



Procedimientos Administrativos Bomberiles – Metropolitano Sur

Rev.2.0

Fecha Abril/2021

N° 35.1

VICESUPERINTENDENCIA – Depto. Equidad de Genero

Aprobación:

Aprobado por el Honorable Directorio en sesión ordinaria del día 14 de Abril de 2021

Objetivo:

Establecer un procedimiento de actuación frente a denuncias de acoso de género que involucren a Bomberas, Bomberos y Personal Rentado 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 denuncia e investigación a efectuar ante denuncias de acoso de género, y su resultado será el insumo necesario para dar inicio del proceso disciplinario correspondiente.

A su vez, si la denuncia involucra a Personal rentado, será responsabilidad de este Departamento, realizar la investigación correspondiente para emitir el informe que será presentado a la Inspección del Trabajo correspondiente.

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 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 sociedad 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, violencia y/o discriminación en nuestras filas.

El procedimiento de Equidad de Género, del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur, fija los procedimientos que impliquen la vulneración de derechos de Equidad, 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 al proceso de denuncia e investigación, puesto que tanto el Estatuto como el Reglamento General del Cuerpo no especifican estos procesos.



Procedimientos Administrativos Bomberiles – Metropolitano Sur

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 contrario a esta “la discriminación, el acoso sexual y el acoso 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 y dependencias del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur; a través de procedimientos que aborden y sancionen la violencia, ya sea en forma de discriminación o acoso sexual y laboral.

El Departamento de Equidad de Género (DEG), espera que este “Procedimiento de Equidad de Género”, permita la actuación y reparación rápida y oportuna frente a cualquier tipo de situaciones de acoso o vulneración de derechos, que más tarde podría transformarse en actos más violentos de género, dañando profundamente al o los afectados, atentando contra la armonía y la convivencia dentro de la Institución.

Se procede agregar definiciones de conceptos, los cuales no existen en nuestro Reglamento como faltas.

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:

a. **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.

b. **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.



Procedimientos Administrativos Bomberiles – Metropolitano Sur

1.2. 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 física y/o psicológica.

1.3. 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 género 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 son 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.

1.4. 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, tropiezos, 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.



Procedimientos Administrativos Bomberiles – Metropolitano Sur

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

2. **Discriminación:**

Trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc.

3. **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.

Será la bombera, bombero u otro Integrante del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur, sobre el cual se ha ejercido la conducta o actitud acosadora

4. **Acosador:**

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

5. **Espectador:**

Es el que aprecia o presencia un evento de cualquier índole.

6. **Denunciante:**

Cualquier integrante del Cuerpo de Bombero Metropolitano Sur, que presente la denuncia de forma verbal o por escrito, tomando en consideración el “Protocolo de denuncia e Investigación” que se detalla en este procedimiento. Puede ser la Víctima o un Espectador del o los hechos.

7. **Denunciado:**

Bombrera, bombero u otro Integrante del Cuerpo de Bombero Metropolitano Sur, al que se señale como posible responsable de las conductas o actitudes de acoso sexual, laboral o Discriminación que han sido denunciadas.

