Evaluaciones propias sobre el desempeño laboral.
c) Observaciones al trabajo.
d) Modificaciones a las responsabilidades con aviso previo.
e) Condiciones laborales precarias producto de la infraestructura deficiente.
f) Estrés laboral.
g) Amonestación del jefe directo por errores reiterados o anotación de demérito.
h) Jornada de trabajo extensa de manera puntual.
i) Cambio de labores con aviso previo, producto de la necesidad para el buen servicio.

Artículo 7°.- Mecanismo alternativo de resolución de conflictos.

En caso de ocurrir alguna de las hipótesis señaladas en el artículo 6° del presente protocolo, y que genere alguna tensión propia del trabajo que se estime pertinente revisar por una legitima incomodidad o dificultad en el espacio laboral, se podrá recurrir a un mecanismo alternativo de resolución de conflictos, que estará sujeto a las siguientes reglas:

a.- Se trata de un procedimiento siempre optativo y voluntario para la persona afectada.

b.- En caso de acceder voluntariamente al mecanismo de resolución de conflictos la persona afectada, tendrá lugar una audiencia o instancia a la que asistirá esta, quien o quienes generar esa afectación y contará con la participación de una funcionaria o funcionario designado al efecto por el Secretario General, quien deberá consignar los acuerdos alcanzados y propondrá las recomendaciones al Secretario General para tener por superado el conflicto, o bien, iniciar el correspondiente procedimiento disciplinario.

Artículo 8°.- Definición de violencia en el trabajo ejercida por terceros a la relación laboral:

a) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las funcionarias y funcionarios, trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros.

b) Elementos de la violencia en el trabajo:

i. Conductas que afecten a funcionarias y los funcionarios, al personal contratado en virtud del artículo 3A de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y personas que presten servicios a la Corporación, cualquiera sea su calidad jurídica o forma de contratación.

ii. Con ocasión del ejercicio de sus funciones o prestación de servicios.

iv. Cometidos por parte de terceros ajenos al Servicio (proveedores, contratistas, usuarios, visitantes, etc.)

Artículo 9°.- Definición de discriminación contra la mujer.

La Ley N°20.609, que establece Medidas contra la Discriminación, prescribe que "Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad."

Por su parte el artículo 1° de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, señala que la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 10°.- Violencia de género. El presente protocolo considera la concurrencia de formas de violencia de género. La violencia en contra de las mujeres en razón de su género de acuerdo a la Ley N° 21.675, incluye, entre otras, las siguientes:

a) **Violencia física**: Toda acción u omisión que vulnere, perturbe o amenace la integridad física, el derecho a la vida o la libertad personal de la mujer.

b) **Violencia psicológica**: Toda acción u omisión, cualquiera sea el medio empleado, que vulnere, perturbe o amenace la integridad psíquica, tales como tratos humillantes, vejatorios o degradantes, control o vigilancia de conductas, intimidación, coacción, sumisión, aislamiento, explotación o limitación de la libertad de acción, opinión o pensamiento.

c) **Violencia sexual**: Toda conducta que vulnere, perturbe o amenace la libertad, integridad y autonomía sexual y reproductiva de la mujer.

d) **Violencia simbólica**: Toda comunicación o difusión de mensajes, textos, sonidos o imágenes en cualquier medio de comunicación o plataforma, cuyo objeto sea naturalizar estereotipos que afecten su dignidad, justificar o naturalizar relaciones de subordinación, desigualdad o discriminación contra la mujer que le produzcan afectación o menoscabo.

e) **Violencia institucional**: Toda acción u omisión realizada por personas en el ejercicio de una función pública en una institución privada, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que la

mujer ejerza los derechos previstos en la Constitución Política de la República, en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes y en la legislación. Para el caso de los órganos de la Administración del Estado y sus agentes, solo se considerarán las acciones u omisiones antes señaladas cuando el respectivo órgano no haya actuado en el marco de sus competencias y, como consecuencia de ello, ocasione un daño por falta de servicio.

