# PROTOCOLO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL, BOMBERIL Y OTROS ABUSOS.

Cuerpo de Bomberos de Rancagua

La protección de las personas, es un deber prioritario para nuestra Institución. El respeto por todos(as) debe ser siempre un sello que nos caracterice.



# PROTOCOLO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL, BOMBERIL Y OTROS ABUSOS.

#### I. ALCANCE

Todos los integrantes del Cuerpo de Bomberos de Rancagua, tanto Bomberos como Personal o trabajadores de la Institución.

#### II. GENERALIDADES

El presente protocolo tiene por objeto preservar y garantizar el normal desenvolvimiento de la convivencia interna de los integrantes de la Institución en el marco de mutua consideración y respeto en todas las actividades del quehacer Bomberil de la Corporación Cuerpo de Bomberos de Rancagua

#### III. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Ante situaciones de acoso y/o abuso sexual este protocolo se enmarcará siempre bajo los siguientes principios orientadores:

Reserva y protección a la víctima: Se debe 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, garantizando la confidencialidad tanto en su relación con las partes como en el procedimiento.

**Tramitación expedita:** Se debe actuar 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.

**Colaboración:** Durante el procedimiento, todo integrante de la Institución 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.

**Protección y asistencia a las víctimas:** Las personas que presenten una denuncia por acoso y/o abuso tienen derecho a ser protegidas, escuchadas y atendidas en sus necesidades emocionales y de salud física y psíquica derivadas de los hechos denunciados. Facilitando dicha ayuda, por parte de la Institución.



**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.

**Debido proceso:** El procedimiento debe ser racional y justo, cautelando los derechos de los involucrados y garantizando que todas las partes serán escuchadas.

## IV. DEFINICIONES

**Acoso sexual:** Se entiende por acoso sexual el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de connotación sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su integridad o su situación personal o Bomberil.

**Abuso sexual:** Por su parte es la realización de una acción sexual tal como: besos, tocaciones, simulación del acto sexual, exhibir o registrar material pornográfico Cualquier acto de significación sexual y de relevancia realizado mediante contacto corporal con la víctima, o que haya afectado los genitales, el ano o la boca de la víctima, aun cuando no hubiese contacto corporal con ella.

Otras formas de abuso o acoso: Conductas que constituyen agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por un Bombero, Oficial General o de Compañía o por uno o más Bomberos, en contra de otro u otros integrantes de la Institución por cualquier medio, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación personal o Bomberil al interior de los cuarteles o en alguna dependencia de la Institución y con ocasión de actividades bomberiles. El acoso, que también puede ser de carácter psicológico, hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios Bomberos, realizadas por uno o más Bomberos u Oficiales Generales o de Compañía.

#### V. DE LA DENUNCIA

Toda persona quien integre la institución que sufra de hechos definidos como acosos descritos por este protocolo, tiene derecho a denunciarlos ante la justicia ordinaria y ante la Institución. En este último caso, la denuncia deberá, en lo posible, identificar a involucrados, fechas, lugares, testigos y prueba. Esta última podrá ser entregada personalmente y/o vía electrónica a la dirección de correo electrónico institucional del Vicesuperintendente, la que se mantendrá en reserva a terceros no involucrados. En el evento que el denunciado fuere el Vicesuperintendente, los antecedentes podrán ser elevados al Superintendente, para que dé curso a la investigación en los términos señalados.



Del mismo modo, todo Voluntario que tome conocimiento de la ocurrencia de los hechos antes descritos, que afecten a un tercero, deberá del mismo modo informar de su ocurrencia por los canales antes ya señalados. En estos casos, corresponderá al Vicesuperintendente contactar a la presunta víctima de los hechos informados, a efectos de confirmar la información proporcionada y ofrecerle la posibilidad de formular una denuncia.

En el caso de que alguna de las conductas antes descritas afecte a un Brigadier o abanderado de la Institución, será obligación de todo Oficial o Bombero, informar de su ocurrencia al Vicesuperintendente, quién deberá informar al apoderado del afectado, dar curso a la investigación y brindar la información necesaria en el evento de que se interpongan las acciones legales que correspondan.

Si la víctima o agresor de acoso sexual es un trabajador/a de la Institución, se debe hacer llegar su reclamo por escrito al Superintendente o a la respectiva Inspección del Trabajo. "El empleador puede optar entre hacer directamente una investigación sumaria interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tiene 30 días para efectuar la investigación. La investigación sumaria interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo. Si la denuncia es hecha por el afectado - hombre o mujer - o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta efectuará una investigación en los mismos términos descritos anteriormente. Finalizada la investigación la Inspección del Trabajo le comunica los resultados al empleador y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas".

El denunciante deberá detallar los hechos que son materia de la misma, en lo posible indicando lugar, fecha y hora, y el nombre del presunto acosador y demás hechos que considere pertinente o clarificadores de la situación, debiendo agregar finalmente su individualización: nombre completo, Compañía a la que pertenece, fecha y firma.

#### VI. DE LA INVESTIGACIÓN

Recibida la denuncia, el vicesuperintendente deberá disponer el inicio de una investigación respecto de los hechos denunciados en un plazo no mayor a 72 horas.

