



Rev. 1.0
12 / 08 / 2020

N° xx.x
Procedimiento de Equidad de Género

Objetivo

Establecer un procedimiento de actuación frente a denuncias de acoso de género que involucren a bomberas y bomberos del Cuerpo de Bomberos Metropolitano sur.

Alcance

Este Procedimiento aplica a todas las Bomberas y Bomberos del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur. En caso específico, su ámbito de acción podrá extenderse al personal que mantenga relación con el Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur (ej., personal rentado, Brigadieres), en tanto sea denunciante y/o víctimas, cuando la contraparte sea Bombero o Bombera.

El alcance de este documento es detallar el proceso de investigación a efectuar ante denuncias de acoso de género, y su resultado será el insumo necesario para dar inicio del proceso disciplinario correspondiente.



Índice

Objetivo	1
Alcance	1
Introducción	3
Definiciones.....	4
Etapas del Procedimiento	6
Denuncia	6
Calificación de la Denuncia	6
Medidas precautorias y reparatorias.....	7
Investigación	7
Cierre.....	8
Recursos	8
Medidas preventivas.....	8
Principios del Proceso de Investigación de Acoso Sexual y Laboral.....	9
Anexo 1: Formato de Informe de Consejo de Administración.....	10



Introducción

El Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur, desde una profunda vocación humanitaria y social, se compone de individuos de cualquier nacionalidad que prestan sus servicios en forma voluntaria en cualquiera de las 11 compañías que forman de este Cuerpo de Bomberos; el cual tiene por objeto proteger vidas y propiedades contra los riesgos de incendio y eventualmente otros siniestros que ocurran en los territorios comunales.

Su lema es “UNIDOS PARA SERVIR”.

Como Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur, no estamos ajenos a la realidad de nuestra sociedad chilena, por ende a fenómenos que golpean tan fuertemente nuestra cultura también puede estar en nuestra Institución; de ahí la necesidad de hacer un proceso de reflexión y de construcción cultural que permita prevenir, atender y erradicar todo tipo de acoso y violencia en nuestras filas.

El Protocolo de Equidad de Género, del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur, fija los procedimientos que impliquen la vulneración de derechos de Equidad de Género, de las Bomberas, Bomberos y todo integrante que pertenecen a esta entidad bomberil. El alcance de este procedimiento, como lo indica el apartado anterior, corresponde solo al proceso de investigación, puesto que tanto el Estatuto como el Reglamento General del Cuerpo no especifican procesos de investigación.

La relación entre bomberas, bomberos y otros integrantes del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur, deben siempre fundarse en un buen trato compatible con la dignidad de la persona, donde es contrarios a esta “el acoso sexual y laboral”. En este sentido, este protocolo tiene como propósito de relevar las acciones destinadas a cautelar y fortalecer la convivencia dentro y fuera de los cuarteles del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur; a través de procedimientos que aborden y sancionen la violencia como acoso sexual y laboral.

El Departamento de Equidad de Género (DEG), no sólo espera que este “Procedimiento de Equidad de Género”, permita la actuación y reparación rápida y oportuna frente a cualquier tipo de situaciones de acoso que más tarde podría transformarse en actos más violentos de género dañando profundamente al o los afectados y el servicio a la comunidad; sino aportar a construir una institución transformadora en lo humanitario, social y cultural en cada uno de sus integrantes.



Definiciones

1. **Acoso:** Se entiende por acoso a la acción de acosar. Acosar es perseguir, con empeño y ardor, sin darle tregua al reposo, a una persona o animal.

El acoso puede darse en cualquier ámbito y lo puede sufrir cualquier individuo sin distinción social, educativa, económica. Como tal, el acoso puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o inferiores en referencia a la víctima, a través de la práctica de actos violentos o intimidatorios constantes sobre una persona, con el fin de desestabilizar a la víctima y crear incomodidad o disconformidad en la propia.

Para que una conducta sea considerada como acoso debe comportar un desequilibrio de poder entre las personas involucradas. Es decir, entre acosador y acosado. Además, estos comportamientos deben de repetirse a lo largo del tiempo, llegando a desencadenar graves consecuencias en el acosado, tanto físicas como psicológicas.

Por lo tanto, las dos características principales que debemos tener en cuenta a la hora de juzgar una conducta como acoso son:

2. **Repetición:** las conductas llevadas a cabo por el acosador deben de haber sido llevadas a cabo más de una vez o pueden ser susceptibles de ocurrir más veces.
3. **Desequilibrio:** la persona acosadora utiliza su poder (físico, psicológico, social, etc.) para ejercer un control o perpetrar una serie de conductas perjudiciales a la persona acosada.

