



# **REGLAMENTO INTERNO ESCUELA SALOMÓN SALMAN DABUB 2025**



## REGLAMENTO INTERNO ESCUELA SALOMÓN SALMAN DABUB 2024-2025

### INTRODUCCIÓN:

Este reglamento interno se ha elaborado conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes: Constitución Política de la República de Chile, la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza N° 18.962 / 1990, Ley 19.979 que modifica el régimen de jornada escolar completa diurna y otros cuerpos legales, D.F.L. N° 2 de 1996 que sobre subvención del estado a establecimientos educacionales, Ley N° 20.536/2011, sobre Violencia Escolar, ley 20.000 que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas, Código Procesal Penal en sus artículos 175 y 176 sobre abuso sexual, ley 16.744 Art. 3° sobre accidente escolar, Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Universal de los Derechos del niño.

El Reglamento interno establece el conjunto de normas y procedimientos que regulan los deberes y derechos de todos los integrantes de la comunidad escolar de la Escuela F-491 “Salomón Salman Dabub”, en adelante la Unidad Educativa. Para tales efectos, serán considerados los y las estudiantes de Pre -kinder a 8° Año de Enseñanza Básica, padres y/o apoderados, docentes, paradocentes, directivos y otros funcionarios del establecimiento educacional. Quienes estarán sujetos, al cumplimiento de normas, deberes y obligaciones, tanto al ordenamiento interno de la Unidad Educativa como a la legislación vigente en el país.

El presente reglamento de convivencia tiene como objetivo asegurar el normal desarrollo de las actividades estudiantiles dentro de los recintos y lugares en que éstas se realicen, además velar permanentemente por el prestigio de la Escuela F-491 “Salomón Salman Dabub”. El logro de estos objetivos exige que los derechos y obligaciones de los alumnos, deben ser cumplidos y hechos cumplir por todos los miembros que componen la comunidad Educativa.

### DISPOSICIONES GENERALES:

**Art. 1** Los y las estudiantes del colegio de Pre Kínder a 8° año Básico, tienen la obligación de respetar a las autoridades nacionales, regionales, directivos, docentes, funcionarios administrativos, inspectores, compañeros, apoderados y auxiliares del colegio. Deben cuidar los bienes del colegio y no podrán desarrollar actividades contrarias a las buenas costumbres, reglamento interno y normas legales vigentes.

**Art. 2** Los y las estudiantes que infrinjan las normas establecidas en el presente reglamento serán sancionados cuando la infracción se haya efectuado dentro de los recintos del colegio o en lugares aledaños y también aquellos recintos o lugares ajenos al colegio en las que se haya programado alguna actividad académica y/o extracurricular de carácter permanente u ocasional. Si algún incidente se provocase en un lugar ajeno o en otro horario, que infrinja la ley o atente contra la moral y las buenas costumbres, el colegio podrá aplicar las sanciones que aparecen en el presente reglamento.

**Art. 3** La Unidad Educativa mantendrá un trato cordial y colaborativo con todas las instituciones públicas o privadas que representen un apoyo a la labor social y pedagógica del establecimiento, entre ellas Carabineros, Bomberos, organismos municipales, etc. Permitirá el ingreso programado de representantes de tales instituciones y facilitará el tiempo y espacio físico para la realización de charlas o reuniones que tengan como propósito mejorar la gestión y convivencia tanto de los integrantes de la Escuela Salomón Salman Dabub, como de la comunidad.



## PERFIL DEL ESTUDIANTE

Como resultado de nuestra labor educativa esperamos que las y los estudiantes de la escuela Salomón Salman Dabub, se esfuercen cada día por ser:

- Honestos, auténticos en su actuar, leales, dignos de confianza.
- Respetuosos del ser humano, de la vida y del trabajo humano.
- Alegres, tolerantes, generosos, constructores de la paz y líderes en el servicio a los demás.
- Integrados al desarrollo de la sociedad, conscientes de sus derechos y también de sus deberes.
- Creativos, esperanzados, solidarios, y emprendedores.
- Amantes y conservadores de la naturaleza, respetuosos de su integridad.
- Guiados por valores espirituales, comprometidos con sus ideales y consecuentes con su fe.
- Conscientes de la importancia que genera llevar una vida sana con una alimentación adecuada y actividad física constante.

### **I.- NORMAS DE CONVIVENCIA**

Para defender los derechos y velar por el cumplimiento de los deberes, se establece el Reglamento Interno para la Convivencia, que recoge las normas que se deberán cumplir por los y las estudiantes, profesorado y apoderados, así como sus derechos, los cuales se detallan a continuación:

#### **Art. 4 Deberes de las y los estudiantes de la escuela**

Serán obligaciones de las y los estudiantes:

- a) Contar con un apoderado como su representante ante la dirección del establecimiento educacional quien se haga responsable de sus actos y las consecuencias de estos.
- b) Las y los estudiantes deberán mantener un trato cordial y respetuoso con cada uno de los integrantes de la comunidad escolar, es decir, directora, inspectores, profesores, paradocentes, apoderados y/o compañeros, tanto dentro como fuera el establecimiento educacional. Conductas que favorezcan una sana convivencia escolar y un ambiente adecuado para el aprendizaje.
- c) Mantener diariamente una adecuada presentación personal, la cual debe considerar de preferencia el uniforme oficial de la Escuela Salomón Salman Dabub. La higiene personal deberá ser adecuada (**las damas el cabello atado con colet azul, negro o similar, el largo de la falda a 7 cmts de la rodilla, uñas cortas y sin pintura ni diseños, aros pequeños (no colgantes); los varones deben usar corte de pelo escolar (corto, máximo 2 a 4 cmts de largo y parejo en toda la cabeza, bien peinado, sin diseño y sin moño), pantalones usarlos en la cintura (que no esté visible su ropa interior, no caídos)**). Ningún estudiante debe presentarse con tintura en su pelo, dreadlocks, accesorios como anillos, pulseras, piercings, expansiones, tatuajes u otros que no correspondan al uniforme institucional.
- d) Las y los estudiantes manifestarán corrección en sus modales, lenguaje y trato dentro o fuera del establecimiento.
- e) Evitar practicar juegos que pongan en peligro su integridad física y la de quienes le rodean.
- f) En actos cívicos, desfiles u otras actividades que se desarrollen tanto fuera como dentro del establecimiento educacional, los estudiantes deberán adoptar una actitud de respeto hacia los símbolos patrios y los demás integrantes de la comunidad educativa.
- g) Las y los estudiantes deberán ser responsables del cuidado del mobiliario del establecimiento educacional, útiles y textos escolares recibidos, poniendo especial atención en la presentación de sus materiales y trabajos. Debiendo contar con todos sus útiles marcados con su nombre y curso.
- h) Asistir a clases de educación física con el uniforme reglamentario o en su defecto un buzo azul marino.
- i) Deberá detener el juego de recreo al toque de timbre. Debiendo formarse para ingresar a la sala de clases. No podrán, por lo tanto, ingresar atrasados al aula, sólo podrán hacerlo con pase de Inspectoría General.
- j) Durante el recreo ningún estudiante podrá permanecer en la sala.



- k) Las y los estudiantes deberán respetar y acatar las órdenes y llamadas de atención de cualquier profesor, inspector, administrativo y/o auxiliar de servicios del establecimiento, siempre y cuando no atente con su dignidad personal. Si fuera éste el caso, el o la estudiante deberá dar cuenta inmediata a la Dirección de la Escuela.
- l) Las y los estudiantes podrán retirarse en horas de clases sólo si el apoderado lo requiere personalmente. No se autorizará el retiro de estudiantes por medio de autorización escrita o telefónica.
- m) Las y los estudiantes deberán ingresar a la escuela antes que toque el timbre, la puerta se cerrará a la hora exacta y el o la estudiante que quede fuera deberá esperar para que sea registrado su atraso.
- n) Es obligación asistir a clases diariamente.
- o) Las inasistencias serán justificadas personalmente por el apoderado, no por el o la estudiante.
- p) Las y los estudiantes deberán ser puntuales en la entrega de tareas, trabajos de investigación, informes, etc.
- q) Cumplir con los materiales solicitados por los profesores en cuanto a puntualidad, cantidad y calidad, en caso de presentar alguna dificultad para adquirirlos informar dicha situación de manera oportuna al profesor.
- r) Las y los estudiantes cumplirán con sus deberes escolares diariamente.
- s) Participarán en las actividades extra-programáticas con responsabilidad, entusiasmo y perseverancia.
- t) Asumirán los cargos en que sean elegidos o nombrados dando cuenta de su gestión cuando le sea requerido.
- u) Las y los estudiantes que tengan un credo religioso deberán presentar una actitud de respeto hacia otras religiones y/o ideologías.
- v) Las y los estudiantes no podrán portar objetos corto punzantes u otros ajenos al material de trabajo.
- w) Las y los estudiantes no podrán traer joyas, dineros, celular u otros objetos de valor, ya que la escuela no se responsabiliza por su eventual pérdida.

#### **Art. 5 Derechos de los estudiantes de la escuela**

- a) Las y los estudiantes de la Escuela F-491 "Salomón Salman Dabub" tienen derecho a recibir una educación de calidad y equidad según los planes de estudios vigentes.
- b) Las y los estudiantes tienen derecho a ser escuchados por el personal del establecimiento, ante alguna situación que les afecte, bajo la condición que se dirija a ellos con respeto.
- c) Expresar por sí mismo(a) o a través de sus representantes, cualquier queja fundada respecto a situaciones que estime injustas o arbitrarias. El conducto regular en las situaciones anteriores será:
  - Profesor Jefe y/o adulto significativo, quien direccionará la situación/incidente al departamento correspondiente (Convivencia escolar, equipo directivo o inspectores)
- d) A ser respetado tanto en su integridad física y psicológica por todos los integrantes de la comunidad educativa.
- e) Las y los estudiantes con necesidades educativas especiales, tendrán un trato inclusivo de parte del profesorado y comunidad escolar en general.
- f) Recibir una adecuada retroalimentación si el /la estudiante lo requiere.
- g) Solicitar postergación de evaluación o entrega de trabajos en casos debidamente justificados por el apoderado (a)
- h) Conocer calendario de evaluaciones y contenidos a evaluar.
- i) Conocer sus calificaciones consignadas en el libro de clases.
- j) Recibir una observación positiva y su respectivo registro en el libro de clases cada vez que se evidencie un progreso respecto de su conducta o bien cuando ha destacado por su participación.
- k) A participar en las actividades extra-programáticas de libre elección que organice la institución.
- l) Ser orientados integralmente por el profesor de asignatura, profesor jefe, orientadora, directivos docentes, jefe de UTP, coordinador de Convivencia Escolar y dupla psicosocial (SEP o PIE)
- m) A utilizar la biblioteca en los horarios que corresponda.
- n) Elegir y/o ser elegidos como representantes de sus cursos o del Centro General de Estudiantes y el Consejo Escolar.
- o) A conocer al inicio del período escolar:
  - Calendario del año escolar.
  - Reglamento interno del estudiante.
  - Reglamento de evaluación y promoción



- p) A ser oídos los descargos frente a investigaciones de orden disciplinaria, convivencia escolar o situaciones particulares que lo ameriten.

#### **Art. 6 Deberes de los padres y/o apoderados:**

Se entiende por apoderado a toda persona mayor de edad que se responsabiliza del cumplimiento de las obligaciones y deberes del estudiante.

Serán obligaciones de los apoderados:

- a) Evitar que el o la estudiante llegue atrasado a la jornada escolar o cualquier actividad extra-curricular.
- b) Asistir a las reuniones ordinarias o extraordinarias de sub-centros o Centro general de padres y apoderados y otras actividades que se realicen en el establecimiento educacional.
- c) Concurrir a la escuela cuando sea citado por Profesor Jefe, Docentes, Directora, Orientadora, Equipo de Convivencia escolar, inspector y/o cualquier otro funcionario que tenga relación directa con el proceso educativo de su pupilo.
- d) Si hay problemas con su pupilo(a) se debe acercar a solucionar la dificultad con el Profesor jefe, orientadora, Equipo de Convivencia Escolar o Directora, según corresponda.
- e) Velar por el adecuado comportamiento de su pupilo, basado en buenos modales, respeto y cortesía, tanto dentro y fuera del Establecimiento.
- f) Controlar la hora de salida y llegada del o la estudiante al hogar.
- g) Proporcionar a su pupilo(a) los materiales de trabajo o de estudio.
- h) Responder por los daños que el pupilo ocasione en el mobiliario escolar o inmueble en general.
- i) Informar a los docentes sobre problemas físicos, médicos, sociales y/o psicológicos, que el alumno tenga.
- j) Asegurarse diariamente que NO traiga al establecimiento elementos de valor.
- k) Autorizar las salidas pedagógicas, culturales, extra-programáticas, viajes de estudio de acuerdo al protocolo respectivo.
- l) Apoyar solidaria y lealmente la labor educativa del establecimiento educacional.
- m) Velar por la presentación personal de su pupilo(a); aseo, uniforme, corte de pelo.
- n) Justificar las inasistencias a clases de su pupilo(a) en forma oportuna al establecimiento educacional asistiendo personalmente.
- o) Tomar conciencia de los atrasos de su pupilo registrados en la libreta de comunicaciones, firmando el apartado respectivo. Se considerará como atraso el hecho de llegar a clases después de la hora de inicio de la jornada escolar. Una vez acumulados seis atrasos, se citará al apoderado a entrevista con la orientadora.
- p) Retirar personalmente a su pupilo cuando deba hacerlo, antes del horario de término de clases y por motivos justificados, dejando constancia en Secretaría de esta situación.
- q) Revisar a diario Libreta de comunicaciones y material de estudio de su pupilo(a).supervisando que el o la estudiante desarrolle sus actividades pedagógicas.
- r) Colaborar con las decisiones pedagógicas y disciplinarias de la escuela, respetándolas y velando para que su pupilo también lo haga.
- s) Respetar a todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa, docentes, asistentes de la educación, estudiantes, manipuladoras y/o auxiliares, tanto dentro como fuera del establecimiento.
- t) Conocer y respetar los estatutos del Centro General de Padres participando en las actividades que éste organice o realice.
- u) Colaborar en las actividades del Establecimiento, si se le requiere.
- v) No difamar el prestigio del establecimiento educacional y/o a cualquier funcionario que desempeñe labores en dicha unidad educativa.

