

ORDEN PERMANENTE INTERNA DE LA ESCUELA NAVAL "ARTURO PRAT"

O.P.I. : N° 17

DEPARTAMENTO : DIRECCIÓN

OBJ.: Establece política sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.

REF.:

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

I. MARCO NORMATIVO:

- A.** La violencia sexual en general y, específicamente, la ejercida contra las mujeres, ha sido abordada en diversos instrumentos jurídicos o tratados internacionales suscritos por nuestro país. El marco general está dado por la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) que reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos sin ningún tipo de distinciones, y ha sido desarrollada también en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), entre otros.
- B.** El Derecho Internacional de los Derechos Humanos reconoce que "la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre y el acoso sexual es una de sus múltiples y complejas manifestaciones" (Naciones Unidas, 1993). Se trata de una conducta de naturaleza sexual, no deseada por la persona que la recibe, atenta contra su dignidad e integridad al resultar ofensiva, hostil o amenazadora.
- C.** El Código del Trabajo, por su parte, hace referencia y sanciona el acoso sexual, estableciendo que "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo" (Ley N° 20.005, año 2005).

D. La Directiva D.G.P.A. N°002/V de 2019 establece que son contrarios al comportamiento naval, las violencias que constituyen problemáticas sociales derivadas de las inequidades, desigualdades y las discriminaciones arbitrarias, teniendo en común lo siguiente:

1. 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.
2. Comprometen la salud de las personas.
3. Transgreden la normativa legal vigente.
4. Comprometen el prestigio institucional.
5. Amenazan la cohesión y moral de sus integrantes.
6. Afectan la cadena y/o ejercicio del Mando.

E. La Ley 21.369 regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

F. El Código Penal Título Séptimo, define los crímenes y delitos contra el orden y la familia e integridad sexual.

II. OBJETIVO

En vista de las normativas citadas en las referencias y el marco normativo expuesto, resulta necesario recalcar el **estilo Naval**, el cual es *una competencia del perfil del marino, que conlleva la capacidad para comunicarse de manera afectiva, sin incomodar, agredir o herir los sentimientos de la otra personas, supone consciencia de la dignidad propia y la de los demás, la consideración de otra persona que tiene valor por sí mismo en diversidad y diferencia, que lo hace merecedor de respeto y reconocimiento en un plano de reciprocidad.*

En este marco son contrarios al comportamiento naval, y en especial en la Escuela Naval al ser un ámbito formativo, las violencias entre cualquier integrante, ya sea, Oficial, Gente de Mar, Personal a Contrata, Empleado Civil, Docente o Trabajador a Trato.

La presente política se centra en aquellas violencias o actos inadecuados entre servidores, alumnos, docentes y trabajadores, las que se encuentran definidas posteriormente, en el Anexo "A".

La presente política tiene los siguientes objetivos específicos:

1. **Sensibilizar y educar** en materia de acoso y violencia sexual, discriminación de género y protección de víctimas, promoviendo una cultura de respeto entre las personas.
2. **Prevenir** que personas de la comunidad educativa sean víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
3. **Investigar y sancionar** los hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
4. **Apoyar** a las víctimas de acoso sexual, brindándoles contención, orientación y acompañamiento durante el proceso.

Especial atención debe presentarse a los comportamientos inapropiados que, más allá de encontrarse prohibidos en la Reglamentación Institucional e internas de la Escuela, se encuentran también sancionados en el Código Penal y en el Código de Justicia Militar, por constituir delitos. En ese marco regulatorio también se encuentran los delitos contra la intimidad de las personas.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- A. En concordancia con lo estipulado en la Directiva de la Dirección General del Personal de la Armada N°002/V, cualquier personal de planta, trabajadores, profesores y cadetes que, como miembro de la Escuela Naval, realice, induzca, tolere, coopere, sea cómplice o encubra las situaciones de **acoso sexual o violencia de género**, incurrirá en las responsabilidades previstas en el ordenamiento jurídico y administrativo y será sancionado, previa investigación administrativa y penal, cuando corresponda, por los hechos que se les imputen y de acuerdo al protocolo Institucional y al Modelo de Investigación y Sanción establecido.
- B. Lo anterior debe distinguirse respecto de lo enmarcado en el "rigor militar" propio del régimen de formación de esta Escuela Matriz, al que serán sometidos los alumnos y que es parte de su formación militar. El mismo se aplica con fines instructivos y que en ningún caso justifica una violencia injusta, impropia y/o ilegal.
- C. Los hechos de discriminación de género, acoso laboral, discriminación laboral y hostigamiento, al ser comprobados, serán sancionados de acuerdo a los Reglamentos de Disciplina de la Armada o Reglamento de Disciplina del Cadete según corresponda.
- D. Dentro del marco regulatorio también son contrarios a los comportamientos esperados en un Servidor Naval, Docentes, Trabajadores Civiles y Alumnos, el realizar deliberadamente falsas acusaciones sobre la ocurrencia de casos de violencia. Por lo tanto, toda denuncia debe efectuarse con responsabilidad, puesto que una acusación falsa o invocada maliciosamente o efectuada con el propósito de dañar la honra de una persona, también será objeto de medidas disciplinarias.

