

ORDEN PERMANENTE INTERNA DE LA
ESCUELA NAVAL "ARTURO PRAT"

O.P.I. : N° 17

DEPARTAMENTO : DIRECCIÓN

OBJ.: Establece política que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, estableciendo procedimientos para la formulación de denuncias antes situaciones que puedan constituir conductas indeseadas relacionadas con violencias en la dotación, cuerpo de profesores y el cuerpo de cadetes.

- REF.:**
1. Ley N°21.369, "Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la educación superior".
 2. Ley N°18.575, art. 62, número 6, "Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado".
 3. Ley N° 19.628, "Protección de la vida privada".
 4. Ley N°20.005, "Tipifica y sanciona el Acoso Sexual", modifica el Estatuto Administrativo, el Código del Trabajo, entre otros.
 5. Ley N°20.609, que "Establece medidas contra la discriminación".
 6. D.F.L. (G) N°1 de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas.
 7. Protocolo Conjunto de las denuncias de acoso sexual o laboral en las Fuerzas Armadas, Resolución Exenta N° 6800/76 del 12 de marzo de 2019.
 8. D.S. (M) N° 487 de 1988, "Ordenanza de la Armada".
 9. D.S. N° 1.232 de 1986, "Reglamento de Disciplina de la Armada".
Directiva D.G.P.A. N°002/V del 14 de noviembre de 2019 "Dicta normas y establece procedimientos a los Mandos y servidores navales, sobre prevención, protección y control de situaciones que puedan constituir conductas indeseadas, relacionadas con violencias".
 10. Reglamento Orgánico de la Escuela Naval "Arturo Prat", (2018)
 11. Reglamento Interno Escuela Naval "Arturo Prat". (2017)
 12. Reglamento de Disciplina de Cadetes. (2022)
 13. Manual del Cadete, Capítulo IV. (2022)
-

I.- ANTECEDENTES.

MARCO NORMATIVO:

- A. La violencia sexual en general y, específicamente, la ejercida contra las mujeres, ha sido abordada en diversos instrumentos jurídicos o tratados internacionales suscritos por nuestro país. El marco general está dado por la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) que reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos sin ningún tipo de distinciones, y ha sido desarrollada también en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), entre otros.
- B. En relación a las desigualdades de género, Chile ratificó en 1989 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CE-DAW, 1981), que reconoce como discriminación "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 (...) 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”.

- C. Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer aprobada por Chile en 1998, establece que la violencia contra la mujer puede ser “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 instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar” (Convención Belém do Pará, 1994).
- D. El caso específico de la violencia sexual en los espacios de trabajo se aborda en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), que exige que los Estados incluyan en sus informes datos sobre hostigamiento sexual y que tomen medidas para proteger a la mujer en el ámbito preventivo y sancionatorio.
- E. En Chile, la Constitución Política de 1980, consagra explícitamente desde 1999 una norma clarísima sobre igualdad en su artículo 1°, el cual dispone que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. De ahí, toda la legislación vigente, debe apuntar a concretar ese principio en las realidades particulares.
- F. El Código del Trabajo, por su parte, hace referencia y sanciona el acoso sexual, estableciendo que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el 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 y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (Ley N° 20.005, año 2005).
- G. La Ley General de Educación (N° 20.370), establece el derecho que tienen los y las estudiantes a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltrato psicológico.
- H. La Directiva D.G.P.A. N°002/V de 2019 establece que el estilo Naval es una competencia que debe poseer todo marino, que conlleva la capacidad para comunicarse de manera efectiva, sin incomodar, agredir o herir los sentimientos de otra persona, teniendo consciencia de la dignidad humana propia y de los demás. También señala que son contrarios al comportamiento naval, las violencias que constituyen problemáticas sociales derivadas de las inequidades, desigualdades y las discriminaciones arbitrarias, teniendo en común lo siguiente:
 - a. Vulneran los derechos esenciales de las personas que emanan de su naturaleza humana, por atentar contra su dignidad, integridad y amenazar su honra e intimidad.
 - b. Comprometen la salud de las personas.
 - c. Transgreden la normativa legal vigente.
 - d. Comprometen el prestigio institucional.

- e. Amenazan la cohesión y moral de sus integrantes.
 - f. Afectan la cadena y/o ejercicio del Mando.
- I. La Ley N° 18.575, art. 62, número 6; establece que contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, las siguientes conductas:
- a. Intervenir, en razón de las funciones, en asuntos en que se tenga interés personal o en que lo tengan el cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
 - b. Asimismo, participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia que le reste imparcialidad.
 - c. Las autoridades y funcionarios deberán abstenerse de participar en estos asuntos, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico la implicancia que les afecta.

EL ACOSO SEXUAL:

- A. El Derecho Internacional de los Derechos Humanos reconoce que "la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre y el acoso sexual es una de sus múltiples y complejas manifestaciones" (Naciones Unidas, 1993). Se trata de una conducta de naturaleza sexual, no deseada por la persona que la recibe, atenta contra su dignidad e integridad al resultar ofensiva, hostil o amenazadora.
- B. Si bien quienes acosan a quiénes son víctimas pueden ser tanto hombres como mujeres, está ampliamente documentado que el acoso sexual afecta en mayor medida a las mujeres. Se utiliza (la violencia) como un poderoso mecanismo de control e intimidación. La forma más perniciosa es el acoso sexual en el lugar de trabajo, en centros docentes y otros lugares. En consecuencia, constituye un tipo de discriminación y debe tratarse como un problema grave e importante.
- C. El acoso sexual produce sensaciones de malestar e impacta en la salud de las personas afectadas, lo que puede manifestarse como sentimientos de vergüenza, creencia en la inevitabilidad del acoso, temor a que se interrumpa su desarrollo profesional, entre otros.
- D. Así también, limita o restringe el ejercicio de derechos fundamentales a la educación, al trabajo o al libre desplazamiento, ya que tiende a la exclusión de las víctimas (hombres o mujeres) del espacio considerado amenazante. Con frecuencia quienes lo viven se ven obligados a generar estrategias para evitar coincidir con los agresores, lo que los lleva a abandonar sus empleos o estudios.
- E. En el ámbito laboral, al acoso sexual alude a "un requerimiento unilateral por cualquier medio, de carácter sexual, no consentido por la persona y que le produzca un daño a su salud, perjuicio y/o amenaza en sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral" (Organización Internacional del Trabajo, 1985). En este contexto en general permanece invisibilizado, raramente se denuncia y, en consecuencia, no se sanciona a los agresores ni se aplican medidas reparatorias para los denunciantes.
- F. Así lo confirman encuestas que señalan que más del 60% de las personas, en su mayoría mujeres, opina que el acoso sexual en el trabajo ocurre con frecuencia y 12% afirma haberlo vivido. El bajo número de denuncias deriva de la falta de difusión del problema, la dificultad para comprobar los hechos, los efectos sociales y laborales que conlleva denunciarlo y la desconfianza ante procedimientos investigativos que no garantizan la protección de los derechos de quienes denuncian.