#### **Art. 7 Derechos de los padres y/o apoderados:**

- a) Conocer el Proyecto Educativo Institucional del Establecimiento y el Reglamento interno del establecimiento.
- b) A estar informado oportunamente y conocer el estado de avance del proceso educativo de su pupilo, en cuanto a comportamiento y rendimiento.
- c) A participar, elegir y ser elegido en el Centro General de Padres.



- d) A participar en reuniones, asambleas generales de centro de padres u otras actividades a nivel de apoderado que se realicen en el establecimiento educacional.
- e) Ser escuchado con respeto, acerca de cualquier situación en el convivir diario con el establecimiento educacional, que de una u otra forma afectan el proceso de su pupilo(a).
- f) Recibir los beneficios y asistencialidad que el establecimiento educacional promueva y reciba por parte del Estado, Municipalidad o Sostenedor, según corresponda.
- g) De acceder a la posibilidad de conocer las evaluaciones de su pupilo(a) y poder analizarlas con el Profesor jefe y/o el profesor de la asignatura.
- h) A solicitar una entrevista con el profesor jefe u otro funcionario del Establecimiento tras alguna situación especial que afecte a su pupilo(a).
- i) Apelar a sanciones que considere injustas o poco claras, con las autoridades pertinentes del establecimiento.
- j) Ser atendidos por los profesores, orientadora, inspector, dupla psicossocial (SEP o PIE) encargado de Convivencia Escolar y Dirección, a la hora previamente agendada.
- k) Proponer y patrocinar iniciativas que favorezcan el desarrollo integral del o la estudiante.
- l) Estar informado de la situación personal de su pupilo a través de los informes de notas y de las entrevistas con el profesor(a) jefe u otro profesional de la escuela.
- m) Ser citado con la debida anticipación a cada concurrencia a la escuela, bien sea a reuniones de curso o entrevistas personales.
- n) Ser informado de los resultados de las evaluaciones externas a las que se someta la escuela.
- o) Ser informado de las acciones realizadas por el establecimiento a través de cuenta pública anual.

#### **Art.8 Deberes de los funcionarios de la escuela**

Serán considerados funcionarios de la Escuela Salomón Salman Dabub, todos aquellos que realicen funciones a favor del cumplimiento de la misión y visión del establecimiento educacional, por tanto, serán considerados las personas que se desempeñen en los cargos de equipo directivo, docentes, inspectores, asistentes de la educación y auxiliares, quienes tienen las siguientes obligaciones:

- a) Denunciar cualquier acción u omisión, independiente de su gravedad, que afecte a algún miembro de la comunidad escolar, tanto fuera como dentro del establecimiento.
- b) Desempeñar su labor con profesionalismo y responsabilidad, colaborando con una adecuada ejecución de los objetivos planteados para un desarrollo integral de los estudiantes.
- c) Dar aviso oportuno a dirección y UTP de ausencia por causa justificada, además de hacer llegar en los plazos correspondientes licencia médica.
- d) Fijar horario de atención para padres y/o apoderados.
- e) Registrar y respetar los horarios de entrada y salida.
- f) Mantener un trato adecuado con superiores, compañeros de trabajo, estudiantes y apoderados.
- g) Presentarse al trabajo en óptimas condiciones, es decir, con una adecuada presentación personal y sin la influencia de alcohol y/o drogas.

#### **Art.9 Derechos de los funcionarios de la escuela**

- a) A ser tratado con dignidad y respeto, por todos los miembros de la comunidad educativa, ya sean estudiantes, colegas, padres y/o apoderados.
- b) A tener un representante en el Consejo Escolar, así como a participar en la elección de éste.
- c) A ser informado por el representante de cada estamento y/o dirección de las decisiones que se tomen en el Consejo Escolar.
- d) A utilizar los medios instrumentales, materiales e instalaciones (recursos internos) para los fines de sus funciones en el establecimiento educacional, en conformidad a las normas reguladoras de su uso.
- e) A desarrollar su función en un clima de orden, respeto y disciplina velando por las sanas relaciones interpersonales.



- f) A plantear respetuosamente sus ideas de acuerdo al contexto escolar.

## OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES

El logro de los objetivos educacionales se conseguirá en un ambiente de sana convivencia en que cada cual cumpla con sus respectivas obligaciones y los demás respeten los derechos correspondientes a su persona y función.

### Art.10 Son obligaciones de los docentes:

- a) Tener programadas sus clases con anticipación.
- b) Preparar con anticipación el material de trabajo para el desarrollo óptimo de las clases.
- c) El cumplimiento del horario de clases asignado por el responsable de la unidad educativa.
- d) La llegada a sus clases en forma puntual y la salida de ella a la hora previamente establecida.
- e) Entregar en forma oportuna y/o fecha acordada la documentación requerida por la Dirección y/o la Unidad Técnico Pedagógica.
- f) Realizar las evaluaciones en las fechas programadas, atendiendo a la diversidad cuando se requiera.
- g) El uso de métodos de comunicación y actuación personal que tengan siempre presente que los objetivos transversales se hacen creíbles por el ejemplo del educador.
- h) El pleno conocimiento de las materias que enseña.
- i) La pronta información de los avances y dificultades de los estudiantes en su proceso educativo, tanto a ellos como a las respectivas autoridades del Establecimiento Educativo y sus apoderados.
- j) El manejo riguroso del libro de clases como instrumento público.
- k) La asistencia y participación en todos los cursos, jornadas y consejos que los directivos consideren necesarios para la buena marcha del proceso educativo.
- l) La disposición de atender individual y colectivamente las inquietudes de los estudiantes respecto de sus procesos de aprendizaje y/o socioemocionales.
- m) La creación de ambientes que propicien el aprendizaje.
- n) La mantención de la **confidencialidad** respecto de toda información, que en tal forma le hicieren llegar sus estudiantes, padres y/o apoderados y demás personal del Establecimiento.
- o) La entrega de contenidos debe ser sólo con fines educativos, distinguiendo ante sus estudiantes entre lo que corresponde a un pensamiento o actuación personal de aquellos que, por mandato profesional, debe enseñar.
- p) El reconocimiento de la autonomía profesional de sus pares en la docencia, evitando cuestionamientos ante los estudiantes, respecto de las acciones de otros docentes.
- q) El tratamiento igualitario en la asignación y evaluación de las tareas educativas, evitando discriminaciones o diferenciaciones por razones de amistad o simpatía con los y las estudiantes.
- r) La objetividad y prontitud en la entrega de las informaciones que demanda la Dirección del Establecimiento.
- s) En general, el pleno cumplimiento de sus respectivos nombramientos.

## OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES DIRECTIVOS

### Art. 11 Son obligaciones de los Docentes Directivos:

- a) El cumplimiento de las cláusulas de sus respectivos nombramientos.
- b) El pleno conocimiento de las políticas educacionales tanto del Estado como de la Corporación Municipal, y del Proyecto Educativo presentado por la Directora para su período de gestión.
- c) La aceptación y ejercicio de todas las funciones inherentes a los respectivos cargos.
- d) La pronta solución de los problemas que dificulten la tarea educativa.
- e) La información de todos los sucesos relevantes a la autoridad superior.



- f) La colaboración, asesoría y disposición de medios para que los funcionarios realicen en forma eficaz sus labores/funciones.
- g) La absoluta reserva respecto de las investigaciones que se debieren realizar en el ejercicio de la función respectiva.
- h) La clara distinción entre hechos y opiniones en toda tramitación de reclamos y observaciones.
- i) La objetividad de todas las informaciones estadísticas, administrativas y de cualquier índole que deban enviarse a las diferentes autoridades superiores.
- j) La equidad en el trato hacia el personal del Establecimiento.

## **DERECHOS DE LOS DOCENTES**

### **Art. 12. Son Derechos de los docentes:**

- a) Los expresamente señalados en sus respectivos nombramientos de trabajo.
- b) Los expresamente señalados en la Ley Estatuto Docente, Reglamento y Normativas complementarias.
- c) La autonomía profesional consagrada en el Artículo 16 de la Ley Estatuto Docente.
- d) La protección a su integridad física y/o psicológica.
- e) El resguardo y no injerencia en su vida privada de parte de los demás integrantes de la comunidad educativa.
- f) La confidencialidad de toda información que pudiera aportar en investigaciones internas.
- g) La confidencialidad de toda información que los demás integrantes de la Comunidad Educativa pudieran aportar respecto de él o ella en alguna investigación interna.
- h) La consideración de sus aportes/opiniones y decisiones respecto de la evaluación de sus estudiantes por parte del equipo directivo.
- i) El auxilio inmediato de parte de sus Directivos respecto de situaciones intimidantes que pudieren aparecer en el ejercicio docente.
- j) El respeto a sus visiones religiosas, filosóficas, políticas u otras, en tanto ellas sean expresiones personales que no afecten el proyecto educativo Institucional.
- k) Rehusarse a efectuar tareas ilegales, inmorales o dañinas.
- l) Laborar en un medio libre de contaminación acústica, visual, residual u otra que afecte su calidad de vida y/o el desempeño de su labor docente.
- m) Recibir un trato equitativo en la asignación de horarios y tareas por parte de los Directivos.
- n) Recibir las órdenes de los Directivos por el conducto regular.
- o) A no ser grabado ni registrado sin su autorización (Artículo 161 Código Penal)

## **DERECHOS DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES**

### **Art. 13 Son Derechos de los Directivos Docentes:**

- a) Todos los expresamente señalados en los respectivos nombramientos de trabajo.
- b) El ejercicio de las atribuciones legales propias de cada cargo.
- c) La ejecución de toda orden, mandato o misión encomendada de acuerdo a las atribuciones propias del cargo.
- d) La ejecución de las tareas propias del cargo en un horario previamente acordado y que no exceda las horas señaladas en el nombramiento respectivo.
- e) Ejecutar las tareas en un ambiente acorde con la dignidad del cargo desempeñado.
- f) Resguardar toda información que tuviese carácter de reservado.

### **Art. 14 Uniforme escolar**

Varones: Polera del establecimiento educacional, polerón institucional, pantalón plomo, calcetín gris, zapatos negros, parka o casaca preferentemente de color azul marino y tenida deportiva establecida por la escuela.



**Damas:** Falda del establecimiento educacional, polera del establecimiento educacional, polerón institucional, calcetas/pantys color azul marino, zapatos negros, casaca preferentemente de color azul marino y tenida deportiva establecida por la escuela. Durante la época invernal les está permitido a las estudiantes usar pantalón de tela, éste debe ser de color azul marino o negro de corte sobrio y recto.

## **II. NORMAS DE CONVIVENCIA REFERIDAS A HORARIOS DE FUNCIONAMIENTO:**

### **Art. 15 Horarios**

El horario de funcionamiento del establecimiento para los y las estudiantes es el siguiente:

Jornada Mañana: de 8:30 a 13:25 horas.

1° recreo: 10:00 a 10:15 horas.

2° recreo: 11:45 a 11:55 horas.

Jornada Tarde: de 14:10 a 15:40 horas

Nota: Durante el primer recreo los estudiantes asisten a los comedores a tomar desayuno.

**Art. 16** Los docentes tendrán un horario de atención para los padres y/o apoderados.

- a) El docente podrá citar al apoderado para entrevista personal, o tratar un tema específico concerniente al desarrollo cognitivo, conductual y/o emocional del estudiante.
- b) El apoderado podrá solicitar una atención en este horario.
- c) Es deber de los padres y apoderados concurrir a las citaciones de los docentes.

### Horario de atención apoderados:

Los docentes agendarán atención de apoderados en sus horarios no lectivos.

Atención Dirección: Se atenderá según las necesidades y disposición horaria de Dirección.

**Art. 17** Es obligación de los docentes asistir a las reuniones de consejo de profesores y reflexiones pedagógicas dispuestas por la Dirección del establecimiento.

Reunión Consejo de Profesores: Días lunes 17:00 a 18:00 horas.

Reflexión pedagógica: martes 16:00 a 18:00 horas.

## **DEL PROCESO ADMISIÓN**

La postulación de estudiantes nuevos todos los niveles se realizará a través del Sistema de Admisión Escolar (SAE), plataforma web a cargo del Ministerio de Educación, dando cumplimiento a la Ley de Inclusión Escolar (Ley 20.845) que garantiza un proceso justo e igualitario de los estudiantes a cualquier establecimiento educacional. (según fechas mineduc)

- La edad de postulación para el nivel de Transición Menor es de cuatro (4) años al 31 de marzo.
- La edad de postulación para el nivel de Transición Mayor es de cinco (5) años al 31 de marzo.
- Los documentos que el apoderado debe presentar al momento de la matrícula son los siguientes:



- Certificado de nacimiento
- Fotocopia carnet identidad apoderado.
- Otro documento que el o la apoderado considere relevante.

Para aquellos apoderados que deseen matricular a un estudiante a cualquier nivel educativo durante el año en curso o una vez concluido y cerrado el proceso que realiza el SAE podrá hacerlo mediante la plataforma SAE anótate en la lista.

#### **Art. 18 FUNCIONAMIENTO:**

- a) La escuela funcionará desde las 08:30 horas hasta las 18:30 horas con excepción de eventos extraordinarios.

