

INFORME DE VISITA
PREFECTURA DE CACHAPOAL
REGIÓN DE O'HIGGINS



Comisión Técnica de la Visita

Febrero 2022

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. CONTEXTO DE LA VISITA.....	5
III. CARACTERIZACIÓN DE LA VISITA.....	6
IV. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN	8
V. EVALUACIÓN DE LAS UNIDADES	15
VI. RECOMENDACIONES	21
VII. PROPUESTA DE TRABAJO.....	24

I. INTRODUCCIÓN

La Ley N° 21.154¹ que designa al Instituto Nacional de Derechos Humanos como el Mecanismo Nacional de Prevención Contra la Tortura (MNPT) y Otros Tratos Crueles, Inhumanos o Degradantes; institucionalidad que busca reforzar el sistema de protección y promoción de los Derechos Humanos de las personas privadas de libertad en Chile.

Para dar cumplimiento a su mandato, el INDH actuará exclusivamente a través del Comité de Prevención contra la Tortura (CPT), cuya misión es dar aplicación a lo dispuesto en el Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de las Naciones Unidas y los instrumentos internacionales en la materia ratificados por Chile, la Constitución Política de la República y la demás normativa vigente.

Se debe destacar que la labor del CPT contempla un rol preventivo, es decir, su trabajo está orientado a la anticipación de hechos de tortura, así como la detección y modificación de los factores que inciden en la generación y reproducción de este tipo de delitos. Para la consecución de estos fines, se ha demostrado que uno de los principales instrumentos -aunque no el único- son las visitas periódicas no programadas a los lugares de privación de libertad

Por eso durante las visitas el énfasis está dado tanto en la protección de las personas que se encuentran privadas de libertad, como también en la observación del funcionamiento de las instalaciones y en sus condiciones. Lógicamente, si la situación de un individuo o grupo es motivo de preocupación especial, pueden ser necesarias acciones inmediatas, sin embargo, el objetivo principal de las visitas debe ser lograr un cambio sistémico (APT, 2013). Otro objetivo clave del monitoreo preventivo es proporcionar recomendaciones concretas a través del diálogo constructivo con las autoridades para mitigar o eliminar los factores de riesgo y proponer medidas preventivas.

También se debe señalar la noción amplia que considera el MNPT como “Lugar de privación de libertad” definiéndolo como: *todo lugar, inmueble o mueble, incluidos los medios de transporte, administrados o dirigidos por el Estado o por particulares que cumplan una función pública, en que se encuentren o pudieren encontrarse personas privadas de libertad, sea por orden de autoridad pública o a instigación suya o con su consentimiento expreso o tácito, como resultado de una orden de arresto, detención, en tránsito, prisión preventiva, cumplimiento de penas privativas de libertad, internación voluntaria o forzosa, sea administrativa o judicial, como medida de protección, custodia o cualquier otra medida que impida su libre desplazamiento físico o que no se le permita abandonar libremente*².

De esta forma el MNPT tiene a su cargo el monitoreo permanente de Unidades Policiales, Centros Penitenciarios, Centros de internación psiquiátricos, Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM) y Residencias para niños, niñas y adolescentes bajo custodia del Estado, entre otros.

Para el logro de estos objetivos, el CPT cuenta en general con las siguientes funciones:

¹ Publicada el 25 de abril del año 2019

² Ley 21154, Art. 2 letra d). Diario Oficial de la República de Chile. Publicada el 25 de abril 2019. Chile.

- Examinar periódicamente las condiciones de las personas privadas de libertad y el trato que reciben;
- Realizar visitas periódicas preventivas no programadas y de monitoreo a los lugares de privación de libertad que determine libremente;
- Reunirse con las personas que se encuentren en el lugar de la visita y efectuar las entrevistas personales o grupales que estime pertinente;
- Realizar las recomendaciones pertinentes a las autoridades competentes del servicio responsable del lugar de privación de libertad; y,
- Proponer al Consejo del Instituto modificaciones legales o reglamentarias en materia de tortura, tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes con el fin de adecuar la normativa existente a los estándares internacionales en la materia, para que sean sometidas a la consideración del Presidente de la República por medio del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Por todo lo anterior, el presente informe tiene como finalidad dar cuenta de los elementos recabados durante la visita preventiva realizada a las comisarías de la Prefectura de Cachapoal, de la región de O'Higgins, entre los días 15 y 16 de diciembre 2021, detallando los principales hallazgos y estableciendo una serie de recomendaciones que permitan trazar una ruta de trabajo en conjunto orientado a erradicar cualquier indicio de tortura, tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

II. CONTEXTO DE LA VISITA

La visita a la región de O'Higgins responde al interés del Comité de ampliar su ámbito de observación a lugares de privación de libertad en las distintas regiones del territorio nacional.

Particularmente la región de O'Higgins ha evidenciado un cambio en su patrón socio delictual lo que significa un importante desafío para las policías, que además se han visto espacialmente exigidas a partir del estallido social y la posteriormente pandemia de enfermedad por coronavirus.

Las estadísticas policiales recabadas en el marco del diagnóstico institucional del área de función policial evidencian un alza progresiva en el número de detenidos en las comisarías de la región, evidenciándose un incremento promedio del 8,1% entre los años 2018 y 2020. Este crecimiento que en unidades como Graneros y Peumo sobrepasa el 15% entre los años señalados.

PREFECTURA	COMISARIAS	2018	2019	2020	Prom.
Prefectura Cachapoal	1ra. Comisaría Rancagua	6.402	6.681	6.249	6.444
	4ta. Comisaría Rengo	4.640	4.336	4.638	4.538
	3ra. Comisaría Rancagua Oriente	3.838	4.043	4.659	4.180
	6ta. Comisaría San Vicente	2.421	2.788	3.147	2.785
	2da. Comisaría Graneros	2.148	2.101	3.261	2.503
	5ta. Comisaría Peumo	1.065	1.215	1.484	1.255
Prefectura Colchagua	1ra. Comisaría San Fernando	3.902	3.798	4.842	4.181
	2da. Comisaría Santa Cruz	2.204	2.284	2.168	2.219
	3ra. Comisaría Pichilemu	1.761	1.851	2.354	1.989
TOTAL		28.381	29.097	32.802	30.093

Estos incrementos rara vez van acompañados de una mejor infraestructura, mayor dotación de personal e instancias de formación relativos al proceso de detención. Siendo relevante para el Comité identificar de primera fuente cualquier factor de riesgo vinculado al proceso de detención que pudiese derivar en la comisión de Tortura o de Tratos Cruces, Inhumanos o Degradantes.

