
OBJ.: 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 acoso y violencias.

- REF.:**
- a) Constitución Política de la República de Chile.
 - b) Ley N° 18.575 “Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.”
 - c) Ley N° 20.005 “Tipifica y sanciona el acoso sexual”, modifica el Estatuto Administrativo, el Código del Trabajo, entre otros.
 - d) Ley N° 20.607 "Modifica el Código del Trabajo, sancionando el acoso laboral", modifica el Estatuto Administrativo, el Código del Trabajo, entre otros.
 - e) Ley N° 20.609 “Establece medidas contra la discriminación”.
 - f) Ley N° 19.628 “Sobre protección de la vida privada”.
 - g) Ley N° 21.369 “Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”.
 - h) Ley N° 21.480 “Extiende la esfera de protección a personal de Fuerzas Armadas frente a denuncia por faltas a la probidad y otros delitos”
 - i) Ley N° 21.643 “Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo”.
 - j) Ley N° 21.675 “Estatuye medidas para prevenir, erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género”.
 - k) Convenio N° 190 sobre la violencia y acoso en el trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo.
 - l) D.S. (M) N° 487, de 1988 “Ordenanza de la Armada”.
 - m) D.S. N° 1.232, de 1986 “Reglamento de Disciplina de la Armada”.
 - n) D.F.L. (G.) N° 1, de 1997 “Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas”.
 - ñ) Decreto (E.M.D.N.) N° 277, de fecha 09 de abril de 1974, “Reglamento de Investigaciones Sumarias Administrativas de las Fuerzas Armadas”.
 - o) Instructivo Presidencial sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de Administración del Estado, de 2018.
 - p) Directiva de la Comandancia en Jefe de la Armada Ord. N° 6700/2107 Vrs., de fecha 03 de mayo de 2017, sobre “Correcto Comportamiento del Personal de la Armada”.
 - q) Resolución Exenta N° 6800/76, de fecha 12 de marzo de 2019, que “Aprueba Protocolo Conjunto de Denuncias de Acoso Sexual o Laboral en las Fuerzas Armadas”.
 - r) Resolución Exenta N° 6800/397, de fecha 12 de junio de 2018, que “Ordena ejecutar Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Designa Delegadas de Género.”
 - s) Plan de Prevención de Violencias entre Servidores Navales de la Dirección General del Personal de la Armada, Ord. N° 3100/0510/33513, de fecha 29 de octubre de 2018.
-

I.- INTRODUCCIÓN.

- A.- El estilo Naval es una competencia del perfil profesional del marino, que conlleva la capacidad para comunicarse de manera efectiva, sin incomodar, agredir o herir los sentimientos de la otra persona, supone consciencia de la dignidad propia y la de los demás, la consideración de otra persona que tiene valor por sí mismo en su diversidad y diferencia, que lo hace merecedor de respeto y reconocimiento en un plano de reciprocidad. Debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y respeto hacia todos sus integrantes.
- B.- En este marco, son contrarios al comportamiento naval, las violencias que constituyen problemáticas sociales, derivadas de las inequidades, desigualdades y las discriminaciones arbitrarias, que presentan manifestaciones específicas en las comunidades, en el mundo del trabajo, en el seno de las familias e incluso a nivel individual, con la capacidad de provocar daños irreparables.
- C.- En el mismo sentido, y como lo establece el artículo 13 de la referencia b), la función pública se debe ejercer observando el principio de probidad administrativa y propendiendo al respeto del derecho de toda persona a ejercer su función con ocasión del trabajo o servicio naval en espacios libres de violencia, acoso laboral y sexual.

Contravienen este principio, entre otras conductas contenidas en el artículo 62° de la referencia b), el ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

- D.- La presente Directiva se centrará en aquellas violencias entre servidores, que se encuentran definidas en ANEXO “1” DEFINICIONES, 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.
- E.- Cualquier miembro de la Armada que realice, induzca, tolere, coopere, sea cómplice o encubra las situaciones de violencia entre servidores, abarcadas en la presente Directiva, o manifieste cualquier otro comportamiento que menoscabe la dignidad, el respeto o la integridad de otra persona, incurrirá en las responsabilidades previstas en el ordenamiento jurídico y administrativo y será sancionado, previa investigación y comprobación de los hechos que se le imputen.

- F.- También son contrarios a los comportamientos esperados en un Servidor Naval, 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, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
- G.- En el ordenamiento militar, las violencias aquí reguladas se entenderán como conductas impropias, intolerables y no permitidas, que constituyen faltas a la disciplina, que se deben impedir y de presentarse, se deben denunciar.
- H.- Especial atención debe prestarse a los comportamientos inapropiados que más allá de encontrarse prohibidos en el ámbito del trabajo, se encuentran también sancionados en el Código Penal y en el Código de Justicia Militar, por constituir delitos.
- I.- Entre estos últimos, además de los que tengan connotación sexual como los abusos sexuales, se encuentran los delitos contra la intimidad de las personas, muy vinculados al uso de nuevas tecnologías, como internet y redes sociales.
- J.- Además, de acuerdo al artículo 210°-B del D.F.L. (G) N° 1 de 1997, modificado por la Ley N° 21.480 de fecha 23.Sep.2022, constituirá una falta grave a la disciplina, el hecho de adoptar medidas disciplinarias injustificadas, realizar hostigamientos, acoso o cualquier otro tipo de represalias en contra de quien haya efectuado una denuncia fundada en caso de vulneración al principio de probidad administrativa. Asimismo, el hecho de no adoptar las medidas de resguardo necesarias para el denunciante por parte del Mando que haya debido adoptarlas.
- K.- Cabe hacer presente que independientemente de las acciones que establece la citada Directiva, las denuncias por hechos de violencias, también pueden ser presentadas en todo momento ante la Fiscalía Naval o los Tribunales Ordinarios.
- L.- Por otra parte, el principio de confidencialidad obliga a resguardar la privacidad de la persona denunciante; así mismo, la legislación establece el deber de resguardar la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación por materias reguladas en la presente

Directiva. Por lo tanto, toda información, documento, reporte, informe u otro acto administrativo, asociado a estos procedimientos deberá tramitarse con la clasificación “Secreto” y de acuerdo al tratamiento de reserva que determina la Ley.

II.- MISIÓN.

Dictar normas y establecer procedimientos a los Mando y Servidores Navales, relativos a situaciones relacionadas con violencia entre o hacia miembros de la Institución o pertenecientes a las FF.AA., así como el personal que se rija por el Código del Trabajo, con el propósito de prevenir su ocurrencia y de presentarse ésta, denunciarla, proteger a la víctima, sancionar administrativamente a los responsables y mantener su control y seguimiento.

III.- EJECUCIÓN.

- A.- La actuación institucional ante conductas violentas tratadas en la presente Directiva, abarcará tareas de prevención, de protección, de control y seguimiento y medidas de asesoría y asistencia, sustentándose en los siguientes principios que rigen para las Fuerzas Armadas, detallados en el ANEXO “2” PRINCIPIOS ORIENTADORES de la presente Directiva: Confidencialidad; Celeridad; Colaboración; Protección y asistencia a la víctima; Imparcialidad; Debido proceso; y Perspectiva de género.
- B.- Será responsabilidad de los Mandos, mantener las condiciones y ambientes de trabajo necesarios para promover entornos laborales libres de violencia y prevenir la ocurrencia o agravamiento de conductas indeseadas, considerando que:
 - 1.- Las conductas de acoso y violencia, pueden derivar de una inadecuada gestión de los riesgos psicosociales o de los climas laborales. Así como también producto de la normalización, afianzamiento o legitimización de expresiones o prácticas que configuran faltas de respeto o conductas discriminatorias, como las basadas en el sexo, que se pueden encontrar a la base.
 - 2.- Las manifestaciones de acoso y violencia, puede derivar en consecuencias indeseables, afectando la salud y seguridad de los involucrados; de las dotaciones y/o de las UU.RR.
 - 3.- El acoso sexual, la violencia y la discriminación de género se encuentran también reguladas en el ámbito de la Educación Superior, con especificidades para Escuelas y Academias institucionales.
- C.- En este sentido, en el ANEXO “3” se encuentra el “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO”, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, con el que se debe contar, de acuerdo a lo dispuesto en las referencias b) e i) y que queda a disposición de los Mandos y dotaciones.

El material de apoyo complementario se encuentra publicado en <http://portal.armada.cl/consultav3/inicio/>.

- D.- El procedimiento que detalla la actuación del Mando y del denunciante, ante denuncia de hechos constitutivos de violencia se encuentra establecido en ANEXO “4” DIAGRAMA DE FLUJO, explicado en ANEXO “5” PROTOCOLO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, LABORAL Y OTRAS VIOLENCIAS EN LA ARMADA, que señala con respecto a la denuncia: cómo se presenta; cómo se recepciona y cómo se investiga y resuelve. Además de las medidas de control y seguimiento, junto con las de asesorías y asistencias que deben brindarse en todo el proceso.
- E.- Dentro de la estructura jerárquica, las denuncias por hechos de violencia se presentarán ante el Comandante de la UU.RR. del denunciante, que será reconocido como “Mando Receptor de Denuncia” (M.Rx.D.). En caso de que el denunciado sea precisamente el Comandante de la UU.RR., se informará directamente al superior del referido, pasando a ser este último el receptor de la denuncia.

Para identificar cuál es el Mando ante el que se debe presentar la denuncia, se amplía el concepto en el ANEXO “1” DEFINICIONES y se ilustran algunas situaciones en el Apéndice 1 al ANEXO “5” EJEMPLOS DE MANDOS RECEPTORES DE DENUNCIAS POR ACOSO Y VIOLENCIA.

- F.- Los servidores navales que sufran, observen o tengan conocimiento de una conducta indeseada constitutiva de violencia, tendrán la obligación de informar a su Mando, empleando el ANEXO “6” FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO Y DE OTRAS VIOLENCIAS EN LA ARMADA (FDA), disponible en intranet Armada.
- G.- En el ANEXO “7” PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA POR ACOSO O POR OTROS HECHOS DE VIOLENCIA EN LA ARMADA, que identifica el Quién, Qué, Cómo, Cuándo y Registro de: la presentación de una denuncia; el procedimiento de investigación y resolución; las medidas de control y seguimiento y las medidas de asesorías y asistencias.
- H.- Como complemento al ANEXO N° 7, existe una Lista de Chequeo sobre el Cumplimiento del Protocolo de denuncias por acoso sexual, laboral y otras violencias en la Armada, para uso interno de Mandos que reciben y reportan denuncias, disponible en intranet Armada.
- I.- En toda circunstancia el manejo institucional de estas violencias deberá propender a minimizar el riesgo de revictimización o de victimización secundaria, en los términos establecidos en el ANEXO “1” DEFINICIONES de la presente Directiva.
- J.- En relación a este último aspecto, se debe tener en cuenta, que el procedimiento institucional considera también la posibilidad de denunciar

incumplimientos de la normativa vigente, relativos a la recepción; investigación y sanción; protección y asistencia; y prevención, del acoso sexual y laboral, a través del canal de denuncias establecido y regulado en la Directiva D.G.P.A. Ord. N° 004/D que “Establece funcionamiento de la Oficina de Denuncias de irregularidades para hechos de corrupción y faltas a la probidad en la Armada de Chile”. Asimismo, se cuenta con los mecanismos tradicionales vigentes para informar irregularidades, como Parte u Oficio dirigido al Mando, a través del conducto regular.

