

PROTOCOLO DE ACOSO, ABUSO Y DISCRIMINACION CUERPO DE BOMBEROS DE ÑUÑO A

■ SESION ORDINARIA 8 ENERO 2020

EL DIRECTORIO APRUEBA PROTOCOLO DE ACOSO, ABUSO Y DISCRIMINACIÓN DEL CUERPO DE BOMBEROS DE ÑUÑO A.

Protocolo de Acoso, Abuso y Discriminación Cuerpo de Bomberos de Ñuño a

Introducción

El Cuerpo de Bomberos de Ñuño a, al ser una institución jerárquica y disciplinada, que además alberga entre sus filas una diversidad de personas voluntarias, se ha hecho a la entonces necesaria tarea de generar protocolos y procedimientos, los que, basados en el legítimo respeto que debe existir entre sus integrantes, vayan direccionados en encausar las relaciones interpersonales de sus miembros, sobre todo aquellas que dicen relación con las situaciones que se puedan generar por temas de acoso, abuso y discriminación, conductas todas ellas, que denigran a las personas y no se condicen con el espíritu que ha regido a nuestra institución a lo largo de su historia.

Ante lo expuesto, el Cuerpo de Bomberos de Ñuño a (o CBÑ), ha generado este documento, que busca establecer criterios y procedimientos, así como dar garantía de derechos y trato igualitario entre Voluntarios, Aspirantes, Brigadieres y Personal Rentado de la Institución, además de establecer los mecanismos para enfrentar eventuales situaciones de Acoso, Abuso y/o Discriminación que pudiesen generarse en Actos de Servicio, en la vida cotidiana de Cuartel o en cualquier otra actividad de la Institución.

Se hace necesario precisar que el Cuerpo de Bomberos de Ñuño a está integrado por personas, por lo que, al referimos al término Voluntarios, Personal Rentado y Brigadieres, es transversal y genérico.

Objetivos

Objetivo general

Prevenir en nuestra institución, cualquier situación de Acoso, Abuso y/o Discriminación mediante la construcción de espacios respetuosos, igualitarios y garantes de los derechos de todos sus integrantes; del mismo modo velar, si así fuese necesario, que tanto el procedimiento como el trato

a los(as) involucrados(as) se realizará con el mayor respeto, dignidad, diligencia y confidencialidad.

Objetivos específicos

- **Prevenir**, mediante campañas de sensibilización y capacitación, con el objeto de evitar la existencia de posibles casos de Acoso, Abuso y/o Discriminación en el Cuerpo de Bomberos de Ñuñoa.
- **Garantizar** una atmósfera de confianza y sensibilidad hacia esta temática, que permita que la persona que sea víctima de Acoso, Abuso y/o Discriminación pueda denunciar el hecho sin temor a sufrir represalias, asegurando el continuo acompañamiento durante el proceso investigativo.
- **Resguardar** el derecho, la integridad y la dignidad de las personas que sirven en el Cuerpo de Bomberos de Ñuñoa, para que puedan cumplir sus funciones en un ambiente libre de Acoso, Abuso y/o Discriminación.
- **Establecer los procedimientos** (proceso formal) para recibir, investigar, derivar y/o acompañar denuncias de Acoso, Abuso y/o Discriminación, con eficiencia, objetividad, celeridad y con la reserva necesaria para proteger al o los involucrado(s).
- **Erradicar** de nuestra Institución cualquier práctica de Acoso, Abuso y/o Discriminación, en cualquiera de sus formas.

□ Principios orientadores

Ante situaciones de Acoso, Abuso y/o Discriminación, en cualquiera de sus formas, este Protocolo se enmarcará siempre bajo los siguientes principios orientadores:

- a. **Reserva y protección al o los involucrado(s):** 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, protección al o los involucrado(s), garantizando la confidencialidad, tanto en su relación con las partes como en el procedimiento.
- b. **Tramitación expedita:** El procedimiento deberá impulsarse con la mayor diligencia, evitando la burocratización en los procesos, de tal manera de asegurar la protección al o los involucrado(s), dar certeza y evitar que la dilación menoscabe los resultados de la investigación.
- c. **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.
- d. **Protección y asistencia a las víctimas:** Las personas que presenten una denuncia por

Acoso, Abuso y/o Discriminación tienen derecho a ser protegidas y escuchadas.

