



CUERPO DE BOMBEROS DE SAN BERNARDO

“PROTOCOLO DE ACCIÓN Y PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO Y ABUSO SEXUAL”

Septiembre 2020

INDICE

1. INTRODUCCION	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
3. PRINCIPIOS ORIENTADORES.....	4
4. DEFINICIONES.....	4
5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO Y ABUSO SEXUAL.....	7
6. PROCESO DE ATENCIÓN O DENUNCIA.....	8
7. DENUNCIA DE ACTOS DE ACOSO O ABUSO INFANTO JUVENIL	10
8. RECOMENDACIONES GENERALES PARA EVITAR LA VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA EN CASOS INFANTO JUVENIL.....	10
9. DISPOSICIONES PARA INSTRUCTORES DE BRIGADAS JUVENILES, INSTRUCTORES, OFICIALES Y PERSONAL QUE EFECTUE LABORES CON MENORES.	10

1. INTRODUCCION

El Cuerpo de Bomberos de San Bernardo (en adelante, “CBSB”) es una corporación sin fines de lucro cuyo objeto es proteger las vidas y propiedades en incendios, accidentes o catástrofes que afecten a la comunidad, y presta servicios en las comunas de San Bernardo, El Bosque y Calera de Tango.

Para el correcto desarrollo de sus funciones, el CBSB se integra de un total de 8 compañías y mas la décima compañía en formación. Asimismo, las distintas compañías mantienen –para efectos de la formación de menores que deseen entrenarse para ser futuros voluntarios– sus respectivas brigadas juveniles, en las cuales participan menores desde los 8 a los 17 años de edad; por lo que, en suma la institución posee más de 600 integrantes.

De acuerdo a lo anterior, en el quehacer del CBSB participan activamente hombres, mujeres, adolescentes, niños y niñas en las diversas actividades y servicios que desarrolla la institución, en las cuales es de la mayor relevancia contar con estándares y protocolos de seguridad y respeto en el desarrollo de sus actividades, resguardando, practicando y promoviendo el derecho de todas las personas a un trato digno y respetuoso.

En función de estos principios y con el fin de evitar la vulneración de la dignidad de las personas, el CBSB ha dispuesto el presente protocolo para todos sus integrantes, tanto a sus colaboradores rentados como los voluntarios, voluntarias, postulantes y brigadieres que forman parte de la institución.

Considerando la escasa regulación normativa del acoso sexual en nuestro país, se hace necesario que las instituciones elaboren procedimientos claros para la prevención y sanción del acoso sexual al interior de las mismas, teniendo para ello en consideración todo el conjunto de mandatos, acuerdos internacionales y normas legales que promueven y protegen el cumplimiento de los derechos relativos al respeto y protección de la dignidad de todas las personas y el entorno en que se desenvuelven.

El presente Protocolo contiene un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir y abordar el acoso y abuso sexual, actos constitutivos de violencia y vulneración graves de los derechos y dignidad de las personas al interior del CBSB.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El “**Protocolo de Acción y Prevención Frente al Acoso y Abuso Sexual**” (en adelante, el “Protocolo”) es aplicable a las actuaciones que desarrollen las personas que tengan miembros del CBSB, bajo cualquier título, sea como oficial, voluntario honorario, activo, postulante, brigadier o colaborador rentado de la institución y, en general, a cualquier persona o usuario que forme parte o que esté dentro de los cuarteles que conforman la institución.

En términos generales, el ámbito de aplicación incluirá, sin que ello sea una enumeración taxativa a:

- a) Oficiales que integran la administración del Cuerpo de Bomberos, incluyendo a los señores miembros del Honorable Directorio General y los Inspectores de los diversos departamentos;
- b) Colaboradores rentados de la institución, incluyendo operadores de la central de alarma y comunicaciones, secretarías y cuarteleros;
- c) Oficiales que integran la administración de las diversas Compañías;
- d) Voluntarios Honorarios y voluntarios Activos que conforman el CBSB;
- e) Postulantes
- f) Brigadieres de las diversas Brigadas Juveniles y sus respectivos instructores; y,
- g) En general, cualquier persona que con consentimiento informado preste servicio o este ocupando los espacios físicos de la organización.

3. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Ante situaciones de acoso y/o abuso sexual este protocolo 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, garantizando la confidencialidad tanto en su relación con las partes como en el procedimiento.
- b) **Tramitación expedita:** El procedimiento debe impulsarse 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 integrante del CBSB 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 que corresponda.
- d) **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, CBSB podrá requerir la colaboración de instituciones públicas o privadas en caso de no poder otorgarlos directamente.
- 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 garantizando que todas las partes serán escuchadas

4. DEFINICIONES

A continuación, se presentan las definiciones relevantes para efectos del presente protocolo:

- a) **Acoso sexual:** cualquier manifestación o acto indeseado de naturaleza o connotación sexual, que afecta la dignidad del individuo receptor de esta, alterando su estado emocional de forma negativa. Puede incluir conductas físicas, verbales o no verbales con contenidos considerados inapropiados, ofensivos o amenazantes, inclusive si son dirigidos en tono de broma. Estas manifestaciones o actos no son bienvenidos y pueden darse de forma puntual o continua en el tiempo haciendo sentir incomodo y vulnerable a la(s) persona(s) receptoras.

El acoso sexual se caracteriza por: **(i)** tratarse de una vulneración de derechos y violación a la dignidad de las personas; **(ii)** se produce sin la aprobación del receptor; **(iii)** puede ser en forma presencial o no presencial; **(iv)** puede ser de manera reiterativa en el tiempo o como un hecho puntual de alto impacto emocional para el receptor; **(v)** el receptor del acto de abuso sexual puede ser una persona menor o mayor de edad; **(vi)** se manifiesta como una expresión de violencia de género y/o abuso de poder; y, **(vii)** puede darse dentro de relaciones jerárquicas, entre pares, parejas, personas de distinto o mismo sexo, entre extraños o conocidos.

Se entenderán como prácticas constitutivas de acoso sexual (no taxativo):

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual;
- Sonidos relativos a actividades sexual, suspiros, silbidos;
- Gestos de carácter sexual;
- Comentarios palabras o chistes sexuales humillantes, hostiles u ofensivos (referencias al cuerpo y sus funciones con el fin de avergonzar);
- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la “víctima” en domicilio o dependencias en solitario (oficina, guardia, etc.);
- Propositiones sexuales;
- Promesas y ofrecimientos de beneficios (dinero, regalos, asignación de equipos, aprobación de curso, otros) a cambio de favores sexuales;
- Amenaza de prejuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (pérdida de trabajo, perdidas de beneficios, exclusión de guardias, cursos o comisiones, etc.) ;
- Concesiones de ventajas laborales o institucionales, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales;
- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, manos u otra zona del cuerpo);
- Acercamiento, arrinconamiento, persecuciones;
- Tocaciones sexuales contra la voluntad del receptor;
- Envío de mails o mensajes con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes, imágenes o fotografías con contenido sexual;
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con comentarios sexuales;
- Amenazas o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones consideradas incómodas;
- Obligación a ver pornografía o presenciar exhibicionismo;

- Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, ano o boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal por parte del agresor); y,
- Intento forzado de mantener relaciones sexuales.

b) Abuso sexual Infanto-juvenil: el acceso al cuerpo de otro individuo sin su consentimiento y sin violencia física. Este acceso se da mediante actos de tocamientos, roces o acercamiento simulados o directos que provocan excitación al individuo abusador. Se realiza a través del engaño o manipulación y aprovechando relaciones de asimetría de poder o diferencia jerárquica. La víctima, puede no darse cuenta (de forma inmediata) por lo que no manifiesta un malestar o agravio en el momento de ocurrir. Estos actos abusivos, por lo general en personas menores de edad son reiterativos en el tiempo o bien se pueden dar de forma puntual por una sola vez, sin perjuicio de ser aplicable a personas mayores de edad.

El abuso sexual infanto-juvenil se caracteriza por: **(i)** ser una forma grave de maltrato infantil; **(ii)** se da en una relación de desigualdad o asimetría de poder entre la víctima y el agresor; **(iii)** la asimetría puede ser por madurez, edad, rango, jerarquía, etc.; **(iv)** se utiliza a la víctima como objeto sexual; **(v)** se impone una actividad sexualizada al niño, niña o adolescente; **(vi)** el agresor obtiene una gratificación basada en el poder; **(vii)** se puede ejercer el chantaje, la amenaza, la intimidación u otra forma de presión; **(viii)** se puede utilizar el engaño, la confianza, el afecto o cualquier otra forma de manipulación psicológica; **(ix)** se puede dar entre personas con lazos familiares o sanguíneos, personas conocidas o cercanas y entre desconocidos, pudiendo o no prolongarse en el tiempo; **(x)** puede ser cometido por una persona menor de 18 años, cuando está en una posición de poder o control sobre la víctima **(xi)** vulnera el derecho de consentimiento de la víctima, ya sea por su edad, algún tipo de discapacidad, o por no estar en condiciones de autorizar esa actividad de connotación sexual. Por lo que siempre es constitutivo de delito; y, **(xii)** conservando los rangos de compromiso y daño psicológico a corto y largo plazo, las características mencionadas anteriormente son aplicables a personas mayores de edad.