- K.- Para cumplir con lo anterior, de modo complementario a la organización vigente, se mantendrán en funcionamiento al menos dos instancias encargadas de reforzar las acciones de prevención, de protección y de asesoría en esta materia: un “Comité de Prevención de Violencias” y un “Comité Zonal de Protección Frente a la Violencia” (C.Z.P.F.V.).
- L.- La Dirección General del Personal de la Armada (D.G.P.A.), conformará un “Comité de Prevención de Violencias”, integrado por los miembros del Subcomité de Gestión de Recursos Humanos y por asesores técnicos, a través del cual se deberá potenciar la cultura de prevención que la Institución promueve, en el ámbito de las violencias, de acuerdo a lo establecido en Directiva C.J.A. de la referencia q) y en el protocolo de prevención (ANEXO “3”) estipulado en la Ley indicada en la referencia i). Sin perjuicio de la conformación o funcionamiento de otros equipos o área de prevención que se implementen a nivel de UU.RR., Mando Técnico o Zonal.
- M.- Se conformará en cada Zona Naval, un “C.Z.P.F.V.”, que será solicitado por los M.Rx.D. y activado por el Comandante en Jefe de la Zona Naval respectiva, cuando reciba alguna denuncia por hechos de violencia. Este comité tendrá carácter asesorativo y estará a cargo del respectivo Comandante en Jefe de la Zona Naval e integrado por personal profesional del ámbito jurídico, asistencia social, sanidad, espiritual y por el Oficial Jefe de Personal, quien se desempeñará como el Punto de Contacto (P.O.C.) con la D.G.P.A.
- N.- Para fines de control, la D.G.P.A. implementará un sistema de reporte, que permita obtener el panorama institucional de los casos que se presenten, comenzando con la denuncia formal a nivel de UU.RR. Este sistema reconocerá como fuente principal de información, los antecedentes remitidos por los “Mandos que reportan casos de denuncias” (M.Tx.D.), cuya definición se detalla en el ANEXO “1” DEFINICIONES, de acuerdo a un formato preestablecido por la D.G.P.A. Estos serán complementados con la información que se remita por otros canales formales a la D.G.P.A., cautelando siempre la reserva de los mismos.
- Ñ.- Los Mandos al momento de aplicar la presente Directiva, deberán considerar las disposiciones de seguridad establecidas por la Dirección de Inteligencia de la Armada (D.INT.A.), en su Directiva DDI 480001 que “Establece las normas y procedimientos a seguir ante la ocurrencia o indicios de incidentes que afecten la seguridad y el procedimiento para informarlos a la D.INT.A.”.

IV.- TAREAS:

La actuación institucional para manejar las denuncias por hechos de violencia reconoce un proceso continuo de prevención; de protección y asistencias y de control y seguimiento.

A.- DE PREVENCIÓN.

- 1.- DIRECCIÓN GENERAL DEL PERSONAL DE LA ARMADA, a través del Departamento Planes:
 - a.- Desarrollar y mantener en ejecución el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo o el Plan de Prevención de Violencia entre Servidores, a través del “Comité de Prevención de Violencias” (C.P.V.), para ser implementados por los Mandos, según ámbitos de responsabilidad.
 - b.- Coordinar por medio del Subcomité de Gestión de Recursos Humanos, el funcionamiento del “C.P.V.”, el cual debe ser asesorado por personal del área de Psicología Militar y Género, objeto verificar el cumplimiento del ciclo de prevención, establecido en la Directiva indicada en la referencia p) y de asesorar en el cumplimiento de las tareas contenidas en el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
 - c.- Elaborar por medio del Subcomité de Gestión de Recursos Humanos, un informe anual sobre prevención en materia de violencias.
 - d.- Mantener coordinación con la Delegada de Género Institucional, para su participación en el programa de actividades establecido por el Ministerio de Defensa Nacional, en el marco del Convenio de Cooperación con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, citado en la referencia r), y de los compromisos consignados en la Agenda de Género del sector Defensa.
 - e.- Mantener alineadas las disposiciones sobre prevención contenidas en la presente Directiva con lo dispuesto en la Directiva C.J.A. sobre el Fortalecimiento del Correcto Comportamiento; en diversas Directivas D.G.P.A. como la Directiva Ord. N° 014/S sobre la implementación del Sistema Operativo de Salud Mental; en las disposiciones ministeriales y en las leyes vigentes.
 - f.- Publicar anualmente los integrantes que conforman los “C.Z.P.F.V.”, en <http://portal.armada.cl/consultav3/inicio/>.

- g.- Difundir a las UU.RR. los canales institucionales vigentes y las instancias estatales, para denunciar por acoso u otras violencias, así como cualquier incumplimiento de los procedimientos de prevención, de denuncia y de protección establecidos en la presente Directiva. Así como los mecanismos existentes para acceder a las asesorías, apoyos y/o prestaciones de sanidad o de bienestar.

2.- DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA:

- a.- Incorporar en la normativa interna de las Escuelas Matrices, Academia Politécnica Naval (A.P.N.) y Centros de Instrucción, directrices y orientaciones destinadas al manejo de ocurrencia de conductas de acoso, de violencia y de discriminación de género en los contextos educacionales.
- b.- Reforzar en los procesos formativos los principios, valores y el correcto comportamiento del Servidor Naval.
- c.- Mantener actualizados los contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, incorporados en los planes curriculares o asignaturas de cursos impartidos en Centros de Instrucción, Escuelas Matrices, y/o Academias.
- d.- Crear unidades responsables de implementar la Ley N° 21.369 en Escuelas y Academias, integradas por personal capacitado en Derechos Humanos y Perspectiva de Género.
- e.- Elaborar y poner en conocimiento de los distintos estamentos de Escuelas y Academias la política, protocolos y programa de actividades sobre prevención, denuncia y protección ante hechos constitutivos de acoso, violencia y discriminación de género.
- f.- Implementar junto a sus Escuelas y Academias, acciones de prevención del acoso, violencia y discriminación de género, dirigidas al personal docente, personal administrativo, funcionarios/as y estudiantes.
- g.- Realizar actividades orientadas al perfeccionamiento, orientación o capacitación del personal docente, instructores y administrativo, que participan en los procesos de prevención, investigación, sanción, evaluación y protección ante conductas de acoso, violencia y discriminación de género en Escuelas y Academias.

3.- DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA ARMADA:

- a.- Difundir la presente Directiva durante las visitas que realice a las Zonas Navales, incorporando experiencias acerca de las buenas y malas prácticas de situaciones reales en el ámbito institucional.

- b.- Disponer que los Mandos que contraten nuevos servidores civiles, incluyan la presente Directiva o normas derivadas de la misma, en los procesos de inducción institucional y/o contratos de personal civil que se incorpore a la Armada bajo su control.

4.- DIRECCIÓN DE SANIDAD DE LA ARMADA:

- a.- Difundir y verificar el cumplimiento de la norma técnica para determinar el origen, común o laboral, de las patologías presentadas por los servidores que denuncian ser víctimas de acoso, establecida en la Directiva D.G.P.A. Ord. N° 010/D que “Establece procedimiento de acceso a la atención en la Red de Prestadores del Sistema de Salud Naval (SI.SA.N.), del personal afectado por enfermedad profesional o accidente en acto del servicio”.
- b.- Instruir a las Unidades Ejecutoras (UU.EE.) en el procedimiento de notificación de la detección de casos que manifiesten patologías de origen laboral relacionados con acoso; de apoyo al diagnóstico y de atención médica rápida y oportuna.
- c.- Instruir a las UU.EE., y/o a los C.Z.P.F.V. respecto de la aplicación de la Directiva D.G.P.A. Ord. N° 010/D, al tomar conocimiento de alteraciones en la salud de servidores expuestos a situaciones de acoso o violencia.
- d.- Asesorar técnicamente a las UU.RR. en la promoción de ambientes de trabajo seguro y saludable, libres de violencia y acoso; y en la implementación de los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

5.- MANDOS CON PERSONAL REGIDO POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.

- a.- Establecer redes o canales técnicos con organismos administradores de la Ley N° 16.744, encargados de brindar capacitaciones y asesoría, como también verificar que los convenios con estos, otorguen prestaciones para asistencia especializada a las víctimas.
- b.- Como empleador, poner en conocimiento del personal los protocolos de denuncia y de prevención del acoso y otras violencias en el trabajo, al momento de la suscripción del contrato de trabajo y entrega de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (R.I.O.H.S.).

6.- ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA:

- a.- Coordinar con la D.G.P.A. la implementación de las actividades, programas o planes subsidiarios relacionados con el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

- b.- Proponer a la D.G.P.A., a través del “C.P.V.” herramientas de evaluación, prevención y material de difusión e instrucción, como guías de apoyo y manuales para ser empleados durante las actividades de prevención primaria.

7.- COMANDANCIAS EN JEFE DE ZONAS NAVALES:

- a.- Crear por resolución el “C.Z.P.F.V.” el cual deberá ser informado tanto a la D.G.P.A. como a las UU.RR. dependientes en marzo de cada año.
- b.- Asegurar que el “C.Z.P.F.V.” se encuentre en condiciones de cumplir con las tareas de protección y asistencia detalladas en la presente Directiva, con el objeto de que pueda proporcionar asesoramiento a los Mandos y guía a víctimas y denunciantes en el manejo de los procedimientos asociados a la denuncia, protección, investigación, así como también sobre las asistencias o apoyos de vida para estos casos.
- c.- Asegurar que los integrantes del “C.Z.P.F.V.”, cuenten con formación en materias de género o derechos fundamentales y, además, con irreprochable conducta funcionaria.
- d.- Apoyar la implementación de medidas de gestión de riesgos psicosociales, estrés y salud mental, relacionada con acoso y violencias, en concordancia con lo dispuesto por el “SOS-M”.

8.- COMANDANTES DE UNIDADES Y JEFES DE REPARTICIONES:

- a.- Velar por una convivencia fundada en el buen trato y respeto mutuo entre sus subordinados, fomentando la camaradería y la integración. Asimismo, promover entornos laborales libres de abusos y acosos, donde se respete la dignidad de las personas, se facilite su desarrollo profesional y no exista discriminación arbitraria.
- b.- Instruir con regularidad a la dotación respecto de las materias reguladas por esta Directiva.
- c.- Programar instrucciones orientadas a prevenir el acoso y la violencia en la Armada, apoyándose en el material de adoctrinamiento, disponibles para consultas en página <http://portal.armada.cl>, opción “Correcto Comportamiento”.
- d.- Asegurar que las dotaciones que se encuentren en fase de preparación y concentración para desplegarse al exterior; y/o para cumplir labores de ayuda humanitaria o de apoyo en emergencias, desastres y catástrofes o en Estado de Excepción Constitucional,

participen de una actividad informativa sobre el procedimiento institucional ante acoso y otros hechos de violencia.

- e.- Implementar medidas de gestión de riesgos psicosociales, estrés y salud mental, relacionada con acoso y violencias, en concordancia con lo dispuesto por el Sistema Operativo de Salud Mental (SOS-M).
- f.- Cumplir con el deber legal de informar semestralmente a las dotaciones los canales institucionales vigentes y las instancias estatales, para denunciar cualquier incumplimiento de los procedimientos de prevención, de denuncia y de protección establecidos en la presente Directiva. Así como los mecanismos existentes para acceder a las asesorías, apoyos y/o prestaciones de sanidad o de bienestar.

B.- DE PROTECCIÓN Y ASISTENCIA.