- e) **Imparcialidad y Debido Proceso:** 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, cautelando los derechos de los involucrados y garantizando que todas las partes serán escuchadas.

☐ Definiciones

- a) **Acoso sexual:** cualquier comentario reiterado, conducta o comportamiento de naturaleza sexual que implique hostigamiento, acoso, ya sea verbal, escrito o físico, sin el consentimiento por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su integridad, su dignidad o su situación personal o bomberil.
- b) **Abuso sexual:** cualquier acto de significación sexual mediante contacto corporal con la víctima o que haya afectado alguna parte de su cuerpo, aún sin contacto corporal con ella, y que pueden ser consideradas agresiones directas e inaceptables hacia las personas, sin su consentimiento (violencia, amenazas, relación de autoridad, imposibilidad de consentir, etc.) o con consentimiento viciado por las circunstancias, y que pueden constituir faltas graves o delitos.
- c) **Otras formas de abuso o acoso:** conductas que constituyen agresión u hostigamiento reiterado, por cualquier medio o forma, ejercida por cualquier integrante de la institución, en contra de otro u otros integrantes de la Institución, 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, hechos que podrían presentarse en Actos de Servicio, en la vida cotidiana de Cuartel o en cualquier otra actividad de la Institución.
- d) **Discriminación:** Trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, orientación sexual, ideas políticas, religión, etc.; por lo tanto, será discriminación cualquier situación que niegue o impida el acceso en igualdad a cualquier derecho.

☐ Procedimiento en caso a Acoso, Abuso y/o Discriminación:

Este procedimiento está dirigido a cualquier integrante del Cuerpo de Bomberos de Ñuñoa que se vea afectado(a) por actos y/o situaciones de Acoso, Abuso y/o Discriminación, y estará dividido en las siguientes fases: **denuncia, investigación y resolución.**

Ante una situación de las descritas en el párrafo anterior, se deberá proceder de la siguiente forma:

- a. Informar inmediatamente, por cualquier vía la situación al Director y Capitán de su respectiva Compañía y para aquellos que no cumplan funciones en la Compañías, deberán informar directamente al Superintendente o a quien haga sus veces, quienes solicitarán a su vez la presentación de la denuncia por escrito, identificando, en lo posible al o los involucrados, fechas, lugares, testigos y prueba(s). Esta denuncia deberá ser entregada personalmente y/o por vía electrónica a dichos Oficiales, quienes guardarán reserva hacia terceros no involucrados.
- b. Los Oficiales receptores, de inmediato, cuando conozcan la denuncia, deberán notificar a la Superintendencia, a fin de que se dispongan las medidas de protección para el adecuado resguardo de los involucrados
- c. Una vez recibida la denuncia, en un plazo máximo de 3 días corridos, la Superintendencia deberá designar un investigador imparcial, quien no podrá ser miembro de algún organismo disciplinario de la institución.
- d. El investigador, en un plazo de 24 horas corridas notificará al denunciante y denunciado del inicio de la investigación, y el resultado de ésta deberá ser evacuado en un plazo no superior a 5 días hábiles. En casos debidamente calificados, el Superintendente podrá extender este plazo.
La Superintendencia, una vez recibido el informe, tendrá un plazo no superior a 10 días hábiles para elevar los antecedentes al organismo disciplinario, si así lo amerita.
- e. Si de la investigación se determina que la denuncia ha sido efectuada con antecedentes falsos, dolosos o de mala fe, se considerará falta grave y deberá ser conocido por el organismo disciplinario correspondiente.

El presente protocolo, corresponde a un procedimiento interno del Cuerpo de Bomberos de Ñuñoa, sin perjuicio de lo cual, si la denuncia o la investigación así lo ameritan, el Superintendente o quien haga sus veces, procederá a notificar o efectuar la denuncia a la justicia ordinaria, aportando los antecedentes que le soliciten y obren en su poder si los organismos pertinentes los solicitaren