



**PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS  
PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN  
ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y  
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

**PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS  
PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN  
ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y  
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

**JUNTA NACIONAL DE CUERPOS DE BOMBEROS DE CHILE**



# **PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

## **ÍNDICE**

- I. ANTECEDENTES GENERALES Y COMPROMISO INSTITUCIONAL
  - II. OBJETIVOS
  - III. PRINCIPIOS ORIENTADORES
  - IV. DEFINICIONES
  - V. ÁMBITO DE APLICACIÓN
  - VI. PLAN DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO, ACOSO SEXUAL, ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA
  - VII. PROCEDIMIENTO COMÚN PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS POR DENUNCIA MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA
  - VIII. OTROS ASPECTOS A CONSIDERAR POR LOS CUERPOS DE BOMBEROS
  - IX. SITUACIÓN RESPECTO A LAS BRIGADAS JUVENILES
- ANEXO N°1. FORMULARIO DE DENUNCIA



## **PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

### **I. ANTECEDENTES GENERALES Y COMPROMISO INSTITUCIONAL**

Los Cuerpos de Bomberos de Chile, son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro dotados de personalidad jurídica, tienen el carácter de “Servicio de utilidad Pública”, se rigen por las normas contenidas en la Ley N°20.564, denominada “Ley Marco de Bomberos de Chile”, en las disposiciones del Decreto Justicia 95/2013, en otras leyes, en sus estatutos y reglamentos y, en lo no previsto en ellos, por las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil.

El reconocimiento de servicio de utilidad pública no confiere a sus integrantes el carácter de funcionarios públicos, sino que permite al Estado entregar recursos a las instituciones bomberiles para el cumplimiento de sus funciones.

El Cuerpo de Bomberos de \_\_\_\_\_ manifiesta su compromiso con la igualdad de género y con la implementación de acciones preventivas que mejoren el clima interno y aseguren un ambiente cultural interno contrario a la discriminación y al maltrato a las personas y particularmente con las mujeres.

### **II. OBJETIVOS**

#### **A.- Objetivo General**

Contar con un procedimiento de actuación ante casos de maltrato, acoso y/o abuso sexual y discriminación arbitraria, de carácter común para los Cuerpos de Bomberos, con la finalidad de resguardar el derecho, la integridad y dignidad de las personas, que les permita cumplir sus funciones en un ambiente libre de violencia, donde se respeten sus derechos humanos, sean tratados en igualdad todos los miembros de la institución y nadie sea objeto de maltrato, violencia y discriminación de género.

#### **B.- Objetivo Específicos**

1. Establecer un proceso interno formal para la prevención, denuncia, investigación, acompañamiento y sanción frente a acciones de maltrato, acoso y/o abuso sexual y discriminación arbitraria, que sea eficiente y objetivo, oportuno y reservado, requisitos necesarios para proteger a la víctima o las víctimas, y sancione al o lo/as responsables.



## **PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

2. Facilitar a la o las víctimas las medidas de protección y acompañamiento necesarias, tanto psicológicas como de salud durante y luego de finalizado el procedimiento, solicitando colaboración para generar instancias de apoyo, ya sean públicas o privadas de asesoría, (ejemplos: Oficinas del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género a nivel nacional; Centros de la Mujer a nivel comunal, COSAM, CESFAM, entre otros).
3. Fomentar la igualdad de género, la no discriminación y tolerancia cero a la violencia contra las personas y particularmente contra las mujeres dentro de la institución.

### **III. PRINCIPIOS ORIENTADORES**

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

- a. **Igualdad de género:** entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- b. **Confidencialidad:** implica el deber de prudencia y discreción, especialmente en quienes asumen la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los/as involucrados/as, en su actuar general y respecto de la información que tomen conocimiento, de manera que, a denunciantes y denunciados/as, se les otorgue garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- c. **Imparcialidad:** se debe asegurar y garantizar que el proceso se base en juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas parciales y estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación por sexo, género, identidad de género, orientación sexual, religión, origen étnico, situación de discapacidad u otras de similar naturaleza.
- d. **Celeridad:** se debe actuar oportunamente, con sentido de **urgencia**, respetando los plazos establecidos en este procedimiento y evitando la burocratización y dilación de los procesos.