#### **Art.19 NORMAS DE CONVIVENCIA REFERIDAS A LOS PATIOS.**

- a) En ningún caso, pueden permanecer estudiantes en las salas de clases o en la sala de profesores durante el periodo de recreo, sin la presencia de una persona responsable, salvo enfermedad o imposibilidad física de los estudiantes para salir al patio.
- b) Cada profesor controlará la salida al patio de sus estudiantes y cuidará que no queden estudiantes rezagados en la sala.
- c) Durante el tiempo de recreo los estudiantes no podrán acceder a las salas de clases sin una causa justificada; podrán hacerlo excepcionalmente siempre con la autorización correspondiente, acompañados por un asistente de la educación.
- d) Los estudiantes evitarán la utilización de objetos y juegos que supongan un peligro para ellos y los demás compañeros.
- e) No está permitido subirse a bancas, barandillas o sitios que conlleven peligro.
- f) En caso de algún conflicto o emergencia deberán acudir a un asistente de la educación o equipo de convivencia en el horario de recreo.
- g) Los estudiantes que presenten desajuste conductual en horario de recreo recibirán la atención de un asistente de la educación, orientadora y/o equipo de convivencia para contención y resolución mediante una medida pedagógica y/o disciplinaria según la gravedad de la falta cometida acorde a lo estipulado en el reglamento de convivencia escolar.
- h) Los estudiantes no podrán estar en el patio y/o haciendo uso de los juegos en horario de clases.

### **III. NORMAS REFERIDAS A SITUACIONES DE AUSENCIAS: AUSENTISMO, ENFERMEDAD, REPRESENTACIONES EN DESFILES, Y OTROS**

#### **Art.20 Ausentismo en estudiantes**

La educación es uno de los derechos presentados en la conferencia internacional de los derechos del niño, por tal motivo como escuela nos resulta relevante tener un protocolo que resguarde la no vulneración de este en los niños, niñas y adolescentes de nuestra comunidad escolar.

Se considerará este protocolo para los estudiantes que presenten 3 o más días consecutivos de inasistencia a clases o que faltan recurrentemente a una asignatura específica sin exhibir licencia o justificación por parte de su apoderado. Los pasos a seguir se encuentran en el anexo de protocolos de actuación.

#### **Art. 21 Ausentismo en funcionarios**

- a) En situaciones de ausencias de profesores cuando estas no corresponden a licencias médicas, es responsabilidad de la entidad superior cautelar la suplencia respectiva en el más breve plazo posible.



- b) Las sustituciones del profesorado en caso de ausencia, se realizarán por parte de los asistentes de la educación por disposición de la Dirección, teniendo en cuenta criterios por orden de prioridad.
- c) En caso de ausencia de cualquier funcionario (docente, asistente de la educación y/o auxiliar), este deberá justificar su inasistencia el mismo día, por vía telefónica para informar motivo de la inasistencia.

#### **Art. 22 En casos de enfermedad de algún integrante de la comunidad escolar**

- a) En caso de que un estudiante presente ausentismo escolar por alguna enfermedad, el apoderado deberá acudir al establecimiento educacional y presentar licencia médica para justificar los días de inasistencia. En caso de enfermedades de mayor gravedad o que impliquen que el estudiante deba ausentarse de manera intermitente para recibir algún tipo de tratamiento, el apoderado deberá solicitar entrevista con directora para evaluar la situación y brindar las facilidades para cada caso.
- b) En caso de enfermedad de algún docente u otro funcionario, este debe hacer llegar la licencia al establecimiento educacional en el plazo correspondiente a 48 horas, de lo contrario el establecimiento educacional no se hará responsable de dificultades en el pago de los días correspondientes.

#### **Art. 23 Representación en desfiles**

- a) La representación del Establecimiento Educacional en desfiles estará a cargo de un directivo docente y una delegación del personal y alumnos, quienes serán preparados por un profesor designado por dirección y los inspectores.
- b) Los estudiantes deberán presentarse con el uniforme completo del establecimiento educacional. Quienes no cuenten con parte de este, deberán acercarse a la dirección, con anticipación a la fecha del desfile, para explicar la situación para evaluar alternativas posibles.
- c) Los estudiantes deberán asistir con una adecuada presentación personal, los varones con el cabello corto y peinado, mientras que las damas con el cabello tomado y sin maquillaje. Ambos sin piercings, expansiones o cabello teñido.

#### **IV.- DESCRIPCIÓN DE LA FALTA**

Las alteraciones de la convivencia escolar podrán ser clasificadas en: leves, graves o gravísimas.

En la eventualidad que ocurra alguna situación con un o una estudiante con diagnóstico TEA, se abordará bajo las directrices del procedimiento de actuación en respuesta a situaciones de desregulación emocional y conductual, remitido por el sostenedor.

#### **Art. 24 Faltas leves.**

Son alteraciones leves de la convivencia aquellas que vulneran las normas de convivencia, pero que no involucran daño físico o psicológico a otros miembros de la comunidad y que no están clasificadas en el presente Reglamento como graves o gravísimas.

Serán faltas leves:

- a) Interferir en el normal funcionamiento de la clase.
- b) Llegar atrasado a clases o a cualquier actividad oficial de la escuela.
- c) Conversar, comer o masticar chicle durante el desarrollo de la clase o un acto oficial.
- d) Realizar una actividad que no corresponda a la asignatura.
- e) Usar inapropiadamente la agenda escolar o cuaderno de comunicaciones.
- f) No entrar a tiempo a la sala de clases y quedarse en el patio o pasillos.
- g) No devolver los prestamos bibliotecarios en las fechas indicadas.
- h) No formarse oportunamente tras el toque de campana para ingresar a clases.
- i) Salir de la sala durante el desarrollo de la clase sin autorización.
- j) No cumplir con la presentación personal descrita en el art 4 letra C y uso de uniforme Art 14.



- k) Traer dinero u objetos de valor al establecimiento, de los cuales la escuela no se hará responsable por las pérdidas.
- l) Presentarse a clases sin el material solicitado con anticipación en cualquier asignatura.
- m) Molestar o quitarle pelotas o juegos a los más pequeños.
- n) Usar en el aula celular o aparatos tecnológicos no autorizados durante el desarrollo de las clases.
- o) La comisión de cualquiera de las antes descritas, será causal de una amonestación escrita.
- p) En caso que el estudiante incurra en una de estas faltas, recibirá como sanción algunos de los procedimientos estipulados en los artículos 28, 29 y/o 30, según corresponda.

#### **Art. 25 Faltas graves.**

##### **La acumulación de tres faltas leves será considerada una falta grave.**

Son alteraciones graves de la convivencia aquellas actitudes y comportamientos que atenten contra la integridad física y psicológica de otro miembro de la comunidad educativa y del bien común, así como acciones deshonestas que afecten la convivencia.

Serán faltas graves:

- a) Atrasos reiterados (tres) al ingreso o entre clases.
- b) Inasistencia y atrasos sin justificación a actividades cotidianas u académicas obligatorias.
- c) Falta de respeto a sus pares y/o a otros miembros de la comunidad ya sea de manera verbal, (decir improperios, gritar groserías, etc.) gestual (gestos groseros o amenazantes, etc.) o escrita (dibujos obscenos, cartas ofensivas, comentarios etc.)
- d) Colusión para cometer actos contrarios al reglamento.
- e) Mal uso o deterioro de la propiedad ajena o del colegio (rayado de mesas, paredes, destrucción de estantes, destrucción de materiales de compañeros, entre otros).
- f) Ausentarse a horas de clases sin autorización estando dentro de la escuela.
- g) Burlas a las creencias religiosas, etnias, género o diversidad sexual, sea cual sea la orientación de éstas.
- h) Falta de respeto a los símbolos patrios y del colegio.
- i) No portar, reiteradamente, los materiales escolares requeridos para su trabajo.
- j) Ausentarse sin justificación a actividades fuera de horario que impliquen representación oficial del establecimiento.
- k) Copiar o intentar hacerlo en pruebas, exámenes, trabajos etc. así como intentar ayudar de cualquier forma en pruebas escritas u orales, adulterar trabajos de estudiantes de la misma clase u otros cursos con la finalidad de obtener provecho en el proceso evaluativo del mismo.
- l) Negarse a realizar actividades escolares dentro de la sala de clases o fuera de ella (Ed. Física u otras) ordenadas por docentes y/o cualquier otro funcionario o autoridad del establecimiento educacional.
- m) Negarse de manera individual y/o de manera grupal a realizar pruebas en la fecha indicada, salir a la pizarra o ser interrogados por el profesor, sin motivo que justifique dicha acción. En general, por todo acto o comportamiento que impida el normal desarrollo de la clase y de cualquier proceso evaluativo (entregar la prueba en blanco, romper la prueba, ocultarse, etc.)
- n) Organizar y/o participar de cualquier actividad que impida el normal desarrollo de las actividades académicas o extracurriculares, etc.
- o) Los estudiantes que entreguen una prueba sin responder serán llamados de manera inmediata por el o la docente de la asignatura, orientadora, Jefa de UTP y/o Dirección para su evaluación oral inmediata, la que será promediada con la calificación obtenida en la evaluación escrita.
- p) Resistirse en cualquier forma, a cumplir las órdenes o disposiciones emanadas por las autoridades de la Escuela F-491 Salomón Salmán Dabub, tales como la Dirección, Jefe(a) de UTP, orientadora, Encargado de Convivencia Escolar, Docentes y/o dupla psicosocial (SEP o PIE)
- q) Utilizar el nombre o símbolo de la institución sin la aprobación de la autoridad competente, en hechos que afecten la buena imagen de la escuela o para su provecho personal.
- r) Las manifestaciones de palabra o de hecho en actos que perturben el orden interno de la escuela y toda expresión o comportamiento desmesurado, dirigida en contra de autoridades nacionales, y las propias del establecimiento, o de los actos académicos y extracurriculares, sea o no con ocasión del desempeño de sus funciones.



- s) Todas las manifestaciones de violencia a través de medios tecnológicos; amenazas a través de correos electrónicos, chats, blogs, mensajes de texto, sitios web, redes sociales o cualquier medio tecnológico, virtual o electrónico que puede constituirse como ciberbullying.
- t) Los daños graves causados por uso indebido o intencionado contra los materiales o las instalaciones de la Escuela y de cualquier miembro de la Comunidad Escolar.
- u) Traer al establecimiento aparatos tecnológicos para el desarrollo normal de las actividades en el aula, sin que un docente lo haya solicitado para la clase.
- v) Comportamiento inadecuado en actividades extra-programáticas, salidas pedagógicas y/o actos oficiales como burlarse, fumar, escaparse, etc., en el que se comprometa el prestigio y buen nombre del establecimiento educacional, así como la integridad física y/o psicológica de algún estudiante o funcionario del establecimiento educacional.
- w) Falta de respeto a apoderados y/o personal del establecimiento, ya sea de manera verbal (alzando la voz, decir improperios, etc.) gestual (dar portazos, gestos groseros o amenazantes, etc.) o escrita (dibujos obscenos, cartas ofensivas, etc.), a través de aparatos tecnológicos, redes sociales u otros.
- x) Exhibir actitudes y demostraciones en el plano amoroso que ofendan la moral pública e institucional, dentro del establecimiento y sus alrededores.
- y) No cumplir con la presentación personal descrita en el art 4 letra C y uso de uniforme Art 14, de forma reiterada.

### **Art. 26 Faltas Gravísimas**

#### **Se considerará falta gravísima el incurrir en 3 faltas graves.**

Son alteraciones gravísimas de la convivencia, aquellas actitudes y comportamiento que atenten contra la integridad física, psicológica y/o de género de los miembros de la comunidad educativa, agresiones sostenidas en el tiempo (bullying), conductas tipificadas como delito, por ejemplo: robos, abuso sexual, tráfico de drogas, acoso escolar, porte de arma de fuego o arma blanca.

Serán faltas gravísimas:

- a) La reiteración de conductas calificadas como graves.
- b) Abandono de la escuela sin autorización escrita.
- c) Todas las manifestaciones de violencia psicológica que incluyen: humillaciones, insultos, amenazas, burlas, rumores mal intencionados, aislamiento, discriminación en base a la orientación sexual, étnica, religiosa u otra, que ofendan o intimiden a cualquier miembro de la comunidad escolar.
- d) Toda manifestación de violencia física, ya sea con golpes de puño, patadas o con algún objeto ajeno a este, que dañen, agredan, ofendan o intimiden a cualquier miembro de la comunidad escolar
- e) Ocasionar daños o destrucción de los bienes de la Escuela F-491 Salomón Salma Dabub.
- f) La adulteración de notas, firmas de padres o de las autoridades del establecimiento y/o documentos oficiales: el Libro de Clases sólo puede ser manipulado por profesionales de la educación por ser un instrumento legal; y su uso indebido por parte del estudiantado será causal de inmediata expulsión y sanciones legales que correspondan.
- g) Efectuar rayados indebidos y/o dibujos groseros en el material de evaluación, documentos o elementos de trabajo, agenda, infraestructura y otros.
- h) Sustraer instrumentos evaluativos o falsificar calificaciones o documentación interna del colegio; Dañar, alterar o sustraer contenidos digitales o informáticos, perjudicando a la institución o a personas. Así como ser autor material o intelectual de la falsificación de la documentación oficial del colegio o alterar calificaciones y demás anotaciones del mismo rango.
- i) Escribir y/o exponer fotos, propaganda política, pornográfica, palabras soeces en paredes, mesas, sillas, estantes, diarios murales o red digital (internet) del establecimiento.
- j) Atentar gravemente contra la dignidad de estudiantes y/o funcionarios mediante actitudes con connotación sexual.
- k) Participar activa o pasivamente en actividades violentas, tales como riñas o golpizas dentro del recinto escolar o comportamientos externos que atenten con la dignidad de terceros o la imagen de la escuela.
- l) Portar, guardar o utilizar armas (de fuego, punzocortante, elementos contundentes, entre otros) y/o artículos explosivos, corrosivos o peligrosos que constituyan un potencial riesgo para la propia integridad física y/o la de los demás.
- m) Provocar daños a la propiedad privada o sustraer pertenencias a estudiantes, apoderados o funcionarios, dentro del establecimiento como también en el trayecto desde la escuela al domicilio.