Se entenderán como prácticas constitutivas de acoso sexual (no taxativo):

- Tocación de genitales u otras zonas del cuerpo de la víctima por parte del abusador/a.
- Incitación por parte del abusador/a la tocación de sus propios genitales.
- Penetración vaginal o anal o intento de ella, ya sea con sus propios genitales o con otras partes del cuerpo (v.gr. dedos), o con objetos (v.gr. palo), por parte del abusador/a.
- Exposición de material pornográfico a la víctimas (v.gr. revistas, películas, fotos).
- Obligar a la víctima a observar o participar en actos sexuales u observar exhibicionismo.
- Contacto buco genital entre el abusador/a y la víctima menor de edad.
- Utilización de la víctima en la elaboración de material pornográfico (v.gr. fotos, películas, redes sociales).
- Promoción o facilitación de la explotación sexual comercial infantil.
- Obtención de servicios sexuales de parte de una víctima menor de edad a cambio de dinero u otras prestaciones (estupro).

Todas estas practicas, donde la víctima sea una persona menor de edad, son constituyas de delito.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO Y ABUSO SEXUAL

El CBSB impulsará intervenciones preventivas con contenido educativo e informativo con el propósito de formar, sensibilizar y detectar posibles conductas ofensivas, inapropiadas y de connotación sexual. Con ese objetivo se realizarán las siguientes acciones:

- a)** Realizar obligatoriamente una inducción en los contenidos de este protocolo a quienes vayan a formar parte del CBSB.
- b)** Realizar, a lo menos un taller anual para los miembros del CBSB desarrollado por profesional ad-hoc al tema de acoso y abuso sexual y sus consecuencias (Ej. psicólogo).
- c)** Fomentar y practicar el buen trato, respetando los derechos y dignidad de todas las personas que integran el CBSB.
- d)** Hacer conciencia de la importancia y relevancia del trato respetuoso del espacio corporal, regulando y asumiendo las distancias apropiadas entre las personas que interactúan en alguna practica o actividades propias del quehacer bomberil.
- e)** Mantener abiertos los canales de recepción de quejas, reportes y/o denuncias de conductas o manifestaciones consideradas ofensivas o que amenacen la integridad y tranquilidad del receptor.
- f)** Ofrecer a quien lo solicite una atención de escucha afectiva y oportuna frente a quejas, reportes o denuncias de posibles manifestaciones impropias y de connotación sexual ocurridas en dependencias o actividades que involucren a integrantes del CBSB.
- g)** Garantizar, una pronta comunicación y coordinación entre los diferentes niveles institucionales que intervendrán para dar respuesta a la queja, reporte o denuncia por acoso o abuso sexual, comprendiendo las peculiaridades del caso y su pronta resolución.
- h)** Mantener este protocolo en constante evaluación y revisión como un instrumento dinámico que dé cuenta de las necesidades y requerimiento temporales que surjan desde la institución.

6. PROCESO DE ATENCIÓN O DENUNCIA

Esperando que el establecimiento de medidas restrictivas y acciones preventivas se debería llegar a reducir las conductas y manifestaciones consideradas impropias, este Protocolo proporciona una guía para la asistencia a quien pudiera requerirlo.

6.1. RECEPCIÓN: La denuncia o solicitud de atención frente a un evento de acoso o abuso sexual la pueden realizar:

- Él o la afectada(o)
- Una tercera persona que sea testigo del hecho.
- La persona de confianza del afectado(a) (instructor(a), compañero(a), amigo(a) u otro(a) que actuaran como voceros preliminares del caso.

La presentación de 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 Oficial General la se mantendrá en reserva a terceros no involucrados.

