



EJEMPLAR N° ___/___ HOJA N° 1/12

APRUEBA PROTOCOLO CONJUNTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL O LABORAL EN LAS FUERZAS ARMADAS

RESOLUCIÓN EXENTA N° 6800/76

SANTIAGO, 12 MAR 2019

VISTO:

- a) La Constitución Política de la República, arts. 1° y 19 N°1.
- b) La Ley 18.575, "Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado";
- c) La Ley 20.424, "Orgánica del Ministerio de Defensa Nacional";
- d) El DFL N° 29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.384, sobre "Estatuto Administrativo";
- e) Ley N°20.005 "Tipifica y sanciona el Acoso Sexual", modifica el Estatuto Administrativo, el Código del Trabajo, entre otros.
- f) Ley N°20.607 "Modifica el Código del trabajo, sancionando el Acoso Laboral", modifica el Estatuto Administrativo, el Código del Trabajo, entre otros.
- g) La Ley 20.609, que "Establece medidas contra la discriminación".
- h) La Resolución Ministerial Exenta N° 6800/231 de 2 de julio de 2014, que deroga Comité de Mujeres en las Fuerzas Armadas y crea Grupo de Trabajo Asesor sobre Políticas de Inclusión y No Discriminación en el Ministerio de Defensa Nacional.

CONSIDERANDO:

La necesidad de reafirmar y profundizar el compromiso de la Defensa Nacional y cada una de sus instituciones en particular, en el respeto, protección y promoción de los derechos y dignidad de las personas, e

implementar medidas necesarias para combatir y prevenir el acoso y la discriminación arbitraria.

RESUELVO

1. Apruébese el Protocolo Conjunto para las Fuerzas Armadas ante denuncias de Acoso Sexual o Laboral, de acuerdo al siguiente texto:

PROTOCOLO CONJUNTO PARA LAS FUERZAS ARMADAS ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL O LABORAL.

I. INTRODUCCIÓN.

En el marco del proceso de modernización de las Fuerzas Armadas constituye un importante aporte contar con un procedimiento de denuncias e investigación de acoso, de carácter conjunto y actualizado, que permita unificar criterios, clarificar definiciones y orientar el actuar de todos sus integrantes, independiente de su categoría, grado jerárquico y condición contractual. Se busca garantizar el respeto mutuo y la no discriminación arbitraria, resguardar la dignidad de las personas y condenar todo acto que sea contrario a ello, como lo es el acoso sexual o laboral.

En virtud de lo anterior, y materializando el Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, de fecha 24 de Mayo de 2018, se aprueba este protocolo conjunto para la Fuerzas Armadas, que tiene como finalidad establecer buenas prácticas, normas de conducta y una buena convivencia laboral en el sector defensa. Asimismo, se instruye la aplicación de los principios orientadores que permitan resolver conflictos que vulneran los derechos y la dignidad de los integrantes de las Fuerzas Armadas que perturban el clima organizacional, impiden el desarrollo profesional pleno de sus integrantes y afectan el derecho de ellos de realizar su actividad profesional libre de acoso.

II. OBJETIVOS

A.- Objetivo General

Establecer un procedimiento de actuación ante denuncias de acoso sexual o laboral, o ambos, que sea común para las Fuerzas Armadas, con la finalidad de resguardar el derecho, la integridad y dignidad de las personas que sirven en las Instituciones de la Defensa Nacional, para que puedan cumplir sus funciones en un ambiente libre de acoso, donde sean respetadas y tratadas de manera digna.

B.- Objetivos Específicos

- 1.- Establecer un proceso formal para recibir, derivar y acompañar denuncias de acoso sexual o laboral, o ambos, con eficiencia, objetividad, celeridad y con la reserva necesaria para proteger a la víctima junto con sancionar a los responsables.
- 2.- Ofrecer las medidas de protección necesarias tanto psicológicas como jurídicas o administrativas a la o las víctimas durante y luego de finalizado el procedimiento.

III. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Ante situaciones de acoso sexual o laboral, este protocolo conjunto se enmarcará siempre bajo los siguientes principios orientadores:

- A. **Reserva y protección a la víctima:** 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 la protección a la víctima, tanto en su relación con las partes como en el procedimiento.
- B. **Tramitación expedita:** El procedimiento debe impulsarse por el fiscal que lo instruye actuando con la mayor diligencia posible, 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.
- 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 acoso tienen derecho a ser protegidas, escuchadas, asesoradas y atendidas en sus necesidades emocionales y de salud física y psíquica derivadas de los hechos denunciados.
- 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.