1.- COMANDANTES DE UNIDADES Y JEFES DE REPARTICIONES:

- a.- Cumplir con el ANEXO “4” DIAGRAMA DE FLUJO, ANEXO “5” PROTOCOLO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, LABORAL Y OTRAS VIOLENCIAS EN LA ARMADA y ANEXO “7” PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA POR ACOSO O POR OTROS HECHOS DE VIOLENCIA EN LA ARMADA”, para recibir, investigar y resolver sobre una denuncia y para brindar protección a las personas afectadas.
- b.- Registrar por escrito en el formulario establecido en el ANEXO “6”, la recepción de la denuncia, resolución adoptada por el Comandante respecto de la denuncia formulada y el Informe del Comandante respecto del cierre del proceso.
- c.- Ordenar la instrucción de una I.S.A. al Fiscal Administrativo Permanente, de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de Investigaciones Sumarias Administrativas de las Fuerzas Armadas, aun cuando los hechos denunciados resulten suficientemente evidentes o sean reconocidos por el o los denunciados, salvo en casos de flagrancia. En caso en que sea incompetente el Fiscal Administrativo Permanente por criterio de antigüedad del denunciado, el Tribunal Especial deberá estar integrado por un abogado como secretario.
- d.- Poner en conocimiento del Ministerio Público o Fiscalía Naval, según corresponda, la denuncia que reviste carácter de delito.

- e.- Implementar medidas de resguardo inmediatas respecto de los involucrados, tales como separación de espacios físicos, redistribución de funciones o cualquier otra que no comprometa la integridad física o psicológica de los servidores afectados.
- f.- Solicitar asesoría al “C.Z.G.P.F.V.” del ámbito administrativo, jurídico, sanidad, espiritual y/o social para manejar la situación en cualquier etapa del proceso, de acuerdo a los principios rectores de la presente Directiva.
- g.- Ofrecer a la víctima (denunciante) los apoyos de vida en el ámbito social, jurídico, psicológico, médico y/o espiritual que necesite, considerando que estos pueden variar durante el desarrollo del proceso, y solicitar a los respectivos “C.Z.P.F.V.” los requerimientos aceptados. Además, cuando se deban aumentar las garantías de indemnidad frente a represalias o frente a la victimización secundaria, solicitar previa coordinación con la víctima o denunciante, los apoyos de recursos humanos relacionados con transbordos o comisiones.
- h.- Adoptar medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, que contribuyan a que estas se lleven a cabo con celeridad y sin dilaciones injustificadas, avanzar en sus fines, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios y evitar su exposición reiterada y su revictimización en el proceso.
- i.- Sancionar administrativamente al o los responsables o absolver, de acuerdo a la resolución adoptada.

2.- COMANDANCIAS EN JEFE DE LAS ZONAS NAVALES:

- a.- Disponibilizar el “C.Z.P.F.V.” cuando ocurra una denuncia por violencia.
- b.- Asegurar que el “C.Z.P.F.V.” cumpla con las siguientes funciones:
 - 1) Asesorar a los Mandos en el manejo de los procedimientos asociados a la denuncia, investigación y protección de servidores afectados y actuación institucional en esta materia.
 - 2) Proponer formalmente al Mando las medidas de resguardo, así como también, las medidas asistenciales o apoyos de vida para la víctima o denunciante, recomendables de implementar durante las distintas etapas del proceso, con el objeto de minimizar el daño y riesgo de revictimización.

- 3) Proporcionar orientación y guía a la víctima o denunciante y facilitar su acceso o derivación a instancias especializadas, en el sistema y extra-sistema, encargadas de proporcionar la asistencia requerida para atender a las necesidades que pueden generarse una vez efectuada la denuncia.
- 4) Efectuar seguimiento del avance y estado de situación del denunciante respecto de las medidas adoptadas y de los apoyos recibidos, especialmente en materia de salud, desde la presentación de la denuncia hasta la resolución del caso. Acompañado de un registro de los apoyos y medidas implementadas, así como del consentimiento o denegación, por escrito, de lo ofrecido al denunciante, en cada caso.
- 5) Proponer acciones o medidas de intervención individual o grupal, dirigidos a las dotaciones, cuando se detecten complicaciones o respuestas problemáticas post-denuncia, objeto facilitar la reinserción de la víctima o denunciante y potenciar las condiciones y ambientes de trabajo existentes para el beneficio grupal.
- 6) Efectuar seguimiento, a través del Oficial de División, del resultado de la reincorporación de los afectados a sus labores profesionales y la relación de estos con su entorno laboral, especialmente en el caso de servidores que, durante el proceso de investigación por una denuncia, han cursado ausencias por licencias médicas.

3.- DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA ARMADA:

- a.- Recepcionar requerimientos de los Mandos en materia de personal, que se circunscriben a su ámbito de competencia, como solicitudes de comisiones o transbordo, a través de documento de clasificación "Secreto".
- b.- Asesorar y apoyar a los C.Z.P.F.V., en soluciones propias del ámbito de Recursos Humanos, que se requieran cuando se presente un caso de violencia.

4.- DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA:

Favorecer la implementación en Escuelas, Academias y Centros de Instrucción de mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y/o jurídico para los denunciantes y miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados.

5.- DIRECCIÓN DE SANIDAD DE LA ARMADA:

- a.- Establecer protocolo de acogida y atención de salud especializada de víctimas de acoso o violencias, que son usuarias de la red de salud SISAN.
- b.- Asegurar que los profesionales que extienden licencias médicas de salud, relacionadas con situaciones de acoso o violencias en el servicio naval, establezcan prescripciones para su retorno al trabajo y que se verifique su cumplimiento en los tiempos establecidos.

6.- ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA a través de las COMANDANCIAS EN JEFE DE LAS ZONAS NAVALES (FISCALÍAS ADMINISTRATIVAS PERMANENTES):

- a.- Tramitar la I.S.A. y adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a los principios que rigen estas materias, particularmente el principio de celeridad que rige estas investigaciones.
- b.- Dar garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a la investigación, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

C.- DE CONTROL Y SEGUIMIENTO.

1.- DIRECCIÓN GENERAL DEL PERSONAL DE LA ARMADA, a través del Departamento Planes:

- a.- Identificar a los “M.Tx.D.” a nivel institucional y a los Oficiales Punto de Contacto, responsables del control y seguimiento de las denuncias ocurridas en las UU.RR. dependientes.
- b.- Mantener actualizada la cartilla con “Instrucciones para completar el registro mensual de denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo”, para ser difundida anualmente a los “M.Tx.D.” y dada a conocer a los P.O.C. en actividad de instrucción.
- c.- Recibir el reporte mensual de los Mandos sobre estado de las denuncias de acoso sexual, acoso laboral y/o violencia en el trabajo presentadas en la Institución, de clasificación “Secreto”.
- d.- Mantener un registro histórico de las denuncias recibidas, de acuerdo a formato preestablecido y difundido por la D.G.P.A., otorgando a la información la clasificación de “Secreto”, de acuerdo al tratamiento de reserva que determina la Ley.

- e.- Proponer el Informe de Denuncias de Acoso Laboral y Sexual que la Institución debe elevar mensualmente al Ministerio de Defensa Nacional, de acuerdo a lo estipulado en las referencias r) y s), siguiendo un formato digital preestablecido.
- f.- Efectuar seguimiento de los procedimientos realizados para generar aprendizaje institucional.
- g.- Elaborar informe anual de las denuncias por acoso y violencias, presentadas en la Institución.

2.- MANDOS QUE REPORTAN CASOS DE DENUNCIA (M.Tx.D.):

- a.- Mantener un registro histórico de las denuncias recibidas, de acuerdo a formato preestablecido y difundido por la D.G.P.A., otorgando a la información la clasificación de “Secreto”, de acuerdo al tratamiento de reserva que determina la Ley.
- b.- Controlar la respuesta de sus UU.RR. subordinadas ante los casos de denuncia.

3.- DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA ARMADA:

Verificar el registro de las sanciones administrativas, producto de la investigación.

4.- DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DE LA ARMADA:

Elaborar Informe Anual con el resultado de la implementación de la Ley N° 21.369, avances y desafíos, por Escuelas y Academias.

V.- ANEXOS.

- Anexo “1” : Definiciones.
- Anexo “2” : Principios orientadores.
- Anexo “3” : Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- Anexo “4” : Diagrama de flujo.
- Anexo “5” : Protocolo de denuncia por acoso sexual, laboral y otras violencias en la Armada.
- Anexo “5” Ap. 1 : Ejemplos de Mandos Receptores de Denuncias por acoso y violencia.
- Anexo “6” : Formulario de denuncia de acoso y otras violencias en la Armada (FDA).
- Anexo “7” : Procedimiento de actuación ante una denuncia por acoso o por otros hechos de violencia en la Armada.

VI.- DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA.

Derógase la Directiva D.G.P.A. Ord. N° 002/V, de fecha 14 de noviembre de 2019.

Viña del Mar, 21 de octubre de 2024.

Fdo.) Raúl ZAMORANO Goñi, Vicealmirante, Director General del Personal de la Armada.

ANEXO “1”**DEFINICIONES****I.- CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA.**

A.- 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 (O.I.T. 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.

B.- VIOLENCIA ENTRE SERVIDORES NAVALES O CON SERVIDORES DE OTRAS RAMAS DE LAS FF.AA.: Existe implicación laboral directa entre quien perpetra los hechos y la víctima de los mismos. Se presenta entre superior/subordinado o entre iguales. Ejemplo: acoso laboral y acoso sexual.

C.- VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL: Según el Artículo 2° del Código del Trabajo, se entiende por tal aquellas conductas que afecten a las funcionarias y a los funcionarios, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

D.- DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA: Según la Ley N° 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, género, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

E.- 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.

F.- VIOLENCIA DE GÉNERO: Según la ley N° 21.675 es cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello. Incluye las siguientes formas de violencias: física, psicológica, sexual, económica, simbólica, institucional, política, **en el trabajo**, gineco-obstétrica.

G.- ACOSO SEXUAL: De acuerdo a lo señalado en el Artículo 2° del Código del Trabajo, se entenderá 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.

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

- 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.

En las Escuelas y Academias, la definición de acoso sexual es la contemplada en el Artículo 2° de la Ley N° 21.369, que resulta aplicable en el ámbito de Educación Superior: “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”.

- H.- ABUSO SEXUAL:** El abuso sexual es un tipo de delito sexual tipificado y sancionado en los Artículo 365 bis al 366 quáter del 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. 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).
- I.- ACOSO LABORAL:** De acuerdo a lo establecido en el Artículo 2° del Código del Trabajo, se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercido por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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.
- J.- DELITO CONTRA EL RESPETO Y PROTECCIÓN DE 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. Se castiga con la misma pena a quien difunda esta información.
- K.- REVICTIMIZACIÓN Y VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA:** Se entiende como el hecho o conjunto de hechos 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 a nivel de Institución, mediante acciones u omisiones inadecuadas que incrementan el daño sufrido por la víctima, como consecuencia de su contacto con las entidades encargadas de la atención, protección, sanción y recuperación de la violencia.

De acuerdo al Artículo 30° de la Ley N° 21.675, en las investigaciones y procesos judiciales y administrativos sobre violencia de género contra las mujeres se debe evitar la victimización secundaria, entendida como cualquier perturbación negativa que las denunciantes hayan de soportar con ocasión de su interacción con los servicios públicos que otorgan atención o protección en materias de violencia de género o en los procesos judiciales.

A modo de ejemplo se pueden señalar situaciones tales como el hecho que la entidad se niegue a tomar conocimiento de los hechos que se denuncian, la entidad le niega información a la víctima, no la reconoce como interlocutora válida, y no la escucha con el debido respeto o cuando las mismas entidades que cumplen funciones de protección y a las que acude, terminan siendo quienes la amenazan, la investigan y la persiguen, o bien medidas investigativas tales como el careo con el denunciado.

II.- OTRAS DEFINICIONES.

