

## Instructivo

# Denuncias, procedimientos y sanciones en casos de acoso sexual

El Acta N°103-2018 está en línea con el compromiso institucional ya asumido en la Política de Igualdad de Género y No Discriminación (2018), de erradicar del quehacer del Poder Judicial el acoso sexual y laboral por motivos de género.





SECRETARÍA TÉCNICA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
NO DISCRIMINACIÓN



**Instructivo**

Denuncias, procedimientos y  
sanciones en casos de  
acoso sexual

El Acta N°103-2018 está en línea con el compromiso institucional ya asumido en la Política de Igualdad de Género y No Discriminación (2018), de erradicar del quehacer del Poder Judicial el acoso sexual y laboral por motivos de género.



---

## Instructivo sobre denuncias, procedimientos y sanciones en casos de acoso sexual al interior del Poder Judicial

---

Este instructivo tiene como objetivo facilitar la comprensión del procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial, aprobado en el Acta N° 103-2018 de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 19 de junio de 2018. Este procedimiento complementa las normas del Código Orgánico de Tribunales en aquella parte que regula el tratamiento de las infracciones disciplinarias y el Acta N°15-2018, que regula el procedimiento para investigar la responsabilidad disciplinaria de los integrantes del Poder Judicial, dictada por la Corte Suprema con fecha 26 de enero de 2018, a la que introduce modificaciones.

El Acta N°103-2018 está en línea con el compromiso institucional ya asumido en la Política de Igualdad de Género y No Discriminación (2018), de erradicar del quehacer del Poder Judicial el acoso sexual y laboral por motivos de género. En ese sentido reconoce que el acoso sexual es una manifestación de violencia de género que afecta principal y desproporcionadamente a las mujeres y que les genera graves consecuencias en su salud física y mental y, en cuanto tal, una violación de sus derechos humanos.

El procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial (Acta N° 103-2018) modifica y complementa el procedimiento de investigación regulado en el Acta N° 15-2018, como una normativa especial, y en lo demás rigen plenamente las normas de la citada Acta.

En términos generales, las principales modificaciones realizadas son:

- **Asegura la participación de la persona denunciante durante todo el proceso** a fin de que pueda ejercer sus derechos. Para ello se le reconoce el derecho a ser representada por abogado o abogada, conocer la formulación de cargos, rendir prueba, hacer exposiciones orales e impugnar lo resuelto, entre otros.
- **Establece como principios del procedimiento, la diligencia y celeridad a fin de evitar la burocratización del proceso**, además de los de confidencialidad, imparcialidad, protección a la dignidad e integridad de las personas y el derecho a defensa.
- **Reconoce la opción de la persona denunciante de acudir siempre a presentar la denuncia ante la Corte de Apelaciones** respectiva en los casos en que la persona denunciada pertenezca a un juzgado de primera instancia y la Corte respectiva decidirá si retiene el conocimiento del caso, o lo reenvía y encausa a través de la vía ordinaria, según la entidad de los hechos
- **Establece la exclusión de prueba obtenida con vulneración de garantías procesales o basada en conceptos estereotipados sobre género**; y la prohibición de indagar sobre la vida sexual o afectiva de la persona denunciante, ajena a los hechos investigados.
- **Establece la posibilidad de decretar medidas cautelares** desde la presentación de la denuncia y durante toda la tramitación del procedimiento.
- **En cuanto a la determinación de la sanción, establece que la mayor jerarquía de la persona condenada puede constituir una agravante de su conducta**, entre otras. Asimismo, establece la posibilidad de adoptar medidas reparatorias en la decisión disciplinaria con el fin de restablecer la confianza entre la víctima y la institución.

Para facilitar la comprensión del procedimiento, a continuación se presentarán sus contenidos en un formato de preguntas y respuestas.

## I. Sobre el acoso sexual

---

### 1.1 Definición (artículo 1°)

El acoso sexual es una manifestación de violencia de género, contraria a la dignidad humana y al rol que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial.