Esta visita de carácter preventiva se da al término del año instalación del Comité, por lo cual es de especial interés para el aprendizaje y consolidación de una metodología de trabajo interinstitucional, que permita avanzar colaborativamente en una agenda de trabajo en estas materias.

III. CARACTERIZACIÓN DE LA VISITA

Como ya se ha señalado, el CPT tiene entre sus funciones “realizar visitas periódicas preventivas no programadas y de monitoreo a los lugares de privación de libertad que determine libremente”. Las visitas realizadas a las comisarías de la Prefectura de Cachapoal efectuadas entre el 15 y 16 de diciembre del 2021 tuvieron un carácter preventivo, ya que se orientaron a observar en términos generales los protocolos y procedimientos en materia de detención de personas por parte de Carabineros, a fin de establecer posteriormente un diálogo constructivo y permanente con los recintos policiales visitados y con organizaciones públicas y civiles a fin de prevenir la tortura y los tratos crueles, inhumanos y degradantes.

El Objetivo General planteado para estas visitas fue:

- Evaluar en unidades policiales de la Prefectura de Cachapoal, los factores de riesgos asociados a la comisión de tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos y degradantes.

Mientras que los objetivos específicos fueron:

- Presentar al CPT y visibilizar su rol en la protección de las personas que se encuentran bajo custodia policial.
- Recabar y analizar información de primera fuente sobre las condiciones de detención y el trato a detenidos.

Durante la estadía del Comité en la región se visitaron tres de las seis comisarías de la Prefectura de Cachapoal, para determinar las unidades a ser visitadas se analizaron diversos indicadores, entre los que se destaca el promedio anual de detenidos/as (2018, 2019, 2020); la variación en el número de detenidos en base a los tres últimos años; las estadísticas delictivas de la comuna en la que se sitúa la unidad, y finalmente el número y variación en la detención de grupos vulnerables, entre los que destacan mujeres, menores de edad y población migrante.

A partir de este análisis se determinó visitar las siguientes unidades:

UNIDADES VISITAS	Día	Hora
4TA. COMISARÍA RENGO	15 de Dic	17-21 hrs
6TA. COMISARÍA SAN VICENTE	15 de Dic	17-21 hrs
1RA. COMISARÍA RANCAGUA	16 de Dic	9-12 hrs.

Durante la visita se consideró el despliegue de una metodología mixta orientada tanto al análisis de información secundaria, en especial de los registros existentes en materia de detención, como a la recolección de información primaria. Para ello se emplearon diversas técnicas de levantamiento de información entre las que destacaron:

Entrevistas semiestructuradas

Las entrevistas semiestructuradas orientadas a levantar de forma flexible los discursos y reflexiones de los diversos actores presentes en la unidad. Para esta visita se diseñaron cuatro pautas de entrevista, orientas a:

1. Detenidos/as;
2. Familiares de detenido;
3. Personal de la comisaría y
4. Comisario/a u otras autoridades.

A su vez, se estableció un protocolo cuidadosamente diseñado para levantar el testimonio de una persona que quisiera realizar una denuncia por tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Observación de campo

Para la observación de campo, centrada principalmente en el lugar de detención, se diseñó y aplicó una pauta de observación orientada al registro de información sobre las celdas y lugar de detención, las condiciones materiales de comisaría, la ubicación y funcionamiento de cámaras, la adecuación de protocolos sanitarios entre otros.

Revisión documental

Para la revisión documental se diseñó un instrumento de registro centrado en el análisis de la información existente en el libro de detenidos, el libro de la guardia y los partes policiales. El propósito principal de este instrumento fue constatar la existencia y coherencia de los registros, su adecuación a los protocolos institucionales y, por otra parte, detectar cualquier incidente o indicio de hechos de tortura, tratos crueles, inhumanos y degradantes.

Dimensiones de análisis

La aplicación de estas técnicas facilitó la adquisición de información relevante para cada una de las cinco dimensiones de análisis definidas por el área de función policial, a saber:

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES DE OBSERVACIÓN
Condiciones materiales del lugar de detención	Condiciones de seguridad del área de detención (por ejemplo, vigilancia, custodia y traslado seguro de los detenidos)
	Instalaciones y condiciones para que abogados, familiares u otras personas visiten a los detenidos (por ejemplo, espacios de encuentro, acceso al teléfono, posibilidad de traer alimentos, etc.)
	Condiciones sanitarias de las áreas de detención (por ejemplo, aseo, cuartos de baño y ventilación)
	Identificación de los detenidos (por ejemplo, nombres, etiquetas, números de identificación)
Respeto y observación de los procedimientos y registros de la detención	Parte policial y adecuado registro de los detenidos.
	Actas (de lectura de derechos, de constatación de lesiones, de registro de pertenencias, etc.) debidamente firmadas y adjuntadas al parte.
	Registros de pertenencias y vestimentas.
Formación del personal en materia de DDHH	Tiempo de permanencia y condiciones de libertad.
	Conocimiento y asimilación de protocolos y reglamentos internacionales e institucionales que regulan los Derechos Humanos en el actuar policial.

	Instancias de formación en la materia realizadas por el personal en el último año.
	Personal capacitado para atender a población vulnerable (extranjeros, minorías sexuales, indígenas, menores de edad)
Trato con el detenido/a	Existencia de indicios de tortura y/o malos tratos en vehículos policiales.
	Existencia de indicios de tortura y/o malos tratos en la Unidad Policial
	Conducta inapropiada del personal de la unidad policial respecto del detenido, familiares o al propio personal de servicio.
Condiciones Laborales del Personal	Existencia de episodios de malos tratos entre el personal de la unidad
	Episodios de sobre carga laboral, turnos extras u otras situaciones
	Infraestructura y recursos del personal para el cumplimiento de sus funciones.
	Percepción subjetiva del personal en relación con la valoración de su trabajo.

Instrumentos aplicados y aspectos de las visitas

Durante las tres visitas se aplicaron en total los siguientes instrumentos:

Nº	INTRUMENTO
4	Entrevistas a las autoridades de los recintos (Comisario y Subcomisario)
6	Entrevistas al personal
4	Entrevistas a detenidos/as
0	Entrevista a Familiares
3	Pauta de observación (Una por unidad)
3	Pauta de revisión documental (Una por unidad)

Cada uno de estos instrumentos fueron debidamente procesados por el equipo del Comité y sirvieron de base para análisis de cada una de las dimensiones y para la posterior elaboración de las recomendaciones.