- n) Portar, promover, vender y/o consumir alcohol, cigarrillos, drogas o cualquier sustancia tóxica dentro del establecimiento educacional y/o en sus inmediaciones.
- o) Consumir cigarrillos, drogas y bebidas alcohólicas al interior del establecimiento y sus alrededores.
- p) Comportarse inadecuadamente durante las salidas a terreno que impliquen un daño a personas, instituciones, medios de transporte, lugares visitados y/o al prestigio de la escuela.
- q) Alterar las actividades propias del establecimiento, como consecuencia de conductas individuales o colectiva de estudiantes, y que atenten contra la integridad de terceros y de los bienes de la propiedad de la escuela.
- r) Todas las manifestaciones de violencia sexual que vulneran los límites corporales y que incluyen tocaciones, insinuaciones, comentarios de connotación sexual, abuso sexual, violación, intento de violación, quitar parte del vestuario con mala intención a un miembro de la comunidad educativa.
- s) Promover, fomentar o participar en cualquier forma de acciones o conductas que vulneren la integridad de cualquier integrante de la comunidad educativa y/o del orden público o jurídico.
- t) Organizar y/o promover la indisciplina dentro del aula, que genere daño físico o psicológico a los docentes o a los alumnos.
- u) Realizar abandono del establecimiento educacional sin autorización de dirección y/o su apoderado. La suma de dos infracciones seguidas será motivo de condicionalidad de matrícula.
- v) Justificar con personas ajenas a la familia, no siendo ni el apoderado(a) o tutor(a) o apoderado suplente.
- w) Toda acción u omisión constitutiva de agresión u hostigamiento ocasional o reiterado, realizada dentro o fuera del establecimiento educacional por cualquier miembro de la comunidad escolar, hacia otro, provocando maltrato, humillación y/o temor a verse expuesto, ya sea por medios tecnológicos o cualquier otro.
- x) Difamar el prestigio del establecimiento educacional y/o a cualquier funcionario que desempeñe labores en dicha unidad educativa.

#### **Artículo 27: Atenuantes y/o agravantes de las faltas.**

Se consideran circunstancias atenuantes las siguientes:

##### Atenuantes:

- a) Considerar la edad, las circunstancias personales, familiares o sociales del alumno(a).
- b) El o la estudiante reconoce la falta antes de la formulación de la medida, lo que tendrá mayor valor si esto ocurre de manera espontánea.
- c) Corregir el daño o compensar el perjuicio causado, antes de que se haya determinado la medida formativa.
- d) Haber presentado un buen comportamiento anterior a la falta.

##### Agravantes:

- a) Haber culpado a alguien inocente de su actuar.
- b) Reiteración de una conducta negativa en particular.
- c) Mal comportamiento anterior, aun cuando no esté referido a la reiteración de una conducta negativa en particular.
- d) Presentar un comportamiento negativo, teniendo un cargo de representatividad de la comunidad educativa.
- e) Haber actuado con premeditación.

## **V. MEDIDAS PEDAGÓGICAS Y/O SANCIONES**

### **Art. 28: Medidas pedagógicas y/o sanciones por faltas leves**

#### Medida pedagógica

- a) Diálogo personal y reflexivo con el o los estudiantes, por el funcionario que registra la observación.

#### Sanciones



- a) Diálogo personal pedagógico y correctivo con el o los estudiantes implicados, de manera individual, reflexionando motivos.
- b) Diálogo grupal reflexivo.
- c) Amonestación verbal: Es el llamado de atención que hará el profesor ante alguna infracción de carácter leve que sucede durante el desarrollo de una clase o fuera de ella.
- d) Amonestación por escrito: Es la censura realizada por el profesor, dirección o algún funcionario de la escuela frente a la reiteración de alguna falta leve, registrando en el libro de clases situación ocurrida por el o los estudiantes. (siempre se debe informar a profesor jefe)
- e) Con 3 faltas leves profesor jefe debe citar apoderado para tomar conocimiento de las faltas de su hijo.

### **Art. 29 Medidas pedagógicas y/o sanciones por faltas graves**

#### Medidas pedagógicas

- a) Realización de trabajos específicos, relacionados con la falta cometida, orientado a potenciar el ambiente escolar. (equipo de orientación deberá entregar la medida pedagógica, bajo la supervisión de profesor jefe en clase de orientación)

#### Sanciones

- a) Amonestación por escrito: Es la censura realizada por el profesor frente a la reiteración de alguna falta leve o una falta grave y que siempre será registrada en la hoja de vida o registro de observaciones con una notificación y citación del apoderado del estudiante.
- b) Comunicación y citación al apoderado vía telefónica.
- c) Entrevista de apoderado con equipo de orientación, en el caso de ser necesario profesor jefe y/o algún integrante de equipo de convivencia escolar y/o dirección.
- d) En caso que la falta sea originada por ocupar un aparato tecnológico como celular, parlante u otro, requisar el objeto el cual deberá ser retirado sólo por el apoderado del estudiante. Si esta conducta se repite, el objeto será requisado nuevamente y sólo será entregado al final del semestre correspondiente.
- e) Suspensión temporal: Se refiere a la separación del estudiante de toda actividad académica o extracurricular. Cada 3 faltas leves se suma un día de suspensión y por cada falta grave se aplicarán 3 días de suspensión Siempre será registrada en la hoja de vida o registro de observaciones con citación y notificación al apoderado y/o tutor del estudiante.
- f) Suspensión temporal de la participación en las actividades complementarias, extraescolares o en otras actividades realizadas por el establecimiento.
- g) Pagar el daño causado a las instalaciones, al material de la Comunidad Educativa y/o a las pertenencias de los miembros de la Comunidad Escolar.

### **Art. 30 Medidas pedagógicas y Sanciones por faltas gravísimas**

#### Medidas pedagógicas

- a) Realización de trabajos específicos, relacionados con la falta cometida, orientado a potenciar el ambiente escolar. (equipo de orientación deberá entregar la medida pedagógica, bajo la supervisión de profesor jefe en clase de orientación)

#### Sanciones.



- a) Suspensión temporal: Se refiere a la separación del alumno de toda actividad académica o extracurricular, por período 05 días (según determine orientación, con apoyo de dirección y equipo de convivencia escolar), los cuales pueden renovarse si se incurre nuevamente en dichas faltas. La gradualidad de la sanción está sujeta al análisis exhaustivo del caso por la instancia competente que corresponda y siempre será registrada en la hoja de vida o registro de observaciones con citación y notificación al apoderado y/o tutor del estudiante. Es importante referir que será motivo de condicionalidad la suspensión de algún estudiante por más de cinco días y siempre será registrada en la hoja de vida o registro de observaciones con citación y notificación al apoderado.
- b) Al finalizar cada semestre, en periodos de evaluaciones, si el o la estudiante se encuentra suspendido, podrá acudir a rendir las evaluaciones, si el caso lo amerita y a solicitud de profesor respectiva en coordinación con UTP.
- c) Condicionalidad del estudiante: Es aquella sanción que condiciona la matrícula del estudiante que ha incurrido en infracciones gravísimas o reiteración de infracciones graves. Siempre será registrada en la hoja de vida o registro de observaciones con citación y notificación al apoderado. La condicionalidad se revisará semestralmente y si fuera necesario en otro periodo de tiempo por equipo directivo y consejo de profesores, para luego informar a apoderado si continúa por el siguiente periodo académico. La suspensión se aplica también a las actividades extracurriculares(temporal).
- d) En la eventualidad de que un estudiante con antecedentes de faltas graves al reglamento interno de la escuela SSD se haya retirado de manera formal y posteriormente solicite su reingreso, será matriculado con condicionalidad, en consideración a su conducta previa.
- e) Reducción de jornada escolar o asistencia a sólo rendir evaluaciones, en el caso que exista un peligro real para la integridad física o psicológica de algún miembro de la comunidad educativa. D.F.L. N° 2 del año 2009, art. 10 letra a.  
**A:** Reducción de jornada: dicha medida tendrá una duración de 30 días hábiles, la cual podrá tener continuidad, siendo analizada por consejo de profesores y/o certificado emitido por especialista.  
**B:** Asistencia a sólo rendir evaluaciones: dicha medida tendrá una duración de 30 días hábiles, la cual podrá tener continuidad, siendo analizado por consejo de profesores y/o certificado emitido por especialista. El o la estudiante y su grupo familiar se comprometen a entregar el material a evaluar en plazos indicados en registro de entrega de guías y apoyo pedagógico(UTP)
- f) No renovación y/o cancelación de matrícula: Consiste en la separación total del establecimiento educacional quedando inhabilitado a volver de manera definitiva y siempre será registrado en el libro de observación con citación y notificación al apoderado del estudiante y autoridades educacionales provinciales y regionales, Centro general de Padres, Centro de General de Estudiantes y Consejo Escolar. Lo anterior se ampara en la ley 20.536 sobre violencia escolar, en su artículo 46, letra f) y ley 21.128 Aula segura.
- g) En relación a Aula segura, se aplicará siempre cuando la conducta afecte gravemente la convivencia escolar, los actos cometidos por cualquier miembro de la comunidad educativa, tales como profesores, padres y apoderados, alumnos, asistentes de la educación, entre otros, del establecimiento educacional, que causen daño a la integridad física o síquica de cualquiera de los miembros de la comunidad educativa o de terceros que se encuentren en las dependencias del establecimiento, tales como agresiones de carácter sexual, agresiones físicas que produzcan lesiones, uso, porte, posesión y tenencia de armas o artefactos incendiarios, así como también los actos que atenten contra la infraestructura esencial para la prestación del servicio educativo por parte del establecimiento.(aplicación procedimiento según aula segura.)
- h) En casos calificados, tales como, buenos antecedentes académicos o su irreprochable comportamiento anterior el comité podrá imponer al infractor una medida disciplinaria de menor gravedad que las señaladas anteriormente.
- i) El estudiante también tendrá un derecho de apelación respecto a la falta cometida en la escuela, tendrá el derecho junto con su apoderado de presentar una apelación respecto al comportamiento del estudiante, antecedentes varios en su hoja de vida, etc. Todo después de un proceso de investigación sobre los antecedentes de un hecho grave, posteriormente las autoridades de la escuela definirán qué medida adoptar.
- j) Estas dos últimas correcciones se llevarán a cabo mediante la instrucción de un expediente, a petición del director o del consejo escolar, que delega sus funciones en equipo de Convivencia Escolar y equipo orientación. Se comunicará a la Dirección Provincial de Educación su resolución final.
- k) Si el responsable de una falta gravísima fuese el padre, madre o apoderado de un estudiante, se deben disponer como primera medida designar un nuevo apoderado, la prohibición de ingreso al establecimiento y de igual manera el



funcionario afectado, podrá tomar las medidas legales que considere pertinente (demandas u otros) con apoyo de equipo directivo. (ley Karin).

- l) Si el responsable de una falta gravísima fuese un funcionario, se deberá abordar en el establecimiento en primera instancia, para luego si lo amerita informar a instancias superiores. Los casos de agresiones físicas y sexuales se informarán de manera directa a ministerio público.

### **Art. 31 Apelación a las sanciones.**

- a) Una vez comunicada por escrito la determinación, en documento firmado por el Director, el estudiante y su apoderado tiene como plazo máximo 2 días hábiles para presentar su apelación por escrito a la Dirección, quien en un plazo máximo de 4 días hábiles comunicará la determinación definitiva. La aplicación de la medida disciplinaria será comunicada por escrito al apoderado del estudiante, en entrevista personal.
- b) Las instancias de apelación deberán ser solicitadas por el apoderado(a) del estudiante, siendo éstas presentadas en el establecimiento en forma verbal y luego escrita, según formato entregado en secretaría, la cual derivará a una entrevista con la dirección del establecimiento, encargado de convivencia escolar, inspector general y/o representante de éste, quienes informarán la resolución de la apelación.

## **VI. Medidas Disciplinarias**

### **Art.32 Investigación**

Una vez que se descubra un caso de abuso, ausentismo, acoso escolar, ciber-bullying, maltrato y/o cualquier otro hecho que implique una falta, se realizará una investigación, por parte del encargado de convivencia escolar y/o la dupla psicosocial (SEP o PIE). En la cual, dependiendo de la circunstancia, para recopilar la información, se realizarán los siguientes pasos:

- a) Entrevista con estudiantes y/o apoderados según corresponda.
- b) Entrevista grupal con los implicados.
- c) Entrevista con testigos.

En caso de ser necesario:

- a) Realizar visitas domiciliarias.
- b) Derivación a redes según corresponda.

Así mismo durante la investigación se deberá considerar:

- a) Mientras se estén llevando a cabo las indagaciones aclaratorias y el discernimiento de las medidas correspondientes, se asegurará a todas las partes la mayor confidencialidad, privacidad y respeto por su dignidad y honra.
- b) De cada actuación y resolución deberá quedar constancia escrita en los instrumentos propios del establecimiento, debiendo mantenerse el registro individual de cada reclamo y no se podrán tener acceso a dichos antecedentes terceros ajenos a la investigación, a excepción de la autoridad pública competente.
- c) En el procedimiento se garantizará la protección del afectado y de todos los involucrados, el derecho de todas las partes a ser oídas, la fundamentación de las decisiones y la posibilidad de impugnarlas. El estudiante afectado recibirá también apoyo e información durante todo el proceso.
- d) El encargado de convivencia escolar, deberá llevar adelante la investigación de los reclamos, entrevistando a las partes, solicitando información a terceros o disponiendo cualquier otra medida que estime necesaria para su esclarecimiento.
- e) Una vez recibidos los antecedentes por la Dirección, la orientadora citará a las partes y, en su caso, a los padres o apoderados del estudiante o los estudiantes involucrados, a una reunión que tendrá como principal finalidad buscar un acuerdo entre las partes. Para esta entrevista, se considerará el tipo de tópicos que convenga tratar en presencia de los estudiantes o sólo entre adultos.
- f) En caso de existir acuerdo entre las partes se podrá suspender el curso de la indagación, exigiendo a cambio el cumplimiento de determinadas condiciones por un período de tiempo convenido. Si se cumplen íntegramente las condiciones impuestas se dará por cerrado el reclamo, dejándose constancia de esta circunstancia. Si no hubiere



acuerdo, se deberá oír a las partes involucradas, quienes deberán presentar todos los antecedentes que estimen necesarios. También se podrá citar a un profesional en la materia, quien podrá aconsejar o pronunciarse al respecto.

