

OBJ: Complementa y amplía disposiciones inherentes a la no discriminación arbitraria en la Institución.

REF: 1) Ley N° 20.609 "Establece medidas contra la discriminación", promulgada el 12JUL2012.

2) Circular de Comando CJE EMGE DPE I/5 (R) N° 1000/34, de 23SEP2008.

3) Circular DPE I/5 (R) N° 1000/125, de 14ABR2008.

4) O/CDO. CJE SGE DAI (R) N° 6583/126 de 10SEP2012.

SANTIAGO, 29 MAY 2015

ORDEN DE COMANDO

CONSIDERANDO:

a) La necesidad de:

(1) Complementar y ampliar los contenidos de la Orden de Comando citada en la "Referencia 4)", mediante la cual se declararon expresamente derogadas todas aquellas normas o disposiciones contenidas en la reglamentación institucional, de todo orden y denominación, que contravinieran el principio de no discriminación arbitraria dispuesto en la ley N° 20.609, del año 2012.

(2) Ratificar determinados contenidos vinculados con dicha temática que habían sido dispuestos en la Institución hace más de 6 (seis) años, mediante documentos de menor rango administrativo y de permanencia en el tiempo.

b) Las atribuciones que me confiere el Reglamento "R.O. (R) 300 - Orgánico y de funcionamiento del Ejército".

ORDENO:

1. Ratificase plenamente lo dispuesto mediante los documentos citados en la "Referencia 2) y 3)", en el sentido que:

- a. “El Ejército de Chile, como principio elemental, **no discrimina en ninguna de sus formas** y es tolerante y respetuoso de todo aquello que se sustenta en el ordenamiento jurídico vigente, lo cual se hizo explícito y ratificó en el RA (P) 110-A, Reglamento Administrativo “Ordenanza General del Ejército”, que incorporó entre las virtudes militares la “Subordinación al Derecho”, detallando sus alcances y significados.
En consecuencia y considerando que en nuestro país el aludido ordenamiento, en concordancia con la protección internacional de los derechos humanos, resguarda, protege y garantiza aquellos que emanan de la naturaleza humana, la Institución no se abstraerá de ello y privilegiará el principio “*pro homine*”; es decir, su normativa se orientará prioritariamente a favorecer a las personas, independiente de su categoría, grado jerárquico y situación o modalidad contractual”.
 - b. En virtud de las especificidades y especiales características de la profesión militar, “**todo acto o conducta atentatoria** a los principios de disciplina, jerarquía, confianza y cohesión institucional —a los cuales se deben agregar determinados valores intransables derivados de sus fines esenciales, tales como el honor, lealtad, fidelidad, espíritu de cuerpo, valentía, entre otros— son incompatibles con la función militar y, por tanto, de no constituir delito, deben ser objeto de las medidas disciplinarias correspondientes, según atribuciones respectivas”.
2. Se complementa lo anterior y dispónese lo siguiente, para conocimiento y cumplimiento integral por parte de todos los integrantes de la Institución:
- a. El Ejército de Chile, como Institución que se debe y pertenece a todos los chilenos sin excepción, **no discrimina arbitrariamente**, en razón de raza o etnia, situación socioeconómica, religión o creencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, filiación y apariencia personal o cualquier otra razón.
 - b. Las conductas discriminatorias arbitrarias que, eventualmente, puedan cometer integrantes de ella en el ejercicio de sus funciones, obligaciones y actividades cotidianas, se encuentran expresa y definitivamente prohibidas y quien (es) las asuma (n), infringe (n) —bajo su responsabilidad individual— dicha prohibición e incurre (n) en gravísima falta, independiente de su grado, condición jerárquica, categoría y/o modalidad contractual.
 - c. Todos los integrantes de la Institución y en particular, los mandos de diferentes niveles, deben arbitrar y agotar las medidas necesarias para que, en los diversos ámbitos del quehacer institucional, se actúe en forma permanente con estricto apego a los principios de justicia, ecuanimidad, equidad, igualdad de oportunidades, transparencia, inclusión, respeto a la diversidad y no discriminación arbitraria, lo cual constituye deber moral, jurídico, ético y profesional ineludible.
 - d. Lo anterior, no obsta para el establecimiento de determinados requisitos objetivos y competencias conductuales y funcionales que, necesariamente,

deben formar parte y ser exigidos en los procesos de ingreso, formación profesional y capacitación, desarrollo de carrera, calificaciones, designaciones y finalmente de desvinculación asistida; todos ellos, vinculados con la gestión moderna de su capital humano, lo cual se deriva y es consecuencia directa de las especiales características y especificidades de la función militar, que resguarda y cautela el ordenamiento jurídico vigente.

e. Para todos los efectos inherentes, se debe considerar adicionalmente que:

1) Se debe entender por discriminación arbitraria en la Institución, a toda distinción, exclusión o restricción que carezca de **justificación razonable** 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.