En relación con el trato recibido durante la visita, el Comité quisiera señalar que, en términos generales, la recepción al equipo visitante fue cordial y en todo momento se percibió buena disposición por colaborar con los objetivos de la visita. Se debe destacar especialmente la buena disposición de los comisarios o sus subrogantes, quienes pusieron a disposición del equipo todos los elementos requeridos. Y a su vez agradecer la confianza tanto de funcionarios/as como de los propios detenidos/as, para abrirse durante el proceso de levantamiento de información y confiar en el trabajo del Comité.

IV. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

A continuación, se presenta un breve análisis de la información recabada por cada dimensión de análisis propuesta. Para el análisis se consideró la información recogida en las tres unidades visitadas. En ocasiones se hace referencia a citas textuales de las/os entrevistadas/os colocando sus palabras entre comillas, pero omitiendo cualquier tipo de identificación a fin de resguardar su identidad. Es relevante destacar que los hallazgos y conclusiones que se derivan de este análisis corresponden al momento en que se hizo el levantamiento de información, es decir, retratan un momento determinado del funcionamiento de las unidades visitadas, por lo que es necesario

explorar posteriormente si estos son generalizables y constantes en el tiempo o si estuvieron determinados por elementos puntuales presentes durante la visita.

Finalmente, cabe señalar que la presencia de observadores puede inhibir, modificar o fomentar ciertas disposiciones y dinámicas entre el personal de las unidades y sus labores.

1. Condiciones e infraestructura del lugar de detención

En términos generales las unidades visitadas presentan una infraestructura adecuada y áreas de detenidas/os acorde a los estándares en la materia. En todas ellas existen celdas diferenciadas para hombres, mujeres y menores de edad, aunque en una unidad no estén previamente asignadas. Las celdas cuentan con iluminación natural y artificial y se encuentran bien pintadas en tonos blancos. Sin embargo, en una de las comisarías, en la zona de celdas solo había una pequeña ventana al final de pasillo que conecta a todas las celdas y a través de esa pequeña ventana apenas entraba la luz natural. La ventilación por lo mismo, era mínima o muy escasa.

Además de contar con escasa luminosidad natural, la iluminación artificial era muy deficiente. Los/a observadores/a a penas pudieron ver hasta el fondo de las celdas. Por la misma razón, si bien habían cámaras de seguridad apuntando a todas ellas, éstas no eran capaces de enfocar todo su espacio.

Todas las unidades cuentan con sistema de cámaras en el área de detenidos y celdas, aunque - como se dijo en el párrafo anterior- en una de ellas no se logra ver con claridad al interior de las celdas, elemento importante para la prevención de posibles incidentes. Respecto al baño para detenidas/os, todas las unidades cuentan con al menos uno, equipado con WC, lava manos, acceso a agua potable y buena higiene, sin embargo, sólo en una unidad se cuenta con baño con acceso para personas con discapacidad y en ninguno de ellos hay disponibilidad a jabón u otro artículo de higiene. Y el papel higiénico no está a la vista y debe solicitarse al personal.

Asimismo, en cuanto al equipamiento de la sala de detenidos se observa una insuficiencia generalizada en la existencia de planes de evacuación, aunque hay extintores en todas las unidades algunos de ellos están vencidos. En una de las unidades se detecta problemas de presión en el agua y malas condiciones de la red húmeda lo que no permitiría responder adecuadamente a un incendio. Tampoco se observan botiquines médicos ni un protocolo claro ante incidentes de salud por parte de un detenido. Finalmente, en cuanto a la señalética e informativos existentes en las unidades no hay criterios homogéneos, no todas las unidades cuentan con las mismas ilustraciones, que podrían ayudar a mejorar la información para las/os detenidas/os y sus familias.

También hay aspectos particulares a destacar en materia de infraestructura, por ejemplo, las buenas condiciones de los calabozos en la Comisaría de Rengo y el orden y buena mantención del estacionamiento en la Comisaría de San Vicente.

En el siguiente cuadro se presenta una breve descripción comparativa de los hallazgos de cada unidad. Y en los anexos del informe se puede encontrar una descripción detallada de cada una de ellas, con sus respectivas fotografías.

Dimensión	Comisaria Rancagua	Comisaria Rengo	Comisaría San Vicente
Celdas	Cuenta con 4 celdas y 1 baño en el sector de calabozos. Las celdas no están asignadas de forma fija, Cada celda mide aproximadamente 3 metros por 3 metros. Las celdas cuentan con bancas, escasa luz natural, escasa ventilación, deficiente iluminación artificial.	Cuenta con tres celdas, diferenciadas entre mujeres adultas, hombres adultos y NNA, las cuales son similares en tamaño. Se procedió a medir, como muestra, la celda de mujeres la cual tiene una dimensión aproximada de 3 metros por 2,77 metros la cual incluye una banca de 57 centímetros. Las celdas se encuentran en buen estado, están limpias y con un recubrimiento de pintura de poco tiempo. Se destaca que las celdas son iluminadas, la cual provienen de la luz que puede ingresar por las ventanas del pasillos -de vidrio- y de focos que dan hacia la celda. Asimismo, en el área de celdas existe buena ventilación y sin olores.	En la Unidad existen 3 celdas están destinadas a adultos (2 celdas para hombres y 1 para mujeres) y 1 para personas menores de 18 años. Las celdas para hombres miden aproximadamente 3 por 3 metros y la de mujeres 2,5 metros por 3,5 metros. La celda de mujeres no tiene banca para sentarse. Todas las celdas cuentan con ventanas en buen estado, las que pueden abrirse, tienen vidrios y el lugar tiene buena ventilación. Existe acceso a luz natural y el lugar está limpio.
Baños	Existe un baño en el sector de calabozos, con una puerta a media altura (1,5 metros desde el suelo), este baño se utiliza solo para orinar, el uso es indiferenciado para hombres y mujeres, existe además un lavamanos y agua potable. Existe otro baño en el pasillo que comunica el área de calabozos con la oficina en que se realiza el ingreso de los detenidos donde estos pueden tener mayor privacidad si lo requieren. No existe un baño para personas con discapacidad	Cuenta con dos baños, el cual uno está habilitado para personas con movilidad reducida, no existe diferenciación por sexo en los baños. Los baños están emplazados con una estructura metálica en el ingreso al área de celdas contando con un lavamanos a las afueras de estos. Los baños están en buen estado y limpios al momento de realizar la visita, sin embargo, el lavamanos tiene poca presión de agua. Al momento de la visita no se observan en el baño implementos de aseo personal tales como papel higiénico, jabón o implementos de higiene femeninos.	Hay un baño que es de uso mixto, el baño tiene una puerta a media altura (1 metro 50 desde el piso). Hay acceso a agua potable fuera de las celdas, no existe un baño para personas con discapacidad ni tampoco se observan elementos de higiene personal, salvo papel higiénico que debía pedirse al personal. Un parte de los azulejos que revisten las paredes del baño de calabozos se ha caído
Cámaras	Existe una cámara al exterior de cada celda, muy cerca de la reja, además de una cámara que permite observar todo el pasillo desde la ventana que está en uno de los extremos hasta el baño que está en el otro extremo. Las cámaras tienen varios puntos	Existen cámaras de vigilancia en el área de detenidas/os como al interior de las celdas, las cuales están en pleno funcionamiento al momento de realizarse la visita. En ello se destaca que en el área de baños se preestablece un rectángulo negro para proteger la privacidad de las personas detenidas.	Existe una cámara al interior de cada celda, además de una cámara que permite observar todo el pasillo hasta la celda de mujeres, son 7 en total. Pese a que las cámaras tienen algunos puntos ciegos, con el conjunto existente es posible abarcar correctamente todo el lugar, desde el ingreso y registro de detenidos y detenidas, hasta su