Se entiende por acoso sexual el que una persona realice por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) uno o más requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, que tienen el efecto de amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o generan un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo.

Dichas conductas podrán consistir, entre otras, en las que se enumeran a continuación, las que podrán tener lugar dentro o fuera del lugar de trabajo:

- a. Gestos y piropos lascivos.
- b. Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación, con intenciones sexuales.
- c. Presiones para aceptar obsequios y/o invitaciones a salir.
- d. Acercamientos o contactos físicos innecesarios.
- e. Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.
- f. Exhibición de pornografía.
- g. Requerir información sobre actividades de índole sexual.

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

## 1.2 Declaración de principios del Poder Judicial

En los temas referidos al acoso sexual, el Poder Judicial se compromete a:

- a. Reconocer y visibilizar en la cultura organizacional que el acoso sexual es una manifestación de violencia de género
- b. Promover el desarrollo de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre acoso sexual
- c. Orientar e informar a quienes integran el Poder Judicial sobre los procedimientos vigentes
- d. Recibir las denuncias e investigar de manera seria y de acuerdo a los procedimientos vigentes.
- e. Brindar acompañamiento a las víctimas de acoso sexual, a través de mecanismos institucionales oportunos y pertinentes.
- f. Desarrollar acciones de capacitación y formación a las personas integrantes del Poder Judicial especialmente encargadas de desarrollar las investigaciones sumarias ante denuncias de acoso sexual.



## II. Sobre la Denuncia

---

En caso de considerarse víctima de acoso sexual de acuerdo a la definición antes señalada, la víctima puede presentar una denuncia, ante la autoridad competente y con las características que se indican a continuación.

### ¿Quién puede presentar una denuncia? (artículo 4°)

---

- Cualquier persona integrante del Poder Judicial, cualquiera sea su edad, sexo, escalafón, calidad jurídica, antigüedad laboral, entre otros.
- Cualquier persona que sea usuaria del Poder Judicial.
- Cualquier persona que preste servicios al Poder Judicial,

**SIEMPRE QUE** el reclamo se dirija **contra uno de sus integrantes**.

### ¿Quién puede ser objeto de denuncia? (artículo 4°)

---

**Cualquier persona integrante del Poder Judicial**, cualquiera sea su edad, sexo, escalafón, calidad jurídica, antigüedad laboral, entre otros.



## ¿Ante quién se presenta la denuncia? (artículo 10°)

Independientemente de la unidad a la que pertenezca la presunta víctima, o si esta es externa al Poder Judicial, el lugar donde se presentará la denuncia **dependerá de la unidad laboral a la que pertenece la persona denunciada**, según se indica en el cuadro 1:

Cuadro 1. Órgano de denuncia, órgano decisor y órgano de apelación según unidad laboral (o cargo) A LA QUE PERTENECE LA PERSONA DENUNCIADA

UNIDAD LABORAL (O CARGO) A LA QUE PERTENECE LA PERSONA DENUNCIADA	ÓRGANO DE DENUNCIA	ÓRGANO DECISOR	APELACIÓN
Ministro o Ministra de Corte Suprema de Justicia	Presidencia Corte Suprema de Justicia	Pleno Corte Suprema	*procede recurso de reposición ante CSJ
Fiscal de Corte Suprema de Justicia			
Secretaría, Empleados y empleadas de Corte Suprema			
Ministro o Ministra de Cortes de Apelaciones	Presidencia Corte de Apelaciones	Pleno de la Corte de Apelaciones	Pleno Corte Suprema
Fiscalía de Corte de Apelaciones			
Jueces de Tribunales Ordinarios			
Jueces de Tribunales Especiales			
Auxiliares de la administración de Justicia	Presidencia Corte de Apelaciones	Presidencia Corte de Apelaciones	Pleno de la Corte de Apelaciones
Administrador o administradora de Tribunales Reformados que cuentan con 1 o 2 Jueces o juezas			
Empleadas y empleados de tribunales no reformados	*Opción: Juez, jueza de Letras o Presidencia CA	Juez o jueza de Letras --- Pleno Corte de Apelaciones	
Administrador o administradora de Tribunales Reformados	*Opción: Comité de Jueces o Presidencia Corte de Apelaciones	Comité de Jueces --- Pleno Corte de Apelaciones	Presidente de la Corte de Apelaciones
Sub Administradores y Sub Administradoras	*Opción: Administrador, administradora o Presidencia CA	Administrador o administradora --- Pleno Corte de Apelaciones	Comité de Jueces
Jefaturas de Unidad			
Empleados y empleadas de tribunales			
Consejeras y consejeros Técnicos			

