



VICEPRESIDENCIA
DE LA MUJER

PROTOCOLO
DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GENERO
2018 - 2022



PARTIDO
DEMOCRATA CRISTIANO

#NO+VIOLENCIA

¡Denuncia!



I. INTRODUCCIÓN

La Democracia Cristiana, es un Partido Político de raigambre y vocación popular, fundado en los valores del Humanismo Cristiano y en el compromiso con el fortalecimiento de la democracia y el respeto, garantía y promoción de los derechos humanos asegurados en la Constitución, en los tratados internacionales ratificados y vigentes en Chile, y en las leyes, constituido conforme a las prescripciones de la ley N° 18.603 y sus modificaciones, Orgánica Constitucional de los Partidos Políticos y regido por sus Estatutos y Reglamentos.

Para garantizar los Derechos fundamentales de todos sus militantes, el Partido Demócrata Cristiano ha creado el presente Manual Procedimientos, el cual orienta sus esfuerzos en establecer procedimientos internos claros respecto de denuncias por violencia de género, en todos sus ámbitos.

II. ANTECEDENTES

Acuerdos internacionales y normativas existentes:

La Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la mujer “Convención Belen Do Para” (1994) dice, en su tenor literal, en su artículo N° 1:

“debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en ámbito público como en el privado”; y, en su artículo N° 2, letra b) que: “se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar”.

Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo (2013) el cual expresa en su artículo N° 56: *“establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de asedio y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo”.*



La Carta Democrática Interamericana que establece que *“Los Estados promoverán la plena e igualitaria participación de la mujer en las estructuras políticas de sus respectivos países como elemento fundamental para la promoción y ejercicio de la cultura democrática”*;

La Recomendación General N° 23 del Comité CEDAW recomienda a los Estados parte, tomar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país en igualdad de condiciones con los hombres;

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en su Objetivo N° 5 dice: *“Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas: 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación”*.

La Constitución Política de la República de Chile, en su artículo N° 19, número 1°, consagra el *“derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”*, en N° 2 *“la igualdad ante la ley”* y en el N° 3 *“la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos”*.

La Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, define como acoso *“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”*.

La Ley N° 20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, sancionó las prácticas mismas, definiendo lo anterior como *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.



El Código de buenas prácticas en ética, probidad y transparencia del Partido Demócrata Cristiano, dice que *“El comportamiento de los militantes debe ser consistente con los principios y valores que dicta la doctrina del Partido y el cumplimiento de las normas que rigen la vida partidaria”* y que, *“los militantes que se aparten de tal comportamiento, pública o privadamente, o los que incurran en conductas que puedan tener carácter delictivo, podrán previa audiencia ante la Comisión de Ética o del Tribunal Supremo, según corresponda, ser amonestados, o bien, suspendidos en su militancia y, en su caso, separados o expulsados del Partido”*.

III. CONCEPTOS

Para efectos de este protocolo, y según lo establecido en la Ley 18.603, que fija en su texto refundido por DLF N° 4, en su artículo N° 31 letra d), donde llama a *“Conocer y resolver las denuncias que se formulen contra afiliados al partido, sean o no autoridades de él, por actos de indisciplina o violatorios de la declaración de principios o de los estatutos, o por conductas indebidas que constituyan faltas a la ética o comprometan los intereses o el prestigio del partido”* y, en concordancia a lo anterior, en su Artículo N° 34, letra a) donde indica en su tenor literal que *“Todo acto u omisión voluntaria imputable a un miembro del partido, que ofenda o amenace los derechos humanos establecidos en la Constitución, en los tratados internacionales ratificados y vigentes en Chile y en la ley, o atente contra ellos”*, además de las siguientes consideraciones contenidas en este protocolo, consignadas en el “Glosario del Centro de Capacitación de ONU Mujeres, tenemos:

Violencia de género (VG):

La VG es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de VG varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez.



Hay diferentes tipos de violencia que incluyen (pero no se limitan a) la violencia física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica.

- i. **Violencia física:** La violencia física es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico. Incluye golpear, quemar, patear, dar puñetazos, morder, desfigurar, usar objetos o armas, arrancar el cabello. En su forma más extrema, la violencia física lleva al feminicidio o asesinato de una mujer por razón de género. Algunas clasificaciones también incluyen la trata de personas y la esclavitud dentro de la categoría de violencia física porque implica coerción inicial, y las mujeres u hombres jóvenes que la padecen terminan siendo víctimas de más violencia como resultado de su esclavitud.
- ii. **Violencia verbal:** El abuso verbal puede abarcar: menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio. Otras veces el abuso verbal está relacionado con las raíces de la víctima, insultos o amenazas a causa de su religión, cultura, idioma, orientación sexual (supuesta) o tradiciones.
- iii. **Violencia sexual:** La violencia sexual incluye muchas acciones que hieren a cada víctima de manera similar y que se perpetran tanto en la esfera pública como en la privada. Algunos ejemplos son la violación (violencia sexual que incluye alguna forma de penetración en el cuerpo de la víctima), violación en el matrimonio e intento de violación. Otros tipos de actividad sexual forzada incluyen: ser forzada a mirar a otra persona masturbarse o a masturbarse delante de otras personas, ser forzada a tener sexo sin protección, acoso sexual y, en el caso de las mujeres, abuso en relación a la reproducción (embarazo forzado, aborto forzado, esterilización forzada).
- iv. **Violencia psicológica:** La violencia psicológica puede incluir, por ejemplo, conductas amenazantes que no necesariamente implican violencia física ni abuso verbal. Puede