- G. Esta forma de violencia se expresa a través de diversas conductas explícitas o implícitas tales como: contactos físicos innecesarios, discusión de actividades sexuales, exhibición de imágenes con contenido sexual, realización de gestos indecorosos, concesión de ventajas o de trato preferente a quienes consienten en participar en actividades sexuales, utilización de un lenguaje crudo u ofensivo, amenazas mediante las cuales se exigen conductas no deseadas, insinuaciones o proposiciones sexuales.
- H. El acoso sexual puede ser perpetrado por cualquier persona en diversos espacios de la repartición. Diversas investigaciones internacionales "indican que también es un fenómeno que se da en el ámbito universitario y existen ya numerosas iniciativas y experiencias en muchas universidades del mundo que implementan medidas para prevenir y evitar situaciones de violencia de género". Por ejemplo, estudios realizados en universidades norteamericanas y europeas señalan que el 27% de las universitarias declaran haber sufrido algún tipo de abuso o situación de connotación sexual no deseada y el 58% de las mujeres afirman haber vivido o conocido alguna situación de violencia de género en la Universidad.¹
- I. En el contexto de la educación superior el acoso sexual adquiere características y consecuencias específicas. Los estudios destacan que en la cultura universitaria hay conductas abusivas tan naturalizadas que incluso quienes son afectadas o las presencian no las reconocen nítidamente como tales. Los hechos, en general, no son denunciados debido, a los siguientes factores: i) muchas mujeres no los consideran como agresiones sexuales, ii) con frecuencia las víctimas asumen un grado de responsabilidad en provocar la situación, lo que se ve agravado por las creencias culturales que las culpabilizan y, iii) sienten que la institución no las tomará en serio o no las apoyará.
- J. Entre los elementos que caracterizan el acoso sexual en la comunidad educativa resulta de especial importancia la no aceptación de esta conducta por parte de quien la recibe. Las relaciones amorosas consentidas no constituyen acoso. Sin embargo, este consentimiento no puede inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima, dado que, en relaciones marcadas por asimetrías de poder, por ejemplo, la que se da entre profesores y estudiantes, existen obstáculos para que se manifieste explícitamente el rechazo.
- K. Otro elemento a considerar se refiere a la afectación de las oportunidades de educación de la persona y al ambiente de enseñanza, bien sea porque se condiciona una decisión o beneficio educacional a la sumisión de la estudiante a una conducta sexual o porque se genera un ambiente percibido como hostil, ofensivo o amenazador, que la lleva a dejar de participar o beneficiarse de dichos programas educacionales.
- L. En vista de las normativas citadas en las referencias, resulta necesario actualizar el procedimiento de atención de denuncias ante situaciones de abusos, acosos, violencia y la discriminación de género que pudiesen sufrir el personal de planta, trabajadores a trato, profesores y alumnos de la Escuela Naval "Arturo Prat", en observancia de principios rectores ante este tipo de situaciones.
- M. Atendida la gravedad de las circunstancias que envuelven supuestos acoso, abuso u otra conducta indeseada y la relevancia de los bienes jurídicos que se busca proteger, es que se reconoce este nuevo procedimiento como una excepción al conducto regular de presentación de reclamos contemplado en el Reglamento Interno de la Escuela Naval "Arturo Prat".

¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile
Tratamiento normativo del acoso sexual en las universidades.

- N. En concordancia con lo estipulado en la Directiva de la Dirección General del Personal de la Armada N°002/V, cualquier personal de planta, trabajadores, profesores y cadetes que, como miembro de la institución, realice, induzca, tolere, coopere, sea cómplice o encubra las situaciones de violencia o manifieste cualquier otro comportamiento que menoscabe la dignidad, el respeto o la integridad de otra persona, en alguno de los términos que serán expuestos en la presente OPI, incurrirá en las responsabilidades previstas en el ordenamiento jurídico y administrativo y será sancionado, previa investigación y comprobación de los hechos que se les imputen.
- O. Lo anterior debe distinguirse respecto de supuestos que se enmarcan en el "rigor militar" propio del régimen de formación de esta Escuela Matriz, al que serán sometidos los alumnos y que es parte de su formación militar. El mismo se aplica con fines instructivos y que en ningún caso justifica una violencia injusta, impropia y/o ilegal. Así, la falta de criterio en las acciones tomadas por los Cadetes e instructores del plantel, al igual que la persecución a una persona, está sancionado en la reglamentación interna de la Escuela Naval.
- P. Dentro del marco regulatorio también son contrarios a los comportamientos esperados en un Servidor Naval, Docentes, Trabajadores Civiles y Alumnos, el realizar deliberadamente falsas acusaciones sobre la ocurrencia de casos de violencia. Por lo tanto, toda denuncia debe efectuarse con responsabilidad, puesto que una acusación falsa o invocada maliciosamente o efectuada con el propósito de dañar la honra de una persona, también podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- Q. La presente OPI se centrará, en aquellas violencias entre servidores, alumnos, docentes, trabajadores, que se encuentren definidas en el Anexo N°1, que tienen en común lo siguiente:
- Vulneran los derechos esenciales de las personas que emanan de su naturaleza humana, por atentar contra su dignidad, integridad y amenazar su honra e intimidad.
 - Comprometen la salud de las personas.
 - Transgreden la normativa legal vigente.
 - Comprometen el prestigio institucional.
 - Amenazan la cohesión y moral de sus integrantes.
 - Afectan la cadena y/o ejercicio del Mando.
- R. Especial atención debe presentarse a los comportamientos inapropiados que, más allá de encontrarse prohibidos en la reglamentación institucional e internas de la Escuela, se encuentran también sancionados en el Código Penal y en el Código de Justicia Militar, por constituir delitos. En ese marco regulatorio también se encuentran los delitos contra la intimidad de las personas.
- S. Cabe hacer presente que independientemente de las acciones que establece esta OPI, las denuncias por hechos de violencias, también pueden ser presentadas en todo momento ante la Fiscalía Naval o los Tribunales Ordinarios.

II.- FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS DE ESTA POLÍTICA.

- A. El acoso sexual en la Escuela Naval afecta el ejercicio de los derechos de quienes lo viven y crea entornos amenazantes para su desarrollo, lo que es contradictorio con el carácter educativo y formativo de estas instituciones de educación superior.
- B. La falta de intervenciones preventivas, junto a la ausencia de investigaciones y sanciones, genera condiciones de total impunidad para los denunciados y de desprotección para los denunciantes, lo que resulta particularmente grave en un contexto educativo.
- C. Dentro de los principios fundamentales se encuentra el respeto a la dignidad de las personas y la no discriminación arbitraria, lo que debe materializarse a través de la normativa que regula las relaciones entre los miembros de la Armada en general y la comunidad académica en particular. La actuación ante hechos de violencia, se enmarcará en los siguientes principios orientadores:
 - a. **Reserva y Privacidad:** Los procedimientos deben tener como base fundamental la prudencia y discreción, especialmente en quien asume la responsabilidad de llevar adelante la investigación de los hechos denunciados y brindar protección al denunciante, tanto en su relación con las partes como en el procedimiento. Esto garantiza a los involucrados no afectar su dignidad como tampoco sus derechos a la intimidad y vida privada.
 - b. **Tramitación expedita:** El procedimiento debe impulsarse por el fiscal que lo instruye, actuando con la mayor diligencia posible, de acuerdo a los plazos establecidos, evitando la burocratización en los procesos, de tal manera de asegurar la protección a la(s) víctima(s), dar certeza y evitar que la dilación menoscabe los resultados de la investigación.
 - c. **Colaboración:** Durante el procedimiento, todo miembro de la comunidad académica (Oficiales, Gente de Mar, docentes, alumnos, personal de apoyo, etc.) que tenga alguna información fidedigna y relevante relacionada a la investigación o que haya sido testigo de alguna de las situaciones denunciadas, deberá colaborar en ella, manteniéndose la reserva, cuando corresponda.
 - d. **Protección y asistencia a los denunciantes:** Las personas que presenten una denuncia por acoso sexual o violencia, tienen derecho a ser protegidas, escuchadas, asesoradas y atendidas en sus necesidades emocionales y de salud física y psíquica, derivadas de los hechos denunciados. Se deben adoptar medidas inmediatas para dar "garantías de indemnidad frente a represalias" a quienes presenten una denuncia, comparezcan como testigos o participen de una investigación; así como "garantías frente a la victimización secundaria o re victimización" respecto del denunciante.
 - e. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso tenga juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación arbitraria. Todas las personas deben ser tratadas con justicia y equidad.