- g) De no existir acuerdo, el encargado de convivencia escolar, en conjunto con la dupla psicosocial S.E.P. deberá presentar un informe al comité de convivencia escolar para su conocimiento, análisis, y para que éste, recomiende a la Dirección, la aplicación de una sanción en caso corresponda.
- h) La Dirección, a la luz de todos los antecedentes recogidos durante la investigación, de los descargos de las partes involucradas, de la recomendación presentada por el comité de convivencia escolar, deberá resolver si se cumplen los requisitos para imponer una sanción, o bien si el reclamo debe ser desestimado. Deberá quedar constancia de los fundamentos que justifiquen la decisión adoptada. Dicha resolución debe ser notificada a todas las partes.
- i) En la resolución, se deberá especificar también las medidas reparatorias adoptadas a favor del afectado, así como la forma en que se supervisará su efectivo cumplimiento. Tales medidas podrán consistir, por ejemplo, en disculpas privadas o públicas, restablecimiento de efectos personales, cambio de curso u otras que la autoridad competente determine.
- j) Una vez comunicada por escrito la determinación, en documento firmado por el Director, el estudiante y su apoderado tiene como plazo máximo 2 días hábiles para presentar su apelación por escrito a la Dirección, quien en un plazo máximo de 5 días hábiles comunicará la determinación definitiva. La aplicación de la medida disciplinaria será comunicada por escrito al apoderado del estudiante, sancionado por la orientadora, en entrevista personal.

Una vez recopilados los antecedentes correspondientes o agotados la investigación, el encargado de convivencia escolar y la dupla psicosocial, deberán presentar un informe a la dirección del establecimiento educacional, para que este aplique una medida o sanción si procediere, o en caso de ser necesario derivar el caso al DAEM o a otra red de acuerdo a sus necesidades.

### **Art.33 Criterios de aplicación**

Toda sanción o medida debe tener un carácter claramente formativo para todos los involucrados y para la comunidad en su conjunto. Será impuesta conforme a la gravedad de la conducta, respetando la dignidad de los involucrados y procurando la mayor protección y reparación del afectado y la formación del responsable.

Deberán tomarse en cuenta al momento de determinar la sanción o medida, los siguientes criterios:

- a) La edad, etapa de desarrollo y madurez de las partes involucradas;
- b) La naturaleza, intensidad y extensión del daño causado;
- c) La naturaleza, intensidad y extensión de la agresión por factores como:
- d) La pluralidad y grado de responsabilidad de los agresores;
- e) El carácter vejatorio o humillante del maltrato;
- f) Haber actuado en anonimato, con una identidad falsa u ocultando el rostro;
- g) Haber obrado a solicitud de un tercero o bajo recompensa;
- h) Haber agredido a un profesor o funcionario del establecimiento;
- i) La conducta anterior del responsable;
- j) El abuso de una posición superior, ya sea física, moral, de autoridad u otra;
- k) La discapacidad o indefensión del afectado.

### **Art. 34 Resolución**

La autoridad competente deberá resolver si se cumplen los requisitos para imponer una sanción, o bien si el reclamo debe ser desestimado. Deberá quedar constancia de los fundamentos que justifiquen la decisión adoptada. Dicha resolución debe ser notificada a todas las partes y, en su caso al comité de convivencia escolar.

Si el o la estudiante llegase a cometer una falta grave, el establecimiento puede adoptar medidas pedagógicas preventivas con el objetivo que el alumno aprenda y reconozca las conductas en su persona y finalmente los logre resolver con medidas alternativas, dichas medidas pueden corresponder a disertar sobre la problemática, realizar trabajos relacionados a ellos y exponerlo al curso, crear un diario mural preventivo, etc.



El establecimiento podrá implementar instancias de mediación u otros mecanismos de similar naturaleza como alternativa para la solución pacífica y constructiva de los conflictos de convivencia escolar. Este sistema incluirá la intervención de estudiantes, docentes, otros miembros de la comunidad educativa y especialistas.

Cabe destacar que toda falta que sea considerada de carácter de delito por la ley debe ser denunciada con un plazo en curso de 24 horas, así mismo los jóvenes mayores de 14 años de edad son responsables ante la ley, por lo tanto pueden ser denunciados a las autoridades pertinentes en caso de ser necesario.

## **PROCEDIMIENTOS DE GESTION COLABORATIVA DE CONFLICTOS ENTRE FUNCIONARIOS.**

**CONDUCTAS EJEMPLARES:** El presente Reglamento contempla Roles y compromisos asociados. Cuando las acciones son sobresalientes, se transforman en situaciones que deben ser destacadas.

### **FUNCIONARIOS:**

✓ Las situaciones positivas son registradas: Si presentan conductas que vayan más allá de las obligaciones estipuladas por el cargo y son ratificadas por el Equipo de Gestión.

✓ Las situaciones positivas también serán objeto de reconocimientos públicos en actos del Establecimiento o instancias de reflexión.

*FUNCIONARIOS: Nuestro Reglamento Interno establecerá 3 categorías de Faltas:*

✓ Faltas Leves ✓ Faltas Graves ✓ Faltas Gravísimas.

**FALTAS LEVES:** Se considera Faltas Leves a aquellas situaciones en que el funcionario eventualmente incumpla su Rol y Compromisos Asociados al cargo establecidos. Discusión verbal sin improperios hacia otro funcionario.

### **PROCEDIMIENTO:**

✓ Amonestación Verbal, que consiste en un llamado de atención privado que se hace personalmente al funcionario involucrado, por su jefe(s) directo(s) o alguien designado.

✓ Si hubiese reincidencia (segunda vez), una amonestación formal hecha por escrito al funcionario involucrado por parte de algún integrante del equipo directivo, por quien lo reemplace o sea designado, dejando constancia en su Hoja de vida previa comprobación de la falta y de oír los descargos del funcionario. (Equipo de convivencia escolar participara del proceso.)

**FALTAS GRAVES:** Se considera Faltas Graves a aquellas situaciones en que el funcionario reiteradamente no cumple su Rol y Compromisos Asociados a su cargo, que haya sido amonestado y retroalimentado en dos oportunidades anteriores por medio de memorándum y/o correos. Se considerará también como falta Grave, todo acto que atente injustificada o maliciosamente contra la honra, dignidad o contra la imagen privada o pública de algún funcionario, (agresiones físicas y/o psicológicas, exponer a algún funcionario en las redes sociales ya sea escrito o con fotografía, extraer información personal maliciosamente, amenazas, discriminación en base a la orientación sexual, étnica, religiosa u otra. etc....)

### **PROCEDIMIENTO:**

✓ Persona afectada, se acerca a plantear su problemática a algún integrante del equipo directivo, dejando denuncia respectiva.

✓ Luego equipo directivo informa a convivencia escolar los antecedentes del caso.



- ✓ Posterior a ello equipo de convivencia escolar realiza reunión con los involucrados de manera individual, posterior a ello se realiza una reunión en conjunto donde participa algún integrante del equipo directivo, convivencia escolar y los involucrados, con el fin de conocer la dinámica de los acontecimientos y lograr mediar la situación, registrando en hoja de atención.
- ✓ Si de este informe el funcionario resulta culpable del o los hechos de los que se le imputan, la Dirección estampará la amonestación escrita en su Hoja de Vida. Esta amonestación servirá como antecedente para cualquier informe de un funcionario del establecimiento, solicitado por el DAEM.
- ✓ La reincidencia de Faltas Graves será informada por equipo Directivo al sostenedor y se aplicará nuevamente procedimiento antes mencionado.

**FALTAS GRAVÍSIMAS:** Se consideran Faltas Gravísimas a todas aquellas establecidas en el Art 4 de la Ley 19070 “De inhabilidad para ejercer labores (como, por ejemplo: delitos de aborto, rapto, violación, incesto, corrupción de menores y otros actos deshonestos, actos terroristas, tráfico de drogas y estupefacientes, grooming, acoso sexual, acoso laboral)”

**PROCEDIMIENTO:**

Las faltas gravísimas, constitutivas de delito serán denunciadas a los organismos correspondientes. (FISCALIA, PDI, CARABINEROS, TRIBUNAL DE FAMILIA) y a la vez informadas al sostenedor, para que ellos sean asesorados por el equipo jurídico.

**1.PROTOCOLO DE DETECCION DE SITUACIONES DE VULNERACION DE DERECHOS DE ESTUDIANTES**

**VIGENCIA DESDE:** MARZO 2024

**AUTORES:** UNIDAD PSICOSOCIAL DAEM LINARES

**REVISORES:** EQUIPO JURÍDICO DAEM LINARES.

**CONSIDERACIONES**

a.- Cuando se detecte una vulneración derechos, en virtud de lo establecido en el Código Procesal Penal, “Artículo 177, del incumplimiento de la obligación de denunciar hechos vulneración de derechos” por parte de funcionarios público, directores de establecimientos educacionales públicos o privados, profesores y profesionales de la salud, en un periodo de 24 horas de ocurridos estos, arriesgándose a multa de 1 a 4 UTM, salvo que realice algún acto que implique el ocultamiento del hecho, caso en el cual incluso podría ser sancionado como encubridor» (art. 175 CPP). Estas denuncias deben realizarse ante Carabineros, Tribunales de Familia, Fiscalía o Policía de Investigaciones.

b.-Todos los funcionarios del establecimiento deben cumplir con la obligación y responsabilidad de denunciar ante Tribunales de Familia, cualquier situación de vulneración de derechos en contra de un estudiante. En un lapso de tiempo no mayor a 24 horas o tan pronto se advierta la situación, la denuncia se realizará de forma online en Oficina Judicial Virtual (OJV).

c.- Se debe resguardar y proteger la identidad y del o los Estudiantes involucrados en los hechos en todo momento y en todos los pasos indicados en el protocolo. Procurando siempre el resguardo de la privacidad.

d.- Este protocolo se debe activar de forma inmediata, tan pronto se conozcan los hechos ocurridos. La escuela se debe pronunciar sobre la situación detectada en un plazo no mayor a los 7 días hábiles, considerando desde la toma



de conocimiento hasta la finalización del proceso, entregando las posibles sanciones y las medidas formativas, según corresponda.

e.- El pronunciamiento de la escuela sobre los hechos ocurridos, hacia la comunidad educativa será de forma oral, en una instancia formal (consejo de profesores, consejo administrativo), hacia los estudiantes y apoderados involucrados, será de forma escrita, siempre resguardando la identidad e integridad de los involucrados.

f.- Los responsables de resguardar que este protocolo se utilice y aplique de forma correcta y acabada son equipo directivo junto al equipo de convivencia escolar.

## I. Presentación

Proteger y resguardar los derechos de los niños, niñas y adolescentes es una tarea ineludible que compete, en primer lugar, a la familia, con apoyo y participación del conjunto de la sociedad y con el rol garante del Estado, tal como lo establece la Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada por la ONU en 1989 y ratificada por Chile en 1990 (MINEDUC, 2017, p. 5).

El contexto escolar adquiere un rol fundamental en promover y garantizar una convivencia pacífica, respetuosa e inclusiva, donde se asume una postura de rechazo decidido ante toda forma de maltrato y abuso hacia la infancia y adolescencia, en el que se establecen procedimientos claros ante situaciones de vulneración (MINEDUC, 2017, p. 5).

## II. Objetivos

- Dar a conocer, las etapas y prácticas necesarias para abordar situaciones de vulneración de derecho de los estudiantes, que estén afectando física, emocional y/o psíquicamente a estudiantes u otros miembros de la comunidad, con el fin de actuar con diligencia y prontitud y así protegerlos en forma oportuna, y prevenir situaciones problemáticas futuras.
- Clarificar el rol que presentan los funcionarios del establecimiento en la detección, y aplicación de medidas para los estudiantes en situación de vulneración de derechos.

## III. Definiciones y concepto fundamentales

### Derechos del niño:

#### a) A la identidad y la familia

- La vida, el desarrollo, la participación y la protección.
- Tener un nombre y una nacionalidad.
- Saber quiénes son sus papás y a no ser separados de ellos.
- Que el Estado garantice a sus padres la posibilidad de cumplir con sus deberes y derechos.
- Crecer sanos física, mental y espiritualmente.
- Que se respete su vida privada.

#### b) A expresarse libremente y el acceso a la información.

- Tener su propia cultura, idioma y religión.
- Pedir y difundir la información necesaria que promueva su bienestar y desarrollo como personas.
- Que sus intereses sean lo primero a tener en cuenta en cada tema que les afecte, tanto en la escuela, como en los hospitales, ante los jueces, diputados, senadores u otras autoridades.
- Expresarse libremente, a ser escuchados y a que su opinión sea tomada en cuenta.

#### c) A la protección contra el abuso y la discriminación:

- No ser discriminados por el solo hecho de ser diferentes a los demás.



- Tener a quien recurrir en caso de que los maltraten o les hagan daño.
- Que no se les obligue a realizar trabajos peligrosos ni actividades que afecten o entorpezcan su salud, educación y desarrollo.
- Que nadie haga con su cuerpo cosas que no quieren.

**d) A la educación:**

- Aprender todo aquello que desarrolle al máximo su personalidad y capacidades intelectuales, físicas y sociales.
- Recibir educación. La enseñanza primaria debería ser gratuita y obligatoria para todos los niños. Todos los niños deberían tener acceso a la enseñanza secundaria.

**e) A una vida segura y sana:**

- Tener una vida digna y plena, más aún si se tiene una discapacidad física o mental.
- Descansar, jugar y practicar deportes.
- Vivir en un medio ambiente sano y limpio y a disfrutar del contacto con la naturaleza.
- Participar activamente en la vida cultural de su comunidad, a través de la música, la pintura, el teatro, el cine o cualquier medio de expresión.
- Reunirse con amigos para pensar proyectos juntos o intercambiar ideas.

**f) Los niños impedidos a la atención especial:**

- Los niños impedidos tienen derecho a los servicios de rehabilitación, a la educación y capacitación que los ayuden a disfrutar de una vida plena y decorosa.
- El derecho de un trato especial en caso de privación de la libertad (UNICEF, 2014).