IV. PROCEDIMIENTO COMÚN PARA LAS FF.AA. DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O LABORAL.

El personal uniformado o civil, que se vea afectado por actos de acoso sexual o laboral, o ambos, o que sea testigo de éste; deberá informarlo inmediatamente a su Comandante de Unidad o Repartición, a través del siguiente procedimiento el cual se divide en cuatro fases que forman un procedimiento continuo: denuncia, investigación, resolución, y apoyo y seguimiento:

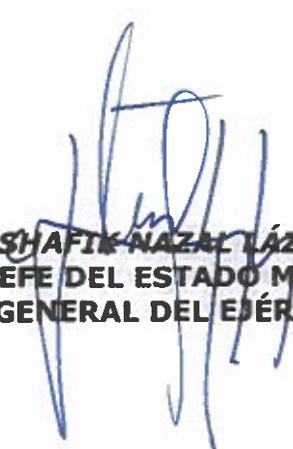
1. La víctima o quien pueda denunciar por ella, lo puede hacer a través de un formulario que, luego de ser completado, podrá entregar personalmente o vía electrónica a la dirección de correo electrónico institucional del mando receptor. El formulario debe estar disponible en la página web de la institución.

2. Si el denunciado o denunciada es el mismo superior jerárquico, se presenta la denuncia ante el escalón superior.
3. Los mandos receptores, de inmediato o cuando conozcan la denuncia, deberán acusar recibo y disponer las medidas de protección para el adecuado resguardo de la víctima, entre las que se contempla la separación de la víctima del denunciado o denunciada, siempre teniendo en cuenta el favor de la primera; esto es, la víctima.
4. Una vez recibida la denuncia, en un plazo de 24 horas se notificará al denunciado del inicio de una Investigación Sumaria Administrativa (ISA) que se sustanciará de acuerdo con el Reglamento de Investigaciones Sumarias Administrativas de las Fuerzas Armadas, contenido en el Decreto 277 de 1974 del Ministerio de Defensa Nacional.
5. Si los hechos denunciados revisten caracteres de delito, deberán ser, de inmediato, puestos en conocimiento del Ministerio Público o Fiscalía Militar, según corresponda.
6. En caso de flagrancia el Comandante de la Unidad o Repartición aplicará directamente las facultades sancionatorias conforme a sus potestades reglamentarias. De lo anterior informará al denunciante (Resolución del Comandante).
7. La ISA iniciada tendrá un plazo de desarrollo de 20 hábiles días, renovable solo ante circunstancias excepcionales debidamente fundadas por 15 días más.
8. El Mando receptor deberá solicitar apoyo al Comité de Protección o Grupo Asesor de cada institución para generar las instancias de apoyo o asesoría jurídica, médica, psicológica, espiritual y social.
9. El Mando que corresponda resolverá imponer la sanción o absolver según corresponda, dentro de 72 horas después de haber concluido el procedimiento, fundando debidamente su resolución, conforme a los principios establecidos en este protocolo. La resolución debe tener en cuenta el vínculo jerárquico que caracteriza a las relaciones laborales de las FF.AA.
10. Contra la resolución que imponga la sanción o absuelva al denunciado o denunciada, procederán los recursos reglamentarios.
11. 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 éste esté resuelto.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral cinco literal A del Convenio del Ministerio de Defensa Nacional con el Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género, cada institución de las Fuerzas Armadas deberá presentar un informe de carácter mensual al Ministro de Defensa Nacional, detallando las denuncias que se hayan realizado, el estado en que se encuentran los procedimientos de denuncias informadas con anterioridad y aquellas denuncias e investigaciones que hayan sido cerradas o finalizadas con resultado de las mismas.

2. Los compromisos contenidos en el protocolo los adquieren las tres instituciones de las Fuerzas Armadas, quienes concurren a la firma de la presente Resolución, representadas por sus Jefes de Estado Mayor General, junto al Ministro de Defensa Nacional.

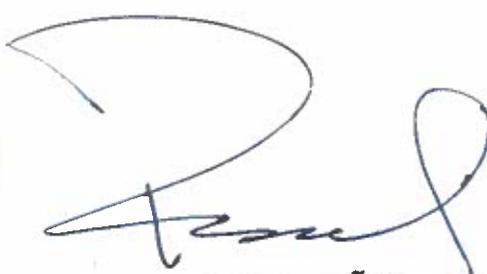
ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



SHAFIK NAZAL LÁZARO
JEFE DEL ESTADO MAYOR
GENERAL DEL EJÉRCITO



GUILLERMO LÜTTGES
MATHIEU
JEFE DEL ESTADO MAYOR
GENERAL DE LA ARMADA



ROBERTO AVENDAÑO VELOSO
JEFE DEL ESTADO MAYOR
GENERAL DE LA FUERZA
AÉREA

ANEXOS

- ANEXO N°1 "NORMATIVA APLICABLE"
- ANEXO N° 2 "CONCEPTOS Y DEFINICIONES"
- ANEXO N° 3 "FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO (FDA)"
- ANEXO N° 4 "DIAGRAMA DE FLUJO PROTOCOLO CONJUNTO"

PUM/ADM/mam

Distribución:

- 1. CJE
- 2. CJA
- 3. CJFA
- 4. SSFFAA
- 5. SSD
- 6. AS.JUR GMDN
- 7. GMDN (Archivo)

ANEXO N°1
"NORMATIVA APLICABLE"