IV. PRINCIPIOS GENERALES

Todo miembro de la Escuela Naval, ya sea del cuerpo de cadetes, profesores o dotación de Oficiales, Empleados Civiles, Gente de mar, Personal a Contrata y Trabajadores a Trato, tienen derecho a desarrollar sus respectivas actividades profesionales o como alumno, con un irrestricto respeto a su persona.

La actuación ante hechos de acoso, violencia, abuso y discriminación, se enmarcará en los siguientes principios orientadores:

- A. **Reserva y Privacidad:** Los procedimientos deben tener como base fundamental la prudencia y discreción, especialmente en quien asume la responsabilidad de llevar adelante la investigación de los hechos denunciados y brindar protección al denunciante, tanto en su relación con las partes como en el procedimiento. Esto garantiza a los involucrados no afectar su dignidad como tampoco sus derechos a la intimidad y vida privada.
- B. **Tramitación expedita:** El procedimiento debe impulsarse por el fiscal que lo instruye, actuando con la mayor diligencia posible, de acuerdo a los plazos establecidos, evitando la burocratización en los procesos, de tal manera de asegurar la protección a la(s) víctima(s), dar certeza y evitar que la dilación menoscabe los resultados de la investigación.
- C. **Colaboración:** Durante el procedimiento, todo miembro de la comunidad académica (Oficiales, Gente de Mar, docentes, alumnos, personal de apoyo, etc.) que tenga alguna información fidedigna y relevante relacionada a la investigación o que haya sido testigo de alguna de las situaciones denunciadas, deberá colaborar en ella.

- D. Protección y asistencia a los denunciantes:** Las personas que presenten una denuncia por acoso sexual, violencia o discriminación, tienen derecho a ser protegidas, escuchadas, asesoradas y atendidas en sus necesidades emocionales y de salud física y psíquica, derivadas de los hechos denunciados. Se deben adoptar medidas inmediatas para dar "garantías de indemnidad frente a represalias" a quienes presenten una denuncia, comparezcan como testigos o participen de una investigación; así como "garantías frente a la victimización secundaria o re victimización" respecto del denunciante.
- E. Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso tenga juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación arbitraria. Todas las personas deben ser tratadas con justicia y equidad.
- F. Debido proceso:** El procedimiento debe ser racional y justo, cautelando los derechos de los involucrados y ofreciendo las garantías procesales como la bilateralidad de la audiencia, el debido emplazamiento, el derecho a ser asesorado por un abogado, el derecho a presentar e impugnar pruebas y el derecho a los recursos para impugnar las resoluciones.
- G. Reparación:** Se elaborarán mecanismos para reparar los daños que hayan sufrido las eventuales víctimas, tales como disculpas escritas o verbales, seguimiento para que esta persona pueda continuar sus actividades en normalidad o iniciativas para evitar que se repitan nuevas situaciones anómalas.
- H. Apoyo a las víctimas:** La Escuela Naval deberá proveer a la víctima apoyo psicológico, médico, de su Oficial de División y jurídico en caso que sea necesario.

V. EJECUCIÓN

La falta de intervenciones preventivas, junto a la ausencia de investigaciones y sanciones, genera condiciones de total impunidad para los denunciados y de desprotección para los denunciantes, lo que resulta particularmente grave en un contexto formativo.