**Vulneración de derechos:** La Convención sobre Derechos del Niño conmina a los Estados a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación (artículo 20), donde se incluye de manera inequívoca la violencia institucional de la que pueden ser víctimas de parte de funcionarios policiales, en su tarea por resguardar el orden público y la seguridad nacional. Asimismo, consagra el principio de no discriminación (artículo 2°), el cual debe ser considerado por la policía al momento de determinar la forma de actuación, donde puedan afectarse los derechos de los niños, niñas y adolescentes (UNICEF, 2014).

**Negligencia:** Se refiere a la falta de protección y cuidado mínimo por parte de quienes tienen el deber de hacerlo. Existe negligencia cuando los/as responsables del cuidado y educación de los/as niños/as y adolescentes no atienden ni satisfacen sus necesidades básicas, sean estas físicas, sociales, psicológicas o intelectuales (MINEDUC, 2017).

Existen distintos tipos de negligencia:

**Negligencia Médica:** Cuando el cuidador, no atiende a las necesidades médicas del niño.

**Negligencia Seguridad:** Cuando el niño/a sufre lesiones por falta de atención.

**Negligencia Emocional:** Rechazo por parte del cuidador a reconocer, atender o aliviar alguna preocupación o miedo del niño.

**Negligencia Educativa:** Cuando el cuidador no vela por la educación del niño.

**Negligencia física:** cuando no se le entregan las condiciones para suplir sus necesidades básicas. Por ejemplo: comida, ropa, cuidado de higiene.

**Negligencia social:** Cuando se les priva de socializar con otros pares.

**Abuso sexual:** "El abuso sexual ocurre cuando un adulto o adolescente recurre a la seducción, el chantaje, las amenazas, la manipulación psicológica y/o el uso de fuerza física para involucrar a un niño en actividades sexuales de cualquier índole.



Implica involucrar al niño en una actividad que no corresponde a su nivel de desarrollo emocional, cognitivo, ni social, dañando su indemnidad sexual.” (Definición dada por el Servicio Nacional de Menores (SENAME).

### **Grados de Vulneración de Derechos:**

**Baja complejidad:** Maltrato físico sin lesiones; maltrato psicológico leve; negligencias temporales (dificultad para establecer normas y límites); testigo de VIF, consumo de droga de bajo riesgo; interacción conflictiva con el medio externo: pre-deserción escolar, entre otros.

**Mediana Complejidad:** Maltrato físico leve; maltrato psicológico grave; negligencia; testigo de VIF grave; consumo de drogas en el niño/a; conductas transgresoras no tipificadas como delito<sup>2</sup>; deserción escolar prolongada; consumo de drogas por parte de adulto responsable; bullying, entre otros.

**Alta Complejidad:** Abuso sexual infantil; violación; deserción escolar prolongada (más de 40 días) consumo problemático de drogas, conductas transgresoras tipificadas como delito; familia ausente o conductas altamente negligentes o de abandono, maltrato grave, niños, niñas y adolescentes en situación de calle. Sustracción de menores.

Se deberá denunciar los delitos cometidos por mayores de 14 años y menores de 18, puesto que poseen responsabilidad penal adolescente ley 20.084.

### **IV. Acciones a seguir frente a la detección de situaciones de vulneración de derechos.**

<b>Acción (Qué)</b>	<b>Responsable (Quién)</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Recepción de la información</b>	Cualquier miembro de la comunidad educativa que este conocimiento de algún hecho de vulneración de derechos.	<p>a) Si un funcionario miembro de la comunidad educativa advierte una situación de vulneración de derechos, inmediatamente deberá comunicarlo al responsable del establecimiento, dejando por escrito la situación detectada e inmediatamente activar el protocolo de acuerdo a los pasos detallados a continuación</p> <p>b) En el caso que un estudiante manifieste una situación de asociada a una vulneración de derechos y no pueda verbalizarlo, podrá manifestarlo por medio de un escrito libre indicando su nombre y curso y hacerlo llegar a su profesor jefe o al encargado/a de orientación o de convivencia escolar, de forma directa o a través de su apoderado, madre o padre.</p>
<b>Evaluación y/o derivación</b>	Director, Profesor, psicólogo o cualquier miembro de la comunidad educativa que este en conocimiento de la situación.	<p>En caso de vulneración de derechos sucediera dentro del establecimiento, se ofrecerá a él/la o los estudiantes afectados una primera contención por parte del Profesor(a) Jefe u otro docente con apoyo del psicólogo/a para indagar su estado emocional.</p> <p>Si el hecho que afecta a un estudiante revistiera las características de delito, el director o cualquier funcionario del establecimiento en conocimiento de la situación deberá efectuar la denuncia respectiva via OJV , ante la Policía o el</p>



		<p>Ministerio Público dentro del plazo de 24 horas desde que tuvieron conocimiento del hecho.</p> <p><b>El Colegio debe resguardar la intimidad e identidad del estudiante en todo momento, permitiendo que se encuentre siempre acompañado, si es necesario por sus padres, sin exponer su experiencia frente al resto de la comunidad educativa, ni interrogarlo o indagar de manera inoportuna sobre los hechos, evitando la revictimización de éste.</b></p> <p><b>En caso de vulneración de derechos sucediera fuera del establecimiento,</b> se ofrecerá a él/la o los estudiantes afectados una primera contención por parte del profesor Jefe u otro docente con apoyo del psicólogo/a para indagar su estado emocional y se continuara con la aplicación del protocolo.</p>
<p><b>Investigación</b></p>	<p>Director</p> <p>Encargo o equipo de Convivencia Escolar</p> <p>Orientador</p>	<p>Etapa mediante la cual, se recaban antecedentes mínimos para analizar la situación y a su vez calificar la situación de vulneración según gravedad, en BAJA, MEDIANA O ALTA COMPLEJIDAD, y tomar medidas en coherencia con aquello.</p> <p>El comité o equipo de convivencia realizará la recopilación de antecedentes, resguardando la identidad de las personas involucradas. Las acciones serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se solicitará al profesor Jefe u otros profesores de asignatura información por escrito sobre la existencia de cambios de comportamiento de el/la estudiante, en el último tiempo, cómo es la comunicación con la familia, y cualquier otro antecedente que sea relevante.</li> <li>• Se revisarán los archivos que se tengan en la carpeta del proceso escolar del estudiante (Registros de entrevistas de apoderados y/o estudiantes; informes de especialistas, entre otros que se encuentren en carpeta).</li> <li>• Si el hecho informado hubiere ocurrido al interior del establecimiento, se realizarán entrevistas a estudiantes, profesores u otros funcionarios si fuese necesario, para establecer cómo habrían ocurrido los hechos, en qué lugar, en qué momento, quién estaba a cargo. En todo momento se pedirá reserva del caso, y se dejará registro escrito y firmado de los relatos.</li> <li>• Esta etapa de recopilación de antecedentes, podrá extenderse entre 24 y 72 horas dependiendo de la gravedad de la situación informada.</li> </ul> <p><b>En el caso de vulneración de derechos de carácter grave</b> la investigación como el proceso de reparación están a cargo de otros organismos e instituciones especializadas (OPD,</p>



		<p>Oficina local de la niñez, o Tribunal de Familia)</p> <p><b>En el caso de tratarse de una situación de Vulneración de Derecho correspondiente a acoso, abuso sexual, estupro u otros de connotación sexual,</b> se actuará acorde al Protocolo de actuación del establecimiento para estos casos.</p> <p><b>En el caso de tratarse de una situación de Vulneración de Derechos correspondiente a maltrato, violencia o acoso escolar</b> se actuará en coherencia al Protocolo de actuación del establecimiento para estos casos.</p>
<p><b>Medidas a tomar</b></p>	<p>Director, equipo de convivencia escolar</p>	<p>Etapa mediante la cual, una vez obtenidos y analizados los antecedentes, se establecen lineamientos de acción para proteger al estudiante, informar y/o denunciar los hechos, brindar apoyo y/o realizar la derivación pertinente.</p> <p>Tomando en cuenta lo analizado, el Comité de Convivencia, aplicará medidas pedagógicas, formativas, de apoyo psicosocial y/o sanciones, según sea el caso, de acuerdo al Reglamento de Convivencia escolar vigente y con el resguardo de cautelarel bien superior del o los estudiantes involucrados.</p> <p>Información y comunicación con el apoderado o apoderado suplemente: ya sea por vulneración de derecho de baja, media o alta complejidad, se comunicará y citara al apoderado o al apoderado suplemente, de forma inmediata vía telefónica y correo electrónico, además de realizar la denuncia de forma paralela.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Si se trata de una denuncia de baja complejidad,</b> será el profesor/a jefe o un miembro del Departamento de Orientación quien informe, lidere y registre este encuentro.</li> <li>• <b>De tratarse de una situación de media o alta complejidad</b> de vulneración de derechos, será la Dirección del Colegio, quién informe, lidere y registre el encuentro, acompañada de otro miembro del comité de convivencia escolar que estime necesario.</li> <li>• <b>Si la situación denunciada involucra a los padres o apoderado como responsables de la situación</b> de maltrato o vulneración, la dirección de la escuela podrá solicitar la asistencia de otro familiar, considerando siempre el derecho a la no exposición de situaciones personales de los niños y adolescentes.</li> </ul>



		<p>Cuando se detecte <b>vulneración grave de derechos o de alta complejidad</b> (Abuso sexual infantil; violación; deserción escolar prolongada (más de 40 días) consumo problemático de drogas, conductas transgresoras tipificadas como delito; familia ausente o conductas altamente negligentes o de abandono, maltrato grave, niños, niñas y adolescentes en situación de calle sustracción de menores), el director será el encargado de informar y citar al apoderado o apoderado suplente de forma inmediata o en un <b>plazo menor a 24 horas</b> vía telefónica y correo electrónico. Si el apoderado no se presenta a la citación, la escuela enviará una carta certificada a su domicilio para solicitar una reunión de carácter urgente. Si aún no se recibe respuesta por parte del apoderado, se recurrirá a un familiar cercano del estudiante para informarle lo ocurrido. En el caso en que no sea posible establecer contacto con el familiar y/o éste no se presente a la citación, la escuela procederá a denunciar los hechos en la institución correspondiente: Carabineros de Chile, Tribunales de Familia, Fiscalía.</p>
<p><b>Medidas de resguardo, pedagógicas, formativas y de apoyo psicossocial.</b></p>	<p>Director, equipo de convivencia escolar, orientador y profesor jefe</p>	<p>Considerando el reglamento interno del establecimiento se aplicarán medidas de resguardo; pedagógicas; formativas y de apoyo psicossocial, según corresponda teniendo en consideración la edad y el grado de madurez, así como el desarrollo emocional y las características personales del estudiante.</p> <p>Asimismo, en la aplicación de estas medidas <b>deberá resguardarse el interés superior del niño y el principio de proporcionalidad</b>, además de dejar un registro de todas las acciones realizadas, en el libro de clases, libro de registro o en otro medio que se disponga para estos efectos.</p> <p><b>El profesor jefe</b>, realizará seguimientos periódicos de el o los estudiantes involucrados con el objetivo de garantizar protección, apoyo y resguardo. Secitará a entrevista a el o los apoderados de el o los estudiantes involucrados en la que se informará las medidas de resguardo; pedagógicas; formativas y de apoyo psicossocial, con la frecuencia que la situación amerite.</p> <p>Cualquier cambio que solicite el estudiante o su apoderado en la programación de actividades académicas, serán evaluados previa entrega de informe de especialista externo tratante que lo sugiera o solicite y/o, siempre que</p>



		<p>la solicitud presente coherencia con el reglamento de evaluación del establecimiento.</p> <p>Si a consecuencia de la situación de vulneración de derecho, el o los estudiantes involucrados se debiesen ausentar del establecimiento, por alguna situación asociada a la vulneración, el establecimiento deberá <b>facilitar el material requerido correspondiente a aquellas clases a las cuales no se presentaron.</b></p> <p>Será de responsabilidad de los apoderados acercarse al establecimiento a solicitar y retirar el material por las vías de comunicación formal.</p> <p>Se informará a los profesores e inspectores del nivel o los niveles donde se encuentren el o los estudiantes afectados, las medidas adoptadas, con el fin de que se mantengan atentos al comportamiento y/o estado de ánimo de los estudiantes. De esta manera, puedan actuar con el cuidado que el o los estudiantes requieren según sea el caso. En todo momento se debe resguardar la intimidad e identidad del estudiante.</p> <p>El establecimiento, mediante la evaluación de los especialistas psicosociales podrá derivar el caso a instituciones y organismos competentes, tales como, la Oficina de Protección de Derechos (OPD), oficina local de la niñez y red de salud comunal. Esta derivación formal, se realizará mediante los formatos establecidos por cada entidad, vía correo electrónico o de forma presencial. En tales casos el establecimiento, informará a los apoderados el o los estudiantes esta situación, Los profesionales psicosociales, serán quien haga seguimiento de dicha derivación cautelando que los adhieran a la institución que corresponda, velando por un correcto tratamiento de acuerdo a lo diagnosticado. En coordinación con la institución tratante se emitan un <b>informe de Estado de avance escolar de el o los afectados.</b></p> <p>El equipo de convivencia escolar realizara un <b>Plan de Intervención</b> que permita prevenir, y/o reparar, en la mayor dimensión posible, el daño causado por casos situaciones de vulneración de derechos, tanto a nivel personal como grupal. El plan de intervención contempla diferentes actividades e instancias, las que se definirán y ejecutarán de acuerdo a la problemática tratada en cada caso. Algunas acciones pueden ser: Entrevistas a estudiante/ actividades durante las clases de orientación de cada curso /actividades multidisciplinarias / charlas a apoderados y/o estudiantes con entidades externas o internas</p>
--	--	--