## **PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

- e. **Responsabilidad:** cada denuncia debe ser realizada con toda la seriedad y formalidad que corresponda, teniendo presente que, si en aquella se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a él/la denunciado/a, ello podrá implicar la aplicación de medidas disciplinarias que estarán establecidas en este procedimiento.
- f. **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, o participe en el proceso, deberá colaborar en el, manteniéndose un deber de reserva.
- g. **Protección y asistencia a las víctimas:** Las personas que presenten una denuncia por maltrato, acoso y/o abuso o discriminación arbitraria tienen derecho a ser protegidas, escuchadas y atendidas en sus necesidades emocionales y de salud física y psíquica derivadas de los hechos denunciados. Los Cuerpos de Bomberos, considerando los medios de cada uno de estos, podrá realizar la búsqueda de colaboración de instituciones públicas o privadas en caso de no poder otorgarlos directamente.
- h. **Debido proceso:** El proceso de denuncia y las acciones que de él emanen, debe ser racional y justo, cautelando los derechos de las/os involucradas/os y garantizando que todas las partes sean escuchadas.

#### **IV. DEFINICIONES**

- a. **Acoso sexual:** Se entiende por acoso sexual aquel que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su integridad y/o su situación personal y/o bomberil.  
Las conductas que constituyen acoso pueden ser físicas, verbales o no verbales. En su forma física incluye formas de contacto físico, como los tocamientos, los pellizcos, las palmadas o rozarse contra otra persona de manera sexual. También incluye formas sin contacto físico, como comentarios sexuales sobre partes del cuerpo o la apariencia de una



## **PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

persona, silbidos, peticiones de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho, y la exposición de los órganos sexuales de una persona a otra. El acoso sexual podrá emanar tanto del superior o inferior jerárquico, así como de un par. Asimismo, no es requisito que una conducta sea sostenida en el tiempo, recurrente o sistemática para ser acoso sexual.

b. **Abuso sexual:** 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. Se debe informar a las víctimas que la denuncia se puede realizar en el Ministerio Público y/o las policías.

c. **Discriminación arbitraria:** toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la filiación, la apariencia personal.

d. **Hostigamiento institucional:** cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por uno o más miembros de los Cuerpos de Bomberos del país, ya sea que se ejerza por sí o en representación de la institución, por encontrarse ejerciendo un cargo o una posición de autoridad, en contra de una o más personas integrantes de la Institución, por cualquier medio, que tenga la aptitud de provocar malestar, menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su integridad. Los Cuerpos de Bomberos deberán siempre investigar y fallar los hechos constitutivos de maltrato institucional a miembros y/o dependientes de tales entidades constitutivos de infracciones a la ley. No podrán excusarse de ejercer sus facultades señalando que los hechos se encuentran siendo investigados por otra jurisdicción, que estos ocurrieron en dependencias ajenas al Cuerpo de Bomberos, o que éstos fueron realizadas por redes sociales u otro medio de difusión.



## **PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

- e. **Discriminación contra la mujer o discriminación de género:** toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.<sup>1</sup>
- f. **Violencia contra las mujeres:** cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género se refiere, principalmente, a la violencia contra las mujeres por cuanto las afectan de manera desproporcionada o exclusiva.<sup>2</sup>
- g. **Otras formas de Maltrato o Acoso:** Conductas que constituyen agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por un/a Bombero/a, Oficial General o de Compañía o por uno/a o más Bomberos/as, en contra de otro/a u otros integrantes de la Institución por cualquier medio, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas, menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación personal o bomberil al interior de los cuarteles o en alguna dependencia del respectivo Cuerpo de Bomberos. El acoso, que también puede ser de carácter psicológico, hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno/a o varios/as Bomberos/as, realizadas por uno/a o más Bomberos/as u Oficiales Generales o de Compañía.

