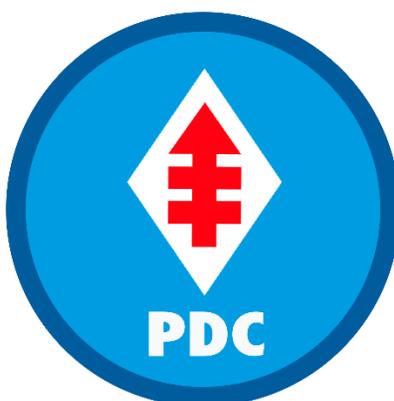




VICEPRESIDENCIA
DE LA MUJER

PROTOCOLO DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GENERO E INTRAGENERO



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 acoso 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 modificó el Código del Trabajo sancionando el acoso sexual, definiéndolo como *“...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”*.

Posteriormente, la Ley N° 20.607, que igualmente perfeccionó el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, las definió 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”*.



Finalmente, el Código de Buenas Prácticas en Ética, Probidad y Transparencia del Partido Demócrata Cristiano, dispone *“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 prescribe que corresponde al Tribunal Supremo *“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”*

Violencia de Género / Intragénero:

La violencia de género es un término genérico para cualquier acto que genera perjuicio físico o moral, basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. Por otro lado, la violencia Intragénero es aquella que se produce dentro de las relaciones, sea que estén formalizadas o no legalmente, entre personas del mismo sexo.

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



- a. **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 homicidio en sus diversas modalidades. Se incluyen la trata de personas y la esclavitud.
- b. **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.
- c. **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 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).
- d. **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.
- e. **Violencia socioeconómica:** La violencia socioeconómica es causa y a la vez efecto de las relaciones de poder entre parejas. Algunas de las formas más típicas de violencia socioeconómica incluyen quitarle a la víctima sus ganancias, no permitirle tener un ingreso



separado 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.

- f. **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.
- g. **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 o Intragénero.
- Establecer flujo de acción frente a denuncias específicas por violencia de género o Intragénero.



Principios

- a. **Oficialidad:** El Tribunal Supremo deberá actuar de oficio sin esperar denuncia, la ausencia de o negativa a conocer de estas causas, incluso cuando se trate de hechos públicos, escudándose en la falta de denuncia, implicará incurrir en responsabilidad disciplinaria.
- b. **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. Conforme a lo cual la Directiva Nacional aprobará el presente instrumento por a lo menos, el 80% de sus integrantes conforme al Artículo 76 del Estatuto del PDC, por lo cual todas sentencias y actos asociados a hechos contemplados en el serán confidenciales y no se publicarán y estarán al margen del principio de transparencia.
- c. **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.
- d. **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. Las causas disciplinarias a este respecto gozarán de preferencia para su tramitación y fallo.
- e. **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.

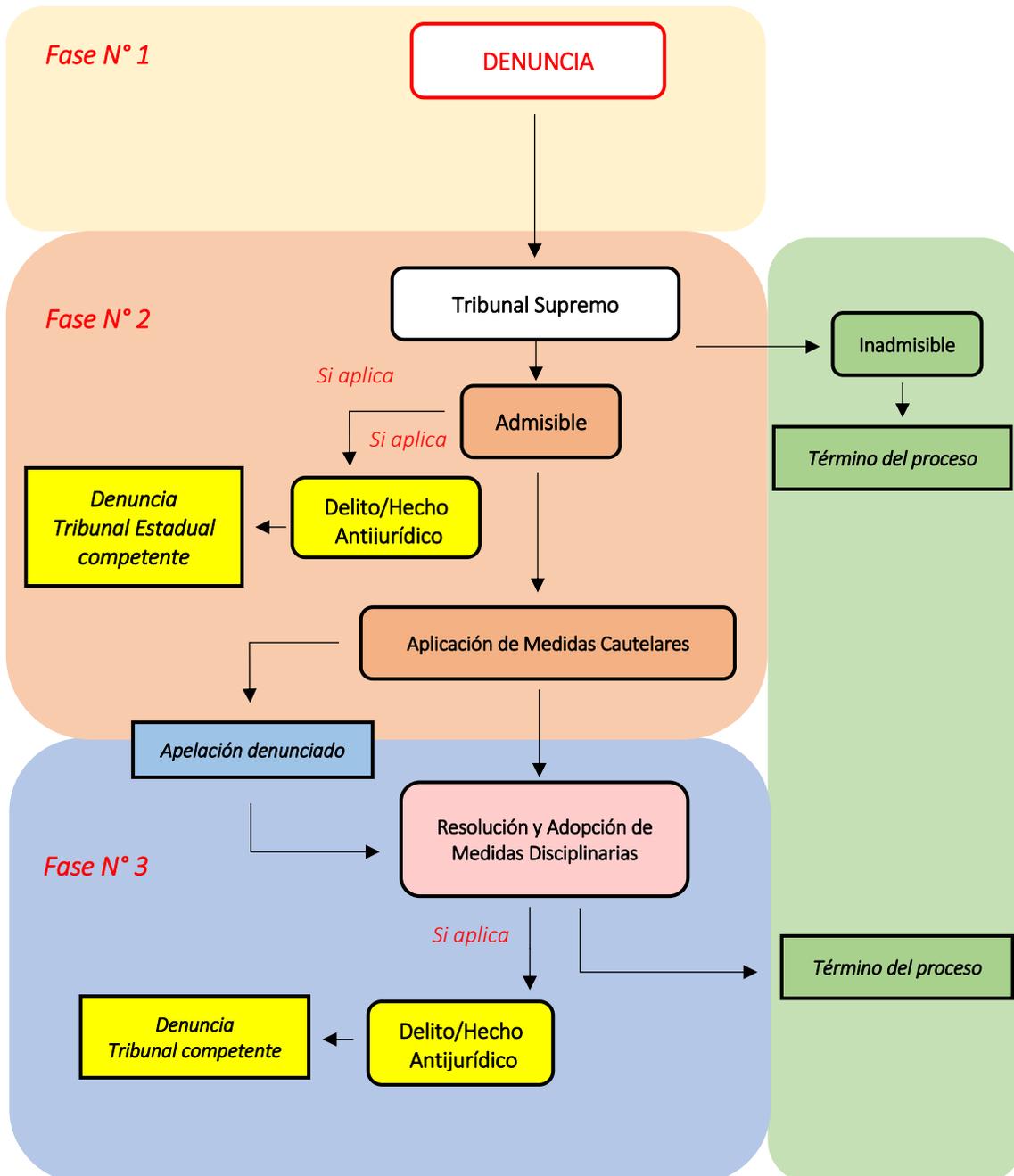
- f. **Colaboración:** Es deber de cada militante perteneciente al PDC, sean dirigentes, autoridades, militantes que detenten cargos de elección popular o de Gobierno, contribuir con la investigación y/o procedimiento, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de investigación.
- g. **Debido proceso:** Se debe tener presente que cada proceso investigativo está basado en la presunción de inocencia.
- h. **Igualdad de Género y el respeto por su identidad:** Incorporación de enfoque de género y de respeto a la identidad de mismo 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.