6.2.CANALES DE RECEPCIÓN: La solicitud de atención o denuncia se puede realizar de forma

- **Personal:** con algún integrante del equipo encargado de recibir la información del caso.
- **Por escrito:** en una nota donde se describen y declaran los hechos.
- **Correo electrónico:** al correo electrónico del Sr. Superintendente con copia al correo electrónico del Sr. Secretario General de la Institución (en adelante, los “Receptores”). Las direcciones de correo electrónico señaladas serán publicadas durante el mes de enero de cada año, junto con el presente protocolo.

Recibida la denuncia, los Receptores deberán designar una comisión de dos Directores para investiguen los hechos de conformidad al presente protocolo quienes no podrán ser voluntarios de la compañía de la que forma parte el o los denunciantes y el o los denunciados (en lo sucesivo, los “Investigadores”). La designación se hará a más tardar dentro del plazo de 5 días corridos desde la recepción de la denuncia.

6.3.COMISIÓN INVESTIGADORA Y REUNIÓN PRELIMINAR: Realizada la designación, los Investigadores procederán con una reunión a fin de contener a la persona afectada y, en un ambiente seguro de confianza y confidencial, conversar con la persona afectada quien puede venir acompañado(a) por alguien de su confianza, de manera que en esta reunión pueda compartir los eventos que se denuncian, aquella instancia deberá tener lugar en un máximo de 5 días corridos desde la recepción de la denuncia.

6.4.INICIO SUMARIO: Una vez realizada la reunión señalada precedentemente, los Investigadores iniciarán un proceso sumario debiendo investigar los hechos en un plazo máximo de 30 días corridos, dentro del cual podrán solicitar al Sr. Superintendente la adopción de las medidas de protección al denunciante que estimen pertinentes, tales como la separación de los espacios físicos de los

involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados.

6.5. REGLAS APLICABLES AL PROCESO SUMARIO: Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por los Investigadores, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento por los Investigadores e involucrados.

Los Investigadores deberán elaborar y entregar al Sr. Superintendente un informe que contendrá: **(i)** la identificación de las partes involucradas; **(ii)** la relación de los hechos que habrían sido verificados; **(iii)** los medios de prueba que se tuvieron a la vista para ello; **(iv)** conclusiones a las que llegaron los Investigadores; y, **(v)** la sugerencia de remitir los antecedentes a los organismos disciplinarios del CBSB para aplicar sanciones de existir conductas que impliquen una falta reglamentaria.

Recibido el informe por el Sr. Superintendente y dentro de los 3 días hábiles siguientes, deberá, en el caso de los Oficiales, voluntarios, postulantes o brigadieres, pasar los antecedentes al Consejo Superior de Disciplina para que adopte las medidas disciplinarias que estime conveniente de acuerdo a la clasificación de los hechos que formule, el Consejo Superior de Disciplina deberá ponderar los antecedentes reunidos en la investigación al momento de conocer la falta, considerando siempre la adopción de medidas de reserva, protección y confidencialidad para resguardar a la víctima aplicando el presente protocolo en lo que sea compatible con los

En el caso en que se trate de Personal Rentado, deberá adoptar las medidas que estime pertinentes de acuerdo a las Normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o el estatuto laboral aplicable, incluyendo la reasignación del trabajador a otras funciones, instalaciones o incluso su desvinculación de la institución, todo ello según la gravedad de la conducta que se verifique.

6.6. NOTIFICACIÓN Y CIERRE: En el caso de los voluntarios Oficiales, voluntarios, postulantes o brigadieres, el proceso disciplinario continuará de acuerdo al Reglamento para los organismos disciplinarios. En el caso del personal rentado, se deberá notificar personalmente de la situación al afectado y de las medidas dispuestas, a más tardar dentro de los 3 días referidos en el numeral 6.5 anterior.

En todo proceso seguido conforme al presente Protocolo, al termino de la investigación el Sr. Superintendente procederá a citar al denunciante una vez concluido el proceso investigativo, para informarle los resultados en términos generales, para que efectos que el denunciante este informado del resultado de su denuncia. No se entregará copia del sumario y tampoco se dará a conocer quienes o que declararon por ser reservado. Sólo se comunicará si se acreditó o no la existencia de la conducta denunciada, y las decisiones adoptadas al respecto.

7. DENUNCIA DE ACTOS DE ACOSO O ABUSO INFANTO JUVENIL

En cualquier caso, si alguno de los afectados, como víctima o victimario, fuere menor de edad, el Sr. Superintendente notificará de los hechos inmediatamente a las autoridades policiales competentes, así como también a los apoderados responsables de los menores involucrados, dentro del plazo de 48 horas hábiles desde que tomase conocimiento de la denuncia.