- A.- **MANDO RECEPTOR DE DENUNCIAS (M.Rx.D.):** Comandante de la Unidad o Repartición del denunciante. En caso de que el denunciado(a) sea precisamente el receptor de la denuncia, él o la denunciante informará directamente al superior del referido, pasando a ser este último, el receptor de la denuncia para iniciar el procedimiento y orientar al denunciante en el seguimiento de este. Ese superior jerárquico, en el caso de la Armada, será el Segundo Comandante de las UU.RR. del escalón superior, o de no resultar viable, el Oficial General. Teniendo en consideración que la viabilidad para acceder a este último, dependerá de la existencia del cargo de Segundo Comandante en la UU.RR. de nivel superior, y del grado jerárquico en posesión, que debe ser en toda circunstancia, mayor a la del denunciado.
- B.- **VÍCTIMA:** Persona a quien va dirigida la conducta o acción de acoso sexual o laboral o ambas. También lo es la de abuso sexual y del delito contra el respeto y protección de la vida privada.
- C.- **COMITÉ DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS:** Es un equipo presidido por Subdirector de la Dirección General del Personal de la Armada, integrado por el Jefe del Departamento de Personal de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, por los Subjefes del Departamento Planes de la Dirección General del Personal de la Armada y el de la Auditoría General de la Armada, por el Jefe de División de RR.HH. de la Dirección de Sanidad de la Armada, los Subdirectores de la Dirección de Educación y de la Dirección de Bienestar Social de la Armada (Subcomité de Gestión de Recursos Humanos), con sus asesores técnicos especializados en el área, incluyendo a los del área de Psicología Militar y de Género de la Dirección General del Personal de la Armada.

Este Comité será responsable de planificar, implementar, controlar y evaluar el cumplimiento del protocolo y acciones preventivas de violencia y acoso en la Institución.

D.- COMITÉ ZONAL DE PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA (C.Z.P.F.V.): Es un equipo interdisciplinario que brinda asesoría en materia de protección, respecto de las medidas de resguardo a adoptar por los Mandos y los apoyos de vida requeridos por los denunciantes.

E.- MEDIDAS DE RESGUARDO: Son medidas inmediatas orientadas a proteger a las personas que han denunciado una situación de acoso, que no implique menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados. Deben estar orientadas a evitar conflictos, amenazas directas entre las personas involucradas, o cualquier otra situación que atente contra el adecuado ambiente laboral que debe existir en una UU.RR. o el estado de salud de los involucrados. Estas medidas pueden ser: cambio de puesto o dependencia; cambio de calificador directo; separación de espacios físicos; disponer separación de las partes en el trabajo diario, incluyendo comisiones, guardias u otros servicios; reasignación temporal a otra UU.RR.; redistribución del tiempo de la jornada.

Estas medidas se encontrarán vigentes al menos por el tiempo que dure la investigación y el procedimiento disciplinario.

F.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y APOYO: Son medidas de asesoría y asistencia destinadas a proteger a los servidores luego de una denuncia por hechos de violencia, que propendan a fortalecer sus recursos de afrontamiento del problema, así como los existentes en la dinámica institucional. Incluye el asesoramiento, orientación o asistencia profesional de distintas disciplinas o atención psicológica temprana. Dentro de estas medidas se encuentran el primer apoyo brindado por las áreas del C.G.P.F.V. y las atenciones especializadas entregadas por la Institución.

G.- MANDO QUE REPORTA CASOS DE DENUNCIAS (M.Tx.D.): Mandos a nivel institucional, que constituyen para la D.G.P.A., la principal fuente de información para recoger y controlar mensualmente los casos de denuncias de violencia, especialmente por acoso sexual y/o acoso laboral, que se han presentado en alguna de sus UU.RR. subordinadas.

H.- REGISTRO DE CASOS DE DENUNCIAS: Es un documento administrativo que permite tener constancia de ciertos datos que se consideran importantes en materia de denuncias de acoso y otros hechos de violencia entre Servidores. Entre éstos: el tipo de denuncia recibida, el periodo en que se presenta, sexo y grado de los involucrados, el lugar donde ocurrieron los hechos denunciados, medidas de resguardo implementadas, el estado de las II.SS.AA. realizadas, denuncias constitutivas de delito, resultado de las investigaciones, casos resueltos, tipo de sanción aplicada, apoyos y asistencias utilizadas y sus efectos. El registro parcial es llevado por cada uno de los Mandos que deben reportar casos de denuncia a la D.G.P.A. y el registro consolidado, es llevado por esta última entidad.

ANEXO “2”**PRINCIPIOS ORIENTADORES**

La actuación institucional ante hechos de violencia, se enmarcará en los siguientes principios orientadores:

A.- CONFIDENCIALIDAD: 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 a la víctima, tanto en su relación con las partes como en el procedimiento. Esto garantiza a los involucrados no afectar su dignidad como tampoco su derecho a la intimidad y vida privada.

B.- CELERIDAD: 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 víctima, dar certeza y evitar que la dilación menoscabe los resultados de la investigación.

De acuerdo al Art. 30 de la Ley N° 21.675, en las investigaciones y procesos judiciales y administrativos sobre violencia de género contra las mujeres se debe observar la obligación de debida diligencia entendida como el adoptar medidas oportunas, idóneas, independientes, imparciales y exhaustivas para garantizar el derecho de las víctimas a una vida libre de violencia, al acceso a la justicia y a la reparación.

C.- COLABORACIÓN: Durante el procedimiento, todo funcionario 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 LAS VÍCTIMAS: Las personas que presenten una denuncia por 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.

En ese sentido 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” respecto de la víctima.

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.
- G.- PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Implica que en la toma de decisiones se deben tener en cuenta las desigualdades y discriminaciones de género que existen en la sociedad y que se deben adoptar medidas tendientes a promover la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas para erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Requiere potenciar conductas de respeto, igualdad, tolerancia y empatía.

ANEXO “3”**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL
Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO****I.- ANTECEDENTES GENERALES.****A.- INTRODUCCIÓN.**

- 1.- Considerando lo dispuesto en la Ley N° 21.643, el presente protocolo contiene las principales acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- 2.- Este instrumento contiene los elementos mínimos consignados en la citada ley y aquellos derivados del modelo de prevención institucional vigente desde el año 2018.
- 3.- La Directiva C.J.A. de la referencia p) resaltó la importancia de la “prevención” de conductas indeseadas, entre las que se encuentran las violencias, entendiendo como tal las “medidas destinadas no sólo a prevenir la aparición de una conducta, como la reducción de sus factores de riesgo o el aumento de los factores protectores, sino también las dirigidas a detener su avance y a atenuar sus consecuencias una vez establecida”, según la definición de la O.M.S. (1998). Distinguiendo tres niveles preventivos (primario, secundario y terciario) y un ciclo de prevención de 5 etapas (normar; educar; capacitar; reforzar y difundir; investigar y desarrollar).
- 4.- Alineado con lo anterior, respecto a la actuación institucional para manejar las denuncias por acoso y otros hechos de violencia en el servicio naval, la presente Directiva y sus versiones anteriores, señalan que además de la investigación y sanción, se debe considerar un proceso continuo de prevención; de protección y asistencias; y de control y seguimiento.
- 5.- Por otra parte, y en relación a las causas y consecuencias del acoso y violencias, cabe señalar que con la implementación del Sistema Operativo de Salud Mental a contar del año 2023, se reconoce el rol de los Mandos en la prevención de la salud mental de las dotaciones, ampliando el ámbito de gestión propio de las Unidades Ejecutoras del S.I.S.A.N. y de su Dirección Técnica.
- 6.- De esta manera, el enfoque preventivo institucional, se encuentra reforzado por la obligación legal de contar con el presente protocolo de prevención, el que debe ser difundido en las dotaciones y cumplirse, destinando recursos y tiempo para ello.

- 7.- Las acciones preventivas deben ser constantes, tempranas e integrales para favorecer el aprendizaje continuo, fortalecer la cultura de respeto y camaradería propia del servicio naval.
- 8.- El presente documento estará sujeto a modificaciones o mejoras continuas derivadas de instancias y mecanismos de revisión de las áreas de recursos humanos, salud, bienestar, prevención de riesgos, sin perjuicio de la colaboración y aportes de los Mandos y dotaciones, que permitan evaluar su aplicación en los distintos contextos y ámbitos del servicio naval.

B.- OBJETIVO.

El objetivo del presente protocolo es contar con instrumento de gestión para fortalecer el buen trato, ambientes laborales saludables, la disciplina, el respeto mutuo y la dignidad de las personas en los lugares de trabajo, previniendo situaciones constitutivas de violencias, como el acoso sexual, acoso laboral y la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

C.- ALCANCE.

Este protocolo aplica a todas las UU.RR. y a sus integrantes, independiente de su categoría, grado jerárquico y condición contractual, y cuando corresponda, a las visitas o usuarios que acudan a las dependencias institucionales o a los alumnos en práctica.

D.- MARCO CONCEPTUAL.

- 1.- La violencia en el lugar de trabajo involucra un amplio espectro de comportamientos y sus definiciones varían entre las distintas disciplinas, contextos y culturas, con formas de presentación tanto interna (dentro de la organización) como externa (entre personal y usuarios, pacientes o proveedores) (I.S.P., 2020).
- 2.- Resulta aplicable a lo que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Incluye los espacios tanto públicos como privados, según el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, de 2019. Entre estos: lugares de descanso, cámaras, comedores, vestuarios, baños, habitabilidad; trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, desplazamientos, comisiones, viajes; lugares de eventos o actividades sociales; correos, redes sociales, comunicaciones por medio de tecnologías de la información.
- 3.- Entre sus manifestaciones se encuentran el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, respecto de los cuales también existen distintas definiciones, siendo adoptadas para fines de este documento, las presentadas en la legislación laboral nacional, y que se detallan en ANEXO “1” **Definiciones** de la presente Directiva.

- 4.- Las conductas relevantes que para efectos del presente protocolo, deben ser prevenidas son las mencionadas en el párrafo precedente, que se ejemplifican a continuación:

a.- Acoso Sexual:

- 1) El acoso sexual puede abarcar una serie de comportamientos y prácticas de naturaleza sexual, de tipo verbal, no verbal o física, no deseadas o no aceptadas por quien las recibe, que resulta ingrata, ofensiva, intimidatoria, hostil o humillante para esa persona. Por ejemplo, considerando las circunstancias y caso concreto en el que se presente:
 - a) Comentarios obscenos o insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales, referencias al aspecto físico y sexualidad, insistencias molestas, bromas o chistes de doble sentido, invitaciones impropias.
 - b) Gestos, silbidos, suspiros, sonidos de connotación sexual, miradas impúdicas.
 - c) Contacto físico innecesario, acercamientos físicos, abrazos, besos deliberados o intentos de realizarlos, tocamientos, roces con el cuerpo, caricias, abrazos, palmadas, pellizcos de connotación sexual.
 - d) Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o sugestivas a través de plataformas digitales sin consentimiento, difundir fotografías o videos de otro servidor en situaciones íntimas o comprometedoras por medios digitales.
 - e) Ofrecer beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - f) Chantaje, presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad, mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- 2) Puede darse en el marco de las relaciones jerárquicas; entre pares; entre personas de distinto o del mismo sexo; entre conocidos o desconocidos; entre quienes tienen o no un vínculo amoroso.
- 3) Entre sus causas subyacentes y los factores de riesgo se encuentran los estereotipos de género; formas de discriminación, especialmente la basada en el género; violación de la confianza y el abuso de las relaciones de poder existentes, más que el interés sexual. Así como también la existencia de climas de tolerancia hacia el acoso sexual en las organizaciones, el que mujeres trabajen en contextos predominantemente masculinos y mayores niveles de estrés.