### **V. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este protocolo es de aplicación a conductas donde participen directamente los Bomberos y Bomberas sea en actividades propias al interior de sus dependencias y/o actividades patrocinadas o programadas por el respectivo Cuerpo de Bomberos, independiente del lugar donde ocurran los hechos, ya sea en un contexto presencial o virtual.



## **PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

### **VI. PLAN DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO, ACOSO SEXUAL, ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN**

Diseñar e implementar un plan de prevención es de suma importancia para lograr un ambiente libre de violencia al interior de la Institución, para lo cual se sugieren las siguientes acciones:

#### **1. Rol estratégico y respaldo de las autoridades de Bomberos**

El Directorio del Cuerpo de Bomberos deberá fijar la postura institucional respecto de la igualdad de género en sus normas de funcionamiento y comportamiento, incluirlo en sus objetivos estratégicos y generar procedimientos para monitorear su cumplimiento.

La adhesión a la igualdad de género debe ser explícita como valor fundamental de la institución.

Deberá ser rol fundamental de las autoridades del Cuerpo de Bomberos, generar todas las medidas que sean necesarias para la plena internalización del principio de equidad de género y el respeto a los derechos de las personas.

#### **2. Gobernanza interna de género (Comisiones, unidades, otras)**

Implementar a nivel nacional y en cada Cuerpo de Bomberos una unidad o Comisión de Igualdad de Género que tenga, al menos, las siguientes funciones:

Apoyar a las autoridades en la redacción de una política institucional de Igualdad de Género.

Hacer seguimiento a las denuncias y casos de discriminación y violencia de género o de conductas como maltrato, acoso sexual o abuso sexual.

- ✓ Apoyar a la institución en los procesos de difusión, sensibilización y formación en igualdad de género.
- ✓ Generar acuerdos y convenios con organizaciones públicas y privadas para llevar adelante la Política de Igualdad de Género.



## **PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

- ✓ Facilitar los recursos para diseñar una base de datos, desagregada por sexo, que permita realizar seguimiento y análisis de género al interior de la institución.
- ✓ Colaborar con las diversas áreas del Cuerpo de Bomberos para incorporar, de manera paulatina pero permanente, los cambios y mejoras que se requieran para integrar de manera transversal el enfoque de igualdad de género en la institución.

### **3. Sensibilización y formación continua en materias género**

- ✓ El Cuerpo de Bomberos deberá implementar los cursos, talleres u otras instancias de formación y reflexión que sean necesarios, para capacitar y sensibilizar a sus integrantes en materias de igualdad de género y la forma cómo esta igualdad se debe materializar al interior de la institución.
- ✓ Incluir contenidos de equidad de género en las mallas de formación de la Academia Nacional de Bomberos/as.
- ✓ Las acciones de capacitación y sensibilización deben estar dirigidas a todos/as quienes integran la institución.
- ✓ Los contenidos a abordar deben incluir de manera transversal la perspectiva de género y tener como marco, entre otros, el principio de igualdad de género y aplicar estos conceptos al rol específico que cumple cada actor estratégico.

### **4. Abordaje institucional e integral frente a la Violencia contra las mujeres.**

Una vez que se tome conocimiento de una situación de violencia contra las mujeres al interior de la institución es obligación activar a la brevedad los procedimientos y medidas de resguardo que sean necesarias. Para ello, se deben considerar, al menos, estos elementos:

- ✓ Contar con procedimientos para la denuncia, investigación y sanción de estas conductas, que sean conocidos por todos quienes integran la institución.