- f. **Debido proceso:** El procedimiento debe ser racional y justo, cautelando los derechos de los involucrados y ofreciendo las garantías procesales como la bilateralidad de la audiencia, el debido emplazamiento, el derecho a ser asesorado por un abogado, el derecho a presentar e impugnar pruebas y el derecho a los recursos para impugnar las resoluciones.

III.- OBLIGACIONES DE LA ESCUELA FRENTE AL ACOSO SEXUAL.

Para que los derechos tengan una real concreción es necesario actuar con un enfoque de prevención, de investigación y sanción según lo establece la Ley N°21.369 "Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior". Para lo anterior, se han establecido dos modelos que incorporan diferentes medidas:

A. Modelo de Prevención.

- a. Identificar actividades, procesos o interacciones, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- b. Implementar medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos y asegurar espacios libres de acosos sexual, violencia y discriminación de género.
- c. Realizar actividades que contribuyan a informar sobre los derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.
- d. Desarrollar programas de capacitación y especialización a toda la comunidad académica sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.
- e. Incorporar contenidos de derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género en la formación.
- f. Incorporar en los procesos de inducción institucional (División "X") tanto para alumnos, académicos y personal administrativo la normativa y protocolos sobre violencia y discriminación de género.

B. Modelo de Investigación y Sanción.

- a. Establecer procedimientos de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género de acuerdo a lo establecido en el reglamento de disciplina y con especial protección de los denunciantes y prohibición de re victimización.
- b. Establecer órganos competentes para investigar y sancionar las conductas señaladas.
- c. Definir las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas. Además de las sanciones consideradas en el reglamento de disciplina, se evaluará la inhabilitación para el ejercicio de ciertos cargos y la suspensión definitiva de un alumno o estudiante.
- d. Aplicar medidas especiales dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, incluyendo el apoyo psicológico, médico, social y jurídico.

- e. Establecer medidas que permitan garantizar el tratamiento reservado de la denuncia que sea compatible con las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.
- f. Asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines con celeridad y sin dilaciones injustificadas. Asimismo, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, evitando su exposición reiterada y la re victimización.
- g. Aplicar medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica, de la existencia del "modelo de investigación y sanción", así como de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.
- h. Garantizar el acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

IV.- OBJETIVO DE LA POLÍTICA.

Prevenir el acoso sexual y la violencia de género en la Escuela Naval y de presentarse esta, denunciarla, proteger al denunciante, sancionar administrativamente a los responsables y mantener su control y seguimiento.

V.- EJECUCIÓN.

- A. La actuación de la Escuela Naval ante estas conductas violentas abarcará tareas de Prevención, de Investigación y Sanción, sustentándose en los principios señalados en el Pto. II (reserva y privacidad; tramitación expedita; colaboración; protección y asistencia a la víctima; imparcialidad; y debido proceso).
- B. Es responsabilidad del Director, promover entornos de enseñanza libres de violencia y prevenir la ocurrencia o agravamiento de conductas indeseadas en los ambientes académicos y de trabajo.
- C. Cualquier miembro de la comunidad académica ya sea uniformado o civil, que se vea afectado por actos de acoso sexual o laboral, o ambos, o terceros que sean testigos de estos, deberán informarlo inmediatamente al Director, a través del procedimiento señalado en el Anexo N°2.
- D. Para el cumplimiento cabal de la normativa que señala la Ley N°21.369, se implementará el Modelo de Prevención basándose principalmente en conferencias, charlas, reuniones divisionales y talleres a toda la dotación o comunidad académica (Directivos, administrativos, docentes, alumnos, etc.) cuyo propósito será prevenir los riesgos y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Estas actividades serán evaluadas mediante encuestas o cuestionarios. La responsabilidad de planificar y programar anualmente estas actividades será del Subdirector.
- E. En cuanto la implementación del Modelo de Investigación y Sanción, se ha adecuado lo establecido en la Directiva DGPA Ord. N°002/V a lo señalado en el inciso tercero, art. 3° de la Ley N°21.369. En específico, con respecto a la Investigación, la naturaleza de esta dependerá de los hechos y circunstancias de cada caso en particular, las que podrían

derivar independientemente en procedimientos penales o administrativos. La potestad de las Instituciones de Educación Superior de investigar y sancionar está señalada en el inciso tercero e inciso cuarto del art. N°2 de la Ley N°21.369 para el ámbito personal y espacial, respectivamente. El procedimiento de Investigación y Sanción se detalla en Anexo N°4.

- F. La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y en cualquier instrumento celebrado por la Escuela Naval, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.
- G. La autoridad competente para recibir denuncias por hechos que se enmarcan en las conductas violentas e indeseadas tratadas en la presente OPI será de acuerdo al siguiente cuadro:

Denunciante	Denunciado	Nivel de Denuncia	Receptor de la Denuncia
Oficiales Gente de Mar Empleados Civiles Profesores Civiles Personal a Contrata Cadetes Trabajadores a Trato	Cualquier miembro del plantel a excepción del Sr. Director	1ER Nivel	Director ESNAVAL
		2do Nivel	SUBDIREUCARM
	Director	1ER Nivel	SUBDIREUCARM
		2do Nivel	DIREUCARM

En caso que el denunciado sea el Director de la Escuela Naval, el receptor de la denuncia será el Subdirector de Educación de la Armada, siempre que la antigüedad de este sea mayor que la del denunciado, de lo contrario lo hará ante el Director de Educación de la Armada (Oficial General del Escalón Superior).

- H. La dotación de la Escuela Naval (Oficiales, Gente de Mar, Empleados Civiles, PAC, TT, Cuerpo Docente, Alumnos y cualquier trabajador de la Escuela) que sufran, observen o tengan conocimiento de una conducta indeseada, constituida de violencia de acuerdo a los "Principios Rectores ante situaciones de violencias, abusos, acosos o discriminación detallados en esta OPI, tendrán la obligación de informar al Mando, presentando en forma presencial el "Formulario de Informe de hechos de violencia" establecido en el Anexo N°5.
- I. La Escuela Naval es un caso particular para la aplicación de la normativa vigente relativa a las denuncias de violencia, debido a la jerarquización formativa a la cual se ven sometidos los Cadetes. Por lo anterior si el afectado es un Cadete, este podrá acudir inicialmente a cualquier Oficial de Dotación, Psicóloga de la Escuela o Docente del plantel, para poder llegar de la forma más directa a la autoridad competente para recibir la denuncia con el correspondiente formulario.
- J. El procedimiento a seguir por los receptores de una denuncia de hechos constitutivos de violencia, se encuentran establecidos en el Anexo N°2.
- K. El formulario de denuncia se encontrará disponible en la página Web Interna de la Escuela Naval, secretaría del Departamento Ejecutivo y en Biblioteca, no obstante, ello, solicitado el formulario a un Oficial o

profesional de la Escuela, éste deberá poner a disposición del requirente de forma inmediata, debiendo acompañar una copia de esta OPI al afectado para su conocimiento previo, **no siendo obligación para la víctima dar a conocer detalles sobre los hechos que envuelven su denuncia.**