- 4) Se diferencia de las conductas de cortejo o comportamientos románticos, dado que, en lugar de molestia o desagrado, existe buena acogida por la persona a la que se dirige. La actitud con que se recibe por parte de la persona a quien han sido dirigidas es clave, siendo irrelevante, la intencionalidad del emisor. Por ello a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.
- 5) A través de las conductas de acoso, dependiendo del caso concreto, quien lo sufre puede ver lesionados varios derechos fundamentales, tales como derecho a la intimidad, a su integridad física y psíquica, a su honra y a la igualdad.
- 6) El acoso sexual ejerce un impacto negativo en el bienestar psicológico de quien lo recibe y en su relación con el mundo laboral, que está moderado por su vulnerabilidad y por su modo de afrontamiento ante la situación en concreto.

b.- Acoso Laboral:

- 1) El acoso laboral considera la agresión física y/o psicológica, que se haya producido una vez o en forma reiterada, realizada por cualquier medio (verbal, físico, por acción u omisión), que amenace o no la situación laboral. Por ejemplo, **considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:**
 - a) Usar lenguaje despectivo, insultante, ofensivo para menospreciar o degradar a alguien, cuando está solo o en presencia de otros, para condenarlo o para inducir rechazo.
 - b) Obligar a un servidor a permanecer sin tareas que realizar o a cumplir otras que se apartan completamente de sus funciones, con el objetivo de degradarlo, humillarlo o menospreciarlo.
 - c) Asignar de manera selectiva, objetivos o tareas imposibles de realizar o con plazos que se saben inalcanzables en ese tiempo, para demostrar incumplimiento o incompetencia.
 - d) Obstruir el acceso a información relevante y necesaria para realizar el trabajo o manipular las situaciones de trabajo para inducir a error en su desempeño y acusarle después de negligencia o de faltas funcionarias.

- e) Apartar, excluir, rechazar, menospreciar, ignorar a un servidor/a, hacerle el vacío, anularlo, por propia iniciativa o exigiéndolo a terceros.
 - f) Difamar a la persona, desacreditar, extendiendo rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, imagen o profesionalismo.
 - g) Ridiculizar, mofarse o burlarse de una persona, confabular para herirla, atacar su vida privada.
 - h) Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
 - i) Amenazas de violencia física y agresiones físicas.
- 2) Pueden ser de tipo descendente, horizontal o ascendente. Esto dado que se presenta cuando existen diferencias de poder, ya sea formal (de un superior o jefatura) o informal (entre pares o subordinados).
- 3) Se distinguen las siguientes fases en su desarrollo:
- a) **Incidentes Críticos:** un incidente específico origina un conflicto no resuelto que se agrava, dando lugar a una situación de acoso.
 - b) **Acoso y estigmatización:** las actitudes de los involucrados y testigos desconciertan a la persona afectada, provocando el empeoramiento y prolongación de la situación.
 - c) **Intervención de la autoridad:** la jefatura toma conocimiento de la situación e interviene, orientando su accionar a resolver el conflicto, o por el contrario negando u ocultando el problema, agravando con ello la situación y el malestar de la persona afectada.
 - d) **Exclusión:** si la situación se prolonga o complejiza, la persona afectada puede ser etiquetada como “difícil” o “problemática” o “con problemas de salud mental”, lo que puede terminar en expulsión o abandono del trabajo.
- 4) El riesgo de aparición de estas conductas de acoso es menos frecuente en organizaciones donde existen buenos equipos de trabajo, con una comunicación fluida, frecuente y abierta, donde existen prácticas adecuadas de manejo y resolución de conflictos que se dan en todo tipo de relación humana, donde no se permite y se sancionan este tipo de conductas.

c.- Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Algunos ejemplos:

- 1) Gritos o amenazas.
- 2) Uso de garabatos, insultos, palabras y/o gestos ofensivos.
- 3) Golpes, zamarreos, empujones, puñetazos, patadas o cachetadas.
- 4) Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, potencial muerte.
- 5) Daños materiales en el entorno laboral como vandalismo, robo o asaltos.

5.- El acoso y la violencia también se relacionan con la mantención de otras conductas inadecuadas o prohibidas en el servicio naval, que son contrarias al respeto y dignidad de las personas y afectan la cohesión y apoyo mutuo que debe existir entre camaradas de armas, como las faltas de respeto, abuso de autoridad y actitudes de discriminación. Entre estos se encuentran los comportamientos groseros o descorteses, que surgen del descuido de normas sociales y militares, sin acompañarse de una intención clara de daño, pero que pueden evolucionar hacia transgresiones más graves si no se corrigen a tiempo. O bien, expresiones de superioridad basadas en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

- a.- Faltar, de hecho o palabra, a las normas de conducta militar establecidas para la relación de las personas en la escala jerárquica.
- b.- Usar tono de voz inapropiado y agresivo, acompañado de gestos hostiles y discriminatorios.
- c.- Transgredir los espacios personales y usar los implementos ajenos sin avisar o consultar.
- d.- Descuidar la reserva de información proporcionada en el plano personal, que no constituye delito o encubre una falta a la disciplina.

6.- Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso ni violencias, y tampoco faltas de respeto o conductas discriminatorias. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto, la frecuencia y cada caso en particular, cualquier ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales, de los valores y normas institucionales, y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismo de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

- a.- Comentarios, observaciones, sugerencias u órdenes legítimas, referidas a las asignaciones de tareas, incluidas las calificaciones o evaluaciones del desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo o servicio naval.

- b.- Asignar y programar actividades que elevan la carga de trabajo o extienden la jornada, cambiar las prioridades, las asignaciones de trabajo y funciones del puesto, en atención a parámetros objetivos.
- c.- Informar a un servidor sobre su comportamiento inadecuado o su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar las medidas disciplinarias o cambios organizativos.
- d.- Ejecutar cambios y reestructuraciones organizativas.
- e.- Un llamado de atención, corrección o sugerencia del superior o jefe directo.
- f.- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente y reglamentariamente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- g.- Implementación de normas de disciplina y comportamiento militar exigidos.
- h.- Conflictos incipientes o discrepancias entre personas, que se expresan en un contexto de respeto.
- i.- Problemas de convivencia que afectan de manera habitual a todos los grupos, si estos se resuelven y no escalan.
- j.- Recibir solicitudes de trabajo por WhatsApp o llamadas fuera de jornada ordinaria, utilizar estas vías como medio de comunicación para organizar tareas, distribuir turnos o guardias, informar urgencias, acordadas previamente o reglamentariamente respaldadas por la naturaleza de la función.

E.- DERECHOS Y DEBERES.

1.- De los Mandos y Empleadores:

- a.- Tienen el deber de generar medidas preventivas para evitar el acoso y la violencia; informar sobre el procedimiento y mecanismos de denuncia; asegurar la estricta reserva de las denuncias y su investigación; asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias; adoptar las medidas que resulten de la investigación del acoso o violencia; implementar el presente protocolo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultados de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.
- b.- Frente a denuncias inconsistentes, esto es aquellas que no contienen los datos suficientes para su tramitación, los Mandos o Empleadores informarán a los afectados de los elementos básicos y antecedentes necesarios para poder continuar a la brevedad con el procedimiento establecido.

2.- Del personal:

- a.- Tienen derecho a desempeñarse en un ambiente libre de acoso y violencia; a denunciar las conductas de acoso y violencia al Mando

designado para ello; a ser informados sobre el procedimiento de denuncia vigente y del presente protocolo, monitoreo y resultado de su cumplimiento.

- b.- Por otra parte, tienen el deber de tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia; cumplir con la normativa vigente relacionada con estas materias, incluida la de seguridad y salud en el trabajo; cumplir con las medidas de resguardo a cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener la reserva de la información.

F.- ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA.

- 1.- Las entidades que participan en la prevención son las mencionadas en el cuerpo principal de la presente Directiva, las que deberán implementar las siguientes acciones, según corresponda:
 - a.- Acciones generales dirigidas a toda la dotación: Es responsabilidad de cada Mando, de acuerdo a las orientaciones emanadas desde la DIRECCIÓN GENERAL DEL PERSONAL DE LA ARMADA (D.G.P.A.) y/o de las entidades empleadoras, según corresponda; así como de los apoyos de prevención brindados por las respectivas ZZ.NN. y C.O.N.
 - b.- Acciones específicas dirigidas a un segmento de la dotación o a un grupo de riesgo: Son responsabilidad de cada Mando (también del Mando Administrador o Técnico), con apoyo del Comité de Prevención de Violencias (C.P.V.) y/o de otros recursos institucionales, según sea el caso.
 - c.- Primeros apoyos dirigidos a la persona o grupo afectado: Son responsabilidad de los Mandos y de los Comités Zonales de Protección Frente a la Violencia (C.Z.P.F.V.). En el caso de los funcionarios con régimen de contrato Código del Trabajo, serán los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, según corresponda.
 - d.- Acciones especializadas dirigidas a las personas que presentan efectos en su salud: Son responsabilidad de la DIRECCIÓN DE SANIDAD DE LA ARMADA (D.S.A.) y de sus Unidades Ejecutoras dependientes y para los funcionarios con régimen de contrato Código del Trabajo, serán los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744.

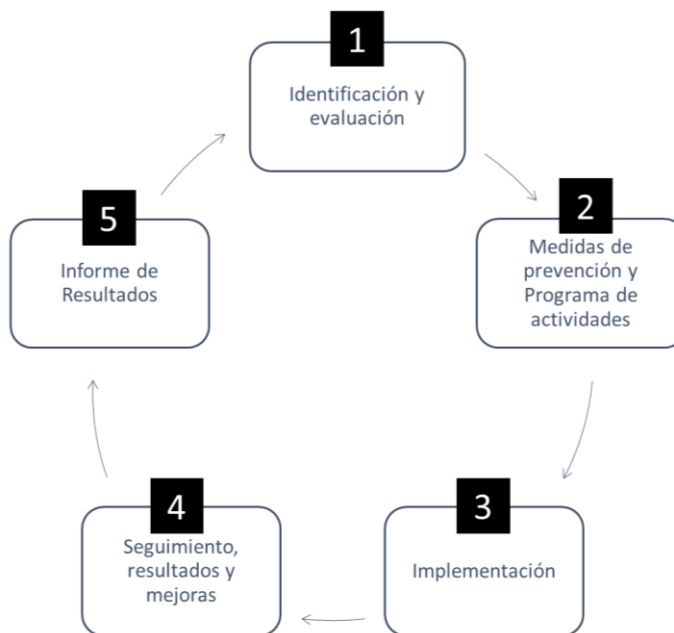
II.- GESTIÓN PREVENTIVA.