## **PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

- ✓ Contar con personas que cumplan el rol de “receptores de denuncia”, que preferentemente cuenten con formación y sensibilización en estas materias con enfoque de género, que sean conocidas y fácilmente accesible para las víctimas y que dé garantías de seriedad y confidencialidad a quienes denuncian.
- ✓ Mantener en estricta reserva los antecedentes del caso y hacer llegar la denuncia con celeridad a la autoridad correspondiente.
- ✓ Iniciar con celeridad la investigación correspondiente y contar con personal formado y sensibilizado en igualdad de género para llevar adelante este proceso y proponer las sanciones que correspondan.
- ✓ Disponer de inmediato las medidas de resguardo para la víctima, que en ningún caso pueden ocasionar menoscabo en sus funciones y/o considerarse una sanción por parte de quien la recibe.
- ✓ Si fuese necesario, apartar temporalmente de sus funciones a quién es señalado como presunto agresor, con la finalidad de proteger a la o las mujeres que lo están denunciando, mientras se investiga y aclara la denuncia.
- ✓ Si el caso lo amerita y la víctima así lo desea, entablar la denuncia correspondiente ante la justicia y brindar todo el apoyo necesario a la víctima, gestionando redes de apoyo que podrían prestar atención y contención a las víctimas.

### **5. Difusión y sensibilización permanente en temáticas de igualdad de género a todos/as quienes integran el Cuerpo de Bomberos.**

- ✓ Difusión permanente y por diversas plataformas del compromiso con la igualdad de género y del apoyo institucional y directivo del Cuerpo de Bomberos y Bomberas frente a situaciones de discriminación de género.
- ✓ Difundir, dar a conocer de manera didáctica y mantener a disposición permanente de quienes lo necesiten, los protocolos y procedimientos internos en caso de sufrir situaciones de maltrato, acoso o abuso sexual y situaciones de discriminación de género.



## **PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

- ✓ A través de diversas plataformas y recursos comunicacionales, informar de los contenidos y aspectos más relevantes de la Política de Género institucional.
- ✓ Difusión de las estrategias preventivas, actores claves, hitos, eventos, entre otros que den cuenta de lo que se está realizando al interior de la institución para abordar estas conductas.
- ✓ Acciones de sensibilización permanentes que permitan tener el tema presente en la institución: talleres, encuentros, noticias, análisis.

**6. Identificar y evaluar riesgos de forma continua:** Se debe analizar características organizacionales de la institución que puedan aumentar la probabilidad de ocurrencia de abuso y acoso sexual. Esto puede realizarse mediante:

- ✓ Recorrer y evaluar el entorno físico de las Compañías para determinar si hay zonas que puedan exponer al abuso/acoso sexual (lugares con visibilidad limitada, zonas que restrinjan el movimiento, carteles expuestos que puedan ser ofensivos).
- ✓ Determinar si el acoso y/o abuso sexual se acepta como un comportamiento normalizado en la cultura organizacional y si así fuese, desarrollar las acciones urgentes que permitan erradicar a la brevedad posible esta idea instalada y esta conducta.
- ✓ Realizar encuestas y entrevistas confidenciales y anónimas a los miembros de la institución sobre la cultura organizacional o experiencias de abuso/acoso en la institución.

### **VII. PROCEDIMIENTO COMÚN PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS POR DENUNCIA MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN**

Tanto las/os integrantes de cualquier Cuerpo de Bomberos del país que se vean afectadas/os por actos de maltrato, acoso y/o abuso sexual y/o discriminación arbitraria o un tercero que tome conocimiento de estos hechos, podrán informarlo inmediatamente a algún oficial General de su Cuerpo de Bomberos, o en su caso el Departamento de equidad de género del Cuerpo de Bomberos.



**PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS  
PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN  
ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y  
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

1. La presentación de la denuncia se realizará por la persona afectada, o por una tercera persona que conozca de los hechos, ante el Secretario(a) General o Vicesuperintendente o en su caso el Departamento de equidad de género del Cuerpo de Bomberos, quien deberá en lo posible, identificar a involucrados/as, fechas, lugares, testigos y prueba, si es que los tuviera. Esta denuncia podrá ser entregada personalmente y/ o vía electrónica a la dirección de correo electrónico institucional del/la Oficial General de su Cuerpo de Bomberos, quien deberá mantenerla en reserva respecto de terceros no involucrados. El Cuerpo de Bomberos facilitará un formulario de denuncia para agilizar el proceso, aun cuando no es obligación, de quién denuncia, ceñirse a dicho formato. El formato está disponible como anexo en este procedimiento. En el evento que el Secretario General sea el involucrado o no pueda ser habido en los plazos establecidos, la denuncia podrá hacerse ante cualquier otro Oficial General. Se deberá brindar una primera acogida y respuesta adecuada a víctimas de delitos sexuales para evitar la victimización secundaria del denunciante y/o personas que conozcan de los hechos y que realicen la denuncia de manera presencial, lo cual busca promover su integridad.
  