- L. Una vez incorporados los antecedentes al formulario, el denunciante deberá introducirlo en sobre y sellado para el resguardo y reserva de su contenido, el cual debe ser dirigido al Director de la Escuela Naval o, cuando fuere procedente, al Subdirector de Educación de la Armada, siempre que la antigüedad de este sea mayor que la del denunciado, de lo contrario lo hará ante el Director de Educación de la Armada (Oficial General del Escalón Superior), requiriendo audiencia por "motivos personales a explicar", la que se deberá llevar a efecto dentro de las 24 horas siguientes.
- M. Para el caso de los Cadetes, el receptor de la denuncia deberá acompañar al Cadete hasta la secretaría protocolar, quién según disponibilidad del Sr. Director recibirá en una audiencia privada al afectado, quién procederá a abrir el sobre y entregar el formulario a dicha autoridad.
- N. En caso de que el sobre sea dirigido en primera instancia al Subdirector de Educación de la Armada, siempre que la antigüedad de este sea mayor que la del denunciado, de lo contrario lo hará ante el Director de Educación de la Armada (Oficial General del Escalón Superior), se tomará contacto con la secretaría de dicha autoridad por el Oficial receptor de la denuncia u otro designado para dichos efectos, solicitando una audiencia entre el afectado y el Subdirector de Educación o Director de Educación de la Armada por "motivos personales a explicar", debiendo igualmente coordinar la movilización tanto de ida como de regreso del cadete afectado. Durante este proceso el sobre deberá mantenerse cerrado en poder del reclamante y deberá ser acompañado por el Oficial que gestionó la reunión.
- O. En síntesis, la función principal del receptor de la denuncia por parte de un cadete, a través del formulario, es dar las herramientas necesarias al afectado para presentar su caso lo más rápido posible a la autoridad competente y velar por la no divulgación de la información, de acuerdo con los principios de privacidad y reserva.

FECHA: 14 SEP. 2022

VI.- ANEXOS.

- Anexo N°1: Situaciones que se pueden denunciar por constituir violencias.
Anexo N°2: Procedimiento para denuncias de acoso sexual.
Anexo N°3: Derechos de las personas involucradas en situaciones de violencia.
Anexo N°4: Procedimiento de Investigación y sanción.
Anexo N°5: Formulario de denuncia y resolución del Mando.
Anexo N°6: Protocolo de actuación ante denuncia por violencia entre miembros de la comunidad académica.
Anexo N°7: Definiciones.
Anexo N°8: Actividades, procesos o interacciones regulares o esporádicas, que generan o incrementan el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

VALPARAÍSO, 14 SEP. 2022



FEDERICO SAELZER CONCHA
CAPITÁN DE NAVÍO
DIRECTOR ESCUELA NAVAL "A.P."

DISTRIBUCIÓN:

1. PATRÓN SECRETARÍA.
2. WEB INTERNA

ANEXO N°1

SITUACIONES QUE SE PUEDEN DENUNCIAR

- A.- La "violencia de género" es cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Se entenderá por expresión de género la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos.
- B.- Por otra parte, el acoso sexual es cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado. En este sentido, el acoso sexual es un tipo de violencia de género que es considerada falta gravísima a la disciplina, conducente a una sanción disciplinaria, cuya ocurrencia debe ser erradicada, controlada y denunciada. Para considerar que la conducta de una persona constituye acoso sexual, ésta debe cumplir, simultáneamente, los siguientes criterios:
- a. Tener naturaleza sexual.
 - b. Ser indeseada, no consentida, ofensiva y rechazada de manera implícita o explícita por la víctima.
 - c. Perturbar directamente la situación laboral o académica del afectado.
- C.- El consentimiento es un acuerdo claro y no ambiguo que se expresa de manera mutua y comprensible. Debe darse libremente e implica estar de acuerdo con participar en actividades de connotación sexual en ese momento y lugar. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o en el futuro. El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no pueden asumirse como consentimiento. El consumo de alcohol o drogas u otras circunstancias, como la existencia previa de relaciones de desigualdad, jerarquía o violencia, pueden afectar la capacidad de las personas para dar un consentimiento válido o libre, o de manifestar una negativa explícita.

D.- Algunas manifestaciones que constituyen Acoso Sexual son:

VERBALES	Comentarios, palabras o chistes sexuales humillantes, hostiles u ofensivos.
	Discusión de actividades sexuales, insinuaciones o proposiciones sexuales.
	Llamadas telefónicas o notas incógnitas con connotación sexual.
NO VERBALES	Miradas persistentes o sugerentes, gestos, silbidos, sonidos de carácter sexual.
FÍSICAS	Contactos físicos innecesarios (roces, abrazos, besos apretones, etc.).
	Acercamientos o persecuciones.
	Realización de gestos indecorosos.
AMENAZAS Y OFRECIMIENTOS	Exigencia de favores sexuales con consecuencias en el desarrollo académico o laboral.
	Amenaza de perjuicios si no acepta propuestas sexuales.
	Promesas u ofrecimiento de beneficios o ventajas laborales a cambio de favores sexuales.
DIGITALES	Amenazas o acciones de difusión de fotografías o videos de la persona en situaciones íntimas o comprometedoras.
	Envío de correos o mensajes electrónicos con contenido sexual (comentarios, chistes, fotografías).
	Difusión de rumores de carácter sexual sobre otra persona.
	Exhibición de fotografía.



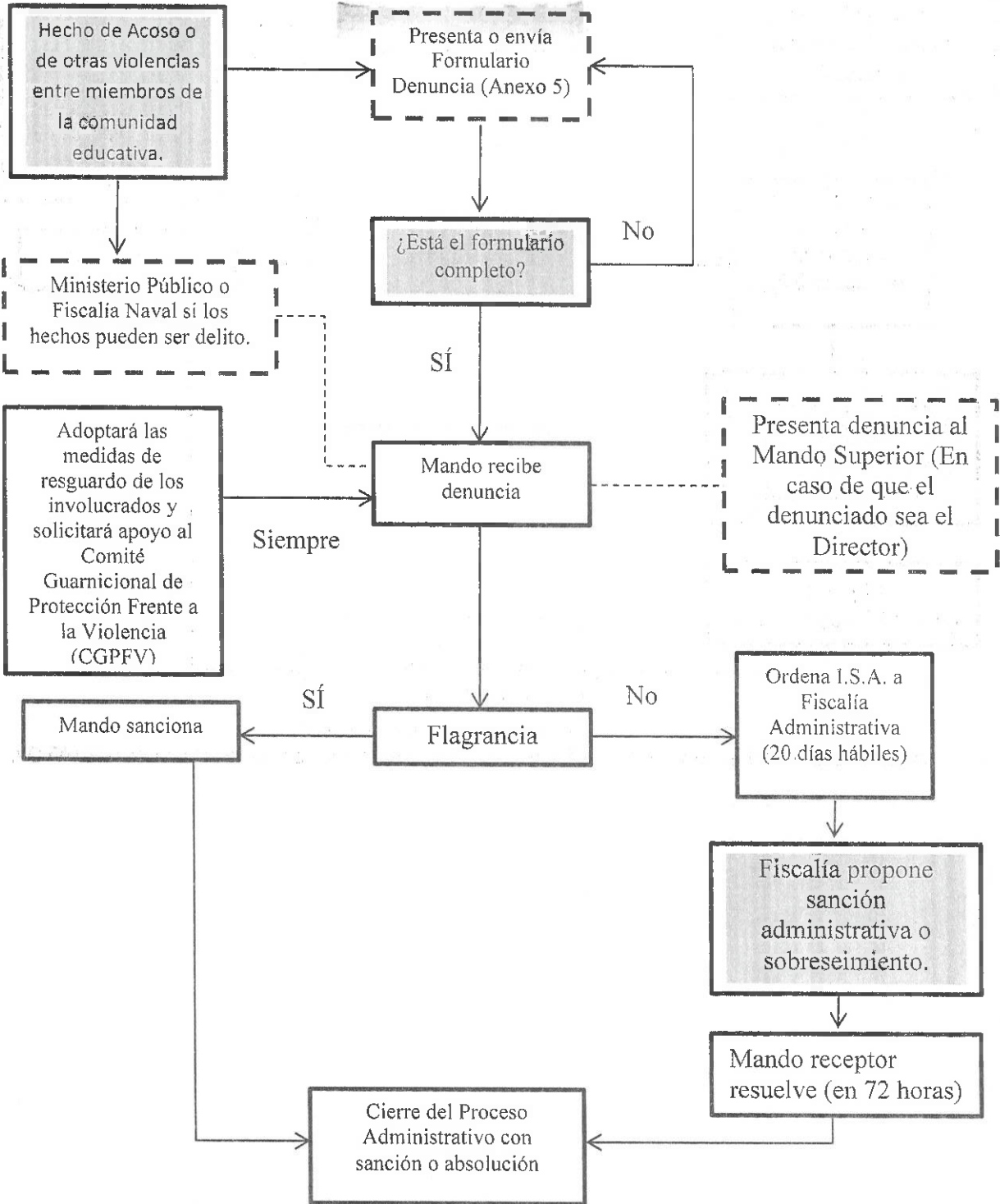
FEDERICO SAELZER CONCHA
CAPITÁN DE NAVÍO
DIRECTOR ESCUELA NAVAL "A.P."