	ciegos, el tipo de reja que cubre la fachada de cada celda es gruesa y a veces no permite ver con claridad hacia el interior.		traslado y permanencia en las celdas mientras dure su detención.
Equipamiento	La unidad es espaciosa y mantiene los espacios limpios. Sin embargo, se detectan deficiencias en la infraestructura de emergencia (red húmeda y extintores) como así también en los dormitorios para el personal soltero. También se observó durante la visita un gran número de vehículos institucionales sin funcionamiento producto de falta de mantención.	En el área de detenidas/os se ve en buen estado las conexiones eléctricas, en el mismo sentido en la oficina de vigilancia de las/dos detenidas/os que existe señalética de evacuación. Se cuenta con casilleros para dejar las pertenencias y se dispone de insumos de higiene y de medidas sanitarias. El equipamiento de la unidad es bueno.	La comisaría se encuentra en general en buen estado, destacando buenas áreas para el personal. Sin embargo, algunos sectores se observan necesaria una mantención. Preocupa el estado de la red húmeda y de los extintores. El parque vehicular de la unidad está en perfectas condiciones.

2. Respeto y observación de los procedimientos y registros de la detención

En cada una de las unidades se hizo una revisión de los libros de detenidos, libros de novedad de la guardia y partes policiales. Respecto a los libros de detenidos se constata que están bien llenados, con la información actualizada al día de la visita. Si bien en algunas comisarías se presentan algunas omisiones en el llenado de la información en términos generales se registra con claridad toda la información requerida.

A partir de la revisión del libro de detenidos es posible constatar que en ninguna de las unidades el tiempo de detención sobrepasa las 24 horas, y que en muchas el tiempo de detención es breve debido a un oportuno contacto con fiscalía.

Respecto al procedimiento de registro de vestimentas y pertinencias, es posible observar que en las unidades visitadas se cuentan con un espacio demarcado para la realización de este procedimiento el cual queda registrado por las cámaras. En todas las unidades se señala que el registro se efectúa de forma superficial y con la paleta detectora de metales.

Al parecer no es excepcional -de acuerdo con la versión de las/as funcionarias/os entrevistadas/os, que las personas detenidas ingresen objetos o droga a los calabozos, los que no son perceptibles en una revisión superficial, por lo que posteriormente son identificados por gendarmería. Esto genera evidentemente una tensión al interior de la institución, sin embargo, debe primar en todo momento la adecuación al protocolo, y estipularse explícitamente los casos excepcionales donde por razones investigativas se proceda a una revisión intensiva.

Por otra parte, se observa que no todas las unidades cuentan con casilleros adecuados para guardar las pertenencias de las personas detenidas, lo que podría facilitar el extravío de estos.

Gracias a la revisión de los registros fue posible estimar el número de personas detenidas por cada unidad, el cual coincide con las estadísticas previamente recabadas, observándose un

promedio de 2 detenidos diarios para el caso de San Vicente, 3 detenidos diarios para la unidad de Rengo y sobre 10 detenidos diarios en promedio para Rancagua.

En relación con los libros de novedades de la guardia se observa un buen uso y llenado de éstos, dando cuenta de las rutinas de la guardia de detenidos. Se constata en el caso la Unidad de Rengo la solicitud de dos licencias médicas en menos de 15 días, lo que podría indicar condiciones de estrés laboral o sobrecarga.

Finalmente, respecto al análisis de los partes policiales, se destaca en primer lugar, la disposición del personal para acceder a ellos. También se evidencia su buen llenado, con información detallada sobre la situación y el procedimiento. En el caso de detenciones que implicaron constatación de lesiones se cuenta con el acta debidamente adjunta al parte, sin embargo, en el caso de la unidad de Rengo no se adjuntan las actas de lectura de derecho, ni de registros de pertenencias.

A partir del análisis de los partes policiales, no es posible inferir casos de violencia policial, se constata eso sí un elevado número de detenciones por violencia intrafamiliar, evidenciándose la necesidad de realizar un trabajo interinstitucional sobre esta materia.

3. Formación del personal en materia de DDHH

Las/os funcionarias/os de todas las comisarías visitadas señalan tener un conocimiento base en materia de DDHH, el cual ha sido adquirido principalmente durante su proceso formativo como policías. Funcionarias/os muestran claridad en ser garantes de la seguridad de las personas detenidas, en ese sentido, se percibe que a nivel de narrativa los/as funcionarios/as entienden los protocolos como mecanismos garantes de este cuidado. Para buena parte de las/os funcionarias/os los DDHH son un tema difícil de poner en práctica cuando se está en el ejercicio de funciones, pues la formación en la escuela es más bien teórica y no aborda el trato directo con detenidos/as. No obstante, los DDHH se han ido introduciendo en el ejercicio profesional a través de cursos de formación que tiene periodicidad. Específicamente, se indica que las capacitaciones impartidas en la materia han abordado el uso de la fuerza y/o el trato de los funcionarios/as con población vulnerable de las diversidades sexuales y de género.

Los funcionarios/as también relevan la importancia de las capacitaciones, pues si bien las horas de formación de carabineros han aumentado, estas siguen siendo muy limitadas para las exigencias del trabajo: *“Los Carabineros deberían tener más años de estudios, por suerte eso se cambió ahora... Y también se debe focalizar más la enseñanza, se requiere más infraestructura y mayor práctica”*.