2. Los Oficiales Generales de inmediato o en cuanto conozcan la denuncia, deberán acusar recibo a la víctima o denunciante y notificar de la vía más rápida (1 día hábil máximo) al Secretario General o Vicesuperintendente o en su caso el Departamento de equidad de género del Cuerpo de Bomberos, a fin de que se dispongan las medidas de protección para el adecuado resguardo de la víctima, entre las que se contempla, a modo de ejemplo y sin ser taxativo, el aislamiento de la víctima respecto del denunciado/a, la suspensión temporal de las funciones de la persona denunciada, siempre teniendo en cuenta las medidas de protección en favor de la víctima y la exención del cumplimiento de sus obligaciones bomberiles, siempre y cuando exista acuerdo por su parte y no sea considerado un menoscabo por la persona afectada. Se deberá supervisar con el/la denunciante para monitorear que no se han tomado tales medidas adversas contra ella.
  
3. Una vez recibida la denuncia, en un plazo máximo de 72 horas corridas, el Secretario General o el Vicesuperintendente o, en su caso, el Departamento de equidad de género del Cuerpo de Bomberos, deberá designar un/a investigador/a imparcial, quien no podrá ser miembro de algún organismo disciplinario de la institución. El/la



## **PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

investigador/a deberá aceptar o rechazar el cargo en un plazo de 48 horas corridas. Se podrá rechazar el cargo por una sola vez en el procedimiento y tanto el denunciante como el denunciado /a podrán recusar al/la investigador/a designado/a, sin obligación de señalar causa o motivo, lo cual solo se podrá solicitar antes de iniciar la investigación.

4. Una vez aceptado el cargo de investigador/a, en un plazo de 24 horas corridas se notificará del inicio de una Investigación al denunciante y al denunciado/a.  
Con el fin de resguardar la privacidad de las personas involucradas, las actuaciones en el marco de una investigación de maltrato, acoso o abuso sexual o discriminación serán confidenciales, guardando reserva de todos quienes intervengan en la investigación o que por cualquier circunstancia han podido tomar conocimiento de esta. No obstante, el/la denunciante y el/la denunciado/a podrán acceder a la investigación y solicitar diligencias en la investigación.
5. Quien investiga deberá reunir la mayor cantidad de información respecto de la denuncia recibida, recopilando todos los medios probatorios con el objeto de evacuar al Secretario General o al Vicesuperintendente o, en su caso, al Departamento de equidad de género del Cuerpo de Bomberos, en un plazo no mayor a 5 días corridos, un informe respecto de la denuncia. La investigación iniciada tendrá un plazo de desarrollo de 5 días, renovable, por igual periodo, por circunstancias calificadas por el Secretario General o el Vicesuperintendente o, en su caso, el Departamento de equidad de género del Cuerpo de Bomberos.
6. Corresponde al Secretario General o al Vicesuperintendente o, en su caso, al Departamento de equidad de género del Cuerpo de Bomberos, acusar recibo del informe confeccionado por el/la investigador/a y poner los antecedentes, en un plazo máximo de 5 días corridos, a disposición del organismo disciplinario del Cuerpo de Bomberos respectivo.
7. Los organismos disciplinarios del Cuerpo de Bomberos, actuarán como jurado y juzgarán, en su mérito, el actuar del denunciado/a, aplicando exclusivamente las sanciones establecidas en el Estatuto y Reglamento General. El plazo para aplicar las sanciones definidas y cerrar el proceso será de 15 días corridos, una vez que los organismos disciplinarios del Cuerpo de Bomberos toman conocimiento del informe confeccionado por el/la investigador/a. Las sanciones aplicables a estas conductas deben ser conocidas por todos quienes integran el Cuerpo de Bomberos.



**PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS  
PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN  
ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y  
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

8. En caso de que los organismos disciplinarios del Cuerpo de Bomberos lleguen a la convicción que, de acuerdo con los antecedentes, no existiría mérito para sancionar a la/las persona/as denunciada/as, deberá informar de esta decisión a través de una resolución o sentencia que contenga, de manera fundada y con estricta precisión, las razones por las cuales se toma dicha decisión. Esta información debe comunicarse tanto a la persona denunciada como al denunciante.
9. Corresponderá al Superintendente del Cuerpo de Bomberos 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.
10. Las medidas de protección a la víctima o testigos se aplicarán durante todo el desarrollo del proceso y, muy especialmente, cuando éste sea resuelto.
11. Una vez cerrada la investigación y aplicadas las sanciones correspondientes, si las hubiere, el Cuerpo de Bomberos deberá generar un proceso de restablecimiento del clima al interior, favoreciendo la toma de conocimiento por parte de las/os integrantes de las medidas adoptadas por la institución, tanto en el plano sancionatorio como respecto de la prevención de estas conductas.

El Rol de la Comisión de equidad de género de la Junta Nacional Cuerpos de Bomberos de Chile en el proceso de denuncia será el guiar y apoyar a los Cuerpos de Bomberos, cuando exista mandato de la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos para ello, en cada caso en particular.

12. Para los efectos de este procedimiento se entenderá por:
  - a) Denunciante: Persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual o discriminación.
  - b) Denunciado/a: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.
  - c) Víctima: Persona en quien recae la supuesta acción de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual o discriminación.
  - d) Receptor/a de la denuncia: Sera el Secretario General o el Vicesuperintendente o, en su caso, el Departamento de equidad de género del Cuerpo de Bomberos.
  - e) Investigador: Persona a cargo del proceso investigativo.



## **PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

Se hace presente que para el desarrollo de la función en los casos del o la “Receptor/a” de la denuncia y quienes realicen labores de investigador/a, deben ser personas preferentemente con capacitaciones previas sobre temáticas tales como género, maltrato, acoso y acoso sexual, violencia de género, igualdad de género y discriminación por género.

### **VIII. OTROS ASPECTOS A CONSIDERAR POR LOS CUERPOS DE BOMBEROS**

- 1. Denuncia al Ministerio Público:** La víctima tiene derecho a denunciar las conductas constitutivas de abuso o delito sexual ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la PDI, sin perjuicio de denunciar la ocurrencia de tales hechos a la Institución, la cual deberá ceñirse de acuerdo con el protocolo antes señalado. Es deber del Cuerpo de Bomberos entregar la información necesaria a las víctimas para hacer uso de este derecho, otorgándole todo el apoyo necesario en dicha gestión. Es obligación del Cuerpo de Bomberos, una vez recibida una denuncia de abuso sexual, remitir dicha información al Ministerio Público, Carabineros de Chile o la PDI para iniciar la investigación judicial.
- 2. Prohibición de represalias:** La prohibición de cualquier tipo de represalias que afecte las oportunidades y condiciones al interior de la Institución de la persona denunciante y denunciado.
- 3. Entorpecimiento del proceso de investigación:** Los organismos disciplinarios de los Cuerpos de Bomberos deberán considerar como una agravante, al momento de juzgar las conductas, que los denunciados/as incurran en represalias o amenazas a la persona denunciante o hayan manipulado o influenciado la declaración de la víctima o de testigos, como también la destrucción o manipulación de los medios de prueba que existan en el caso en particular.
- 4. Encubrimiento:** Se prohíbe cualquier tipo de encubrimiento por parte de las autoridades del Cuerpo de Bomberos en caso de denuncias por maltrato, acoso y/o abuso sexual y discriminación. En caso de comprobarse conductas de encubrimiento, los antecedentes deberán ser puestos en conocimiento de los órganos disciplinarios competentes, quienes deberán aplicar las sanciones correspondientes.