V. FLUJO DE DENUNCIA - RESOLUCIÓN





Descripción por Fases

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

La entrega de antecedentes se debe realizar directamente al Tribunal Supremo del PDC, por escrito en forma presencial, o a través de correo electrónico, con la respectiva remisión de antecedentes para ambos casos. Será el Tribunal Supremo, quien tendrá competencias únicas y exclusivas para la evaluación de los casos asociados a este protocolo, por lo cual se deberá adjuntar todos los antecedentes con los que se cuente, además de la “FICHA DE DENUNCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO” (Ver: Anexo N° 1).

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

El Tribunal Supremo, deberá recepcionar 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, pronunciándose de la admisibilidad en la sesión ordinaria siguiente a la recepción, que no deberá exceder de siete días hábiles.

Posterior, en la misma sesión o -a lo más dentro- del quinto día hábil, el Tribunal Supremo deberá de oficio adoptar medidas cautelares, según lo consignado en el artículo N° 75, letra d) de los Estatutos del Partido.

Declarada admisible, el Tribunal Supremo notificará -dentro del tercer día- a las partes, respecto de las medidas adoptadas, ordenando evacuar el traslado respectivo dentro del plazo de 10 días.

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 podrá poner a disposición estos antecedentes al Tribunal Estadual competente.



3° Fase: Resolución de la causa

Conforme a las reglas generales, con la salvedad que no procederá -en caso alguno- llamado a conciliación de las partes o respecto de la eventual víctima.

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 podrá 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 quien, según lo requerido, dispondrá de acompañamiento a aquellas personas que denuncien actos asociados a este protocolo.

Semestralmente, el presidente del Tribunal Supremo, deberá entregar un resumen de la cantidad de casos recepcionados y sus resultados a dicha Vicepresidencia quien, a su vez, informará a la Directiva Nacional.

Para la facilitar la interposición de denuncias se dispondrá de un formato estándar, el cual se encontrará a disposición del denunciante en la página web del partido www.pdc.cl así como también, lo podrá encontrar en soporte papel en todas las sedes partidarias.

Prevención:

A los efectos de difundir los objetivos de este Protocolo, el PDC se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación por razones de género, identidad de género u orientación de género.

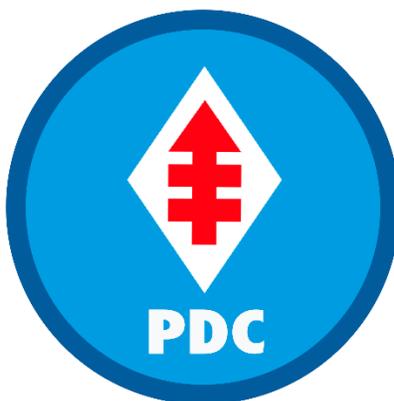


VICEPRESIDENCIA
DE LA MUJER

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