DISTRIBUCIÓN:
IDEM CUERPO PPAL.

ANEXO N°2

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O LABORAL

La denuncia se ajustará al siguiente diagrama de flujo:



NOTA: En todo momento el denunciante puede recurrir a Tribunales Ordinarios o Fiscalía Naval.

FECHA: 14 SEP. 2022

Los alumnos o servidores, uniformados y civiles, que se vean afectados por las conductas indeseadas reguladas en la presente política o que sean testigos del mismo, deben informarlo inmediatamente a su cadena de mando, a través del siguiente procedimiento especial:

A.- PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA (Denunciante).

El denunciante (afectado) y los denunciantes (testigos) podrán hacer uso de la "Denuncia Administrativa" cuando existan actos constitutivos de acoso sexual u otros comportamientos que atenten contra la dignidad de las personas, que se encuentren regulados en la presente OPI. No obstante, cuando esos comportamientos indeseados revistan caracteres de delito, como los abusos o violaciones, solo el denunciante (afectado) tiene derecho a presentar una "Denuncia Penal" en la Fiscalía Naval o en los Tribunales Ordinarios, según corresponda.

1.- Denuncia Administrativa:

Para presentar la denuncia administrativa se deberán cumplir los siguientes pasos:

- a.- Llenar el formulario de denuncia en Anexo N°5.
- b.- Solicitar audiencia directamente con el Director de la Escuela Naval, por "motivos personales a explicar".
- c.- El personal que realice la denuncia podrá mantener la reserva del caso hasta que sea recibido por el Director.
- d.- En caso que el Director se encuentre ausente se solicitará la audiencia con el Subdirector de la Escuela Naval.
- e.- En caso que el Mando receptor de la denuncia se encuentre geográficamente distante, solicitará al Director/Subdirector, apoyo para coordinar la audiencia y la movilización correspondiente. En aquellos casos donde la distancia geográfica dificulte razonablemente el traslado de la víctima para presentar la denuncia, el denunciante podrá tomar contacto con la autoridad correspondiente vía telefónica.
- f.- En caso que el denunciado sea el Director de la Escuela Naval, presentará la denuncia al Subdirector de Educación de la Armada, siempre que la antigüedad de este sea mayor que la del denunciado, de lo contrario lo hará ante el Director de Educación de la Armada (Oficial General del Escalón Superior).
- g.- Cuando el Director de la Escuela Naval declare inadmisibles de tramitación una denuncia, el denunciante podrá volver a presentarla ante el Subdirector de Educación de la Armada o al Director de Educación de la Armada en el caso que la antigüedad del Subdirector de Educación no lo permita.
- h.- En todo momento el o la denunciante podrá hacer uso de su derecho a efectuar la denuncia ante la Fiscalía Naval o Tribunales Ordinarios según corresponda.

2.- Denuncia Penal:

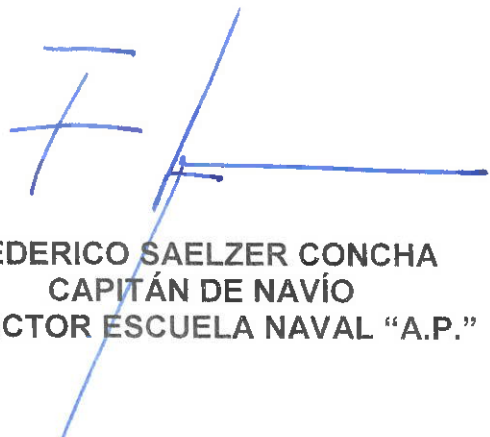
En el caso que un Servidor Naval, Alumno(a), servidores, uniformados y civiles haya sido víctima de abuso sexual o violación, al interior de la Escuela Naval debe presentar la denuncia ante la Fiscalía Naval correspondiente. Si el hecho de violencia fue cometido fuera de un recinto militar, entonces deberá realizarla ante los Tribunales Ordinarios.

B.- RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA ADMINISTRATIVA (Mando).

El Mando receptor de la denuncia (Director, Subdirector de Educación o Director de Educación de la Armada), deberá:

- 1.- Recibir al denunciante y atender su caso.
- 2.- Verificar que el formulario no se encuentre incompleto o impreciso, en ese caso debe entregar las indicaciones correspondientes al denunciante para su corrección.
- 3.- Desde el momento que tome conocimiento de la denuncia, asegurar los principios rectores definidos en la presente OPI, manteniendo especial énfasis en el de "privacidad y reserva".
- 4.- Tomar conocimiento de la denuncia y entregar copia firmada del formulario al denunciante.




FEDERICO SAEIZER CONCHA
CAPITÁN DE NAVÍO
DIRECTOR ESCUELA NAVAL "A.P."

DISTRIBUCIÓN:
IDEM CUERPO PPAL.

ANEXO N°3

DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

Personas denunciantes, afectadas y denunciadas:

- a. A la confidencialidad y a ser tratado/a con respeto durante todo el proceso.
- b. Recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de las autoridades al respecto.
- c. Conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos; realizar observaciones y defensas.
- d. Presentar antecedentes y pruebas durante la investigación.
- e. Ser oído/a por las autoridades vinculadas con la investigación en las instancias establecidas, realizar solicitudes en cualquier momento (por escrito), y recibir una respuesta fundada.
- f. Solicitar reposición y/o apelar si no está de acuerdo con la decisión final.