\* En el caso en que la persona denunciada sea un funcionario o funcionaria de un tribunal de primera instancia, el protocolo entrega la posibilidad a la persona denunciante de presentar la denuncia ante la autoridad competente de acuerdo a las reglas generales, o directamente ante la Corte de Apelaciones respectiva. En este último caso, el asunto se verá en forma preferente en la sesión de tribunal pleno más próxima, quien evaluará si la remite al órgano decisor competente, en la medida que se cumplan los requisitos formales antes anotados, o si por su naturaleza y gravedad se estima necesario que la investigación sea realizada por un o una fiscal de dicha Corte.

## ¿Cómo se presenta una denuncia? (artículo 8°)

---

Por escrito u otro medio apto para producir fe, ante quien corresponda según el cuadro 1.

La denuncia debe contener:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante, su número de identidad y firma.
- Si quien denuncia es integrante del Poder Judicial, además de lo anterior, debe señalar la unidad y el cargo en que se desempeña.
- Nombre, cargo y unidad en que trabaja la persona denunciada o contener los datos necesarios para su identificación.
- Exponer los hechos que sustentan la denuncia, y acompañar antecedentes si lo estima pertinente en esta etapa de tramitación.

## ¿Hay algún plazo para presentar las denuncias? ¿Prescriben las inconductas de acoso sexual? (artículo 13°)

---

Sí, hay plazos. No se admitirán a tramitación denuncias si han transcurrido **más de dos años desde que ocurrieron los hechos**, sin perjuicio de que presentada una denuncia que supera ese plazo el órgano competente puede iniciar una investigación si la naturaleza o circunstancia del caso así lo aconsejan.

## ¿Debe la persona afectada presentar la denuncia personalmente? (Artículo 14°)

---

La denuncia debe ser suscrita por la persona denunciante, la cual puede ser representada por una abogada o un abogado.

No es posible presentar denuncias anónimas ni denunciar por una tercera persona.

No es posible presentar denuncias colectivas, salvo que se individualice y sea suscrita por cada una de las personas denunciantes.

¿Es obligatorio contar con la representación de un abogado o una abogada?

---

**No, no es obligatorio.** Si cualquiera de las partes lo desea tiene la posibilidad de ser representada por una abogada o un abogado desde el inicio del procedimiento (artículo 14° del Acta N°13-2018 y artículo 16° del Acta N°15-2018).

¿Qué ocurrirá una vez recibida la denuncia?  
(artículo 9°)

---

En el momento en que el órgano competente recibe la denuncia, éste deberá entregarle a la persona denunciante, o a quien la represente, un comprobante de recepción de la misma.

### III. Normas especiales en el Procedimiento Disciplinario en caso de denuncias de acoso sexual

---

En materia disciplinaria actualmente existe un procedimiento general, aplicable a todos los asuntos que se ventilen en los juzgados y cortes del país; un procedimiento especial para tribunales reformados, aplicable a todos los asuntos que se ventilen en los juzgados que hayan sido creados en los procesos de reforma procesal penal, de familia y laboral; y además un procedimiento especial para determinar la infracción a las obligaciones que contempla la Ley N° 20.880 (ley de probidad). El Acta N°15-2018, que regula el Auto Acordado sobre procedimiento para investigar la responsabilidad disciplinaria de los integrantes del Poder Judicial, establece las normas que regulan la tramitación de dichos procedimientos.