- A.- Las recomendaciones dadas por entidades técnicas para formular acciones preventivas, son las siguientes:

ORIGINAL

- 1.- **Que incorporen elementos que originan las conductas a prevenir.** La evidencia plantea que las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales. Así como también puede ser el preámbulo de su aparición posterior o de su desarrollo potencial, la tolerancia a las faltas de respeto, al trato desigual y discriminación basada en género o en otros de sus aspectos.
 - 2.- **Que adopten un enfoque centrado en las características y condiciones de las organizaciones y no solo en las de tipo personal.** Específicamente, en el ambiente de trabajo y de los riesgos psicosociales, que son condiciones que afectan tanto el desarrollo del trabajo en una organización, así como también el rendimiento, la satisfacción y la salud de las personas.
 - 3.- **Que incorporen elementos que limiten sus efectos negativos y su reiteración.** Existe evidencia de que la presencia de acoso y violencias, genera situaciones indeseadas que afectan el desempeño, la motivación, la satisfacción, la salud y calidad de vida de las personas y de la organización.
 - 4.- **Que permitan cumplir con el deber general de proteger la vida, salud y calidad de vida de las personas,** adoptando medidas para que en el desarrollo de sus labores no arriesgue innecesariamente la integridad física y psíquica de sus integrantes, manteniendo las condiciones de higiene y seguridad adecuadas, dado que se cuenta con evidencia de que las situaciones de acoso y violencia se pueden asociar con efectos negativos en diferentes ámbitos, siendo significativos los daños causados en la salud mental de los funcionarios.
 - 5.- **Que reconozcan y consideren la perspectiva de género en su análisis e implementación,** especialmente respecto de conductas constitutivas de acoso sexual. Algunas evidencias a nivel nacional, muestran que el acoso y violencia en el trabajo afecta mayoritariamente a las mujeres, con diferencias significativas de exposición según el sexo.
- B.- De esta manera, la prevención del acoso y violencia considera los siguientes ejes:
- 1.- Comunicar y difundir las directrices y procedimientos institucionales vigentes, que regulan el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
 - 2.- Gestionar los riesgos psicosociales y/o los ambientes de trabajo para controlar las causas.
 - 3.- Identificar y corregir comportamientos en el personal, que contravienen la disciplina y normas sociales, como las faltas de respeto, trato discriminatorio especialmente por razones de género, conflictos cronificados y falta de fluidez en sus relaciones interpersonales.
 - 4.- Evitar la victimización secundaria.
 - 5.- Reducir los efectos negativos y su reiteración.

- 6.- Resguardar la privacidad y la honra, protegiendo la reserva de los hechos denunciados de que se tome conocimiento durante un proceso de denuncia e investigación.
- C.- La gestión de su prevención considera un ciclo de 5 etapas, implementado a nivel interno por cada UU.RR.; a nivel superior por ZZ.NN. o C.O.N.; y a nivel institucional por la D.G.P.A. y entidades empleadoras.



- 1.- Identificación y evaluación de riesgos de acoso y violencia.
- a.- Detectar e identificar las posibles fuentes de acoso y violencia, evaluando la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral u relacionados en una UU.RR. o en un área de ella; o bien, el estado de cumplimiento de las medidas de gestión como las señaladas en la Lista de Chequeo “Medidas de prevención de acoso y otras violencias entre servidores navales”, publicada en intranet Armada; con participación de los Mandos y de las dotaciones.
 - b.- Detectar características de los entornos laborales y comportamientos personales, inadecuados o prohibidos en el servicio naval, que descuidan las normas sociales y militares y se apartan del estándar de respeto mutuo.
 - c.- Evaluar utilizando fuentes de información como:
 - 1) Resultados de cuestionarios, encuestas, observación con listas de verificación como la herramienta MRO-Ψ o metodologías cuantitativas que evalúan la presencia de riesgos tales como el CEAL-SM, escalas de clima laboral, según corresponda, bajo la supervisión de la D.S.A.

- 2) Indicadores cuantitativos de hechos o situaciones asociadas, o de posible asociación, con situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, tales como número de licencias médicas, de Declaraciones Individuales por Enfermedad Profesional (D.I.E.P.) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; número de denuncias por acoso o violencias presentadas; número de faltas disciplinarias asociadas, para lo que se requiere registro y control mensual por parte de cada UU.RR. y/o entidad empleadora, según corresponda.
 - 3) Resultados de técnicas y herramientas cualitativas como entrevistas, grupos focales, reuniones divisionales, instancias de consulta, basadas en relatos y/o conversaciones con los Mandos y dotaciones orientadas a caracterizar o describir situaciones y conductas que puedan dar origen a acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como también a faltas de respeto y actitudes de discriminación.
- d.- Identificar grupos de riesgo, áreas o puestos de trabajo específicos, que elevan la exposición a estas situaciones, dada la naturaleza o características particulares que poseen, como por ejemplo: funciones de resguardo de la seguridad; atención a usuarios en circunstancias apremiantes o bajo presión; relacionarse en espacios confinados.
 - e.- Identificar también factores protectores ante situaciones de acoso y violencia, así como buenas prácticas que contribuyen a mantener entornos de trabajo respetuosos y positivos.
 - f.- En este proceso se debe considerar que la información recabada se debe revisar o actualizar cada dos años y que los factores de riesgo identificados se pueden incorporar a las matrices de riesgo de la UU.RR.
 - g.- Analizar la información y adoptar decisiones. Para ello se deben listar los riesgos o factores identificados, clasificarlos y priorizarlos. Por ejemplo:

Riesgos o Factores Identificados	Clasificación	Prioridad
En proceso de cohesión grupal	Riesgo Bajo.	3
Presencia de denuncias de violencia ejercida por terceros ajenos.	Riesgo Alto.	1
Etapas de adoctrinamiento militar y socialización inicial.	Riesgo Medio.	2

2.- Medidas de prevención y programa de actividades.

- a.- Incluir como acciones generales o medidas comunes para mantener informadas a las UU.RR. y para instruir o capacitar a Mandos, dotaciones y personal de apoyo técnico, los siguientes elementos:
 - 1) Las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, sus formas de presentación en el servicio naval, así como las situaciones que no se pueden considerar de esa manera.
 - 2) La prevención del acoso y violencias y los efectos de estas para la salud de las personas, para el funcionamiento de los equipos de trabajo y para la organización.
 - 3) El procedimiento de denuncia, investigación y sanción vigente; las medidas de resguardo y las de apoyo y protección.
- b.- Establecer medidas propias y evaluables, que deben ser implementadas en cada UU.RR., según su propio requerimiento, el de su Mando Superior o el de su Empleador, con apoyo de las áreas de personal, sanidad, bienestar y/o educación propias o institucionales, orientadas a la prevención.

Se desprenden de los resultados obtenidos en la etapa anterior, considerando los siguientes elementos:

- 1) Medidas para gestionar los riesgos identificados en una UU.RR. o en un área de ella, que se relacionan con la presencia de acoso laboral y/o sexual, según el proceso realizado en la etapa anterior. De no resultar posible su control, implementar medidas administrativas que resulten pertinentes.
- 2) Medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, siempre que resulten apropiadas según la naturaleza de las funciones desarrolladas y servicios prestados, que serán definidas considerando las opinión de los Mandos y dotaciones de las UU.RR., fuerzas de tarea o áreas afectadas.
- 3) Actividades que permitan promover entornos de respeto en el servicio naval, considerando la jerarquía, disciplina, el deber, el buen trato, la no discriminación y los derechos fundamentales de las personas.
- 4) Medidas para fortalecer los comportamientos apropiados que deben mostrar los servidores navales en su trato, y en las formas cotidianas de relacionarse, para que estén en concordancia con las normas de conducta exigidas y los

valores fundamentales, establecidos en la reglamentación interna y leyes vigentes. Incluyendo las acciones dirigidas a corregir tempranamente conductas manifiestas que pueden derivar posteriormente en comportamientos indeseados y a resolver conflictos incipientes en los equipos de trabajo.

- 5) Medidas para evitar efectos negativos de la presencia de acoso o violencia en las UU.RR. o de conductas inadecuadas relacionadas y su reiteración.
- c.- Confeccionar el Programa de Actividades de Preventivas. Para ello, por cada factor identificado y elementos mencionados en la etapa anterior, se debe señalar el área expuesta; las actividades o acciones preventivas que se adoptarán; el objetivo medible que se desea lograr; el segmento al que se orientan las acciones; el área responsable de darle cumplimiento; el plazo de realización; los recursos necesarios y medios disponibles, como se ilustra a continuación:

Programa de Actividades Preventivas ____/____					
UU.RR. /Depto./División					
Factor	Actividades	Objetivo	Grupo Objetivo	Responsable	Plazo

- d.- Para lo anterior, se debe tener presente, que no es necesario que las acciones o actividades que se elijan sean formuladas por un equipo técnico ni por especialistas, por lo que resulta importante darlo a conocer a las dotaciones y generar un espacio para que planteen sus dudas y realicen sugerencias para enriquecerlo, antes de su aprobación final por parte de los Mandos.

3.- Implementación y mecanismos de seguimiento.

- a.- Los niveles interno y superior, así como las entidades empleadoras, deberán asegurar el cumplimiento del programa de actividades preventivas, monitoreando semestralmente su avance y su eficacia, identificando aspectos para su mejora continua.
- b.- Para lo anterior, deberán contar con sus propios sistemas de registros de indicadores, tales como cantidad de licencias médicas o de denuncias por acoso/violencias; y de los medios de verificación que respaldan o corroboran la implementación de las actividades preventivas, tales como mensajes, link, registros de asistencia, listas de chequeo, órdenes diarias.

- c.- Se sugiere emplear un formato como el siguiente:

Seguimiento del Programa de Actividades Preventivas				
UU.RR./Depto./División			Periodo	
Acciones	Estado de Avance	Modo de Verificación.	Evaluación Cumplimiento	Mejora a implementar
Ej.: Capacitación Factores de Riesgo Psicosocial	Inicial (<50%) Parcial (>50% < 100%) Total (100%)	E.: Registro de asistencia con firma del participante.	C: Se cumple. CP: Se cumple parcialmente. NC: No se cumple.	
Observaciones y/o Sugerencias:				

- d.- Las UU.RR. en las que han ocurrido denuncias de acoso y violencia o presencia de indicadores relacionados con su presunta existencia, deben prestar especial atención a los resultados obtenidos en la implementación de sus programas. Por otra parte, aquellas UU.RR. sin indicadores de presencia, deben consignar las acciones realizadas que constituyen fortalezas, para mantenerlas y replicarlas.

4.- Informe de Resultados.