Personas afectadas y/o denunciantes:

- a. Denunciar, sin que ninguna persona intente disuadirla o amenazarla para que no lo haga.
- b. Recibir orientación asesoría y acompañamiento social y/o jurídico.
- c. Recibir atención psicológica especializada, si fuese pertinente.
- d. No sufrir re victimización: preguntas irrelevantes para el proceso o que afecten su intimidad, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.
- e. Recibir información sobre la decisión de iniciar o desestimar la investigación dentro del plazo; si se desestima, a ser informada de las razones fundadas.
- f. A presentar recursos si se desestima al inicio, o se sobresee durante su desarrollo.
- g. A solicitar medidas de reparación al finalizar el procedimiento, si considera que se han afectado sus derechos durante la investigación.
- h. A solicitar medidas de protección y/o cautelares, y solicitar su revisión ante nuevos antecedentes o cambio de circunstancias.
- i. A contar con defensa jurídica si el caso es tratado en los tribunales de justicia.

Personas denunciadas

- a. A ser considerado/a y tratado/a como inocente, mientras no se pruebe su responsabilidad.
- b. A solicitar medidas de reparación al finalizar el procedimiento en caso de ser absuelto/a, si ha estado sujeto/a a medidas cautelares o preventivas que afectaron sus derechos.
- c. A denunciar, si se han afectados sus derechos durante el proceso por cualquier persona o autoridad.
- d. A denunciar en caso de que se cometan infracciones o conductas de delito en su contra, o se expresen o difundan afirmaciones falsas o sin fundamento.



FEDERICO SAELZER CONCHA
CAPITÁN DE NAVÍO
DIRECTOR ESCUELA NAVAL "A.P."

DISTRIBUCIÓN:
IDEM CUERPO PPAL.

ANEXO N°4

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

La naturaleza de la investigación dependerá de los hechos y circunstancias de cada caso en particular, las que podrían derivar independientemente en procedimientos penales o administrativos.

1.- El Mando:

- a.- Dar inicio al procedimiento de investigación preliminar.
- b.- Declarar si la denuncia es admisible o inadmisible.
- c.- Si el procedimiento es declarado inadmisible, deberá fundamentar su decisión mediante una resolución escrita registrada en el Anexo N° 5, párrafo N° III (Resolución del Mando), del mismo formulario recepcionado.
- d.- En el caso de ser declarado admisible a tramitación, iniciará el proceso de investigación y sanción el cual culminará con la resolución.
- e.- En caso de tener antecedentes suficientemente claros, disponer las sanciones administrativas correspondientes.
- f.- En caso que los antecedentes fueran difusos o no reconocidos por la persona denunciada, deberá ordenar a la Fiscalía Administrativa Permanente, una Investigación Sumaria Administrativa (I.S.A.).
- g.- De acuerdo a lo establecido en la Ley N°21.369 las Instituciones de Educación Superior se encuentran legalmente habilitadas para adoptar, durante la investigación, entre otras, las siguientes medidas de protección en favor de la víctima:
 - 1) La suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
 - 2) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género.
 - 3) La prohibición de contacto entre las partes involucradas.
 - 4) Adecuaciones laborales.
 - 5) Adecuaciones curriculares.
 - 6) La suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, en casos excepcionales y debidamente fundados.
- h.- El Mando podrá proponer las siguientes medidas para proteger al denunciante, como:
 - 1) Separación física de los involucrados o redistribución de funciones.
 - 2) Transbordo o comisión voluntaria a otra UU.RR. mientras dure la investigación (no aplica para alumnos).
 - 3) Protección de identidad y reserva del caso.
 - 4) Solicitar al Comité Guarnicional de Protección Frente a la Violencia apoyo y/o asesoría jurídica, médica, psicológica, espiritual y social.
- i.- Sancionar disciplinariamente a los responsables de las denuncias.

2.- Hombre o Mujer denunciante:

- a.- Sugerir al Mando sus necesidades para ayudar a establecer las medidas de resguardo que le serán aplicadas.
- b.- Informar al Mando acerca de los apoyos del ámbito jurídico, médico, psicológico, espiritual y social que requiera del Comité Guarnicional de Protección Frente a la Violencia (C.G.P.F.V.).



FEDERICO SAEZER CONCHA
CAPITÁN DE NAVÍO
DIRECTOR ESCUELA NAVAL "A.P."

DISTRIBUCIÓN:
IDEM CUERPO PPAL.

ANEXO N° 5

FORMULARIO DE INFORME DE HECHOS DE VIOLENCIA

I.- ANTECEDENTES GENERALES.

A.- INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA: (Marque con una "X" la alternativa que corresponda).

Acoso Sexual	
Otra conducta que atente contra la dignidad de la persona	

B.- IDENTIFICACIÓN DEL/LA DENUNCIANTE.

1.- Datos de identificación de quién REALIZA la denuncia: (Marque con una "X" la alternativa que corresponda).

VÍCTIMA: Persona en quien recae el acoso sexual u otra conducta que atente contra la dignidad de la persona.	
DENUNCIANTE: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso sexual u otra conducta que atente contra la dignidad de la persona y que NO es víctima de tales acciones.	

2.- Datos personales del/la denunciante (Solo en caso que el/la DENUNCIANTE NO sea la víctima):

Nombre completo			
RUN.		Teléfono(s)	
NPI.			
UU.RR.			
ZZ.NN.			

C.- DATOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA:

Nombre completo	
RUN.	
NPI.	
UU.RR.	
Cargo que desempeña	
Teléfono de contacto	

1.- Señale aproximadamente desde que fecha es víctima de la violencia denunciada.

Día	Mes	Año

2.- Narración circunstanciada de los hechos.

Describa las conductas manifestadas (en orden cronológico) por él/la presunto/a acosador/a que avalarían la denuncia. Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia: (Si la descripción es manuscrita y excede este espacio, puede continuar en una hoja adjunta).

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

D.- INFORMACIÓN DEL/LA DENUNCIADO/A.

Señale la siguiente información del denunciado: Nombre, R.U.N., UU:RR., explique además la relación de Mando existente entre el/la denunciado/a y víctima, debiendo considerar línea de Mando existente y situaciones profesionales en las que se juntarían el/la denunciado/a y víctima.

II.- DENUNCIA.

A.- Señale individualización de las personas (testigos) que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido. Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia: (Si la descripción es manuscrita y excede este espacio, puede continuar en una hoja adjunta).

[illegible]

B.- Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia: (Marque con una "X" la alternativa que corresponda).

Ninguna evidencia específica	
Testigos	
Correos electrónicos	
Fotografías	
Video	
Otros antecedentes de respaldo	

C.- Si respondió "Otros antecedentes de respaldo", favor señale cuál/es:

D.- Observaciones. (Cualquier otro detalle que ayude en la investigación):

Nombre, firma y NPI del/la denunciante
--

Fecha de la denuncia

III.- RESOLUCIÓN DEL MANDO

Resolución del Mando:

Acepto: ☐ Rechazo: ☐

Fecha de la Resolución

Fundamentos

Nombre, Grado y Firma

Resolución del Mando Superior:

Acepto: ☐ Rechazo: ☐

Nombre, Grado y Firma



FEDERICO SAELZER CONCHA
CAPITÁN DE NAVÍO
DIRECTOR ESCUELA NAVAL "A.P."

DISTRIBUCIÓN:
IDEM CUERPO PPAL.