Desde una perspectiva crítica, algunos funcionarios/as señalan que los profesores de DDHH tienen un abordaje muy teórico: *“Sería importante que las capacitaciones sean más prácticas y menos expositivas. Ojalá usar casos más didácticos.”* A pesar de ello, la realización de capacitaciones por parte de institución es vista como un aporte para ampliar las miradas en los procesos de formación. De hecho, con posterioridad al estallido social y en consideración a denuncias por excesos en algunas comisarías, se dispusieron capacitaciones en control de orden público, uso de la fuerza y se modificaron protocolos.

Además, se señala que a nivel institucional hay Carabineras/os que cuentan con formación de DDHH y visitan los cuarteles y hacen charlas. A nivel de zona hay 2 Carabineras/os que están capacitadas/os en DDHH. En general en las capacitaciones de DDHH son coordinados por el Departamento de DDHH, en el cual participan personas externas tales como académicos o funcionarios de otras instituciones que abordan temáticas de interés común con perspectiva de DDHH.

Finalmente, las y los funcionarias/os consultados aseveran que aquellos casos de vulneración a los DDHH son puntuales, más que sistémicos. Es decir, la generalidad es que el funcionario/a se apegue a los protocolos definidos por la institución.

4. Trato con detenidos/as

En todas las unidades visitadas se indica que no existen mayores problemas o incidentes en el trato con las y los detenidas/os. Aun cuando en algunas comisarías se reconoce la existencia de incidentes durante el estallido social. De hecho, en una de las unidades visitadas se señaló la existencia de una denuncia por un caso de tortura que está actualmente investigándose. A este respecto, se indica que en caso de disconformidad con el actuar policial, la denuncia debe hacerse individualmente a través de la OIRS. Se comprueba durante las visitas a las distintas unidades, que no existe información clara (volantes, afiches, folletos, etc.) sobre cómo llevar a cabo este procedimiento. No obstante, se señala que los reclamos son procesados a nivel central y luego derivados a la fiscalía administrativa de Carabineros en la región.

Para las/os funcionarias/os entrevistados la mayor dificultad reside al momento de la detención, particularmente, cuando los detenidos están ofuscados o bajo efectos del alcohol o algún psicotrópico, pues ponen en peligro su integridad física. Al respecto no se cuenta con herramientas y procedimientos estandarizados para el abordaje de estas situaciones, siendo la única indicación llevar a constatar lesiones. Ejemplo de ello es el traslado en el carro policial, en estos casos, si la persona se auto infiere lesiones hay que devolverse a constatar lesiones: *“Los vehículos deberían tener cámaras, porque es un respaldo para los funcionarios... en ocasiones cuando los detenidos se agreden a sí mismos es necesario”*. Otro funcionario/a señala que: *“por lo general, se trata de respetar la identidad de los detenidos/as, de los NNA y adultos mayores... se los pone en celdas acorde a sus necesidades”*.

Los testimonios en todas las comisarías visitadas dan cuenta de las dificultades que percibe el propio personal respecto a su labor, en especial, ante casos complejos o en contextos de mucha agresividad: *“El control del uso de la fuerza se adquiere con la práctica, pues la normativa existe y es conocida”*. Lo anterior evidencia la necesidad de reforzar las capacitaciones en técnicas de reducción corporal, mediación de conflictos y uso proporcional de la fuerza. A juicio de un entrevistado/a: *“Para una correcta gestión de detenidos se requiere de infraestructura, la existencia de cámaras de seguridad, la existencia de TV en los espacios de detención para que la persona evite pensar tanto que está detenida o generar comodidades adicionales que le permitan estar en menor estado de conflictividad”*.

Otro elemento mencionado dice relación con la ausencia de registro corporal invasivo. A juicio de varias/os entrevistadas/os, este hecho hace difícil la labor de Carabineros pues buena parte de las/os detenidas/os guarda dinero, elementos cortopunzantes, etc. que son peligrosos y que

no pueden ser encontrados. En este sentido, registrar detenidos invasivamente puede significar un sumario policial, por lo que se procura realizar los registros frente a una cámara de seguridad.

5. Condiciones laborales del personal

A nivel de infraestructura y recursos del personal para el cumplimiento de sus funciones la percepción es que las condiciones de infraestructura son buenas o precarias dependiendo de la unidad policial. No se tienen materiales para realizar labores, ni recursos humanos para llevar adelante las tareas: *“Faltan muchos implementos para el rol de guardia. Las frazadas están hace tiempo, no hay como cambiarlas. Y no hay recursos para ese tipo de cosas”*. Incluso algunos funcionarios/as señalan que cuando no se entregan los implementos de desinfección deben comprarlos ellos mismos.

También se señala que en términos administrativos y operativos existe una alta demanda para las/os funcionarias/os. Buena parte de las/os entrevistadas/os habla de una alta carga de trabajo, que se manifiesta en extensas jornadas laborales (más de 12 horas). Lo anterior genera trastornos en la vida personal de las/os funcionarias/os, que deben compatibilizar sus responsabilidades laborales con las demandas familiares. Consecuencia de esto es que existen muchas/os funcionarias/os con licencias médicas: *“No existen instancias de autocuidado dentro de la unidad policial, buena parte de los funcionarios no reciben ayuda cuando están con cansancio y estrés”*.

Las/os funcionarias/os indican que el trabajo policial tiene un alto grado de estrés y no existe ningún apoyo relativo a la salud mental de las/os funcionarias/as. Tampoco se pueden entregar días libres a las/os funcionarias/os que están sobre pasados por trabajo. Los/as funcionarios/as sugieren la implementación de un programa de salud mental más completo, que les permita lidiar con el trabajo diario y el malestar ciudadano hacia la institución (sobre todos después del desfalco a Carabineros y el estallido social).

Existen críticas al hecho de que los superiores tengan tanta gente a su cargo, eso significa que no hay tanto vínculo directo con el personal. A este hecho se suma el que cuando un/a funcionario/a comete un error, no se asume colectivamente, sino que se asume en términos personales: *“Es necesario rebajar la cantidad de licencias médicas del personal. Se requiere un personal satisfecho con su trabajo, para eso hay que aumentar dotación también”*. Respecto a la cantidad de vehículos policiales y cámaras en funcionamiento dentro de las unidades, testimonios de algunas de las unidades visitadas asocian la débil infraestructura con dificultad en los patrullajes, operativos y seguridad de detenidas/os y funcionarias/os.