- A. Constitución Política de la República de Chile.
- B. D.F.L. (G.) N° 1 de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas.
- C. Ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- D. Ley N° 18.834, Aprueba Estatuto Administrativo.
- E. Código Penal.
- F. Ley N° 20.005, Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual.
- G. Ley N° 20.607, Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral.
- H. Reglamento de Investigaciones Sumarias Administrativas de las Fuerzas Armadas, DN L910.
- I. Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas, Decreto EMDN N°277-1974. Reglamento de Disciplina de la Armada, D.S. (M) N° 1232, de 1986.
- J. Resolución Exenta 6800/398/651 de fecha 12 JUN 2018, Aprueba Protocolo de Acoso Laboral y Sexual del Ministerio de Defensa Nacional.
- K. Resolución Exenta 6800/398/652 de fecha 12 JUN 2018, Ordena ejecutar Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- L. Ejército de Chile, CAP-03042, Cartilla "Procedimientos relacionados con acoso sexual y laboral en la Institución", edición 2018.
- M. Armada de Chile, Directiva 002/V, "Dicta norma y procedimiento sobre prevención, protección y control de situaciones que puedan constituir conductas indeseadas", actualización 24 ABR 2018.
- N. Fuerza Aérea de Chile, NA-DPYL-2015-001, "Conocimiento y Denuncia de Acoso Sexual", revisión 16 ENE 2019.
- O. Fuerza Aérea de Chile, NA-DPYL-2016-001, "Conocimiento y Denuncia de Acoso Laboral", revisión 16 ENE 2019.

ANEXO N° 2
"CONCEPTOS Y DEFINICIONES"

- A. **Acoso Sexual:** Cuando una persona realice de 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).
- B. **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Ley N° 20.607).
- C. **Mando Receptor:** 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 éste. Si la denuncia, por razones geográficas, climatológicas, de aislamiento, de error o similares, hubiere sido presentada a personal que no tenga la calidad de receptor de la denuncia previamente señalada, deberá ponerla en conocimiento del Comandante de la Unidad o Repartición en el más breve plazo a objeto que éste implemente las medidas pertinentes.
- D. **Víctima:** Persona a quien va dirigida la conducta o acción de acoso sexual o laboral, o ambas.

ANEXO N° 3
"FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO (FDA)"

FORMULARIO PRIMERA PARTE "DENUNCIA"	
PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL O LABORAL EN LAS FUERZAS ARMADAS (FDA)	
Situación a denunciar:	
Fecha:	
Por medio del presente escrito solicito iniciar el procedimiento ante situaciones de: (marque con una x)	
Acoso Laboral <input type="checkbox"/> Acoso Sexual <input type="checkbox"/>	
Identificación de quien denuncia: (marque con una x)	
Víctima: <input type="checkbox"/>	(Persona en quien recae el hecho de acoso laboral o sexual directamente, situación que atenta contra su dignidad).
Tercero: <input type="checkbox"/>	(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: Rut: Teléfono: Unidad: Correo electrónico:
Datos del denunciante:	
Grado: Nombre: RUT: Unidad donde se desempeña: Cargo que desempeña: Teléfono: Correo electrónico:	
Datos del denunciado (a):	
Grado: Nombre: Unidad donde se desempeña: Cargo que desempeña: Relación laboral con el denunciante:	
Narración de los hechos:	
Describir las conductas constitutivas de acoso, para establecer desde cuando ocurren estas conductas, y con el mayor detalle posible (fechas, lugares, nombres de denunciado (s), testigos, otras víctimas, en qué consistió la conducta (s) de acoso, especificando a quien se hace responsable de los mismos.	

Individualización de testigos	
En caso de existir otras personas que hayan presenciado los hechos, señale sus nombres, 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.	
_____ Nombre, grado, firma y Rut del denunciante	____/____/____ Fecha de la denuncia
Declaro bajo juramento o promesa la veracidad de la información proporcionada.	
_____ Nombre, grado, firma y Rut del Mando Receptor	____/____/____ Fecha de la recepción

Notas:

-Los datos consignados precedentemente tienen el carácter de reservados, de acuerdo al tratamiento que determina la Ley.

-El presente formulario deberá ser impreso y firmado en dos ejemplares. Uno para el denunciante y el otro para el mando.

FORMULARIO PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL O LABORAL EN LAS FUERZAS ARMADAS (FDA)	
TERCERA PARTE "CIERRE DEL PROCESO"	
Datos del denunciante:	
Grado:	
Nombre:	
RUT:	
Unidad donde se desempeña:	
Cargo que desempeña:	
Informe del Comandante de Unidad o Repartición respecto del cierre del proceso.	
_____ Nombre, grado, fecha y firma	
Toma conocimiento del denunciante sobre el cierre del proceso.	
_____ Nombre, grado, firma y RUT del denunciante	____/____/____ Fecha

Notas:

-Los datos consignados precedentemente tienen el carácter de reservados, de acuerdo al tratamiento que determina la Ley.

-El presente formulario deberá ser impreso y firmado en dos ejemplares. Uno para el denunciante y el otro para el mando.

ANEXO "4"

"DIAGRAMA DE FLUJO PROTOCOLO CONJUNTO"