Existen diferentes tipos de comportamientos que pueden ser consideradas como acoso y que están legalmente contempladas como tal.

4. **Acoso laboral:** El acoso laboral es una conducta atentatoria contra los derechos fundamentales de la persona, constituida por la agresión u hostigamiento reiterados, ejercidos por el empleador, o por uno o más trabajadores(as), en contra de otro(a) u otros(as) trabajadores (as), por cualquier medio y que tenga como resultado menoscabo, maltrato o humillación para el o los afectados(as), o que amenace y/o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Es importante señalar que las situaciones “Laborales”, para efecto de nuestra Institución, se asocian también a “Actos del servicio”, “Comisiones de Servicio”, y cualquier actividad asociada a la Participación del Voluntariado o Integrantes del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur.

En este sentido, el acoso laboral muchas veces es producido por el abuso de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

Para que se defina una situación como acoso laboral se debe considerar a la hora de juzgar las siguientes características de acoso:

- El acoso laboral debe ocurrir en el lugar de trabajo o con ocasión de éste.
- La acción de acoso laboral debe ser reiterada y sistemática.
- Los efectos que sufran las trabajadoras (es) producto del acoso laboral debe incidir directamente y de manera significativa en su salud.



5. **Acoso Sexual:** El acoso sexual es cualquier comportamiento verbal o no verbal, psicológico o físico; no consentido por quien lo recibe; dirigido contra una persona por razón de su sexo con el propósito de crear un ambiente intimidatorio, hostil, humillante, y de atentar contra su dignidad.

Se debe considerar en el momento de juzgar como acoso sexual:

- Los actos de violencia física, tocamientos o acercamientos no deseados por la víctima.
- Comentarios o apelaciones al aspecto físico o vida privada de la víctima, así como supuestos cumplidos o piropos.
- Gestos de naturaleza sexual y silbidos.

Todas estas conductas pueden tener distintos de grados. Desde conductas levemente molestas para la persona acosada, hasta abusos graves con la finalidad de derivar en un posible acto sexual.

6. **Acoso físico y verbal:** El acoso puede llevarse a cabo de forma física o verbal. En referencia al acoso físico, consiste en lastimar a una persona o sus pertenencias a través de golpes, tropezos, empujones, gestos inadecuados, destruir los bienes de la víctima, entre otras acciones.

Por su parte, el acoso verbal consiste en expresar cosas desagradables, que incluye burlas, insultos, provocaciones, comentarios sexuales inapropiados y amenazas.

- Espiar a la víctima.
- Persegirla.
- Realizar llamadas telefónicas o intentos de contactar con ella.
- Amenazarla.
- Conductas violentas hacia la persona acosada.

7. **Víctima:** Es la persona que sufre un daño o perjuicio, que es provocado por una acción u omisión, ya sea por culpa de otra persona, o por fuerza mayor.

Es la bombera o bombero sobre el cual se ha ejercido la conducta o actitud acosadora.

8. **Acosador:** Cuando una persona hostiga, persigue o molesta a otra, está incurriendo en algún tipo de acoso.

9. **Espectador:** Es el que aprecia un espectáculo de cualquier índole.

10. **Denunciante:** Cualquier integrante del Cuerpo de Bombero Metropolitano Sur, que presente la denuncia por escrito a través del “Formulario de Recepción de Denuncia de acoso sexual y/o laboral”. En el caso de acto sexual sólo podrá ser denunciado por la víctima del acoso.



11. **Denunciado:** Bombera o bombero del Cuerpo de Bombero Metropolitano Sur, al que se señale como posible responsable de las conductas o actitudes de acoso sexual y/o laboral, que han sido denunciadas.
12. **Agente de acogida:** Departamento de Equidad de Género del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur, es el responsable de recibir y acoger a las víctimas y/o denunciantes, recepcionar las denuncias, entregar orientación, investigar y elevar la investigación sumaria al Vicesuperintendente, para que continúe su conducto regular y/o disciplinario

Etapas del Procedimiento

1. Denuncia
2. Calificación de la denuncia
3. Medidas precautorias y reparatorias
4. Investigación
5. Cierre
6. Recursos

Denuncia

Corresponde al proceso donde la víctima o denunciante es escuchado de manera confidencial, respetando su dignidad y sin solicitud de detalles irrelevantes para esta acogida. Se deberá informar acerca de las características y etapas del proceso.