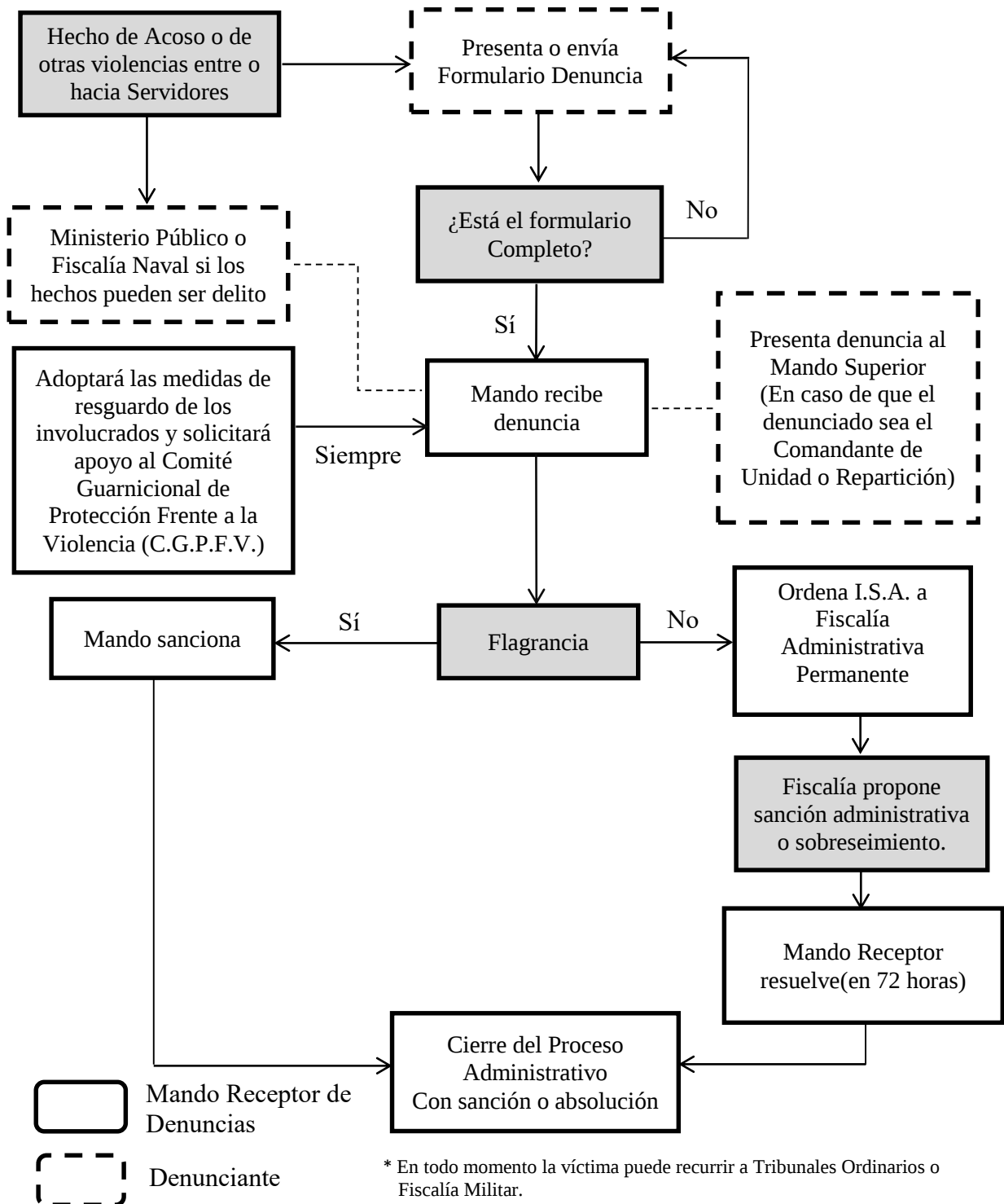
- a.- Los niveles interno y superior, así como la entidad empleadora, elaborarán un informe con los resultados obtenidos a su nivel, para ser elevado a la D.G.P.A., quien elaborará el informe institucional.
- b.- Este informe considera los datos de la UU.RR.; antecedentes generales; resultados de la gestión preventiva; recomendaciones y/o sugerencias; firma; anexos.
- c.- Las UU.RR. deberán dar a conocer a sus dotaciones los resultados.
- D.- Junto con lo anterior, se debe dar cumplimiento a las tareas de Prevención y a las de Protección y Asistencia, asignadas en el cuerpo principal dentro del ámbito de acción que corresponda.
- E.- Del mismo modo, el personal involucrado en la prevención; denuncia, investigación y sanción de conductas relacionadas con acoso y violencia, así como con la protección y asistencia, debe estar preparado en ello y cumplir con los procedimientos establecidos.

III.- DIFUSIÓN.

- A.- Las disposiciones establecidas en el presente Anexo se darán a conocer a todos los servidores, incluyendo a aquellos afectos a contratos de trabajo al momento de suscribirlos.
- B.- Las entidades empleadoras incorporarán la totalidad de esta Directiva, incluido este Anexo, en el Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad (R.I.H.O.S.).

ANEXO "4"

DIAGRAMA DE FLUJO



ANEXO “5”**PROTOCOLO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, LABORAL Y OTRAS VIOLENCIAS EN LA ARMADA**

- 1.- El personal uniformado o civil, independiente de su categoría, grado jerárquico y condición contractual, que se vea afectado por actos de acoso sexual o laboral, o ambos, o terceros que sean testigos de estos, deberán informarlo inmediatamente a su Comandante de Unidad o Repartición, a través del siguiente procedimiento administrativo, basado en el Protocolo de la referencia q):
 - a.- La víctima o quien pueda denunciar por ella, deberá hacerlo empleando el formulario de denuncia adjunto en Anexo “6”, disponible también en <http://portal.armada.cl>. o <http://denuncias.armada.cl/> “Formulario de denuncia de acoso y otras violencias en la Armada (F.D.A.).
 - b.- Una vez completado, solicitará audiencia con el Comandante de la UU.RR., para entregarle personalmente la denuncia escrita o enviársela vía electrónica a su dirección de correo institucional, en su calidad de Mando Receptor de Denuncias.
 - c.- En los casos que el denunciante corresponda a personal regido por el Código del Trabajo, la denuncia podrá formularse verbalmente. En este caso, quien reciba la denuncia completará el formulario en calidad de receptor de la denuncia, el que será firmado por el receptor y el denunciante, entregando copia del formulario a este último.
 - d.- Si el denunciado fuese el mismo superior jerárquico, se presentará la denuncia ante el 2do. Comandante de la UU.RR. del Mando Superior, siempre que la antigüedad de este sea mayor que la del denunciado, de lo contrario deberá ser ante el Oficial General del Escalón Superior (ejemplos en Apéndice 1 al Anexo “5”).
 - e.- El Mando Receptor de inmediato o cuando conozca la denuncia, deberá acusar recibo, entregando copia firmada del formulario al denunciante (Primera Parte “Denuncia”), indicando la fecha de recepción de la misma y disponer medidas de resguardo para la adecuada protección de la víctima, entre las que se contempla la separación de la víctima del denunciado, siempre teniendo en cuenta el favor de la primera; esto es, la víctima.
 - f.- Una vez recibida la denuncia, en un plazo de 24 horas, se notificará al denunciado del inicio de una Investigación Sumaria Administrativa (I.S.A.), que se sustanciará de acuerdo con el Reglamento de Investigaciones Sumarias Administrativas de las Fuerzas Armadas, contenido en el Decreto N° 277 de 1974, del Ministerio de Defensa Nacional.

- g.- Solo podrá desestimarse una denuncia de acoso laboral o sexual mediante resolución fundada que deberá ser notificada a la persona denunciante a fin de que pueda ejercer los derechos que le otorga la legislación vigente y , para el caso de los servidores regidos por el Código del Trabajo, ejercer el derecho a reclamo previsto en el Artículo 160° de la Ley N° 18.834 (Dictámenes CGR N° E318987 y E364680 de 2023).
 - h.- Si los hechos denunciados revisten carácter de delito, deberán ser de inmediato, puestos en conocimiento del Ministerio Público o Fiscalía Naval, según corresponda.
 - i.- En caso de flagrancia el Comandante de la UU.RR. aplicará directamente las facultades sancionatorias conforme a sus potestades reglamentarias. De lo anterior informará al denunciante (Resolución del Comandante).
 - j.- La I.S.A. iniciada tendrá un plazo de desarrollo de 20 días hábiles, renovable solo ante circunstancias excepcionales debidamente fundadas, tal como lo dispone el Reglamento de Investigaciones Sumarias Administrativas de las Fuerzas Armadas.
 - k.- El Mando Receptor podrá solicitar la activación del Comité Guarnicional de Protección Frente a la Violencia, para generar las instancias de apoyo o asesoría jurídica, médica, psicológica, espiritual y/o social que se requiera.
 - l.- El Mando que corresponda, resolverá imponer la sanción o absolver, fundando debidamente su resolución, conforme a los principios establecidos en esta Directiva. La resolución debe tener en cuenta el vínculo jerárquico que caracteriza a las relaciones laborales de las FF.AA.
 - m.- La resolución del Comandante de la UU.RR. respecto de la denuncia formulada, deberá ser registrada y firmada en el formulario de denuncias (Segunda parte “Resolución del Comandante”) y el denunciante deberá tomar conocimiento de ella.
 - n.- Contra la resolución que imponga la sanción o absuelva al denunciado, procederán los recursos reglamentarios.
 - o.- Las medidas de protección a la víctima o denunciantes, como apoyo médico, social, jurídico o administrativas se aplicarán durante todo el desarrollo del proceso y, muy especialmente, cuando se resuelva.
- 2.- Este mismo procedimiento administrativo, se aplicará con las otras violencias entre servidores reguladas en la presente Directiva, teniendo en consideración que una denuncia administrativa puede realizarse junto con una denuncia penal, en aquellos casos en que un Servidor Naval haya sido víctima de hechos constitutivos de delito. De ser así, si el hecho ha ocurrido al interior de una UU.RR., esta deberá ser presentada ante la Fiscalía Naval correspondiente, o bien si el hecho de violencia fue cometido fuera de un recinto militar, deberá ser ante los Tribunales Ordinarios.

- 3.- En caso de abuso sexual o violación, a personas mayores de edad, la opción de denuncia penal la tiene la víctima. Sin perjuicio de ello, también puede ser presentada por el Mando, pero en tal caso solo se dará curso a la investigación penal mediante la ratificación de la denuncia por parte de la víctima.
- 4.- Si la denuncia, por razones geográficas, climatológicas, de aislamiento, por error o similares, hubiere sido presentada a un superior jerárquico que no tenga la calidad de receptor de la denuncia, este deberá ponerla en conocimiento del Comandante de la Unidad o Repartición en el más breve plazo.
- 5.- La víctima o denunciante deberá exponer al Mando sus necesidades para ayudar a establecer las medidas de resguardo que le serán aplicadas. Del mismo modo, deberá informar al Mando acerca de los apoyos del ámbito jurídico, médico, psicológico, espiritual y social que requiera o no, del “Comité Guarnicional de Protección Frente a la Violencia” (C.G.P.F.V.) o de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, según corresponda.

APÉNDICE 1 AL ANEXO “5”**EJEMPLOS DE MANDOS RECEPTORES DE DENUNCIAS POR ACOSO Y VIOLENCIA**

Los ejemplos que se describen a continuación, consideran que la víctima o denunciante puede ser cualquier miembro de la Institución (civiles y militares). Además, se debe considerar que el Mando Receptor de la denuncia en ningún caso debe ser de menor antigüedad que la del denunciado.

Caso 1: Unidades a Flote

UU.RR.	Denunciado	Mando Receptor de la Denuncia
FF-18 ALMIRANTE RIVEROS	S2	Comandante
	Comandante	MAYORESC

Caso 2: Direcciones Técnicas

UU.RR.	Denunciado	Mando Receptor de la Denuncia
DIRINTA	T1	Director de Inteligencia
	Director de Inteligencia	SUBMAYOR

Caso 3: Capitanías de Puerto

UU.RR.	Denunciado	Mando Receptor de la Denuncia
CAPUERTOVL D	S2	Capitán de Puerto
	Capitán de Puerto	MARITGOBVL D

Caso 4: Agregadurías Navales en el extranjero (denuncia debe ser vía telefónica)

UU.RR.	Denunciado	Mando Receptor de la Denuncia
AGRENAVPE	S1	Agregado Naval
	Agregado Naval	SUBMAYOR

Caso 5: Hospitales Navales

UU.RR.	Denunciado	Mando Receptor de la Denuncia
HOSPVINA	Médico	Director HOSPVIÑA
	Director HOSPVIÑA	SUBDIRECSAN

ORIGINAL

Caso 6: Escuelas Matrices

UU.RR.	Denunciado	Mando Receptor de la Denuncia
ESNAVAL	EE.CC.	Director ESNAVAL
	Director ESNAVAL	SUBDIREUCARM

Caso 7: Centros de Instrucción

UU.RR.	Denunciado	Mando Receptor de la Denuncia
CENIR	Instructor de CENIR	Director ESGRUM
	Director ESGRUM	MAYORSEG

Caso 8: Destacamentos de Infantería de Marina

UU.RR.	Denunciado	Mando Receptor de la Denuncia
DIMLYNCH	Oficial Logístico	Comandante DIMLYNCH
	Comandante DIMLYNCH	MAYORCUAR