8. RECOMENDACIONES GENERALES PARA EVITAR LA VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA EN CASOS INFANTO JUVENIL

Cuando una niña, niño o joven menor de 18 años, denuncie y/o deleve un hecho del cual haya sido víctima, se recomienda a las autoridades del CBSB y en especial los Receptores, seguir las siguientes orientaciones:

- a) Siempre créale al niño, niña o adolescente;
- b) No intente obtener más información respecto de los hechos;
- c) No investigue más allá de la recepción de la denuncia. El proceso investigativo corresponde al Ministerio Público;
- d) Sepárelo del presunto agresor, adoptando medidas de protección y reserva;
- e) Actúe de forma inmediata;
- f) Acoger la denuncia con una actitud de respeto, escucha y con el tiempo necesario;
- g) Considere primordial, durante el proceso, el interés superior de la persona afectada;
- h) Custodie toda información sobre la situación por la cual se activó el protocolo a fin de asegurar la privacidad y la seguridad del denunciante;
- i) Toda información relacionada debe ser de acceso restringido y confidencial;
- j) Transcriba el relato recibido textualmente y con el mayor detalle posible;
- k) Nunca emita opiniones personales, juicios de valor o cuestione la situación de violencia;
- l) Nunca confronte a la persona afectada con el agresor o la agresora;
- m) No se refiera al menor afectado como “víctima”;
- n) No culpabilice, niegue o minimice la violencia o el abuso o estigmatizar;
- o) No cuestione el relato de la persona;
- p) Exprese que ha hecho lo correcto en develar lo que ocurre; y,
- q) Evite que la persona afectada divulgue el relato a personas que no van a poder ayudarlo o a varias personas.

9. DISPOSICIONES PARA INSTRUCTORES DE BRIGADAS JUVENILES, INSTRUCTORES, OFICIALES Y PERSONAL QUE EFECTUE LABORES CON MENORES

El CBSB, se ocupará a través del Departamento de Brigadas Juveniles de obtener los certificados de inhabilidades para trabajar con menores de edad, a través del Registro Civil e Identificación de todos los Instructores de Brigadas, Miembros del Departamento de Brigadas Juveniles, Oficiales de Comandancia y

Compañía, y la totalidad del personal rentado del Cuerpo. Dichos certificados deberán ser archivados por el Departamento de Brigadas Juveniles, el cual los actualizará en enero y julio de cada año.

En caso de alta de algun Instructor de Brigada durante el año, será obligación del Departamento de Brigadas Juveniles, el obtener el correspondiente certificado apenas tome conocimiento de la Orden del Día de nombramiento de dicho instructor.

Los Capitanes de Compañía, al momento de designar a un Bomberos o Bombera como Instructor de la Brigada Juvenil previo a dictar la correspondiente Orden del Día, deberán obtener el certificado de inhabilidades para trabajar con menores de edad como requisito para el nombramiento. Lo mismo, respecto de la autorización de algun bombero para desempeñarse como monitor, instructor, facilitador o efectuar alguna labor con la brigada juvenil.

Del mismo modo, ninguna Brigada Juvenil podrá funcionar o realizar actividades con un número inferior a dos instructores de brigada en todo momento que se esté trabajando con menores. Estando prohibida la realización de actividades en las cuales un menor este sólo con un adulto en una dependencia cerrada, en caso de requerirse alguna evaluación o entrevista siempre deberán existir dos instructores o ser en un recinto abierto.

Será responsabilidad del Departamento de Brigadas Juveniles, el ejecutar las siguientes acciones en forma anual, remitiendo informe de su cumplimiento al Comandante a cargo del área:

- a) Efectuar una charla sobre el presente Protocolo a la totalidad de los Instructores de Brigadas Juveniles, la cual deberá efectuarse en el primer trimestre del año, previo al comienzo de las actividades de las Brigadas Juveniles;
- b) Efectuar visitas a las Brigadas Juveniles en sus días de funcionamiento para chequear se cumplan las indicaciones sobre su funcionamiento; y,
- c) Mantener el listado actualizado de Instructores de Brigada nombrados por las correspondientes ordenes del día de las Compañías, con archivo de dichas ordenes y copias de los certificados de inhabilidades para trabajar con menores de edad.