Si un bombero o bombera, independiente de su cargo, **recibe una denuncia**, deberá **informar de inmediato** al **Departamento de Equidad de Género**, por la vía más **rápida, directa y privada** posible para que se pongan en contacto directo entre el denunciante y el Departamento de Equidad de Género.

La denuncia formal deberá realizarse llenando el “**El Formulario Ficha Denuncia de Acoso Sexual y/o Laboral**”, que debe ser completado por **el denunciante** ante el **Departamento de Equidad de Género del Cuerpo** en la forma que ellos acuerden.

Calificación de la Denuncia

El Departamento de Equidad de Género del Cuerpo, en conjunto con el Vicesuperintendente del Cuerpo **evaluarán** los antecedentes y podrán determinar el **inicio de una investigación interna**, a más tardar dentro de los **cinco días hábiles** de la evaluación.

En todo caso deberá informarse a la víctima y/o denunciante de la decisión adoptada por el Departamento de Equidad de Género, la que deberá ser fundada en caso de disponer una investigación. Además, se informará al Director de la Compañía interviniente.



Medidas precautorias y reparatorias

El Departamento de Equidad de Género del Cuerpo, en conjunto con el Vicesuperintendente podrán tomar algunas medidas precautorias para evitar que los actores de una denuncia de acoso, estos son el denunciante, la víctima y el denunciado, tengan contacto en el cuartel.

- a) El denunciante, la víctima y el denunciado deberán emitir una licencia por 30 días o hasta que termine el proceso investigativo y posterior proceso disciplinario en caso de ser necesario. Esta licencia deberá ser aceptada por el Capitán. La no emisión de la licencia será considerada como un agravante en el proceso disciplinario que pudiera llevarse posteriormente.
- b) El Vicesuperintendente pondrá a disposición de los actores de una denuncia de acoso, en la medida que existan los recursos suficientes, un apoyo psicológico externo al Cuerpo. Lo que será gestionado entre el actor y el inspector asignado a esta causa.

Investigación

Se nombrará un investigador(a) en el plazo de **cinco días hábiles** desde que se haya determinado la investigación interna. El investigador(a) deberá depender del Departamento de Equidad de Género. Pudiendo el Vicesuperintendente nombrar a alguien fuera del Departamento, en el caso que sea necesario y debidamente fundado.

El proceso de investigación no constituye parte del proceso disciplinario determinado por nuestro Reglamento, es un instrumento previo, que aporta antecedentes para el posible inicio del proceso disciplinario, es reservado, debiendo constar por escrito en su totalidad y el plazo para su realización será de **30 días hábiles** desde su inicio.

Durante el desarrollo de la investigación y conforme a los antecedentes iniciales o los que con posterioridad recaben dentro de aquella, el investigador podrá disponer precautorias, tales como la separación de espacios físicos de los involucrados u otros.

En el informe de la investigación se deberá dejar constancia de las acciones realizadas, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las demás pruebas aportadas; así como una relación de los hechos presentados. **Una valoración** en orden a si los hechos son constitutivos o no de acoso y las medidas que **se proponen** para cada caso.

La calificación de si hay falta o no y las sanciones que pudieran aplicarse, en virtud de los antecedentes aportados en el informe de investigación, serán vistas, calificadas y resueltas por los organismos disciplinarios del Cuerpo, de acuerdo con nuestro Estatuto, Reglamento General y otras normas que correspondan.

Si realizada la investigación se comprueba que la denuncia se efectuó únicamente con el propósito de lesionar la honra del denunciado y/o ha sido invocada maliciosamente la Institución, se reserva el derecho de iniciar las medidas disciplinarias y/o acciones legales que estime pertinente.



Cierre

El informe será entregado al Vicesuperintendente del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur, el cual analizará el documento y si es necesario solicitará más antecedentes o aclaración de algunos puntos; una vez recibido conforme, enviará todos los antecedentes al Secretario General para que sea puesto en conocimiento del Consejo de Oficiales Generales, conforme al **Artículo 40 y Artículo 36 letra b** del Estatuto del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur, para su conocimiento y calificación.