En el caso de las denuncias de acoso sexual, la investigación se desarrollará de conformidad con las normas contenidas en la citada Acta N° 15-2018, con las normas especiales que establece el Acta N° 103-2018 y que desarrolla este instructivo.



## ¿De qué etapas consta el procedimiento?

Al igual que en una investigación sobre responsabilidad disciplinaria general, este procedimiento consta fundamentalmente de tres etapas:

Instrucción, resolución e impugnación.

## ¿Cómo se designa a la persona instructora?

El procedimiento general establece que quien debe conducir las investigaciones disciplinarias es el Fiscal Judicial de la corte respectiva, conforme a un turno fijado al inicio de cada año; salvo que el Fiscal o su subrogante legal se encuentren inhabilitados, caso en el cual deberá recaer en la persona que se designe por el órgano resolutor. El procedimiento general, asimismo, establece que en todo caso la persona investigadora deberá tener siempre mayor grado que el de él o los implicados, si es que estos son conocidos (artículo 12° del Acta N°15-2018)

Para el caso de los tribunales reformados, la designación de la persona investigadora se efectúa por el juez presidente del comité de jueces, pudiendo recaer en un o una funcionaria diferente del fiscal judicial o de su subrogante (artículo 389F COT).

En el caso de las investigaciones disciplinarias por denuncias de acoso sexual, el Acta 103-2018 establece que para la sustanciación de estas investigaciones, el órgano ante quien se presenta la denuncia preferirá a la persona que tenga conocimientos calificados sobre la materia (acoso sexual), salvo que la denuncia la involucre.

Asimismo indica que:

- Si la persona denunciada es un Ministro o Ministra de la Corte de Apelaciones o de la Corte Suprema: la persona investigadora será la o el Presidente del respectivo tribunal.
- Si la persona denunciada es el Presidente o Presidenta de la Corte de Apelaciones o de la Corte Suprema: la persona investigadora será el Ministro o la Ministra que se designe para tal efecto.

¿La persona instructora contará con apoyo para desarrollar la investigación?

(modifica artículo 12° del Acta 15)

---

Sí. En la resolución que ordena el inicio formal de la investigación se designará a una persona profesional del ámbito de la psicología que se encuentre inscrita en una nómina que al efecto la Corporación Administrativa del Poder Judicial mantendrá vigente. Este o esta profesional prestará colaboración a la o el instructor en los aspectos que requiera.

Asimismo podrá consultar a la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema, por escrito, las dudas que se presenten en cuanto a temas de acoso sexual (artículo 13°).

¿A quiénes se debe notificar?

(modifica artículos 14° y 15° del Acta N°15-2018)

---

Al tiempo de dar inicio a la investigación se debe notificar a la persona denunciada, y, además, a:

- La parte denunciante, para que ejerza todos sus derechos, quien además podrá ser representada por un abogado u abogada desde el inicio del proceso
- La Corte de Apelaciones respectiva
- La Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación para el debido registro y seguimiento.
- En caso de que el órgano decisor sea la Corte Suprema de Justicia, además de a las partes, la información antes señalada será remitida solamente a la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

Todas las resoluciones dictadas durante la investigación deben ser notificadas a ambas partes (artículo 14°).

## ¿Se pueden solicitar medidas cautelares?

(modifica artículo 13° del Acta N°15-2018)

El órgano instructor podrá solicitar al órgano decisor que decrete en cualquier estado de tramitación de la investigación, las medidas cautelares que estime necesarias en resguardo de la persona denunciante o para el mejor funcionamiento del tribunal o unidad en que tuvieron lugar los hechos investigados.

A modo de ejemplo, de forma provisional, se podrán disponer las siguientes medidas cautelares

- a) Separación de espacios físicos
- b) Suspensión temporal de la persona denunciada en cualquiera de los siguientes casos:
  - i. Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio de la presunta víctima
  - ii. Cuando pueda entorpecer la investigación
  - iii. Cuando pueda entorpecer la investigación
  - iv. Cuando pueda ejercer influencia en los eventuales testigos
- c) El traslado transitorio de la persona denunciante, en cualquiera de los siguientes casos
  - i. Cuando exista subordinación de la persona denunciada
  - ii. Cuando existan antecedentes para presumir que el acoso continuara
  - iii. Cuando el vejamen sufrido por la presente víctima sea de tal gravedad que así lo haga aconsejable (artículo 11°).