ANEXO N° 6

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIA POR VIOLENCIA ENTRE
MIEMBROS DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA

PRESENTACIÓN DE DENUNCIA					
N°	Quién	Qué	Cuándo	Cómo	Registro
1	Denunciante.	Formaliza denuncia en el ámbito administrativo	Cuando estime que ha sido objeto o testigo de acoso sexual u otras conductas constitutivas de violencia entre miembros de la comunidad académica, que afecten la dignidad de la persona.	• Presentar al Director el formulario de denuncia, detallado en Anexo "5", o en caso de ausencia al Subdirector, en forma presencial o vía correo electrónico. • Dependiendo de la antigüedad, presentar la denuncia al Subdirector de Educación de la Armada / Director de Educación de la Armada, en caso que el acusado sea el Director de la Escuela.	Formulario de Denuncia (02 ejemplares)
		Formaliza denuncia en el ámbito penal.	Cuando estime que ha sido objeto de abuso sexual u otras conductas constitutivas de delitos.	• Presentar denuncia en Fiscalía Naval. • Seguir instancias que permita la justicia ordinaria.	Denuncia presentada en Fiscalía Naval / Tribunales Ordinarios.
2	Mando receptor de denuncias.	Recibe, orienta y resuelve dar inicio al procedimiento (1ra Instancia).	24 horas después de recibir la denuncia.	• Tomar conocimiento de la denuncia y entregar copia firmada. • Revisar que el formulario se encuentre completo. • Dar inicio al procedimiento de Investigación Sumaria Administrativa (I.S.A.), disponiendo a la Fiscalía Administrativa Permanente que la instruya. • Notificar al denunciado/a del inicio de I.S.A.	Acuse de recibo del Mando (Formulario de Denuncia, Primera Parte). Resolución disponiendo I.S.A. a la Fiscalía Administrativa Permanente.
		Identifica en la denuncia, hechos que revisten carácter de delito.	De inmediato.	• Denunciar al Ministerio Público o Fiscalía Naval, según corresponda.	Denuncia presentada en Fiscalía Naval/ Ministerio Público.

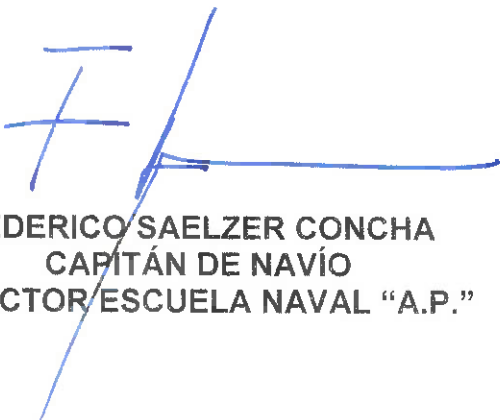
INICIO DE PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN					
N°	Quién	Qué	Cuándo	Cómo	Registro
3	Mando.	Ordena Investigación Sumaria Administrativa (I.S.A.).	Siempre que no exista flagrancia.	• Designar Fiscal Administrativo Permanente para instruir I.S.A., dentro del plazo reglamentario establecido (20 días hábiles).	Acto administrativo ordenando el inicio de una I.S.A. y posterior proceso de justicia.
		Adopta medidas de resguardo	Inmediatamente después de recibida la denuncia y durante todo el proceso.	• Adoptar medidas de resguardo para proteger a la víctima, considerando entre estas, la separación física y funcional de los involucrados, <u>siempre teniendo en cuenta el favor del denunciante.</u> • Solicitar asesoría al Comité Guarnicional de Protección Frente a la Violencia, del ámbito administrativo, jurídico, sanidad, espiritual y/o social para manejar la situación, de acuerdo a los principios rectores de esta OPI.	Acto administrativo ordenando el inicio de una I.S.A. y posterior proceso de justicia.

		Aplica facultades sancionatorias	En caso de flagrancia.	Sancionar conforme a sus facultades reglamentarias.	Resolución del Mando (Director o autoridad superior).
		Sanciona o absuelve.	Dentro de 72 horas después de recibida la I.S.A.	Resolver la sanción o absolver al denunciado, según corresponda.	Según Reglamento de Disciplina de la Armada.
		Sanciona la denuncia falsa	Posterior al Dictamen Fiscal.	- Comprobar que la denuncia es falsa. - Notificar al denunciante. - Sancionar de acuerdo al Reglamento de Disciplina de la Armada.	Resolución escrita en Formulario de Denuncia (Segunda Parte).
		Cierra el proceso	Posterior a la resolución.	Registrar en el Formulario, un breve informe de cierre del proceso para toma de conocimiento del denunciante.	Registro Formulario de Denuncia (Tercera Parte)
4	Fiscalía Administrativa Permanente.	Instruye la I.S.A.	20 días hábiles a contar de la recepción del documento formal con la resolución del Mando. Con prórroga de 15 días más, en circunstancias excepcionales.	- Llevar a cabo la I.S.A. en el plazo de 20 días hábiles, renovable solo ante circunstancias excepcionales debidamente fundadas por 15 días más. - Proponer nuevas medidas de resguardo, en caso de ser necesario.	Resolución proceso sumarial firmado por el Mando.

MEDIDAS DE ASESORÍAS Y ASISTENCIAS					
N°	Quién	Qué	Cuándo	Cómo	Registro
5	Mando.	Solicita asesoría profesional.	En cualquier etapa del proceso.	Solicitar asesoría al "Comité Guarnicional de Protección Frente a la Violencia" (C.G.P.F.V.), del ámbito administrativo, jurídico, sanidad, espiritual y/o social, para manejar la situación, de acuerdo a los principios rectores de esta OPI.	Actos administrativos.
		Detecta necesidad de apoyo o asistencia profesional para la víctima.	Al momento de recibir una denuncia o durante todo el procedimiento.	Verificar necesidades o requerimientos de la víctima o denunciante.	Actos administrativos.
		Solicita activación del C.G.P.F.V.	Cuando la víctima requiera apoyo, considerando el inicio, el desarrollo y muy especialmente el cierre del mismo.	Solicitar activar el C.G.P.F.V. para otorgar a la víctima, el apoyo necesario de tipo médico, psicológico y/o jurídico, así como también los de tipo social y/o espiritual.	Actos administrativos.

MEDIDAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO					
N°	Quién	Qué	Cuándo	Cómo	Registro
6	Mando	Controla al personal calificado.	Una vez realizada las actividades de prevención	• Informar a DIRHUM el personal que asiste a actividades preventivas y a aquellos que han obtenido capacitación en materias de prevención de la violencia.	Informe.
		Controla la planificación de instrucción.	En forma mensual.	• Instruir en base a las guías de adoctrinamiento en materias de violencias entre Servidores Navales.	Reunión Divisional.
		Eleva reporte de resultados a la Dirección de Recursos Humanos (DIRHUM).	Mensualmente (considerando hasta el día 15 de cada mes).	• Informe que considere: - Número de denuncias recibidas. - Cantidad de investigaciones efectuadas. - Medidas de resguardo implementadas. - Resultado de las investigaciones.	Informe.




FEDERICO SAELZER CONCHA
CAPITÁN DE NAVÍO
DIRECTOR ESCUELA NAVAL "A.P."

DISTRIBUCIÓN:
IDEM CUERPO PPAL.

ANEXO N° 7

DEFINICIONES

A.- ABUSO SEXUAL: El abuso sexual es un tipo de delito sexual castigado en el **Código Penal**, por atentar contra la libertad sexual y la indemnidad sexual de las personas, independientemente de su edad, estrato social, raza, etnia, sexo o nacionalidad. Se entiende como actitudes o comportamientos, distintos del acceso carnal, que realiza una persona sobre otra, sin su consentimiento o conocimiento y para su propia satisfacción sexual. Se diferencia de la violación y abarca desde contacto físico (tocamientos, frotaciones, masturbación, etc.) hasta ausencia de contacto (exhibicionismo, erotización con relatos de historias sexuales, simulación de acto sexual, exhibir o registrar material pornográfico, entre otros).