f) **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 11°.- Medidas de resguardo: Son aquellas de carácter cautelar que se implementan por parte del jefe de servicio una vez recibida la denuncia o durante la investigación, para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona denunciante, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y de las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 12°.- Medidas correctivas: Son aquellas que se implementan por el jefe de servicio, para evitar la repetición de conductas investigadas conforme lo establece este protocolo, las que podrán establecerse en las conclusiones o recomendaciones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del presente protocolo o en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Título II. Del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Artículo 13°.- Intervinientes. Para los efectos del procedimiento regulado en este protocolo, se definen los siguientes intervinientes:

a) **Víctima**: Persona afectada por la o las conductas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

b) **Denunciante**: Persona que, pudiendo ser o no la víctima, realiza una denuncia por una situación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

c) **Denunciado**: Persona que presta servicios a la Corporación o externa y que es acusada de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

d) **Canalizador de la Denuncia**: Funcionaria o funcionario a quien corresponda recibir los antecedentes de la denuncia.

e) **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 procedimiento disciplinario con la finalidad de investigar los hechos denunciados, decretar las medidas de resguardo o correctivas que correspondan para la adecuada protección de la integridad física y psíquica de la víctima, establecer las responsabilidades y disponer las sanciones correspondientes a las conductas que logren ser acreditadas, y demás tendientes a la disminución o aminoramiento del daño provocado por los hechos denunciados. Asimismo, será quien resuelva las apelaciones en su caso. También tomará conocimiento sobre los casos de personas que accedan voluntariamente al mecanismo de resolución de conflictos, señalado en el artículo 7° de este protocolo.

f) **Prosecretario y Tesorero**: Funcionaria o Funcionario resolutor de primera instancia en los procedimientos disciplinarios.

g) **Testigo**: Persona que declara en un procedimiento disciplinario relativo a una investigación sobre hechos supuestamente constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

h) **Fiscal Instructor**: Funcionaria o funcionario que llevará adelante el procedimiento disciplinario conforme a las reglas del Estatuto Administrativo y del presente protocolo, el cual deberá cumplir con lo señalado en el artículo 3° literal K) del presente protocolo.

i) **Comité de Género**: Órgano encargado de articular, monitorear y potenciar los planes, programas, acciones y medidas, que proponga a la autoridad pertinente; así como, visibilizar prácticas y experiencias, con el objeto de incorporar el enfoque de género al interior del Servicio del Senado, para avanzar en materia de equidad de género

j) **Encargada de Género Institucional**: coordina el Sistema Institucional de Género, proponiendo estrategias y acciones que permitan disminuir brechas y barreras de género, así como contribuir en la promoción de la igualdad de oportunidades.

k) Delegados y delegadas del Sistema de Integridad: funcionario o funcionaria que cumplirá un rol activo de apoyo al Sistema de Integridad; en específico le corresponderá: promover y difundir el Sistema de Integridad; recibir y responder consultas respecto al sistema, registrar en la plataforma las consultas y sus respuestas y apoyar al coordinador/a de integridad en la implementación del Sistema.

Artículo 14°.- La Denuncia.

a) La denuncia es el acto formal donde se da a conocer la situación irregular que está experimentando una funcionaria o funcionario, trabajadora o trabajador, o persona prestadora de servicio y que puede corresponder a una situación de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.

b) La denuncia deberá ser fundada y cumplir con los siguientes requisitos:

i. Debe presentarse por escrito u otro medio que pueda producir fe, mediante formulario único, disponible en formato físico y digital y que debe ser ingresada a través de alguno de los canales de denuncia, dispuestos por el Servicio para dicho efecto.

ii. Fecha y lugar en que se realiza la denuncia.

iii. La denuncia debe estar dirigida al jefe del servicio.

iv. Identificación y domicilio del denunciante.

v. Relación circunstanciada de los hechos que contemple un relato cronológico, que describa detalladamente las acciones que se denuncian. En caso de ser necesario, se podrá solicitar ayuda, a algunas de las personas señaladas en el artículo 15°, para la formulación de la denuncia.

vi. Individualización de quien o quienes hubiese cometido el hecho denunciado y de la o las personas que lo hubiesen presenciado o que tuvieren noticias de ellos, en cuanto le constare a la o el denunciante.

vii. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

viii. Habrá un formulario de denuncia que será publicado y dispuesto a funcionarias y funcionarios a través de los medios institucionales y durante la difusión del presente protocolo.

c) En la denuncia podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia. En tal caso quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

d) Si el denunciante formulare la petición del literal precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

e) Las denuncias que no cumplan con lo exigido en el presente artículo se tendrán por no presentadas.

Artículo 15°.- Canal de denuncia y personas canalizadoras de denuncia.

Los canales de denuncia son, entre otros, los siguientes:

a) Presencial;

b) Correo electrónico;

c) Plataforma del Sistema de Integridad del Senado.