## ¿Qué pasa si hay distancia física entre quien investiga y el lugar de trabajo de las personas testigos o peritos?

(modifica artículo 17° del Acta N°15-2018)

El procedimiento especial establece que se podrán hacer los interrogatorios por medios tecnológicamente aptos para comunicación a distancia, solicitando al efecto ayuda técnica de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

Pero en todo caso, la declaración de la persona denunciante y de la persona denunciada serán siempre presenciales.



## ¿Quién puede presentar pruebas? ¿Cómo deben ser estas pruebas?

(modifica artículo 20° del Acta N°15-2018)

Tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán producir toda clase de pruebas, sin perjuicio de la facultad de la persona que instruye la investigación de declarar su exclusión, si han sido obtenidas con vulneración de garantías constitucionales o han sido creadas sobre base de conceptos estereotipados de género. Se prohíbe indagar sobre la vida sexual de la persona denunciante, ajena a los hechos investigados.

La persona investigadora cuidará que en el interrogatorio o contrainterrogatorio a testigos o peritos no se incurra en patrones discriminatorios en razón de género (artículo 17°).

## ¿Cómo se cierra la investigación?

(modifica artículos 20°, 21° y 23° del Acta N°15-2018)

Una vez terminado el plazo de investigación ( que es de 30 días, prorrogable por una sola vez por otros 30 días), la persona investigadora deberá cerrarla ya sea proponiendo el sobreseimiento o formulando cargos. La resolución será notificada a la persona denunciante y a la persona denunciada (artículo 18°).

La persona denunciada puede presentar un escrito de descargos y la persona investigadora fijará un término probatorio. Tanto el escrito de descargos como la resolución que fija el término probatorio se debe notificar también a la parte denunciante (artículo 18°).

Transcurrido el término probatorio, la persona investigadora elaborará un informe final que contendrá (artículo 21° del Acta N° 15-2018):

- La individualización de la(s) persona(s) investigada(s)
- El contexto de los hechos y la gravedad de los mismos, debidamente fundamentadas
- Los cargos formulados y la participación que se le atribuye a la(s) persona(s) investigada(s)
- La enunciación de la normativa aplicable
- Señalar las pruebas que sustentan los cargos
- La sanción que se propone o la solicitud de absolución
- Las medidas de protección o reparación de la víctima que se proponen

El informe final debe ser notificado a ambas partes y remitido al órgano resolutor.

Las partes tendrán tres días hábiles desde que fueron notificadas del informe final para solicitar efectuar exposiciones orales ante el órgano decisor, las que deberán ser solicitadas al mismo órgano decisor.

## ¿Es confidencial el procedimiento?

Sí. Se prohíbe divulgar información sobre las denuncias de acoso sexual a todas las personas que por cualquier circunstancia hayan tomado conocimiento de la investigación o resolución del asunto, a las personas testigos o peritos que prestan declaración, a los órganos que intervienen, sus servidores directos y a quienes tienen la calidad de persona denunciante o denunciada. La transgresión de esta prohibición podrá ser considerada una falta sujeta al régimen disciplinario general (artículo 22°).

## ¿Cuáles son las sanciones disciplinarias?

Las sanciones disciplinarias legalmente vigentes para integrantes del Poder Judicial, son las establecidas en los artículos 532 y 537 del Código Orgánico de Tribunales, a las que hace referencia también el artículo 389F del mismo Código, y que el procedimiento sobre acoso sexual aprobado no modifica:

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>

En el procedimiento disciplinario en caso de denuncias de acoso sexual, al tiempo de determinar la entidad de la sanción se tendrá en consideración, entre otros aspectos:

- la jerarquía de la persona sancionada
- el mal causado a la salud de la víctima
- la mayor o menor colaboración prestada en el éxito de la investigación

El órgano decisor se pronunciará igualmente sobre las medidas de protección o reparación sugeridas por la o el instructor, u otras que se estimen pertinentes (artículo 21°).