B.- ACOSO LABORAL: De acuerdo con lo establecido en la ley N° 20.607, el acoso laboral "es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, 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 él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

C.- ACOSO SEXUAL: El artículo 2° de la Ley N° 21.369 prescribe que "Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado". En este sentido, el acoso sexual es un tipo de violencia de género que es considerada falta gravísima a la disciplina, conducente a una sanción disciplinaria, cuya ocurrencia debe ser erradicada, controlada y denunciada.

Para considerar que la conducta de una persona constituye acoso sexual, ésta debe cumplir, simultáneamente, los siguientes criterios:

- 1.- Tener naturaleza sexual.
- 2.- Ser indeseada, no consentida, ofensiva y rechazada de manera implícita o explícita por la víctima.
- 3.- Perturbar directamente la situación laboral del afectado.

Cualquier otro tipo de comportamiento sexual impropio, que exceda lo anterior, puede estar tipificado en el Código Penal como un "delito", conforme se establece en los Artículos 361 y siguientes del citado cuerpo legal. De modo que a la sanción de naturaleza administrativa, se le adicionará en estos casos, una de tipo penal.

D.- APOYO SOCIAL: El apoyo social a que se refiere la Ley N° 21.369 corresponde a aquellos mecanismos y actividades tendientes a ayudar a las personas afectadas por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la restauración y/o fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entorno directo,

considerando especialmente la familia, las amistades y compañeros(as) de carrera.

- E.- **DELITO CONTRA LA VIDA PRIVADA:** De acuerdo a lo establecido en el artículo 161-A del Código Penal, se castigará al que, sin autorización del afectado y por cualquier medio, capte, grabe, filme o fotografíe imágenes o hechos de carácter privado que se produzcan, realicen, ocurran o existan en recintos particulares o lugares que no sean de libre acceso al público, Así como también a quien difunda esta información.
- F.- **DENUNCIANTE:** Persona que interpone denuncia por hechos previstos en la presente OPI, sea la persona directamente afectada por los hechos o una tercera.
- G.- **DENUNCIADO:** Persona que es identificada como autora de hechos de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y/o discriminación arbitraria en contra de otra persona.
- H.- **DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA:** Según la Ley 20.609, 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, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.
- I.- **DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO:** Se entenderá por “discriminación de género” toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- J.- **EQUIDAD DE GÉNERO:** Se refiere a la imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres, reconociendo que estos tienen necesidades diversas y que gozan de un distinto poder.
- K.- **IDENTIDAD DE GÉNERO:** Se entenderá por “identidad de género” la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento.
- L.- **MEDIDAS DE REPARACIÓN:** Se entenderá que las “medidas de reparación” son aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Serán consideradas como medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

- a. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado.
- b. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas.
- c. Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original.
- d. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- e. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en el plantel.

- M.- PLAN DE PREVENCIÓN:** Es un conjunto de actividades que buscan evitar la aparición de conductas indeseadas o enfermedades, centradas en la reducción de los factores de riesgos, en la detención de su avance y en la atenuación de sus consecuencias una vez establecidas. Para lo anterior se basa en cuatro niveles de prevención: Primaria, medidas adoptadas para informar a la población objetivo; Secundaria, medidas destinadas a un segmento de riesgo; Terciaria, para prevenir estados más avanzados de la enfermedad; y Cuaternaria, medidas cuando se cree que las posibilidades de recaídas son muy altas.
- N.- VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA O REVICTIMIZACIÓN:** Se entiende como el conjunto de hechos o el hecho de que un individuo sea víctima de violencia interpersonal en dos o más momentos de la vida. Ambas experiencias separadas en el tiempo y realizadas por al menos dos perpetradores diferentes. Se aplica además, para referirse a las circunstancias, en que una persona que ha sido víctima sea posteriormente maltratada por alguna Institución, negándole información, no reconociéndola como interlocutora válida, no escuchándola con el debido respeto y en otros casos, estas mismas Instituciones a las que acude, que cumplen algunas funciones de protección, son las que las amenaza, las investiga y las persigue.
- O.- VIOLENCIA:** Es el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o una comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo, privaciones o la muerte (OMS, 2002).
- P.- VIOLENCIA DE GÉNERO:** Constituye “violencia de género” cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Se entenderá por expresión de género la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos.
- Q.- VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:** Se entiende como “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada” (CEDAW 1979).

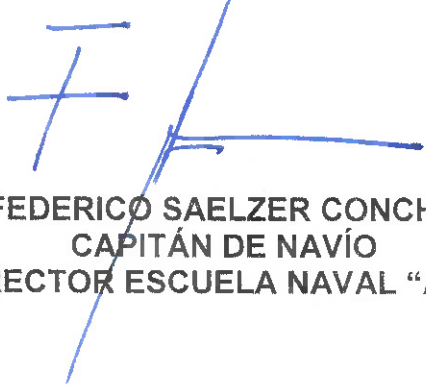
De acuerdo a la Convención de Belem do Pará -1994, incluye la violencia física sexual y psicológica, que tenga lugar:

- 1.- Dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.
- 2.- En la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprenda, 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.
- 3.- Perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

R.- VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO: Es una forma de comportamiento, acción o incidente negativo, en las relaciones entre dos o más personas, no razonable, caracterizada por agresividad, que en muchas ocasiones sigue un curso gradual, a través del cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente del mismo (OIT, 2003); y que produce efectos nocivos sobre su seguridad, salud y bienestar.

Incluye además de las agresiones físicas (golpear, empujar, zarandear), las conductas verbales de amenaza, intimidación, hostigamiento o acoso basados en distintos motivos, entre ellos el género o la orientación sexual.




FEDERICO SAELZER CONCHA
CAPITÁN DE NAVÍO
DIRECTOR ESCUELA NAVAL "A.P."

DISTRIBUCIÓN:
IDEM CUERPO PPAL.

ANEXO N° 8

ACTIVIDADES, PROCESOS O INTERACCIONES, REGULARES O ESPORÁDICAS, QUE GENERAN O INCREMENTAN EL RIESGO DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

A continuación se presentan algunas actividades, procesos o interacciones que podrían generar o incrementar el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

ACTIVIDAD, PROCESO O INTERACCIÓN	TIPO DE RIESGO POTENCIAL
Actividades de camaradería con presencia y consumo de alcohol.	Abuso o acoso sexual
Insinuaciones de connotación sexual durante actividad privada de tutoría o consultoría académica.	Acoso sexual
Tocaciones indebidas durante actividad física	Acoso sexual.
Hostigamiento en actividades laborales o en clases.	Acoso sexual.
Perjuicio o sanción injustificada a un inferior jerárquico o alumno(a) por su condición sexual.	Discriminación de género.
Comentarios, palabras o chistes sexuales	Acoso sexual.
Discusión de actividades sexuales.	Acoso sexual.
Miradas persistentes	Acoso sexual.
Contactos físicos en actividades de camaradería o sociales (roces, abrazos, besos, apretones, etc.).	Acoso sexual.
Beneficios o ventajas laborales.	Acoso sexual.
Envío de correos o mensajes electrónicos con contenido sexual (comentarios, chistes, fotografías).	Acoso sexual.
Asignación de trabajos específicos para personal o alumnos de guardia (faenas, limpieza, etc.).	Discriminación de género.



FEDERICO SAEZER CONCHA
CAPITÁN DE NAVÍO
DIRECTOR ESCUELA NAVAL "A.P."

DISTRIBUCIÓN:
IDEM CUERPO PPAL.