Caso 9: Batallones de Infantería de Marina

UU.RR.	Denunciado	Mando Receptor de la Denuncia
BATMILLER	Fusilero IM	Comandante de Batallón
	Comandante de Batallón	2º Comandante BAE

ANEXO "6"

**FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO Y OTRAS VIOLENCIAS
EN LA ARMADA (FDA)**

FORMULARIO PRIMERA PARTE "DENUNCIA"		
Situación a denunciar:		Fecha: ____/____/____
Por medio del presente escrito solicito iniciar el procedimiento ante situaciones de: (marque con una x). Acoso Laboral ____ Acoso Sexual ____ Violencia ejercida por terceros ajenos ____ Otra ____		
Identificación de quien denuncia: (marque con una x)		
Víctima:	____	(Persona en quien recae el hecho de acoso laboral o sexual directamente, situación que atenta contra su dignidad).
Tercero:	____	(Persona que realiza la denuncia y pone en conocimiento el hecho que atenta contra la dignidad de otra persona y NO es víctima de tales acciones). <u>Datos del tercero:</u> Nombre: R.U.N.: Teléfono: Unidad/Repartición: Correo electrónico:
Receptor:	____	(Denuncias verbales presentadas por personal regido por el Código del Trabajo). <u>Datos del receptor:</u> Nombre: R.U.N.: Teléfono: Unidad/Repartición: Correo electrónico:
Datos del denunciante (Víctima o Tercero):		
Grado: Nombre: R.U.N.: Unidad/Repartición donde se desempeña: Cargo que desempeña: Teléfono: Correo electrónico:		

ORIGINAL

Datos del denunciado(a):			
Grado:			
Nombre:			
Unidad/Repartición donde se desempeña:			
Cargo que desempeña:			
Relación laboral con el denunciante:			
(Superior Jerárquico, Jefe Directo, Cargo Superior Jefe Directo, Compañero, Subalterno).			
Narración de los hechos:			
Describir las conductas constitutivas de acoso o violencia, para establecer desde cuándo ocurren estas conductas, y con el mayor detalle posible (fecha, lugar, nombre del denunciado, testigos, otras víctimas, en qué consistió la conducta de acoso, especificando a quién se hace responsable de los mismos. Indicar además cómo esos hechos lo/la han afectado.			
Individualización de testigos:			
En caso de existir otras personas que hayan presenciado los hechos, señale su nombre, lugar y fecha de los hechos presenciados, dónde desempeñan sus cargos y cualquier otro detalle complementario.			
Antecedentes complementarios:			
Proveer cualquier otro antecedente probatorio complementario a la denuncia efectuada, tales como: testigos, correos electrónicos, fotografías, whatsapp, videos u otros que puedan servir para sustentar la denuncia.			
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%; text-align: center;"> _____ Firma, Nombre, Grado y R.U.N. del Denunciante </td> <td style="width: 40%; text-align: center;"> ____/____/_____ Fecha de la denuncia </td> </tr> </table>		_____ Firma, Nombre, Grado y R.U.N. del Denunciante	____/____/_____ Fecha de la denuncia
_____ Firma, Nombre, Grado y R.U.N. del Denunciante	____/____/_____ Fecha de la denuncia		
Declaro bajo juramento o promesa la veracidad de la información proporcionada.			
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%; text-align: center;"> _____ Firma, Nombre, Grado, y R.U.N. del Mando Receptor </td> <td style="width: 40%; text-align: center;"> ____/____/_____ Fecha de la recepción </td> </tr> </table>		_____ Firma, Nombre, Grado, y R.U.N. del Mando Receptor	____/____/_____ Fecha de la recepción
_____ Firma, Nombre, Grado, y R.U.N. del Mando Receptor	____/____/_____ Fecha de la recepción		

Notas:

- Los datos consignados en el presente formulario deben ser manejados en estricta reserva, de acuerdo al tratamiento que determina la Ley.
- El presente formulario deberá ser impreso y firmado en dos ejemplares, Ejemplar N° 1 para el Denunciante y el Ejemplar N° 2 para el Mando.

ORIGINAL

FORMULARIO SEGUNDA PARTE “RESOLUCIÓN DEL COMANDANTE”	
Situación a denunciar:	Fecha: __/__/__
Grado: Nombre: R.U.N.: Unidad/Repartición donde se desempeña: Cargo que desempeña:	
Resolución del Comandante de Unidad o Repartición respecto de la denuncia formulada.	
_____ Firma, Nombre, Grado y Fecha	
Toma conocimiento del Denunciante de la resolución del Mando Receptor.	
_____ Firma, Nombre, Grado y R.U.N. del Denunciante	____/____/____ Fecha

Notas:

- Los datos consignados en el presente formulario deben ser manejados en estricta reserva, de acuerdo al tratamiento que determina la Ley.
- El presente formulario deberá ser impreso y firmado en dos ejemplares, Ejemplar N° 1 para el Denunciante y el Ejemplar N° 2 para el Mando.

ORIGINAL

ANEXO “7”

**PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA POR ACOSO
O POR OTROS HECHOS DE VIOLENCIA EN LA ARMADA**

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 o de otras conductas constitutivas de violencia entre Servidores Navales o de las FFAA., que afecten la dignidad de la persona.	• Presentar al Comandante de la Unidad o Jefe de Repartición, el formulario de denuncia detallado en el Anexo “5”, o en caso de ausencia, al 2° Comandante en forma presencial o vía correo electrónico. • Presentar la denuncia al 2° Comandante de la UU.RR. superior / Oficial General del Escalón Superior, en caso que el acusado sea el Comandante de la Unidad o Jefe de Repartición. • En los casos que el denunciante corresponda a personal regido por el Código del Trabajo, la denuncia podrá formularse verbalmente. En este caso, quien reciba la denuncia completará el formulario en calidad de receptor de la denuncia, el que será firmado por el receptor y el denunciante, entregando copia del formulario a este último.	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.

ORIGINAL

2	MANDO RECEPTOR DE DENUNCIAS	Recibe, orienta y resuelve dar inicio al procedimiento (1ra Instancia).	24 hrs. 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 I.S.A., disponiendo a la Fiscalía Administrativa Permanente que la instruya. • Notificar al denunciado/a del inicio de I.S.A. • Sólo podrá desestimarse una denuncia de acoso laboral o sexual mediante resolución fundada que deberá ser notificada a la persona denunciante a fin de que pueda ejercer los derechos que le otorga la legislación vigente y, para el caso de los servidores regidos por el Código del Trabajo, ejercer el derecho a reclamo previsto en el Artículo 160° de la Ley N° 18.834 (Dictámenes CGR N° E318987 y E364680 de 2023).	Acuse recibo del Comandante (Formulario de Denuncia, Primera Parte). Resolución disponiendo I.S.A. a la Fiscalía Administrativa Permanente o Letrada.
		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 RESOLUCIÓN					
N°	Quién	Qué	Cuándo	Cómo	Registro
1	MANDOS	Ordena I.S.A.	Siempre que no exista flagrancia.	Designar Fiscal conforme a lo dispuesto en los Artículos 4° y 6° del Reglamento de I.S.A., dentro del plazo reglamentario establecido.	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 Zonal 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 la presente Directiva.	Registro de lo que la víctima requiere al momento de presentar la denuncia, durante la fase de investigación y proceso disciplinario. Resolución interna de carácter Reservado Personal, con medidas de resguardo adoptadas y toma de conocimiento de la víctima.
		Aplica facultades sancionatorias.	En caso de flagrancia.	Sancionar conforme a sus facultades reglamentarias.	Resolución del Comandante.
		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 sea 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).

2	FISCALÍA ADM. PERMANENTE	Tramita la I.S.A. y da cumplimiento a los principios que rigen estas materias.	20 días hábiles a contar de la recepción del documento formal con la resolución del Mando. Con prórroga en circunstancias debidamente justificadas.	- Llevar a cabo la I.S.A. en el plazo de 20 días hábiles, renovable solo ante circunstancias excepcionales debidamente fundadas. - Proponer nuevas medidas de resguardo, en caso de ser necesario. - Adoptar medidas para dar cumplimiento a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.	Resolución proceso sumarial firmado por el Mando.
---	--------------------------------	--	---	--	---

MEDIDAS DE ASESORÍA Y ASISTENCIA					
Nº	Quién	Qué	Cuándo	Cómo	Registro
1	COMANDANTE GENERAL DE GUARNICIÓN	Designa C.Z.P.F.V.	Anualmente (mes de marzo).	Emitir resolución que designa integrantes del Comité Zonal de Protección Frente a la Violencia, con distribución a la D.G.P.A. y a las UU.RR. dependientes.	Actos administrativos.
2	MANDOS	Solicita asesoría profesional.	En cualquier etapa del proceso.	Solicitar asesoría al “Comité Zonal 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 la presente Directiva.	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.Z.P.F.V.	Cuando la víctima requiera apoyo, considerando el inicio, el desarrollo y muy especialmente el cierre del mismo.	Solicitar que se active el C.Z.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
1	D.G.P.A.	Implementa un sistema de control de las denuncias de acoso de nivel institucional.	Ante una denuncia de acoso y de otras violencias.	• Establecer canal de información que permita contar con un registro completo y actualizado, respetando el principio de reserva y privacidad. • Identificar a Mandos que reportan denuncias a nivel institucional y a los Oficiales P.O.C., responsables del control y seguimiento de las denuncias ocurridas en las UU.RR. dependientes. • Mantener registro actualizado de los casos de denuncias de acoso sexual y/o laboral.	Documento formal de clasificación "Secreto".
		Propone reporte de denuncias de acoso sexual y/o laboral que se debe elevar al Ministerio de Defensa Nacional.	Mensualmente (días 20 de cada mes).	• Elaborar el informe de acuerdo a formato establecido por el M.D.N.	Documento formal de clasificación "Secreto".
		Efectúa seguimiento de los casos.	Anualmente.	• Elaborar informe de denuncias de acoso y otros hechos de violencia al interior de la Institución.	Informe Anual.
		Coordina participación de la Delegada de Género Institucional.	Anualmente.	• Asegurar que delegada de género participe en el Programa de Actividades establecido por el M.D.N., en el marco del cumplimiento de la Resolución Exenta N° 6800/397, del 12 de junio de 2018, que ordena ejecutar Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y designa delegadas de género.	Resolución Ministerial. Programas de actividades ministeriales.

2	D.R.H.A.	Registra denuncias de abuso sexual y otras violencias reguladas en esta Directiva, distinta del acoso.	Ante recepción formal de antecedentes, sobre la existencia de hechos de violencia constitutivos de delito, cometidos por un Servidor Naval.	Llevar registro de denuncias de violencias con carácter de delito y su resolución.	Registro Interno del D.R.H.A.
		Registra el resultado del procedimiento de investigación.	Después de la aplicación de sanción.	Verificar el registro de las sanciones impuestas (administrativas).	Registro interno de la D.R.H.A.
3	DD.TT. dependientes de la D.G.P.A. / MANDOS	Controla al personal calificado.	Una vez realizadas las actividades de prevención.	Informar a la D.R.H.A. el personal que asiste a actividades preventivas y a aquellos que han obtenido capacitación en materias de prevención de la violencia.	Reunión Divisional.
4	MANDOS	Controla la planificación de instrucción.	En forma mensual.	Instruir en base a las guías de adoctrinamiento en materias de violencias entre Servidores Navales.	Reporte Mensual (Secreto).
		Eleva reporte de resultados.	Mensualmente (considerando hasta el día 15 de cada mes).	- Informe que considere: - Datos de los involucrados y de los hechos denunciados. - Número de denuncias recibidas. - Cantidad de investigaciones efectuadas. - Medidas de resguardo implementadas. - Resultado de las investigaciones.	