Desde la fecha de la denuncia y hasta la conclusión del procedimiento de investigación y disciplinario que se siga contra el denunciado, se tomarán medidas para el adecuado acompañamiento de la presunta víctima, la que estará liberada de toda obligación de asistencia durante este período. Esta medida podrá prolongarse por el tiempo que sea necesario hasta la plena reinserción de la presunta víctima al servicio.



El presunto ofensor y presunta (s) víctima (s) se encontrarán suspendidos provisoriamente del servicio mientras dure la investigación.

El vicesuperintendente designará a un Investigador para que dé inicio a la investigación. La investigación se iniciará tomando declaración a la parte denunciante, la que podrá aportar los testigos y demás antecedentes o pruebas que sustenten sus dichos. En la oportunidad que determine el Investigador, se le tomará declaración al denunciado, ofreciéndole la oportunidad de aportar los testigos y demás antecedentes o pruebas que acrediten sus dichos.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el Investigador, de las declaraciones efectuadas por las partes involucradas, de los testigos y las pruebas que éstos pudieran aportar.

Con el objeto de proteger a las partes, tanto el Investigador, como las partes y todo aquel que tome conocimiento de la investigación, deberán mantener estricta reserva respecto de todos los antecedentes que involucre la Investigación que lleva a cabo. La infracción a este deber de reserva será considerada una falta grave a la disciplina.

El Investigador deberá garantizar que ambas partes sean oídas y que tengan la oportunidad de fundamentar sus dichos. Con todo, la negativa del denunciado a declarar o a ser notificado, no entorpecerá el curso de la investigación, dejándose constancia escrita del hecho.

En caso de que el presunto ofensor se niegue a prestar declaraciones, el investigador deberá comunicar los hechos de manera inmediata al Vicesuperintendente, para derivar la denuncia y los antecedentes recabados al Consejo Superior de Disciplina.

En caso de que el presunto ofensor renuncie a la Institución, se consignara en su hoja de servicio el hecho de haber presentado su renuncia cuando se llevaba en su contra una investigación por acoso o abuso.

Ante estas dos últimas instancias de los párrafos precedentes, será el superintendente quien entregará los antecedentes a la justicia ordinaria, de común acuerdo con la víctima.

Para los efectos previstos en este párrafo, el Consejo de Oficiales Generales en su primera Sesión del año, elaborará y mantendrá vigente una nómina de Voluntarios Investigadores, quienes deberán contar con los conocimientos, competencias y habilidades necesarias para cumplir diligentemente con su cometido.



#### VII. PLAZOS DE INVESTIGACION

El Investigador tiene un plazo máximo de 5 días corridos para concluir la etapa de recolección de información, y para emitir un informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso o abuso, el que podrá ser prorrogado por el Vicesuperintendente hasta por 5 días corridos adicionales, por motivos fundados.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados y las conclusiones a que llegó el Investigador.

# VIII. CONCLUSIÓN O RESOLUCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

El Vicesuperintendente deberá, una vez finalizada la investigación interna, informar al Superintendente para que en el caso de concluir que los hechos son constitutivos de delito, ya sea abuso sexual o violación, interponga en nombre de Cuerpo de Bomberos de Rancagua una denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la PDI.

El Consejo Superior de Disciplina juzgará en su mérito el actuar del denunciado/a, aplicando exclusivamente las sanciones establecidas en los Estatutos y Reglamento de Disciplina.

Por ningún motivo el conocimiento y resolución del proceso de investigación cometido por un integrante de la institución podrán llevarse a las reuniones del Directorio General o las Compañías. Por lo anterior, la carpeta investigativa será secreta, salvo para el denunciante y el denunciado además del investigador, asimismo no será reservada para formar expediente ante el Consejo Superior de Disciplina, ante este organismo las audiencias serán privadas, pudiendo asistir solo los intervinientes.

La víctima no tendrá obligación de concurrir a esta instancia disciplinaria, bastando la asistencia del Investigador quién actuará como relator con el fin de evitar la revictimización de la parte denunciante, sin perjuicio de lo anterior, si él o la denunciante desea asistir podrá hacerlo lo que no obstará a la asistencia del Investigador.



## IX. DEL APOYO Y SEGUIMIENTO A LA VICTIMA

Corresponderá al Superintendente de la Institución facilitar los medios necesarios para la protección permanente de la víctima y podrá para dicho fin solicitar colaboración para generar instancias de apoyo, ya sean públicas o privadas de asesoría médica y psicológica. (Ejemplos: Oficinas del Servicio Nacional de la Mujer a nivel regional; Centros de la Mujer a nivel comunal, COSAM, entre otros).

Las medidas de protección a la víctima o testigos se aplicarán durante todo el desarrollo del proceso y, muy especialmente, cuando éste esté resuelto.

Cuerpo de Bomberos de Rancagua.

Superintendencia

Protocolo aprobado por Consejo de Oficiales Generales de fecha 22 de agosto 2022 Aprobado por el H.D. General del Cuerpo de fecha 25 de agosto 2022.

Incorpórese a contar de la fecha de aprobación por el Honorable Directorio General, quedando para toma de conocimiento de la totalidad de los integrantes de la Institución (Bomberos y personal Rentado), estudio y aplicación inmediata.

Instrúyase a los Oficiales Generales y sus ayudantes, Oficiales de Compañía, Instructores de Brigadas Juveniles, Consejo Superior de Disciplina y demás órganos del Cuerpo para su aplicación.

Rancagua, agosto de 2022.