		<p>/hitos o jornadas especiales de trabajo con un curso, dentro o fuera del establecimiento /capacitaciones a profesores internas y/o externas.</p> <p>El establecimiento, dejará registro escrito de las medidas adoptadas en carpeta del caso, libro de clases, carpeta personal (digital) del estudiante afectado o en otro medio que dispongan para ello.</p>
<p><b>Medidas a tomar cuando existan adultos involucrados en los hechos.</b></p>	<p>Director, encargado o equipo de Convivencia Escolar  Orientador</p>	<p><b>Si se verifica un caso de vulneración de derechos de un adulto de la comunidad educativa, hacia uno o más estudiantes.</b> El establecimiento actuará siguiendo las etapas descritas en este protocolo, sin embargo, dada la gravedad que revisten estos hechos producto de la asimetría existente entre las partes involucradas, <b>el establecimiento deberá realizar ajustes en su proceder, y tomará medidas protectoras destinadas a resguardar la integridad de él, la o los estudiantes involucrados,</b> las que serán aplicadas según la gravedad del caso, informando por oficio reservado al director comunal de educación municipal.</p> <p>Etapas:</p> <p>a.- Si estudiantes, apoderados u otro miembro de la comunidad escolar desean informar algún hecho que constituya vulneración de derechos de un adulto hacia un o más estudiantes, deberán realizarlo personalmente por escrito, indicando las circunstancias de la acción, el nombre de los involucrados, y el nombre y firma de quienes informan de la situación. Es importante indicar fechas, horas, y el nombre del presunto responsable.</p> <p>b.- <b>El director del establecimiento,</b> deberá comunicar y citar inmediatamente a los apoderados de los estudiantes involucrados vía telefónica y correo electrónico, salvo que el apoderado sea quién presente el reclamo. Una vez el apoderado asista al establecimiento se entregaran los antecedentes de la situación dejando un registro escrito.</p> <p>c.- El director del establecimiento, en conjunto con otro miembro del equipo de convivencia escolar, citará de inmediato <b>al adulto presunto responsable</b> a una entrevista con el fin de informar el reclamo y comunicarle que se realizará la investigación de los hechos; dándole a conocer que en el proceso investigativo tiene derecho a ser oído, presentar descargos y pruebas.</p>



		<p>De todo lo obrado se dejará registro escrito en una carpeta, en los mismos términos señalados en el párrafo 2.- Investigación.</p> <p>d.- <b>El plazo de investigación será de 3 días hábiles contados</b> desde que la Dirección del establecimiento tomase conocimiento del hecho constitutivo de vulneración dederecho.</p> <p><b>La investigación será conducida por Dirección del establecimiento.</b></p> <p>e.- <b>Tomando en cuenta la gravedad de la situación investigada, la Dirección del establecimiento en conjunto con el encargado de Convivencia Escolar, podrán tomar medidas provisorias mientras dura la investigación, con el fin a resguardar la integridad del estudiante afectado.</b> Entre estas medidas se contemplan: la separación del eventual responsable de sus funciones directas con los estudiantes involucrados, pudiendo trasladarlo a otras funciones fuera del aula; la redistribución del tiempo de jornada; entre otras consistentes con el Reglamento de Higiene y Seguridad del establecimiento especialmente en lo referido a obligaciones y prohibiciones a las que está sujeto el personal y las sanciones que podrán aplicarse por infracción a esta.</p> <p>Si, una vez finalizada la investigación se constata la existencia de un hecho constitutivo de vulneración de derecho de un adulto hacia el estudiante, el establecimiento tomará medidas reparativas, de resguardo y protección hacia él, la o los alumnos afectados y sanciones según sea el caso.</p> <p><b>Entre las medidas reparativas, de resguardo y protección se contemplan:</b> Reasignación de funcionario involucrado; disculpas formales del adulto al estudiante; cambio de curso del estudiante, en acuerdo con la familia; siendo esta como ultima medida</p> <p><b>Entre las sanciones, si se tratare de un apoderado</b> hacia un estudiante, se contempla la aplicación de: amonestación escrita, solicitud de cambio temporal o definitivo de apoderado, restricción de su ingreso al colegio, etc.</p> <p><b>Entre las sanciones, si se tratare de un docente o</b> funcionario del establecimiento, se contempla la aplicación de amonestación verbal o escrita, separación</p>
--	--	--



		<p>o reasignación temporal o definitiva de sus funciones y en general todas aquellas medidas que fueren procedentes, establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Colegio, en el Código del Trabajo y Estatuto Docente</p> <p><b>Si el hecho fuere constitutivo de delito hacia un estudiante, el funcionario debe ser apartado de sus funciones de forma inmediata, informando los antecedentes al Director Comunal por oficio reservado. Este último dispondrá de las acciones a seguir a nivel administrativa.</b></p> <p><b>Dirección del establecimiento o quién se designase para esta causa, deberá realizar la denuncia respectiva a los organismos correspondientes, en un plazo de 24 horas.</b></p>
<p><b>Seguimiento</b></p>	<p>Director</p> <p>Encargado o equipo de Convivencia Escolar</p> <p>Orientador</p>	<p>Una vez adoptadas todas las medidas previstas en las fases anteriores, el director junto el equipo de convivencia escolar, realizaran el seguimiento del caso, el estado de la investigación (si se hubiese iniciado), posibles medidas de protección, y tratamiento reparatorio. Así también realizará seguimiento de las medidas de resguardo, formativas y preventivas aplicadas al estudiante.</p> <p>Las instancias de monitoreo formal establecidas por el establecimiento pudiesen ser entrevistas con estudiante, entrevistas con apoderados, reuniones ampliadas con profesores, observación de clases, entre otras. Este seguimiento estará a cargo del profesor jefe, acompañado y conducido por el encargado/a de orientación o convivencia escolar del establecimiento.</p> <p>En esta instancia se evaluarán las medidas pedagógicas adoptadas hacia el o los estudiantes involucrados, según su reglamento interno, además este seguimiento debe contemplar medidas de trabajo con los apoderados de los estudiantes involucrados, ya sea mediante reuniones o entrevistas.</p>

## BIBLIOGRAFÍA

- Maltrato, acoso, abuso sexual, estupro en establecimientos educacionales Orientaciones para la elaboración de un Protocolo de Actuación. Ministerio de Educación, 2017.  
Extraído de: [http://www.sned.mineduc.cl/usuarios/convivencia\\_escolar/File/2018/Cartilla.pdf](http://www.sned.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/File/2018/Cartilla.pdf)
- Convención sobre los derechos de los niños, UNICEF, 2014. Extraído de: <https://unicef.cl/web/convencion->



#### sobre-los-derechos-del-nino/

- Convención sobre los Derechos del Niño
- Ley 20.370 de 2009 o Ley General de Educación
- Ley 20.536 de 2011 o Ley sobre Violencia Escolar.
- Ley 20609 o ley de No Discriminación.
- Derecho a la Educación y Convivencia Escolar, MINEDUC. 2001.
- Ley 20.191 de 2007 o Ley de Responsabilidad Penal Juvenil y Adolescente.
- “Orientaciones para la inclusión de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales,trans e intersex en el sistema educativo Chileno” Mineduc, (2017).
- Ordinario N.º 476 “Derechos de niños, niñas y estudiantes trans en el ámbito de la educación”, Superintendencia de Educación (2017).
- “Recomendaciones para la prevención de la conducta suicida en establecimientos educacionales”, Desarrollo de estrategias preventivas para comunidades escolares, Programa Nacional de prevención de Suicidio, Ministerio de Salud (2019).
- Circular que imparte Instrucciones sobre Reglamentos Internos de los establecimientos Educacionales de Enseñanza Básica y Media con Reconocimiento del estado, Superintendencia de Educación (2018)



## **2. PROTOCOLO DE AGRESIONES SEXUALES Y HECHOS DE CONNOTACION SEXUAL QUE ATENTEN CONTRA LA INTEGRIDAD DE LOS ESTUDIANTES**

**VIGENCIA DESDE:** MARZO 2024

**AUTORES:** UNIDAD PSICOSOCIAL DAEM LINARES

**REVISORES:** EQUIPO JURÍDICO DAEM LINARES.

### **CONSIDERACIONES**

a.- Cuando se detecte una vulneración derechos, en virtud de lo establecido en el Código Procesal Penal, “Artículo 177, del incumplimiento de la obligación de denunciar hechos vulneración de derechos” por parte de funcionarios público, directores de establecimientos educacionales públicos o privados, profesores y profesionales de la salud, en un periodo de 24 horas de ocurridos estos, arriesgándose a multa de 1 a 4 UTM, salvo que realice algún acto que implique el ocultamiento del hecho, caso en el cual incluso podría ser sancionado como encubridor» (art. 175 CPP). Estas denuncias deben realizarse ante Carabineros, Tribunales de Familia, Fiscalía o Policía de Investigaciones.

b.- Todos los funcionarios del establecimiento deben cumplir con la obligación y responsabilidad de denunciar ante Tribunales de Familia, cualquier situación de vulneración de derechos en contra de un estudiante. En un lapso de tiempo no mayor a 24 horas o tan pronto se advierta la situación, la denuncia se realizará de forma online en Oficina Judicial Virtual (OJV).

c.- Se debe resguardar y proteger la identidad y del o los Estudiantes involucrados en los hechos en todo momento y en todos los pasos indicados en el protocolo. Procurando siempre el resguardo de la privacidad.

d.- Este protocolo se debe activar de forma inmediata, tan pronto se conozcan los hechos ocurridos. La escuela se debe pronunciar sobre la situación detectada en un plazo no mayor a los 7 días hábiles, considerando desde la toma de conocimiento hasta la finalización del proceso, entregando las posibles sanciones y las medidas formativas, según corresponda.

e.- El pronunciamiento de la escuela sobre los hechos ocurridos, hacia la comunidad educativa será de forma oral, en una instancia formal (consejo de profesores, consejo administrativo), hacia los estudiantes y apoderados involucrados, será de forma escrita, siempre resguardando la identidad e integridad de los involucrados.



f.- Los responsables de resguardar que este protocolo se utilice y aplique de forma correcta y acabada son equipo directivo junto al equipo de convivencia escolar.

## I. PRESENTACIÓN

El presente protocolo está diseñado para abordar la temática de actuación y prevención de abuso y acoso sexual en niñas, niños y adolescente, tipificados en la ley como delito, de acuerdo al código penal. Nuestro deber como departamento es velar por las necesidades, resguardo y reparación del niño, niña y adolescentes, sea en su esfera física, psicológica y sexual, teniendo en cuenta las redes de apoyo como lo son los centros de salud, las policías, tribunales y fiscalía.

## II. DEFINICIONES .

En relación a los temas a abordar en el presente protocolo, se entiende por abuso sexual y acoso sexual como:

**Abuso sexual infantil** y/o menores de edad por: la conducta en la que una niña o niño es utilizado como objeto sexual por parte de una persona con la que mantiene una relación asimétrica, de desigualdad, con respecto a la edad, la madurez o el poder. Con causa traumatizante en la víctima.

**Acoso sexual infantil** y/o menores de edad: La intimidación o coerción de naturaleza sexual, o la promesa no deseada o inapropiada de recompensas a cambio de favores sexuales.

El proceso que se lleva a cabo en los casos anteriormente mencionados, se debe tener la claridad que ambos son delitos, por ende es necesario tener siempre presente que lo más importante es el bienestar de los niños/as y jóvenes.

## III.OBJETIVOS

- Abordar de manera adecuada y confidencial el abuso y acoso sexual en niños niñas y adolescentes, a través de procedimientos que aseguren la protección y eviten la revictimización en los establecimientos municipales de la comuna de Linares.
- Garantizar el cumplimiento de los derechos de los niños, niñas y jóvenes y la normativa legal vigente, mediante procesos de denuncias a tribunales o fiscalía.

## IV. NIVEL PREVENTIVO

La prevención del Abuso Sexual Infantil es una tarea ineludible del sistema escolar y de la comunidad educativa en su conjunto, ya que es en este ámbito donde se espera contribuir a que los y las estudiantes alcancen un desarrollo afectivo y social pleno y saludable. El tema de la prevención tiene relación con los principios inspiradores de la educación, expresados en el currículum nacional, principalmente en los Objetivos de Aprendizaje Transversales, donde a través de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y comportamientos se espera que los y las estudiantes se desarrollen en el plano personal, intelectual, moral y social, en todos los niveles educacionales. Especialmente relevantes para este tema son todos aquellos objetivos que se refieren al Ámbito: Crecimiento y Autoafirmación Personal, ya que promueven en los y las estudiantes un desarrollo físico personal en un contexto de respeto y valoración por la vida y el cuerpo humano, el desarrollo de hábitos de higiene, el cumplimiento de normas de seguridad, la promoción de una adecuada autoestima, confianza en sí mismo y un sentido positivo ante la vida, entre otros. Desde el espacio educativo, la prevención del Abuso Sexual Infantil se enmarca en una educación en sexualidad y afectividad que permita a los y las estudiantes manejar situaciones ligadas a la vulneración y adquirir capacidades de autocuidado. De esta manera, podrán lograr una autoestima que los habilite para una sana convivencia e inserción social. Sin embargo, la tarea preventiva en estas materias va mucho más allá del fortalecimiento de las capacidades personales en



los y las estudiantes. De ninguna manera debe recaer en ellos y ellas la responsabilidad de la ocurrencia del abuso. La prevención de este fenómeno es una tarea que compete fundamentalmente a los adultos de la sociedad, en su deber de proteger y movilizarse para evitar hechos abusivos en contra de los niños, niñas y adolescentes, y para subsanar las consecuencias de éstos cuando ocurren.

Prevenir el abuso sexual infantil y adolescente supone reducir los factores de riesgos y aumentar los factores de protección. Para evitar situaciones de Abuso Sexual Infantil y Adolescente desde el contexto educativo, el objetivo debe estar centrado en el trabajo preventivo psico-socio educativo. Para esto todos los adultos pertenecientes a la comunidad escolar lideradas por su director son piezas fundamentales para el trabajo de prevención, capacitación y conocimiento frente a una posible eventualidad de este tipo.