Finalmente, en el ámbito de la percepción del personal respecto de la valoración de su trabajo, la mayor parte de las/os funcionarias/os entrevistados indica que las relaciones con la comunidad son bastante fluidas y buenas. La percepción es que el trabajo de carabineros es muy valorado por los vecinos pues Carabineros ayuda a aplacar la sensación de inseguridad de la población, cuestión que es considerada muy importante. Para algunos de las/os entrevistadas/os, el problema de la mala percepción institucional es de aquellas personas que, influenciadas por redes sociales y medios de comunicación, terminan desprestigiando a toda una institución por el error de unos pocos: *“Es problemático que haya gente que acusa a Carabineros de asesinos y violadores, esas personas si bien pueden tener razones válidas, hacen un juicio general que no es justo”*.

Carabineros ha matado personas y, desde esa perspectiva, se entiende que la gente piense así, pero muchas veces las acciones violentas están asociadas a la protección de la gente contra la delincuencia”.

V. EVALUACIÓN DE LAS UNIDADES

Rúbrica de calificación del establecimiento

En base al análisis de cada una de las dimensiones observadas, el equipo a cargo de la visita efectúa una evaluación de logro de las unidades visitadas. Para esta tarea el Comité ha establecido una rúbrica de evaluación de desempeño Unidades Policiales que presenta cuatro niveles de logro por dimensión:

	Azul que representa un desempeño sobresaliente. Es decir, la comisaría cumple a cabalidad todos los estándares, inspirando el trabajo de otras unidades.
	Verde que representa un buen desempeño. Es decir, la comisaría cumple de manera global con los estándares, aunque puedan presentarse un cumplimiento limitado en alguno de ellos.
	Amarilla que representa un desempeño que requiere mejoras. Es decir, se deben implementar mejoras en una o varias de las dimensiones en función a los estándares observados.
	Roja que representa un desempeño insuficiente, es decir, la comisaría no cumple con mucho de los estándares y es necesaria una intervención importante en algunas de las dimensiones observadas.

A continuación, el lector encontrará en primer lugar los criterios utilizados para evaluar el desempeño obtenido por cada una de las comisarías visitadas en las dimensiones analizadas. Los estándares de observación nacen de los protocolos institucionales y de la normativa internacional vigente sobre la materia. Aunque existen otros estándares internacionales sobre función policial que podrían ser materia de supervisión durante una visita, aquí se seleccionaron solamente aquellos sobre los cuales se levantó información durante esta visita temática. En cada estándar, se indicará si el establecimiento cumple, no cumple o cumple parcialmente con el estándar. En caso de que el Comité no haya podido levantar la información sobre uno de los estándares se indicará el ítem como “Sin Información” (S/I).

Dimensión	Estándares a observar	Cumple		
		1ra de Rancagua	3da Rengo	6ta San Vicente
Condiciones del Lugar de detención	Todas las celdas cuentan con ventana (con vidrio) y ventilación en todas las celdas.	Parcialmente	SI	SI
	En el área de detenidos y celdas las conexiones eléctricas están en buen estado.	Parcialmente	SI	SI
	Hay luz en cada una de las celdas.	NO	SI	SI
	Existe acceso a baño y agua potable en el lugar de detención.	SI	SI	SI
	Hay baños en buen estado y funcionamiento diferenciado por hombre y mujer.	SI	SI	Parcialmente
	Existe un baño con acceso para discapacitados.	NO	SI	NO
	En el recinto se cuenta con acceso a útiles de aseo e higiene.	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente
	El lugar de detención cuenta con sistema de calefacción.	NO	S/I	NO
	Hay en las celdas frazadas o acceso a ropa de abrigo.	SI	NO	SI
	Existen en el recinto celdas separadas para hombres y mujeres y para niños/as y adultos.	SI	SI	SI
	Existen en el recinto celdas separadas para hombres y mujeres mayores de edad.	SI	SI	SI
	Existen cámaras de seguridad en funcionamiento en cada una de las celdas.	Parcialmente	SI	SI
Hay cámaras en cada uno de los vehículos en el que se trasladan detenidos.	NO	NO	NO	

Dimensión	Estándares a Observar	Cumple		
		1ra de Rancagua	3da Rengo	6ta San Vicente
Respeto y observación de los procedimientos	El libro de detenidos está disponible y cuenta con información actualizada de todos los detenidos incluyendo hora de entrada y salida, motivo de la detención e identidad.	SI	SI	SI
	Existen registro de lectura de derechos al llegar al lugar de detención.	S/I	SI	S/I
















y registros de la detención	Al momento de ingresar a la comisaría el registro de posesiones y vestimentas es realizado por personal del mismo sexo que el detenido/a y con detectores de revisión.	S/I	SI	SI
	Se genera un registro de las pertenencias firmados por el detenido/a las que son almacenadas de forma ordenada y segura.	SI	SI	SI
	En todos los casos existe un acta de salud firmada por el detenido/a o en su defecto una ficha de constatación de lesiones.	S/I	SI	S/I
	El tiempo de permanencia en comisaría no sobrepasa las 24 horas y la notificación a fiscalía transcurre dentro de las 12 primeras horas de detención.	SI	SI	SI
	Se garantiza el derecho y prontitud a la notificación y contacto con familiares y/o abogado.	Parcialmente	SI	SI
	Existen en la unidad afiches visibles con los derechos de detenidos/as y otra información relevante (por ejemplo, protocolos Covid19).	SI	SI	SI

Dimensión	Estándares a Observar	Cumple		
		1ra de Rancagua	3da Rengo	6ta San Vicente
Formación del personal en materia de DDHH	Existe una formación continua para el personal en materia de DDHH (con una actualización mínima de una vez cada 3 años)	SI	Parcialmente	SI
	Existe capacitación a los y las funcionarios sobre el protocolo y los estándares sobre uso de la Fuerza	SI	Parcialmente	SI
	Existe capacitación a los y las funcionarios sobre manejo y solución pacífica de conflictos	NO	NO	NO
	Existen protocolos e instancias de formación sobre condiciones y trato de detenidos.	S/I	Parcialmente	S/I
	Se comprende el rol de los diversos organismos de DDHH	SI	SI	SI
	Existe dentro del personal personas capacitadas en derechos y atención a minorías o grupos vulnerados.	Parcialmente	S/I	SI
	La capacitación entregada es adecuada y de calidad	Parcialmente	S/I	Parcialmente

Dimensión	Estándares a Observar	Cumple		
		1ra de Rancagua	3da Rengo	6ta San Vicente
Trato a Detenidos	El uso de la fuerza se ajusta estrictamente al protocolo tanto al interior y como al exterior de la comisaría.	Parcialmente	SI	Parcialmente
	El traslado y revisión de los y las detenidos se hace con pleno apego al protocolo.	Parcialmente	SI	Parcialmente
	No existen indicios de discriminación, burlas o malos tratos hacia cierto grupo de detenidos por su condición étnica, sexual, física, etc.	NO	S/I	NO
	Existe un buen trato hacia familiares y otras personas vinculadas al proceso.	S/I	S/I	S/I
	Existe disposición para resolver dudas o dificultades (malestar) que pueda presentar un detenido.	SI	SI	S/I
	A los y las detenidos se les entrega información clara y oportuna sobre su proceso, asegurándose que este la comprendan.	SI	SI	SI