2) Para el caso de la administración del Estado, contexto en el cual el Ejército de Chile se encuentra inserto y para cuyos efectos rigen determinadas normas que se consideran en las leyes N°s 18.834 "Estatuto Administrativo" y 20.285 "De Transparencia de la Función Pública" –las que de conformidad al artículo 138 del DFL (G) N° 1 de 1997 son aplicables, en lo pertinente, a la Institución– los actos de discriminación arbitraria podrían, eventualmente, llegar a constituir causal de separación del servicio (retiro o licenciamiento del servicio, según categoría del infractor y grado de atribución disciplinaria de quien, eventualmente, lo aplique).

f. Ante eventuales situaciones de discriminación arbitraria en la Institución, se deben considerar los siguientes aspectos procedimentales:

1) El personal que fuere objeto de acciones u omisiones que afectaren sus derechos en abierta infracción a lo contemplado en la Ley N° 20.609, conocida como "Ley Antidiscriminación o Ley Zamudio", **deberá dar cuenta del agravio a su superior directo, en observancia y resguardo de las propias normas institucionales, particularmente, del DNL - 911 "Reglamento de Disciplina para las FAs", procedimiento que no contraviene el espíritu del derecho protegido por la citada ley, porque se considera procedente y necesario que la Institución conozca oportunamente el hecho que, desde su propio mérito, se ha estimado infringe la aludida normativa legal.**

Independientemente de hacer uso de la **legitimación activa**, contemplada en el artículo 4 de la ley 20.609, ello no colisiona ni impide informar al mando respectivo de la situación arbitrariamente discriminatoria, por constituir, simultáneamente, una falta a la disciplina, conforme lo dispone el artículo 74 del DNL - 911 "Reglamento de Disciplina para las FAs", en relación con sus artículos 7, 22 y 23; por lo tanto, es en esta calidad, que **el hecho debe ser**

~~informado al superior jerárquico correspondiente,~~ sin que ello se constituya en condición previa para el ejercicio de una acción legal en contra del acto u omisión de discriminación arbitraria, de modo que tampoco implique, detrimento, restricción o entorpecimiento para el ejercicio del derecho asociado.

- 2) Una vez conocido el hecho, se debe ejercer las acciones preliminares que puedan objetivamente establecer si se ha cometido una falta a la disciplina que implique el menoscabo, producto de una actitud impropia a la conducta militar y buenas costumbres, debiendo en este caso adoptar las medidas disciplinarias y administrativas que se estimen atingentes, debiendo tener presente los principios del debido proceso en su accionar, conforme a lo establecido en el DNL - 911; en especial, en su artículo 35.
- 3) Si, producto de la cuenta recibida de parte del afectado se estimare necesario, para esclarecer fehacientemente los hechos desde el punto de vista institucional, establecer las responsabilidades asociadas y dar cumplimiento a los principios del debido proceso –entre otros, la bilateralidad de la audiencia (atender a las partes involucradas)– podrá la autoridad o mando correspondiente decretar, en el más breve plazo posible, una Investigación Sumaria Administrativa (ISA), la que debe formalizarse dando cumplimiento integral a lo dispuesto reglamentariamente al efecto en el DNL - 910 “Reglamento de Investigaciones Sumarias Administrativas de las FAs”, debiendo tener presente también los principios de celeridad procesal y servicio con que deben actuar los órganos de la administración del Estado.

Lo anterior, no procederá cuando exista una sentencia judicial al respecto, ya que la ISA, en dicho caso, por su extemporaneidad, resultaría inoficiosa para los efectos indicados en el subpárrafo precedente.

No obstante, la norma general respecto a ello es que cada situación es diferente a otra y obedece a realidades particulares que deben ser abordadas en forma independiente, de forma tal que los respectivos mandos puedan resolver a base de los antecedentes específicos disponibles, con la asesoría jurídica correspondiente existente en su nivel o en el de su escalón superior.

- 4) Si de lo obrado anteriormente se determinare claramente que se ha cometido falta, la autoridad aplicará las sanciones disciplinarias que sean procedentes, con el mérito de los antecedentes tenidos a la vista; ello, sin perjuicio de lo que pudiere resolver el tribunal que conociere de los hechos.

Sin embargo, conforme lo previene la misma ley, es necesario advertir que si el proceso judicial, mediante una sentencia estableciera que la demanda carece de todo fundamento, el tribunal podrá aplicar al recurrente una multa de dos a veinte unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal, sin perjuicio de lo cual y atendidas las circunstancias,

se evaluará la procedencia de medidas disciplinarias por tal acción, si fuere procedente.