De acuerdo a ello, para que los derechos tengan una real concreción es necesario actuar con un enfoque de prevención, de investigación y sanción; y en concordancia a las leyes establecidas, la reglamentación naval y protocolos elaborados para estos hechos.

Para ello, se ha establecido un modelo de prevención y otro de Investigación y Sanción, definido en detalle en la O.P.I. que "Establece Modelo de prevención y el Modelo de Investigación y Sanción contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género", cuyas directrices principales se enmarcan en lo siguiente:

A. Modelo de Prevención.

- a) Identificar actividades, procesos o interacciones, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- b) Implementar medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos y asegurar espacios libres de acosos sexual, violencia y discriminación de género.
- c) Realizar actividades que contribuyan a informar sobre los derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.
- d) Desarrollar programas de capacitación y especialización a toda la comunidad académica sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

- e) Incorporar contenidos de derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género en la formación.
- f) Incorporar en los procesos de inducción institucional (División "X") tanto para alumnos, académicos y personal administrativo, la normativa y protocolos sobre violencia y discriminación de género.
- g) La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y en cualquier instrumento celebrado por la Escuela, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.

B. Modelo de Investigación y Sanción.

- a) Establecer procedimientos de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género de acuerdo a lo establecido en el reglamento de disciplina y con especial protección de los denunciantes y prohibición de re victimización.
- b) Establecer órganos competentes para investigar y sancionar las conductas señaladas.
- c) Definir las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas. Además de las sanciones consideradas en el reglamento de disciplina, se evaluará la inhabilitación para el ejercicio de ciertos cargos y la suspensión definitiva de un alumno o estudiante.
- d) Aplicar medidas especiales dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, incluyendo el apoyo psicológico, médico, social y jurídico.
- e) Establecer medidas que permitan garantizar el tratamiento reservado de la denuncia que sea compatible con las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.
- f) Asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines con celeridad y sin dilaciones injustificadas. Asimismo, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, evitando su exposición reiterada y la re victimización.
- g) Aplicar medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica, de la existencia del "modelo de investigación y sanción", así como de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.
- h) Garantizar el acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

Valparaíso,

FIRMADO

**GONZALO TAPPEN DE LA CARRERA
CAPITÁN DE NAVÍO
DIRECTOR**

DISTRIBUCIÓN

- 1.- DIRECCIÓN
- 2.- WEB

ANEXO "A" **DEFINICIONES**

A. ACOSO SEXUAL:

- a) El acoso sexual produce sensaciones de malestar e impacta en la salud de las personas afectadas, lo que puede manifestarse como sentimientos de vergüenza, creencia en la inevitabilidad del acoso, temor a que se interrumpa su desarrollo profesional, entre otros.
- b) Así también, limita o restringe el ejercicio de derechos fundamentales a la educación, al trabajo o al libre desplazamiento, ya que tiende a la exclusión de las víctimas (hombres o mujeres) del espacio considerado amenazante. Con frecuencia quienes lo viven se ven obligados a generar estrategias para evitar coincidir con los agresores, lo que los lleva a abandonar sus empleos o estudios.
- c) En el ámbito laboral, al acoso sexual alude a "un requerimiento unilateral por cualquier medio, de carácter sexual, no consentido por la persona y que le produzca un daño a su salud, perjuicio y/o amenaza en sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral" (Organización Internacional del Trabajo, 1985). En este contexto en general permanece invisibilizado, raramente se denuncia y, en consecuencia, no se sanciona a los agresores ni se aplican medidas reparatorias para los denunciantes.
- d) Esta forma de violencia se expresa a través de diversas conductas explícitas o implícitas tales como:
 - Contactos físicos innecesarios.
 - Tocamientos o acercamientos innecesarios, tocar, pellizcar, agarrar, acariciar, besar o abrazar, dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo.
 - Discusión de actividades sexuales no consentidas.
 - Exhibición de imágenes con contenido sexual.
 - Realización de gestos indecorosos.
 - Concesión de ventajas o de trato preferente a quienes consienten en participar en actividades sexuales.
 - Utilización de un lenguaje crudo u ofensivo.
 - Amenazas mediante las cuales se exigen conductas no deseadas.
 - Insinuaciones o proposiciones sexuales.
 - Comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono o WhatsApp ofensivos.
 - Requerimiento de carácter sexual indebido.
 - Bromas o burlas con contenido sexual indebido.
 - Comentarios insultantes hacia una persona con connotaciones sexuales.
 - Valoración sobre el aspecto físico de alguien.
 - Reiteración en la petición de citas.
 - Observaciones peyorativas sobre las mujeres en general.
 - Pedir relaciones sexuales sin presión.
 - Preguntas íntimas y personales sobre la sexualidad de una persona.
 - Favores sexuales con amenaza o recompensa.
 - Amenazas de represalia/s después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.
 - Silbidos, gestos de connotación sexual.
 - Presentación de objetos pornográficos.
 - Violación del espacio vital de una persona.
 - Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien.
 - Utilización de protectores de pantalla sexualmente sugerentes.
 - Mostrar, exponer o buscar en Internet o enviar por correo electrónico cualquier tipo de información de carácter sexual.
 - Realizar dibujos degradantes de las mujeres.
 - Enviar notas, cartas o exponer posters con connotaciones sexuales.