## **PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

- 5. Obligación de denunciar:** El Secretario General o el Vicesuperintendente o, en su caso, el Departamento de equidad de género del Cuerpo de Bomberos 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 una denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la PDI.
  
- 6. Testigo:** Todo bombero o bombera que tome conocimiento de la ocurrencia de hechos que pudieran calificarse como maltrato, acoso y/o abuso sexual o discriminación deberá informar de su ocurrencia al Secretario General o al Vicesuperintendente o, en su caso, al Departamento de equidad de género del Cuerpo de Bomberos, quien deberá contactar a la persona afectada a efectos de confirmar los hechos y en el caso de verificar la veracidad de éstos, iniciar la investigación interna antes descrita.
  
- 7.** Las sanciones aplicables a conductas de Acoso Sexual, Abuso Sexual, maltrato y Discriminación al interior de la Institución, deberán estar incorporadas en el Estatuto o Reglamento General de cada Cuerpo de Bomberos.  
Se entenderá que el acoso sexual, abuso sexual, maltrato y discriminación por su especial naturaleza, afecta siempre los intereses generales de la institución.

### **IX. SITUACIÓN RESPECTO A LAS BRIGADAS JUVENILES**

---

En caso de recibir una denuncia por parte de algún integrante que participe en una Brigada Juvenil o postulante o aspirante a bombero, ya sea la víctima o un tercero brigadier, bombero/a de la Compañía, o un denunciante externo, se deberá informar de los hechos inmediatamente al Superintendente quien, a su vez, citará, de manera inmediata a los apoderados del niño, niña o adolescente, a fin de comunicarles los hechos; en la instancia se les informará de su derecho a realizar una denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la PDI y el Cuerpo de Bomberos deberá informales del protocolo a seguir.

Sin perjuicio de las acciones indicadas, el Superintendente, siempre deberá, en un plazo de 48 horas, realizar la respectiva denuncia ante Carabineros de Chile, PDI o Fiscalía, a fin de que los hechos sean investigados.



**PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS  
PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN  
ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y  
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

Cabe mencionar que los participantes de Brigada Juvenil o Aspirante a bombero tienen rangos de edad, las cuales pueden variar de acuerdo a lo estipulado por cada Cuerpo de Bomberos; a título de ejemplo:

- Brigadier: Entre los 12 a los 16 años.
- Postulante aspirante a bombero: Desde los 17 años.



**PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS  
PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN  
ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y  
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

**ANEXO 1. FORMULARIO DE DENUNCIA**

**1. ANTECEDENTES DEL DENUNCIANTE O AFECTADO**    FECHA: \_\_\_\_\_

<b>DENUNCIANTE</b>		<b>AFECTADO</b>	
--------------------	--	-----------------	--

NOMBRE	
RUT	
TELEFONO DE CONTACTO	
COMPAÑÍA A LA QUE PERTENECE	
CARGO QUE DESEMPEÑA	
EMAIL	

**2.- TIPO DE DENUNCIA**

ACOSO SEXUAL	
DISCRIMINACION	
MALTRATO	
ABUSO SEXUAL	
OTRA CONDUCTA QUE ATENTA A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS	

**3.- ANTECEDENTES DEL DENUNCIADO (A)**

NOMBRE	
RUT	
TELEFONO DE CONTACTO	
COMPAÑÍA A LA QUE PERTENECE	
CARGO QUE DESEMPEÑA	
EMAIL	



**PROTOCOLO PARA LOS CUERPOS DE BOMBEROS  
PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA E INVESTIGACIÓN  
ANTE CASOS DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO SEXUAL Y  
DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

Versión final aprobada en Directorio Nacional 15.10.2022

**4.- NARRACION DE LOS HECHOS**

*(Describe en orden cronológico, las conductas o actos efectuados por el denunciado/a, que sustentan la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).*

-----  
**Nombre y firma del denunciante o afectado**