La invocación a los artículos indicados en el párrafo anterior obedece a que se entiende que cometer acoso afecta seriamente el prestigio del Cuerpo y atenta contra sus principios esenciales. En el caso que el Consejo de Oficiales Generales califique una falta, los antecedentes deberán ser remitidos al Consejo Superior de Disciplina en Sala, de acuerdo con los artículos ya mencionados. El cierre de la investigación deberá ser informado tanto a la víctima denunciante como al denunciado dentro de cinco días hábiles. Se informará además al Director de la Compañía involucrada.

Tratándose la denuncia por acoso sexual, con un personal rentado involucrado, el resultado de la investigación se deberá informar en la inspección del trabajo; entidad que de conformidad a la ley revisará la investigación y entregará sus conclusiones; esto independiente de las medidas disciplinarias que el Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur tome con el bombero o bombera involucrado (a).

El Departamento de Equidad de Género guardará copia digital de todos los documentos y archivos generados en la investigación y las resoluciones adoptadas, en una carpeta digital creada para tal efecto.

Recursos

La sanción de él o los bomberos o bomberas y/o el derecho a apelar, se realizará de acuerdo con lo que establece el Reglamento General del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur, y/o podrá continuar con la demanda civil si es su deseo y/o lo amerita.

Medidas preventivas

El Departamento de Equidad de Género (DEG), para resolver las denuncias de acoso sexual y laboral de nuestra institución bomberil; dispondrá de acciones destinadas a prevenir situaciones de acoso sexual y laboral entre su personal; entre estas:

- Realizar campañas informativas sobre acoso sexual y laboral.
- Realizar charlas, foros, mesas o instancias semejantes de análisis y discusión entre acoso sexual y acoso laboral.
- Capacitar a la oficialidad acerca de conductas que pudiesen ser constitutivas de acoso sexual o laboral.



- Realizar intervención que apunte a fortalecer los ambientes laborales y de las Compañías.

Principios del Proceso de Investigación de Acoso Sexual y Laboral

1. **Principio de confidencialidad:** La investigación de los hechos denunciados se hará con la mayor reserva posible. Se deberá respetar la confidencialidad de la información implicada en cada medida o decisión adoptada durante el desarrollo de la investigación, en especial respecto de la identidad las personas que sean denunciante, denunciado, víctima y testigo. Para estos efectos se proporcionará en toda instancia de atención presencial de un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que estas investigaciones ameriten, debiendo los intervinientes ser escuchados en sus relatos sin menoscabo de su dignidad. Se debe procurar, evitar a la víctima la reiteración innecesaria de su relato de los hechos. Las personas que conforman el Departamento de Equidad de Género del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur que intervengan en la investigación, tendrán la obligación de respetar el deber de confidencialidad del proceso.
2. **Principio de celeridad y conclusivo:** Los miembros del Departamento de Equidad de Género del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur que intervengan en la investigación, deberán dar prioridad a su tramitación haciendo expedito los trámites que deban cumplirse a fin de lograr una pronta y debida decisión. El plazo máximo de la investigación será de 30 días hábiles, debiendo entregar el Informe de la Investigación al Vicesuperintendente del Cuerpo para que siga su conducto regular.
3. **Principios de imparcialidad y contradictoriedad:** La investigación se desarrollará con objetividad. Los interesados podrán, en cualquier momento del procedimiento, efectuar alegaciones y aportar documentos u otros elementos que fundamenten sus posiciones.



Anexo 1: Formato de Informe de Consejo de Administración

FICHA DENUNCIA ACOSO		
ANTECEDENTES DEL DENUNCIANTE		
NOMBRE	RUT	EDAD
COMPañÍA	CALIDAD	AÑOS DE SERVICIO
CARGO	1.- BOMBERA(O) 2.- BRIGADIER 3.- TRABAJAORA(O)	
ANTECEDENTES DEL DENUNCIADO(A)		
NOMBRE	RUT	EDAD
COMPañÍA	CALIDAD	AÑOS DE SERVICIO
CARGO	1.- BOMBERA(O) 2.- BRIGADIER 3.- TRABAJAORA(O)	
FECHA DE LA DENUNCIA	TIPO DE ACOSO	
DESCRIPCIÓN (HECHOS, FECHA, LUGAR, TESTIGOS)	1.- LABORAL 2.- SEXUAL 3.- OTRO	
ANTECEDENTES ADJUNTOS (DOCUMENTOS, FOTOS, CORREO, OTROS)		
FIRMA DEL DENUNCIANTE	NOMBRE Y FIRMA DEL RECEPTOR DE LA DENUNCIA	