8. **Agente de acogida:**

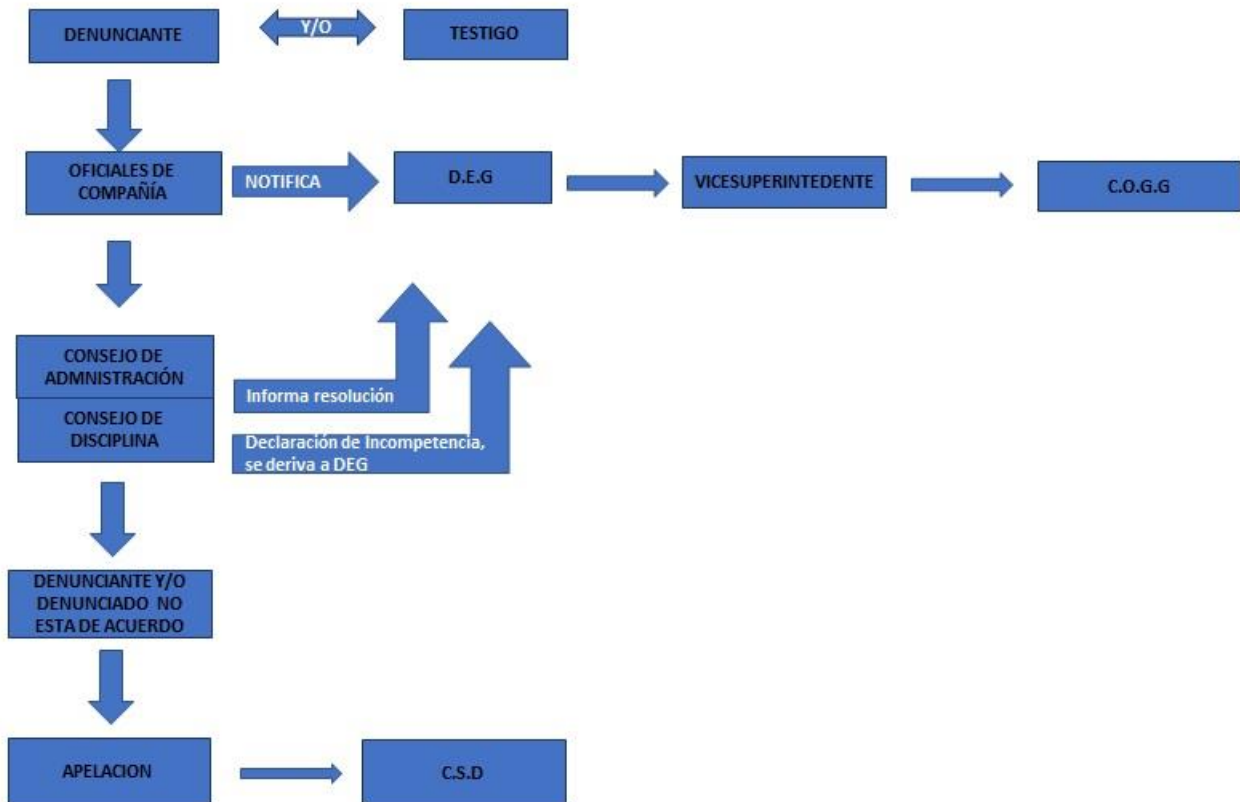
Serán el Director y/o el Capitán de las respectivas Compañías los responsables de recibir y acoger a las víctimas y/o denunciantes, recepcionar las denuncias, y activar el flujo de acción para este tipo de casos.



Procedimientos Administrativos Bomberiles – Metropolitano Sur

DIAGRAMA DE FLUJO:

El siguiente Diagrama de Flujo tiene como fin, mostrar la manera en cómo, con este nuevo procedimiento, se debe realizar el proceso de denuncia, investigación y acciones frente a Denuncias que se generen en nuestro Cuerpo de bomberos:



PROCESO DE DENUNCIA EN LAS COMPAÑÍAS:

- 1- La denuncia podrá ser realizada tanto por la víctima, como por algún espectador del hecho.
- 2- La denuncia será realizada en forma escrita inmediatamente, o a su vez en forma verbal, con la generación posterior del debido informe.
- 3- Los primeros en recibir las denuncias deben ser siempre, el Director y/o el Capitán de las respectivas Compañías.
- 4- Una vez recepcionada la denuncia se Informará en un plazo no mayor a 48 horas al Departamento de Equidad de Género, a través de Oficios, con el fin que esta entidad esté al tanto de los hechos que están ocurriendo en las compañías, para así poder hacer seguimiento de cada caso. A su vez este Dpto. conducirá la Información a su representante (Vicesuperintendente), el cual mantendrá informado al Consejo de Oficiales Generales respectivamente.