## ¿Hay sanciones para las denuncias sin fundamento?

Sí. Podría incurrir en falta disciplinaria y dar mérito para iniciar una investigación la persona funcionaria que haya denunciado una situación de acoso sexual cuya falsedad se comprueba en forma evidente y manifiesta (artículo 23°).

## ¿Existe posibilidad de interponer recurso de apelación?

Sí, de conformidad a las reglas generales y a lo establecido en el artículo 25 del Acta N° 15-2018, tanto la parte denunciante como la parte denunciada pueden interponer el recurso de apelación ante la autoridad competente.

Para las resoluciones emitidas por el Pleno de la Corte Suprema, subsiste recurso de reposición ante el mismo Tribunal.

## ¿Qué pasa con los funcionarios y funcionarias de tribunales reformados?

En todo lo que no sea contrario al procedimiento del artículo 389 F del Código Orgánico de Tribunales, se aplicarán las reglas del Procedimiento de Acoso Sexual y del procedimiento del acta N° 15-2018, incluyendo el sistema de impugnación establecido en el artículo 25° de dicha acta.

## ¿Puede la persona denunciante ser calificada por la persona denunciada o viceversa?

No. El procedimiento especial establece expresamente que ninguna de las personas involucradas como denunciada o denunciante en un procedimiento disciplinario por una denuncia de acoso sexual, podrá participar en la calificación de la otra, desde la interposición de la denuncia, hasta el momento en que lo determine el órgano resolutor (artículo 26).

## IV. Derechos de las partes

---

### Derechos de la persona denunciante

- A que se respeten sus garantías en el proceso.
- A ser representada por abogado o abogada.
- A recibir una copia del registro de la denuncia.
- A ser notificada en cada una de las fases del proceso, incluyendo el conocimiento del inicio de la investigación, de la formulación de cargos a la persona denunciada y del informe final de la persona instructora y de la sanción o absolución aplicada por el órgano decisor.
- A que se respete la confidencialidad de su denuncia.
- A que se decreten medidas cautelares en su favor
- A producir pruebas, sin restricción alguna.
- A que no se indague sobre su vida sexual o afectiva, ajena a los hechos denunciados.
- A hacer una exposición oral ante el órgano decisor en la audiencia en que éste conozca del informe de la investigación.
- A ejercer su derecho a defensa en todas las etapas del procedimiento.
- A impugnar lo resuelto por el órgano decisor.

## Derechos de la persona denunciada

- A que se respeten sus garantías en el proceso. Conocer el inicio de la indagación y los hechos que le dan origen.
- Conocer la formulación de cargos y hacer sus descargos ante la persona que instruye la investigación
- Participar activamente en cada una de las etapas del procedimiento.
- Ser representada por abogado o abogada.
- Ser notificada en cada una de las fases del procedimiento.
- A que se respete la confidencialidad de la denuncia en que está involucrada.
- A producir pruebas, sin restricción alguna, salvo las excepciones antes anotadas.
- A presentar un escrito de descargos respecto del informe de la investigación.
- A hacer exposiciones orales ante el órgano decisor, si es que lo considera necesario y lo solicita.
- A impugnar lo resuelto.



SECRETARÍA TÉCNICA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
NO DISCRIMINACIÓN



**Instructivo**

Denuncias, procedimientos y

sanciones en casos de

acoso sexual

El Acta N°103-2018 está en línea con el compromiso institucional ya asumido en la Política de Igualdad de Género y No Discriminación (2018), de erradicar del quehacer del Poder Judicial el acoso sexual y laboral por motivos de género.

**Instructivo**

Denuncias, procedimientos y  
sanciones en casos de  
acoso sexual



SECRETARÍA TÉCNICA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
NO DISCRIMINACIÓN



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