incluir acciones que se refieran a actos de violencia anteriores, o ignorar y descuidar intencionalmente a la otra persona. También se ejerce violencia psicológica cuando se la mantiene en aislamiento o confinamiento, se retiene información, o se la mantiene en la ignorancia, etc.

- v. **Violencia socioeconómica:** La violencia socioeconómica es causa y a la vez efecto de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, predominantes en las sociedades. Algunas de las formas más típicas de violencia socioeconómica incluyen quitarle a la víctima sus ganancias, no permitirle tener un ingreso separado (condición de "ama de casa" forzada, trabajo no remunerado en el negocio familiar), o ejercer violencia física que la incapacita para el trabajo. En la esfera pública puede incluir negarle acceso a la educación o trabajo (igualmente) remunerado (principalmente a las mujeres), negarles acceso a los servicios, excluirla de ciertos trabajos, negarle empleo o el ejercicio de sus derechos civiles, sociales o políticos.

- vi. **Violencia Política:** Acciones, conductas y/o agresiones físicas, psicológicas, sexuales cometidas por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de las mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político-pública, o en contra de su familia, para acortar, suspender, impedir o restringir el ejercicio de su cargo o para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derecho.

Según lo dispuesto en las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tenemos:

- vii. **Violencia Laboral:** Cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes.



IV. PROTOCOLO

Objetivos

- Asegurar y resguardar el bienestar de los y las militantes del Partido Demócrata Cristiano, ante situaciones de violencia de género.
- Establecer flujo de acción frente a denuncias por situaciones de violencia de género.

Principios

- Confidencialidad: El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con las personas involucradas, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que las personas afectadas tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- Imparcialidad: Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias orientación y/o identidad sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- Rapidez: La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la capacidad de apreciación del grado de culpabilidad de los hechos, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- Responsabilidad: Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por lo tanto, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas



disciplinarias. Asimismo, los miembros de la comunidad estarán sujetos a la responsabilidad ética de denunciar las situaciones de acoso sexual de las que tengan conocimiento y que involucren a cualquier miembro del Partido.

- **Colaboración:** Es deber de cada persona perteneciente al PDC, dirigentes, autoridades, militantes que detenten cargos de elección popular o de Gobierno, colaborar con la investigación y/o procedimiento, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de investigación.
- **Debido proceso:** Se debe tener presente que cada proceso investigativo está basado en la presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario validar garantizar los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso considerándose las garantías lo establecido en la normativa vigente.
- **Igualdad de Género:** Incorporación de enfoque de género en los procedimientos relativos a acoso sexual, acoso laboral y maltrato, en aras a garantizar igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en el contexto de un procedimiento de denuncia.