Dimensión	Estándares a Observar	Cumple		
		1ra de Rancagua	3da Rengo	6ta San Vicente
Condiciones Laborales del Personal	Existen indicios de situaciones de abuso o acoso laboral entre el personal.	Parcialmente	SI	NO
	Se fomentan medidas de autocuidado (asistencia psicológica, días de descanso, actividades recreativas).	NO	NO	NO
	Se observa un buen clima laboral.	Parcialmente	NO	SI
	Se observan prácticas de compañerismo.	S/I	SI	SI
	Los sobre turnos se dan de manera excepcional.	NO	NO	NO
	El trato de la autoridad con sus subalternos es respetuoso.	SI	Parcialmente	SI
	Se disponen de los recursos físicos necesarios para el cumplimiento de la labor policial.	Parcialmente	Parcialmente	SI

En consideración de los criterios de evaluación, se presentan finalmente los resultados alcanzados por cada una de las unidades visitadas. Para esto se consideran tanto los estándares recién observados como las notas de campo del equipo de visita.

DIMENSIONES	1ra Comisaría de Rancagua	3ra Comisaría de Rengo	6ta Comisaría San Vicente
Condiciones del lugar de detención	 2 Pts.	 3 Pts.	 3 Pts.
Respeto y observación de los procedimientos y registros de la detención	 3 Pts.	 3 Pts.	 3 Pts.
Formación del personal en materia de DDHH	 2 Pts.	 2 Pts.	 2 Pts.
Trato con el detenido/a	 2 Pts.	 3 Pts.	 2 Pts.
Condiciones Laborales del Personal	 2 Pts.	 2 Pts.	 2 Pts.

1ra Comisaría de Rancagua	
Calificación	Justificación
11/20 55%	La comisaría presenta una serie de deficiencia en su infraestructura, entre las que destacan problemas en la red húmeda, las conexiones eléctricas en la sala de detenidos y el sector de dormitorios de los funcionarios. Los calabozos son oscuros y el sistema de cámara no graba bien lo sucedido al interior de las celdas. En cuanto a los procedimientos y registros de detención se observa un buen cumplimiento de estos, evidenciando un buen llenado de los libros de detenidos y novedades. En relación con la formación del personal en materia de Derechos Humanos se constata que existen instancias de formación periódica ofrecidas principalmente por los delegados de la Dirección de Derechos Humanos de la Institución. Sin embargo, se evidencia la necesidad de avanzar hacia una formación más especializada que contemple capacitaciones por parte de organismos externos a la institución. En relación con el trato hacia los y las detenidos si bien se afirma que existe un cumplimiento de los protocolos y estándares en la materia, se comenta que en ocasiones estos son flexibilizados por lo que se podría incurrir en malos tratos. Finalmente, en cuanto a las condiciones laborales del personal, se detecta condiciones de estrés, asociada a sobre carga laboral y en ocasiones a la falta de recursos para la cumplir de buena manera con la misión institucional. También se observan falencias en los espacios físicos donde viven los funcionarios solteros.

3ra Comisaría de Rengo	
Calificación	Justificación
<p>13/20 65%</p>	<p>La comisaría destaca por mantener muy buena infraestructura. El lugar de detenidos se encuentra en buenas condiciones de mantención e higiene, las celdas están bien iluminadas, pintadas, cuentan con bancos y acceso a baños. Sólo falta mantener disponibles artículos de higiene en los baños y frazadas para los y las detenidos/as. En cuanto a los procedimientos y registros de detención se observa un buen cumplimiento de estos, quedando constancia del actuar. Al respecto sólo se observa la necesidad de actuar todas las actas a los partes y mantener sin omisiones el libro de detenidos. Por otra parte, en relación con el trato con los y las detenidos durante la vista se observa una correcta ejecución de los protocolos y procedimientos, no habiendo indicio de abusos u uso indebido de la fuerza por parte del personal. En relación con la formación en materia de Derechos Humanos se constata que efectivamente el personal ha recibido actualizaciones facilitadas principalmente por los instructores regionales de derechos humanos de la institución, sin embargo, no hay un plan de formación con actores externos y organizaciones especialistas en la materia. Ni tampoco una formación especializada en la atención de grupos de especial atención. Finalmente, en relación con el clima laboral se constata en base a las entrevistas al personal una fuerte tensión de algunos funcionarios con el comisario, la que se derivaría de una mala gestión de los turnos y recursos institucionales.</p>

6ta Comisaría San Vicente	
Calificación	Justificación
<p>12/20 60%</p>	<p>La comisaría tiene buena infraestructura, aunque en algunas partes hay que realizar pequeños arreglos (por ejemplo, en el baño de detenidos). Las cámaras de vigilancia funcionan bien y las celdas se ven limpias y en buen estado. Destaca la buena mantención de áreas comunes y la zona de estacionamientos donde se sobresale la adecuada mantención y cuidado de los vehículos institucionales. En cuanto a los procedimientos y registros de detención se observa un buen cumplimiento de estos, evidenciando un buen llenado de los libros de detenidos y novedades los que están accesibles. En materia de Formación en DDHH del personal se observa la existencia de capacitaciones realizadas por instructores de Carabineros, sin embargo, según uno de los testimonios estas capacitaciones son teóricas y no se adecuan siempre a la realidad que les toca efectuar. En relación con el trato hacia los detenidos no se puede observar directamente ya que no hubo detenidos al momento de la visita, sin embargo, en base al relato de los y las funcionarias/os el trato es positivo y acorde a los procedimientos. Sobre esta dimensión fue materia de preocupación para el Comité que, al momento de consultar por episodio de malos tratos en el contexto del estallido social y posterior a este, se haya indicado que no existió ninguno en la unidad información que no concuerda con las causas levantadas por el INH e investigadas por el Ministerio Público. Finalmente, en relación con el clima laboral se observa la necesidad de prestar apoyo psicológico al personal, sobre todo a quienes han tenido que enfrentar episodios traumáticos.</p>

VI. RECOMENDACIONES

Luego del proceso de análisis de la información y de deliberación el Comité establece una serie de recomendaciones que se especifican a continuación, teniendo en consideración que algunas de ellas serán de injerencia directa de las unidades visitadas, otras demandarán una intervención de otros estamentos institucionales (Prefecturas, Zonas, departamentos o direcciones) y finalmente otras posiblemente sobrepasen el nivel de injerencia institucional, estando por ende orientada a los organismos públicos competentes.