- e) El acoso sexual puede ser perpetrado por cualquier persona en diversos espacios de la repartición. Diversas investigaciones internacionales "indican que también es un fenómeno que se da en el ámbito universitario y existen ya numerosas iniciativas y experiencias en muchas universidades del mundo que implementan medidas para prevenir y evitar situaciones de violencia de género".
- f) Entre los elementos que caracterizan el acoso sexual en la comunidad educativa resulta de especial importancia la no aceptación de esta conducta por parte de quien la recibe, Las relaciones amorosas consentidas no constituyen acoso, sin embargo, este consentimiento no puede inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima, dado que, en relaciones marcadas por asimetrías de poder, existen obstáculos para que se manifieste explícitamente el rechazo.

B. VIOLENCIA DE GÉNERO

- a) Se entiende como violencia de género cualquier acción o conducta basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.
- b) La Ley N° 21.369 no define el concepto de violencia de género, sin embargo, en ONU Mujer es definida como "Los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género". Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia.
- c) Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género."
- d) Dentro de la violencia de género se puede considerar el abuso sexual, siendo este un delito sexual **tipificado y penado en el Código Penal**, por atentar contra la libertad sexual y la indemnidad sexual de las personas, independientemente de su edad, estrato social, raza, etnia, sexo o nacionalidad.
- e) También, y como una diferenciación del acoso sexual, la violencia de género debiera causar a la persona su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, pudiendo incluso considerarse el acceso carnal que realiza una persona sobre otra, sin su consentimiento o conocimiento y para su propia satisfacción sexual.

C. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

- a) Conforme al artículo 1° de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de la NN.UU. el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por Chile en 1989, la expresión discriminación contra la mujer denotará "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- b) Por otra parte, de acuerdo con el artículo 2° de la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación. Para esta ley se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en alguna persona. En particular cuando esta discriminación se funde en aspectos como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la edad, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

- c) En consecuencia, para efectos de esta OPI se entenderá por discriminación de género toda **distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.**

D. ACOSO LABORAL

- a) De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.607, que modificó el artículo 2° del Código del Trabajo, se entiende por tal toda conducta que constituya **agresión u hostigamiento** reiterado, ejercida por el empleador (superior jerárquico) o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- b) Para el caso particular de los alumnos de la Escuela Naval, se puede dar acoso laboral entre cadetes de una misma generación o desde cadetes / brigadieres más antiguos sobre alguien subalterno.

E. DISCRIMINACIÓN LABORAL

- a) Según la Ley 20.609, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
- b) En particular, esta discriminación se concreta cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

F. HOSTIGAMIENTO

- a) En general el hostigamiento es un comportamiento ofensivo hacia otra persona que la moleste de sobre manera o que se burlen de ella más allá de una sana convivencia y normas de acuerdo al estilo naval y de un correcto comportamiento educado.
- b) En caso de que este hostigamiento sea reiterado, puede constituirse en acoso.

FIRMADO

**GONZALO TAPPEN DE LA CARRERA
CAPITÁN DE NAVÍO
DIRECTOR**