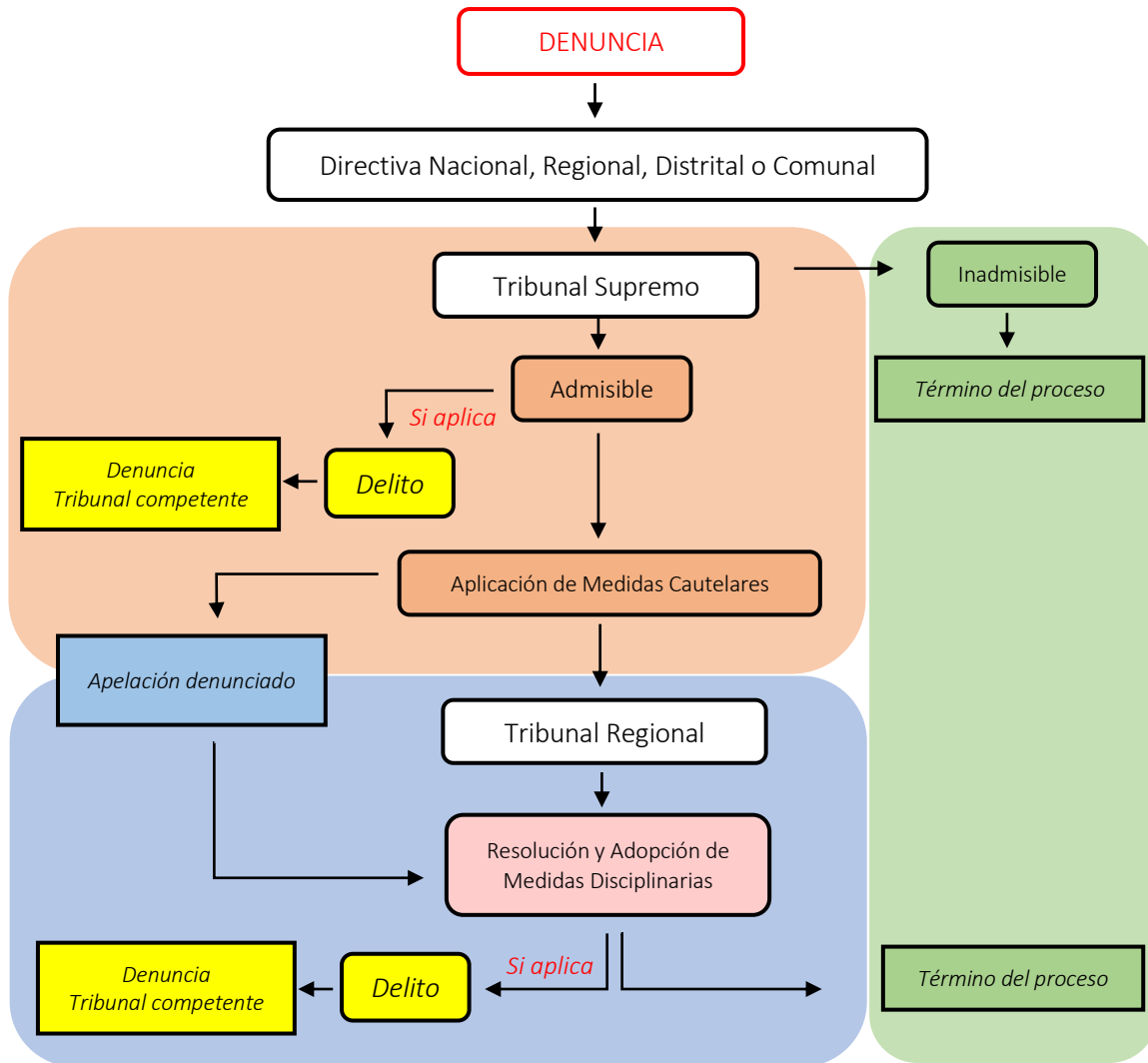
Definiciones relevantes:

Denunciante/s: Todas las personas pueden denunciar, y puede/n ser o no militante/s del partido.

Denunciado: Cualquier militante del Partido Demócrata Cristiano, cualquiera sea su condición o jerarquía partidaria, que sea autor o participe de los hechos.



Flujo de denuncia y resolución de causa





Descripción por Fases

1° Fase: Recepción, Registro y Entrega a Tribunal Supremo de la denuncia

Recepción: Podrán recibir denuncias todos los Dirigentes Territoriales, es decir, las Directivas Regionales, Distritales y Comunales, así como también la Directiva Nacional.

Registro:

Para el caso de que la denuncia NO sea de carácter anónimo: La Secretaria General de la Directiva, o su subrogante, deberá dejar registro por escrito, con fecha y hora de recepción de la denuncia. Este documento, deberá ser firmado por el receptor de la denuncia.

Para continuar a la siguiente fase, el receptor debe sacar una copia de registro de la denuncia, y la original deberá ser entregada al Tribunal Supremo por la Directiva que ha recepcionado que la ha recepcionado, adjuntando los antecedentes y rellenando la “FICHA DE DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO” (Anexo N° 1). Toda esta documentación deberá ser enviada en formato PDF, vía correo electrónico, de manera presencial, o por valija en las dependencias nacionales del Partido Demócrata Cristiano, domiciliado en Avenida Libertador Bernardo O’Higgins #1460, Región Metropolitana, Santiago.

Para el caso de que la denuncia sea de carácter anónimo: La Secretaria General de la Directiva, o su subrogante, deberá dejar registro por escrito, con fecha y hora de recepción de la denuncia. Este documento deberá registrar que la denuncia es de carácter “Anónimo”. No obstante, y para la continuidad del proceso, quien actúe de denunciante, deberá dejar un número telefónico de contacto y/o un correo electrónico que permita informar respecto del curso de la denuncia.