Las recomendaciones no deben percibirse como una imposición, sino más bien como una invitación a mejorar ciertos aspectos institucionales a fin de consolidar una cultura de los Derechos Humanos dentro y fuera de la unidad, que permita un mejor cumplimiento del mandato institucional.

Recomendaciones a nivel unidades

1ra Comisaría de Rancagua

1. Los miembros del Comité pudieron efectuar su mandato, sin embargo, al momento de entrevistar a los y las detenidos/as se observó cierta reticencia por parte de los/as funcionarios/as de la guardia para otorgar privacidad a las/os observadores. En este sentido se recomienda enfatizar con el personal el mandato y facultades del Comité durante las visitas.
2. Se observa que las/os detenidas/os no portaba al momento de la visita mascarillas, lo que infringe las normativas sanitarias. A su vez algunos funcionarios indican que no se cuenta con recursos institucionales para la compra y suministro periódico de mascarillas y alcohol gel para las/os detenidas/os por lo que se solicita facilitar estos recursos e instruir su uso.
3. Se insta a ejecutar un plan de mantención de las medidas de prevención de riesgo de la unidad, ya que no existe red seca, las mangueras de la red húmeda están en mal estado y varios de los extintores estaban vencidos.
4. Si bien el sistema de cámaras funcionaba con normalidad, durante la visita se pudo constatar que las cámaras no grababan bien el interior de las celdas y en una de ellas no había grabación, lo cual contraviene la eficacia del sistema y su rol preventivo.
5. Durante la visita se observa que el área de residencia para funcionarios solteros que pernoctan en la unidad presenta problemas de acceso a agua, vidrios rotos, cables a la vista, puertas en mal estado, entre otros. Se solicita presentar un plan de restauración de esta parte de la unidad.

6. Durante la visita se observa que en el estacionamiento hay muchos vehículos policiales en mal estado y algunos que parecen estar sin funcionamiento. Se solicita generar un plan para ordenar el lugar y garantizar su óptimo funcionamiento.

3ra Comisaría de Rengo

7. Dado el alto número de detenidos por violencia intrafamiliar se sugiere contar con personal capacitado en el abordaje de violencia intrafamiliar, a fin de impedir procesos de revictimización.
8. Contar con un plan actualizado de actuación en caso de emergencia, y con los implementos necesarios en buen estado (extintores, red seca, red húmeda).
9. Subsanan las pequeñas omisiones existentes en el libro de detenidos/as y mantener un control permanente sobre el libro de detenidos.
10. Realizar una evaluación sobre clima laboral en la unidad a fin de identificar y subsanar cualquier abuso, malas prácticas o inequidades en la distribución de turnos y funciones.

6ta Comisaría San Vicente

1. En términos generales el Comité quisiera destacar las buenas condiciones materiales de la unidad y específicamente del lugar de detención. Sin embargo, quisiera indicar la necesidad de que todas las celdas cuenten con bancas o un lugar donde los y las detenidos/as puedan sentarse o recostarse.
2. Se puedan tomar medidas para mejorar la privacidad del baño del lugar de detenidas/os.
3. Se solicita contar con atención psicológicas y otras medidas de autocuidado para el personal que se ve expuesto a condiciones o situaciones estresantes.
4. Se insta a ejecutar un plan de mantención de las medidas de prevención de riesgo de la unidad, ya que no existe red seca, las mangueras de la red húmeda están en mal estado, la presión de agua es insuficiente y varios de los extintores están vencidos.
5. Durante la vista se le indicó a la comitiva que ningún funcionario de la unidad se vio envuelto en situaciones de malos tratos policiales, información que no coincide con los registros del Ministerio Público. Ante este hecho el comité quisiera solicitar un listado de los sumarios internos que afecten a miembros de la unidad entre los años 2019 y 2021.

Prefectura de Cachapoal

1. Implementar un plan de formación continua para las unidades en materia de derechos humanos, con énfasis en grupos de especial atención, realizadas por organismos externos expertos en la materia.
2. Implementar en las unidades un plan de cuidado grupal e incentivos para el personal que desempeñe positivamente sus labores, a fin de reducir las condiciones de estrés laboral.
3. Presentar un plan de mantención de los vehículos institucionales en funcionamiento y favorecer una adecuada gestión de los autos dados de baja.
4. Generar protocolos e instructivos para el abordaje de personas privadas de libertad descompensadas o que se auto infieren lesiones.

Otras Instituciones

1. Se recomienda generar un plan de coordinación interinstitucional (municipios, CESFAMs, tribunales de familia, etc.) para atender y prevenir eventos de violencia intrafamiliar y derivar oportunamente casos de mayor complejidad.

VII. PROPUESTA DE TRABAJO

A partir de los principales hallazgos de la visita y las recomendaciones efectuadas, el Comité insta a la Prefectura a revisar en detalle el contenido del informe, y presentar sus réplicas u observaciones en un plazo máximo de 20 días. Luego de este intercambio, donde el Comité puede modificar o mantener lo establecido en el informe a partir de la retroalimentación recibida, se propone establecer un plan de trabajo en conjunto que permita acompañar los procesos de mejora en las diversas áreas observada.

Para esto se propone realizar una reunión multi estamental en la que participen:

- Los Comisarios/as de las unidades visitada
- El o la Prefecto de la prefectura Cachapoal
- Un(a) representante de la Dirección del Derechos Humanos y Protección de la Familia,
- El experto del Comité de Prevención de la Tortura a cargo del área de función policial
- Y al menos un miembro del equipo de función policial del CPT que haya realizado la visita.

En esta reunión se propone discutir y profundizar sobre cada uno de los puntos y recomendaciones relevadas en el informe, a fin de que posteriormente los comisarios puedan presentar un plan de trabajo que será monitoreado y acompañado por los integrantes de esta mesa técnica. La mesa de trabajo podrá sesionar cuando las partes lo convengan con una frecuencia no mayor a una reunión mensual.

La formalización de esta instancia de coordinación puede concretarse mediante un convenio de colaboración interinstitucional, tal como lo faculta nuestra ley, o mediante la disposición de las partes, siempre bajo la comprensión que el espíritu de la instancia es promover la realización de cambios que incidan positivamente en la labor policial y en el respeto irrestricto de los Derechos Humanos y no es una imposición que sobrecargue aún más el servicio de la unidad.