La denuncia presentada, a través de alguno de los canales señalados en el inciso anterior, será dirigida directamente al Secretario General, por medio de alguno de los canales señalados precedentemente o a través de las personas canalizadoras, que serán para los efectos del presente protocolo, las siguientes:

a) Delegadas/os del Sistema de Integridad;
b) Encargada/o de Género Institucional.
c) Otro funcionario/a o autoridad idónea que determine el jefe de servicio

Habrá un Registro Único de Denuncias, administrado por la Unidad de Contraloría, Asesoría Jurídica y Transparencia del Senado.

Artículo 16°.- Derechos de la persona que denuncia.

a) No podrá ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, iniciados a partir de la citada denuncia.

b) No ser trasladados de localidad o de función que desempeñen, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere el párrafo precedente.

c) No ser objeto de la precalificación anual, si la denunciada o denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren los párrafos anteriores, salvo que expresamente se solicite por la o el denunciante. En caso de no solicitar la precalificación anual, regirá la última calificación para todos los efectos legales.

Artículo 17°.- Obligaciones de las personas canalizadoras de denuncia.

a) Acoger y orientar a la persona afectada o una tercera persona denunciante durante la interposición de la denuncia.

b) Colaborar en el llenado del formulario o redacción de la denuncia si fuera necesario.

c) Notificar inmediatamente de la denuncia al jefe de servicio para la adopción de las medidas de resguardo o correctivas, e iniciación del procedimiento disciplinario, si correspondiere.

d) Informar a la persona denunciante acerca del procedimiento, medidas y entregar cualquier información relevante para una cabal comprensión de la situación.

e) En virtud del principio de confidencialidad, el receptor de la denuncia deberá siempre obrar con prudencia y reserva en relación a los antecedentes a los cuales tuviera acceso.

f) En caso de concurrir alguna inhabilidad legal, deberá informar al denunciante acerca de otros canales de denuncia disponibles.

g) Estar en conocimiento del protocolo, sus modificaciones y capacitarse continuamente sobre estas temáticas.

Artículo 18°.- Deber de comunicación de la denuncia por parte de la persona canalizadora

a) Las funcionarias o funcionarios considerados canalizadores de denuncia deberán recibirla, ingresarla al registro único de denuncias, entregar copia y acusar recibo al denunciante.

b) Asimismo, deberán comunicarla inmediatamente al jefe de servicio junto con sus antecedentes.

c) La persona canalizadora de denuncia no tiene atribuciones para incidir en la formulación de la misma, iniciar el procedimiento disciplinario, ni instruir la investigación.

Artículo 19°.- Responsabilidad de la persona canalizadora de denuncia.

La contravención a lo dispuesto en los artículos 17° y 18° del presente protocolo, por parte de la persona canalizadora de denuncia, podrá acarrear la respectiva responsabilidad administrativa.

Artículo 20°.- Recepción de la denuncia por el jefe del servicio.

Recibida la denuncia por el Secretario General, tendrá plazo de cinco días hábiles para pronunciarse sobre ella. En caso de pronunciarse, podrá ordenar el correspondiente procedimiento disciplinario.

Artículo 21°.- Procedimiento disciplinario.

Para la sustanciación de las investigaciones y determinación de la responsabilidad administrativa por conductas a las que se refiere el presente protocolo se procederá conforme a las disposiciones del Título V, de la Responsabilidad Administrativa, y demás normas pertinentes contenidas en el DFL 29 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, que incluye las modificaciones introducidas por La Ley 21.643.

Artículo 22°.- Medidas de resguardo y/o correctivas.

En cualquier momento, si la situación lo ameritare, el Secretario General de oficio o a petición de parte podrá adoptar todas las medidas de resguardo o correctivas que resulten necesarias para proteger la integridad física y psicológica de la víctima, denunciante y de quienes participen o hayan participado de las investigaciones como testigos, o para el mejor funcionamiento de la Unidad o Departamento.

Estas medidas pueden comprender, entre otras, la separación temporal de funciones de la persona denunciante, permisos internos o autorizaciones de ausencia, el ofrecimiento de asesoría jurídica o de contar con apoyo sicológico en caso de requerirlo. Para decretar tales medidas se tendrá especialmente en consideración la opinión y necesidades de la víctima, para lo cual se requerirá de su autorización por escrito, en particular cuando se trate de la medida de separación de funciones. Éstas subsistirán todo el tiempo que se considere necesario y se realizará con independencia del resultado del procedimiento disciplinario.