Para continuar a la siguiente fase, el receptor debe sacar una copia de registro de la denuncia, y la original deberá ser entregada al Tribunal Supremo por la Directiva que ha recepcionado la denuncia, adjuntando los antecedentes y rellenando la “FICHA DE DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO” (Anexo N° 1). Toda esta documentación deberá ser enviada en formato PDF vía correo electrónico, de manera presencial o por valija en las dependencias nacionales del Partido Demócrata Cristiano, domiciliado en Avenida Libertador Bernardo O’Higgins #1460, Región Metropolitana, Santiago.



Para ambos casos, el receptor contará con 3 días hábiles para derivar la documentación al Tribunal Supremo del Partido.

2° Fase: Recepción en Tribunal Supremo y adopción de medidas

El Tribunal Supremo, deberá recepcionar conforme la entrega de la documentación, ya sea vía correo electrónico, por valija, o de manera presencial. Una vez recibida la documentación deberá otorgar prioridad al análisis del caso, el cual deberá ser tratado en la sesión ordinaria siguiente a la recepción.

En el caso de que la sesión regular se encuentre programada con un tiempo superior a los 10 días hábiles, el presidente del Tribunal deberá citar de manera extraordinaria, para sesionar en un plazo máximo de 7 días hábiles.

Posterior a la sesión, y con un plazo de hasta 5 días hábiles -para el caso de que corresponda- el Tribunal Supremo deberá adoptar medidas cautelares, según lo consignado en el artículo Nº 75, letra d) de los Estatutos del Partido; y, declarar la admisibilidad de la causa, según el artículo antes mencionado, en su letra a).

Si la causa es declarada inadmisibile, se finaliza el proceso.

Para el caso de que la denuncia se declare admisible, se aplicarán las medidas cautelares mencionadas en los Estatutos, y se derivará la causa al Tribunal Regional de competencia. Si este organismo no se encuentra constituido en la región del denunciante, deberá continuar el proceso en el Tribunal Supremo. Esta derivación se deberá realizar en un plazo de 3 días hábiles.

Cualquiera sea la decisión, el Tribunal Supremo deberá informar al denunciado respecto de las medidas adoptadas y de la admisibilidad/inadmisibilidad de la causa. Una vez informados denunciante/s y denunciado/s, podrán realizar las apelaciones correspondientes al Tribunal Supremo.



Para el caso de que el Tribunal Supremo considere que los hechos entregados por el/la denunciante revisten características de algún tipo de delito, este organismo deberá poner a disposición estos antecedentes al Tribunal competente.

EN TODO EL PROCESO SE DEBE MANTENER Y ASEGURAR ESTRICTA CONFIDENCIALIDAD.

3° Fase: Recepción de antecedentes por Tribunal Regional y resolución de la causa

Una vez recibidos los antecedentes desde el Tribunal Supremo, el Tribunal Regional deberá sesionar de manera extraordinaria tras 7 días hábiles posterior a la entrega de la documentación. Esto, para el caso de que no exista sesión ordinaria agendada de manera previa, donde se le deberá otorgar prioridad en la tabla a dicha causa.

Para resolver, el Tribunal Regional solo podrá ceñirse a lo consignado en el artículo N° 75 de los Estatutos, letra b), en su N° 2. Asimismo, se restringe la posibilidad de hacer llamado a conciliación de las partes, según lo establecido en el Estatuto, en el mismo artículo, en su letra g).

Para el caso de que el Tribunal Regional considere que los hechos entregados por el/la denunciante revisten características de algún tipo de delito, este organismo deberá poner a disposición estos antecedentes al Tribunal competente.

Seguimiento

El proceso de seguimiento y cumplimiento de lo establecido en este protocolo estará a cargo de la Vicepresidencia Nacional a cargo de las temáticas de género. Así mismo, semestralmente, el Presidente del Tribunal Supremo, deberá entregar un resumen de la cantidad de casos recepcionados y sus resultados a dicha Vicepresidencia, quien informará a la Mesa Nacional.



VICEPRESIDENCIA
DE LA MUJER

Para la realización de la denuncia, se ha diseñado un formulario, el cual se encontrará a disposición del denunciante en la página web del partido www.pdc.cl así como también, lo podrá encontrar en formato manual en todas las sedes partidarias.

Correos electrónicos para efectos de este Protocolo:

tribunalsupremopdc@yahoo.es

mujer@pdc.cl



PARTIDO
DEMOCRATA CRISTIANO
#NO+VIOLENCIA
¡Denuncia!



Anexo Nº 1



FICHA DE DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Fecha:	
Hora:	

Marque la/s siguientes alternativas:

Tipo de denuncia:

Anónima

Nominal

De ser nominal:	
Nombre del denunciante:	
RUT:	
Teléfono:	
Mail:	

De ser anónima:	
Contacto a elección:	

Militancia:

SI

NO

Receptor de la denuncia:	
Directiva:	
Nombre de receptor:	
RUT:	
Cargo:	
Telefono:	
Mail:	

Número de documentos que se adjuntan:

FIRMA