Procedimientos Administrativos Bomberiles – Metropolitano Sur

- 5- Si la denuncia por algún u otro motivo de fuerza mayor, llegase directamente al Dpto. de Equidad de Género, este tendrá el deber de derivar el caso a los Oficiales de las Compañías, para realizar el debido proceso. Guiando a la persona que realiza la Denuncia en este proceder.
- 6- Los hechos denunciados serán Informados en el Consejo de Administración de la Compañía. Si este organismo, considera que existe presencia de una falta, se derivará al Consejo de Disciplina correspondiente, el cual deberá ser celebrado en un plazo no mayor de 10 días corridos, una vez deliberado el caso el consejo de disciplina de la compañía deberá informar al Departamento de Equidad de género en un plazo no mayor de 48 horas.
- 7- Una vez tratado el caso, las medidas tomadas de manera interna en la Compañía, deben ser informadas de acuerdo al proceso detallado anteriormente (DEG, VICE, OOGG). Las resoluciones deberán ser informadas en un plazo no mayor a las 48 horas.
- 8- Si la persona tanto Victima como Acusado, no están de acuerdo con los procesos o sanciones aplicadas en sus Compañías frente a la situación ocurrida, siempre pueden (de acuerdo a Reglamento General del Cuerpo) apelar a su caso.
- 9- El Consejo Superior de Disciplina recepcionará los antecedentes, y tratará el Caso. Pero dado que el Departamento de Equidad de género ya contará con los detalles y seguimiento realizado en la Compañía (la cual le fue informado previamente el flujo de su proceso), podrá este ser asesor de información y entregar el apoyo que el Organismo necesite.
- 10- En caso excepcional, que el Consejo de Disciplina de la Compañía considere no poseer las herramientas para tratar el caso, se puede derivar inmediatamente para ser manejado a nivel de Cuerpo, acogiéndose al Departamento de Equidad de Género, el cual a través de Vicesuperintendencia lo presentará a Oficiales Generales.
- 11- Estará a disposición, tanto de las Compañías, como los Organismos Disciplinarios del Cuerpo la asesoría constante del Dpto. de Equidad de Género.

PROCESO DE DENUNCIA EN EL CUERPO:

Personal Rentado:

Cuando la Denuncia sea realizada por algún integrante de nuestro Personal Rentado, esta será recepcionada por el Oficial de Cuerpo o de Compañía según corresponda a su Jefatura a cargo.

Una vez recepcionada la denuncia, esta será derivada Directamente al Departamento de Equidad de Género.

Se realizará el proceso investigativo, y el informe correspondiente se entregará a Vicesuperintendencia para que sea derivada a Oficiales Generales.

En caso que la denuncia involucre participación de algún bombero o bombera del Cuerpo, se seguirán los conductos Disciplinarios correspondientes.

Se entregarán todos los antecedentes a la Inspección del trabajo.



Procedimientos Administrativos Bomberiles – Metropolitano Sur

Oficiales de Comandancia:

Cuando la Denuncia sea realizada por algún Integrante del Cuerpo que esté cumpliendo funciones a Nivel de Comandancia o Superintendencia, esta será recepcionada por el Oficial General que este a su cargo.

Se derivará el caso al Departamento de Equidad de Género, el cual realizará el proceso investigativo correspondiente y remitido a través de la Vicesuperintendencia a Oficiales Generales, quienes remitirán según corresponda al Honorable Consejo Superior de Disciplina.

Cuando la Denuncia sea realizada por algún otro integrante del Cuerpo, en contra de algún Integrante de Comandancia o Superintendencia, será recepcionada por su Director o Capitán de Compañía, en donde a través del conducto regular correspondiente, se remitan los antecedentes al Cuerpo para ser tratado.

En ambos casos, el proceso investigativo estará a cargo de Departamento de Equidad de Género, el cual remitirá los antecedentes a Oficiales generales a través de Vicesuperintendencia y así seguir el proceso correspondiente a Nuestro Reglamento.

PRINCIPIOS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL – LABORAL Y/O DISCRIMINACION

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. Así también a los oficiales de la Compañías, Oficiales del Cuerpo y Consejeros que participen en cada proceso.

2. Principio de celeridad y conclusivo:

Los miembros del Cuerpo de Bomberos Metropolitano Sur que intervengan en la investigación, proceso y sanciones, deberán dar prioridad a su tramitación haciendo expedito los trámites que deban cumplirse a fin de lograr una pronta y debida decisión.

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.