Para llevar adelante las medidas de apoyo psicológico, la institución establecerá mecanismos con profesionales de la salud mental para

brindar apoyo oportuno, en conformidad con la normativa interna vigente que permita proveer esta atención.

Previo al inicio del procedimiento disciplinario el Secretario General, podrá disponer la separación de funciones u otra medida respecto del denunciado que se estime necesaria para resguardar a la víctima y demás intervinientes. Una vez iniciado el procedimiento disciplinario, el fiscal sumariante determinará la continuidad de la medida conforme a sus facultades legales.

Durante las diligencias de investigación, se prohíbe indagar sobre la vida sexual o afectiva de la persona denunciante, en tanto resulte ajeno a los hechos investigados. Si estas resultan estrictamente necesarias para el éxito de la investigación, se deberá dar riguroso cumplimiento al principio de confidencialidad.

Artículo 23°.- Seguimiento de las medidas de resguardo y/o correctivas.

El Secretario General, a través de los mecanismos que estime pertinente, deberá monitorear permanentemente el cumplimiento de las medidas de resguardo y correctivas adoptadas en conformidad al artículo anterior, debiendo modificarlas o ampliarlas las veces que sea necesario.

Artículo 24°.- Sanción.

El acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo constituyen una grave vulneración al principio de probidad administrativa.

En caso de que se acredite la existencia de alguna de las conductas que configuren acoso sexual o laboral, se procederá en conformidad a lo dispuesto en el artículo 125 del DFL 29 del Ministerio de Hacienda, que Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, o se poniendo término al contrato del denunciado que haya incurrido en dicha conducta.

Si concluida la investigación la conducta no reúne todos los requisitos para constituir acoso sexual o laboral, pero sí se ha configurado y acreditado la existencia de responsabilidad administrativa, el fiscal

instructor podrá proponer, si lo amerita, las sanciones conforme a las reglas establecidas 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, laboral o violencia en el trabajo, 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 resolutor resolviere el sobreseimiento o la absolución del denunciado, deberá pronunciarse acerca de si hay mérito para iniciar procedimiento disciplinario sobre la aplicación de lo dispuesto en el artículo 26 del presente protocolo.

Artículo 25°.- Notificación a la persona denunciante.

Respecto de los hechos que por este protocolo se investigan, cuando el o la fiscal proponga el sobreseimiento y este sea aprobado por la autoridad deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de 5 días hábiles.

Artículo 26°.- Denuncia falsa.

El que maliciosamente presentare una denuncia cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta se procederá, previo procedimiento disciplinario, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 125 del DFL 29 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre el Estatuto Administrativo, o se pondrá término al contrato del denunciante que haya incurrido en dicha conducta.

Título III. De las acciones de prevención del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Artículo 27°.- Acciones de prevención del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo

El Senado, a través de los respectivos Departamentos y Unidades deberá efectuar o adoptar:

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.

b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en el literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las funcionarias, funcionarios y al personal contratado en virtud del artículo 3A de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y personas que presten servicios a la Corporación, cualquiera sea su calidad jurídica o forma de contratación, sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de cada uno de ellos.

d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de funcionarias, funcionarios y al personal contratado en virtud del artículo 3A de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y personas que presten servicios a la Corporación, cualquiera sea su calidad jurídica o forma de contratación, en materia de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los

trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos

Artículos Transitorios.

Artículo transitorio primero: El presente protocolo deberá ser revisado dentro de los seis meses siguientes a su entrada en vigencia, considerando las instancias consultivas pertinentes. Lo anterior no excluye las revisiones posteriores que permitan mejorarlo o perfeccionarlo.

Artículo transitorio segundo: Las referencias al Sistema de Integridad del Senado, efectuadas en el presente protocolo, se aplicarán una vez implementado el sistema a través de la respectiva resolución del Secretario General.

Artículo transitorio tercero: habrá un procedimiento específico para la aplicación del "mecanismo alternativo de resolución de conflictos" señalado en el artículo 7°, que deberá dictarse dentro de los próximos 2 meses contados desde la aprobación de este protocolo.

2) DÉJESE SIN EFECTO Resolución SG N°037/2024 del 31 de julio 2024 que aprueba Protocolo para la investigación, sanción y otras medidas de resguardo frente al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en el Senado, y toda normativa o procedimiento interno que regule estas materias con anterioridad a este acto administrativo.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.

RAÚL A. GUZMÁN URIBE
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

CPC/JPM