- 5) Si, producto de la denuncia materializada ante un tribunal, éste requiriera información a la persona que se le atribuye el acto discriminatorio o a quien estime conveniente, ella se deberá evacuar, informando al superior directo y por conducto regular al mando correspondiente, sin que ello implique interferencia ni retraso alguno en la respuesta al requerimiento.
- 6) Si se acogiera finalmente la denuncia por parte del tribunal competente y se emitiera respecto del denunciado una condena, ello no lo exime ni cubre la responsabilidad que le corresponde por haber faltado a sus deberes militares; lo anterior, conforme lo disponen los artículos 7, 9, 18, 22 y 76 N° 40 del DNL - 911.
- 7) Finalmente, la autoridad militar, en caso que el tribunal resolviera favorablemente para el denunciante, deberá dictar los actos administrativos pertinentes, según sentencia judicial. Lo anterior, a fin de dejar sin efecto el acto discriminatorio, dándose cumplimiento al procedimiento administrativo institucional y/u otro mecanismo que se disponga para resarcir el hecho.

3. Misiones específicas:

a. EMGE - DPE:

- 1) Incluir, en las diferentes comisiones itinerantes que se ejecuten en las diferentes UACs durante el presente año, una charla expositiva respecto a la temática "No Discriminación Arbitraria, Inclusión y Respeto a la Diversidad en la Institución", considerando que ello se realice a la mayor cantidad de personal posible; con énfasis, en los asesores de la función "Personal" de los diferentes niveles de mando (E -1 y S -1).
Lo anterior, con las orientaciones y énfasis necesarios para el mejor cometido institucional en relación a estas materias.
- 2) Definir, elaborar y proponer si es del caso, en coordinación con los estamentos institucionales pertinentes, el documento directivo y/o ejecutivo más adecuado para difundir normativa institucional clara, precisa y orientada al fortalecimiento y respeto de la inclusión, diversidad y de los principios de igualdad de trato y oportunidades, de forma tal de prevenir eventuales situaciones de discriminación arbitraria y/o de transgresiones a la normativa legal vigente.
Plazo: **30DIC2015**.
- 3) Programar y coordinar lo necesario para materializar a partir del primer trimestre del año 2016, a nivel de las diferentes UACs, actividades anuales itinerantes de difusión de la citada normativa para enfatizar en

terreno, sus aspectos más relevantes y precisar los aspectos procedimentales que se deriven de él.

- 4) Generar las instancias necesarias para reactivar la tramitación del proyecto del nuevo "Reglamento de Disciplina para las FAs" que fue remitido en NOV2010 al Sr. Ministro de Defensa Nacional de la época, de forma tal de definir las modificaciones y/o readecuaciones que deberían efectuársele para actualizar y alinear sus contenidos con la normativa legal vigente respecto a la no discriminación en ninguna de sus formas, entre otros que así lo ameriten. Plazo: **30DIC2015**.

b. CGP

Generar, en coordinación con la DPE, las instancias interinstitucionales necesarias, para reactivar la tramitación del proyecto del nuevo "Reglamento de Disciplina para las FAs" que fue trabajado y remitido en NOV2010 al Sr. Ministro de Defensa Nacional de la época, de forma tal de consensuar las modificaciones y/o readecuaciones que deberían efectuársele para actualizar y alinear sus contenidos con la normativa legal vigente respecto a la no discriminación en ninguna de sus formas, entre otros que así lo ameriten.

c. CEDOC

Disponer y arbitrar lo pertinente para que, sin perjuicio de las medidas ya adoptadas en relación a la temática "No Discriminación Arbitraria, Inclusión y Respeto a la Diversidad en la Institución" y al enfoque de género que debe aplicarse en todas las actividades docentes que así lo ameriten, ésta se refuerce mediante charlas y/o conferencias específicas.

De ser necesario, para el cumplimiento de lo anterior solicitará la colaboración del EMGE - DPE.

4. La presente Orden de Comando debe ser dada a conocer y comentada personalmente por los respectivos Comandantes, a todo el personal de su dependencia.

Saluda a US. (UD.),

HUMBERTO OVIEDO ARRIAGADA
General de Ejército
Comandante en Jefe

DISTRIBUCIÓN:

- 1 - 104. PLAN EJÉRCITO A-1.
105. BOLOF.
106. JEMGE. AGE. SOC.
107. CJE SGE DAG ✓
108. CJE SGE DAI f (Arch.)
108 Ejs. 6 Hjs.