Cada uno de ellos, dependiendo de su rol en la vida escolar, tiene un papel diferente que desempeñar frente a situaciones relacionadas con la vulneración de los derechos de niños y niñas:

- **Al director/a:** le competen responsabilidades legales indeclinables frente a la denuncia y/o derivación de casos a las instituciones pertinentes. Tiene en sus manos la posibilidad de generar las condiciones prácticas que permitan compartir el tema, informarse y coordinarse con docentes, asistentes de la educación, apoderados/as, etc. Desde la labor pedagógica que le compete, tiene la posibilidad de crear condiciones que permitan ligar el abordaje de distintas temáticas, con los objetivos relacionados con el desarrollo personal que releva el Currículum Nacional particularmente en aquellos más cercanos al tema.
- **Los/las docentes:** cumplen el rol de implementar en el aula las actividades y unidades temáticas destinadas a desarrollar las capacidades de autocuidado, conocimiento personal, educación en sexualidad y afectividad, entre otros. Muchas veces también deben asumir el rol de depositarios de los conflictos personales y familiares de sus alumnos y alumnas, dolorosas realidades de abuso sexual, ante las cuales les corresponde asumir la tarea de contención y escucha, complementada con el discernimiento y la responsabilidad de derivar y/o informar a otros, ya sea a la dirección o a agentes externos competentes en el tema.
- **Profesores/as de aula:** cumplen una importante función en la relación con las familias de sus alumnos, ya sea para convocarlas para que sean partícipes de las temáticas de interés de la comunidad educativa, como para ofrecerles espacios de orientación y participación a través de reuniones de apoderados, talleres, escuelas para padres, etc.
- **Los/as asistentes de la educación:** tienen un rol importante en el apoyo a la labor pedagógica en aula, pero especialmente fuera de ella, donde el papel como educadores y protectores de la integridad psicológica y física de los niños también se manifiesta.
- **La familia:** como primer agente educativo de los niños y niñas, requiere involucrarse y participar en las instancias que el establecimiento escolar le ofrece, de modo de apoyar y reforzar la labor educativa y los aprendizajes en sus hijos e hijas. También los miembros de la familia deben participar y compartir espacios de información, capacitación u orientación con el fin de ejercer de mejor manera sus roles de padre, madre u otros.

Respecto a lo anterior, es importante destacar que uno de los factores protectores más exitosos para prevenir el abuso sexual, es generar un clima escolar nutritivo, que permita que los estudiantes desarrollen la autoestima individual y grupal, mediante un ambiente en el interior de la escuela donde se sientan queridos, respetados, valorados y seguros.

## V. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

El establecimiento debe fortalecer su Reglamento Interno, revisando a profundidad las circulares N°860 y N°482 emitidas por la Superintendencia de Educación para los niveles de educación parvularia, básica y media respectivamente, para desarrollar estrategias y acciones con la comunidad educativa, y ajustar su contenido a las disposiciones de dichas circulares, aplicando el protocolo correspondiente para actuar de forma preventiva en el resguardo de los educandos, de manera permanente y oportuna, ante diversos factores de riesgo relacionados con situaciones de abuso sexual infantil y adolescente.

Para esto se definen algunas acciones que favorecen la prevención, tales como:

- Contar en el Reglamento Interno con un protocolo de actuación frente a agresiones sexuales y hechos de connotación sexual.



- Incorporar en su Reglamento Interno estrategias de capacitación en la materia.
- Fomentar el autocuidado y la identificación de riesgos, proporcionando información acorde a las particularidades de la edad, el nivel y modalidad educativa.
- Promover un clima de acogida y confianza con niños, niñas y adolescentes para que puedan comunicar sus preocupaciones, problemas y emociones oportunamente.
- Mantener la atención a los estados y conductas psicológicas del estudiante, para la detección temprana de este tipo de situaciones.
- Indicar las redes de apoyo y/o derivación a las cuales recurrir en caso de ser necesario. Esta información debe estar disponible para toda la comunidad educativa.
- No es función de los profesionales de la educación investigar o diagnosticar estas situaciones, pero sí estar alertas y actuar oportunamente, derivando a centros especializados y/o efectuando la denuncia correspondiente, según el protocolo de actuación y Reglamento Interno del establecimiento.

## VI. ACCIONES POR ÁREA DE INTERVENCIÓN

AREA	ACCION	RESPONSABLE	DESCRIPCION
Educación permanente	Plan de Sexualidad Afectividad y Genero (SAYG)	Encargado de PASYG/ Dupla Psicosocial	mediante este plan de trabajo del plan formativo, el establecimiento debe promover la educación sexual basada en el amor propio, respeto y autocuidado. Asimismo, considerando la preparación de docentes y paradocentes para detectar tempranamente situaciones de riesgo: los síntomas que pueden observarse en los niños en edad temprana y que pudieran significar abuso, serán abordados por la psicóloga (o), Dupla Psicosocial o profesional competente del establecimiento.
Gestión de condiciones de seguridad	Registro de personal que presta servicio en el establecimiento:	Funcionario(s) responsable de la portería del establecimiento	toda persona que presta servicios internos y externos para el establecimiento es registrada. De esta manera, se cuenta con la información completa de las personas que circulan por el colegio, normal y circunstancialmente.
	Restringir ingreso al establecimiento	Funcionario(s) responsable de la portería del establecimiento	se restringe el acceso a personas que no formen parte de la comunidad educativa, especialmente durante el horario que contemple la jornada académica.
	Realizar turnos de acompañamiento en los horarios de circulación por los	Inspectores y/o asistentes de la educación.	Los estudiantes nunca deben estar solos en los patios, siempre existirá personal docente o paradocente supervisando que ello no ocurra. En el horario de recreo se realizan turnos de supervisión permanentes y activos.



	patios del establecimiento.		
	Reguardar el uso adecuado de los baños del establecimiento.	Inspectores y/o asistentes de la educación.	El uso de los baños de los y las estudiantes está estrictamente prohibido tanto para las personas externas al colegio como para los trabajadores. Los baños de adultos son para su uso exclusivo.
	Realizar turnos de acompañamiento en jornadas consideradas en el currículum.	Inspectores, profesores(as) y/o asistentes de la educación	En actividades extraordinarias consideradas en el currículum como retiros, jornadas, etc. un grupo de estudiantes deberá ser acompañado, a lo menos, por un adulto en forma permanente, dependiendo de la cantidad de alumnos por curso
Educación socioemocional	Realizar talleres preventivos y educativos	Dupla Psicosocial	La educación socioemocional es fundamental, para crear lazos de empatía entre los estudiantes, dando énfasis en los ciclos biológicos de los niños, niñas y adolescentes, autocuidado, espacio vital como áreas fundamentales. No se debe permitir bajo ninguna circunstancia, que los estudiantes sean tocados, insultados, denigrados con comentarios violentos relacionados con algún defecto físico, de salud o aspecto familiar de la comunidad educativa. Es importante elaborar estrategias que permitan a los estudiantes conocer la forma de comunicarse con la dupla psicosocial en el caso que requiera de su apoyo (ejemplo incorporar número o correo de contacto en el diario mural de cada sala de clases o espacios comunes de los estudiantes)
Entrevistas	Evitar entrevistas o reuniones privadas con los estudiantes	Inspectores, profesores(as) y/o asistentes de la educación	Cuando un/a profesor/a u otro funcionario que amerite la acción, tenga una entrevista privada con un alumno o alumna se debe optar por los lugares abiertos, como los patios del colegio, canchas etc., o bien hacer reuniones en lugares con acceso visual a través de ventana o puerta.
Buen Trato	Velar por la igualdad de trato	Inspectores, profesores(as) y/o asistentes de la educación	Todos los funcionarios del establecimiento como agentes educativos deben velar por el trato a los estudiantes con igual consideración y respeto.
Comunicación	Resguardar el uso formal de comunicación con los estudiantes	Inspectores, profesores(as) y/o asistentes de la educación	Para el contacto con los niños o niñas a través de los medios de comunicación (e-mail, redes sociales, Facebook y similares) se recomienda como medida prudencial el uso de las cuentas colectivas institucionales.



Material de apoyo o recursos pedagógicos	Elaboración de material o recursos pedagógicos adecuados para el objetivo de cada actividad	profesores(as) y/o asistentes de la educación	Se debe tener un especial cuidado con el uso de material de apoyo o recursos pedagógicos a utilizar en las actividades académicas. El material que se usa con los estudiantes (internet, videos, etc.) debe ser conforme a su edad. Cualquier material sexualmente explícito o pornográfico es absolutamente inadmisibles, así como también, los recursos a utilizar por ningún motivo deben facilitar la exposición o daño físico, moral o psicológico de un estudiante.
Traslado de estudiantes	Resguardo en el traslado de estudiantes en casos de extrema urgencia.	Inspectores, profesores(as) y/o asistentes de la educación	Se sugiere evitar transportar en un vehículo particular a un estudiante, sin embargo bajo una situación de extrema urgencia y si la acción está contemplada dentro del protocolo a aplicar, se sugiere transportar en vehículo particular a un estudiante, <u>solo con la presencia de otro adulto.</u>

## VII. NIVEL ACTUACIÓN.

Al escuchar y/o atender a un niño, niña o adolescente que está siendo víctima de abuso o acoso sexual, debemos siempre:

- Escucharlo y contenerlo en un contexto resguardado y protegido.
- Escucharlo sin cuestionar ni confrontar su versión.
- Evitar emitir juicios sobre las personas o la situación que le afecta.
- Evitar atribuirle alguna responsabilidad en lo sucedido o en su posible evitación.
- Resguardar y manejar de forma confidencial la información, evitando con ello la estigmatización y victimización secundaria.

Por el contrario, al atender a un con niños, niña o adolescentes que está siendo víctima de abuso o acoso sexual, debemos evitar activamente actitudes y conductas como:

- Una investigación pericial sobre lo sucedido, que pretenda recabar antecedentes “objetivos” o que acrediten el hecho, cuestión que corresponde de forma exclusiva a las policías o al fiscal.
- Un enfrentamiento (o careo) con el posible agresor, u otros adultos.
- Poner en entredicho la credibilidad de lo develado, intentando confirmar o descartar la información aportada por el niño o niña.
- Presionar al niño, niña o adolescente para que conteste ciertas preguntas o aclare la información

## VIII. Acciones a seguir en caso de sospecha o develación de un abuso sexual a un/a estudiante

ACCION	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
--------	-------------	---------------



<p><b>Toma de conocimiento</b></p>	<p>Encargado de convivencia escolar Director Cualquier miembro de la comunidad educativa que tome conocimiento de algún hecho de este tipo</p>	<p>a) Si un funcionario miembro de la comunidad educativa advierte una situación de agresión o hecho de connotación sexual, inmediatamente deberá comunicarlo al responsable del establecimiento, dejando por escrito la situación detectada e inmediatamente activar el protocolo de acuerdo a los pasos detallados a continuación</p> <p>b) En el caso que un estudiante manifieste una situación de agresión o hecho de connotación sexual y no pueda verbalizarlo, podrá manifestarlo por medio de un escrito libre indicando su nombre y curso y hacerlo llegar a su profesor jefe o al encargado/a de orientación o de convivencia escolar, de forma directa o a través de su apoderado, madre o padre.</p> <p>c) Director/a del establecimiento debe indagar la situación, sólo recopilando antecedentes.</p> <p>d) Una vez que se toma conocimiento de la situación se activa la atención inmediata el estudiante, donde el psicólogo explicara a este el procedimiento que se seguirá en esta situación y realizara la contención. De no existir psicólogo el encargado de convivencia escolar realizara el procedimiento anteriormente mencionado. <u>*Todo esto de forma paralela las demás acciones del procedimiento que se deben realizar.</u></p>
<p><b>Denuncia y medidas de resguardo</b></p>	<p>Director Encargado de equipo de convivencia escolar Orientador Psicólogo Trabajador social</p>	<p>La Dirección o cualquier funcionario del establecimiento está obligada a denunciar el hecho ante Carabineros o PDI o Tribunal de Familia o Fiscalía, antes de transcurridas 24 horas desde que toma conocimiento de la situación que podría estar afectando al (la) estudiante, vía Oficina Judicial Virtual, además se debe guardar copia de la denuncia para respaldo, de lo contrario, se expone a las penas establecidas en el Código Penal.</p> <p>En caso de existir objetos (ropa u otros) vinculados a la posible comisión de un delito, evitar manipular y guardarlos en una bolsa cerrada (esto debe ser realizado por el encargado de convivencia escolar).</p> <p>Por la posible vulneración de derechos del niño/a o adolescente se deberá informar inmediatamente al Tribunal de Familia mediante su plataforma virtual (OJV), de forma que se adopten las medidas de protección hacia el (la) estudiante y se activaran en conjunto las redes de apoyo existentes para estos casos, tales como redes de salud, OPD, Oficina Local de la niñez, Diagnostico clínico Especializado (DCE), Red mejor niñez</p> <p>En el caso de la denuncia a carabinero y PDI que es de forma oral se debe pedir una copia de la denuncia que ellos como institución cursará, para respaldo del establecimiento.</p> <p>Post denuncia y de acuerdo a las orientaciones dadas por</p>



		<p>Fiscalía o Tribunales de Familia, el establecimiento adoptará las medidas pertinentes de apoyo al afectado.</p> <p>En cuanto a las medidas de resguardo, es necesario que el establecimiento proteja la intimidad e integridad de los estudiantes involucrados en todo momento, permitiendo que estos se encuentren siempre acompañados, si es necesario por sus padres, sin exponer su experiencia frente al resto de la comunidad de la comunidad educativa, evitando un proceso de revictimización. Procurando resguardar la identidad de todos los involucrados en los hechos.</p>
<b>Notificación de los hechos a padres y/o apoderados</b>	<p>Director</p> <p>Encargado o de equipo de convivencia escolar</p>	<p>La Dirección deberá poner en conocimiento al apoderado de la situación denunciada, salvo que se sospeche que éste podría tener participación en los hechos.</p> <p>Esto antes mencionado se hará con una citación vía telefónica para que asista a entrevistarse personalmente con el director del establecimiento en donde estará acompañando esta entrevista el encargado de convivencia escolar y psicólogo.</p>
<b>Acompañamiento al/la estudiante y su familia (dentro del establecimiento y en conjunto con la red)</b>	<p>Psicólogo</p> <p>Trabajador social</p> <p>Orientador</p> <p>Encargado o de equipo de convivencia escolar</p>	<p>Acompañamiento por parte de la dupla psicosocial u orientador. En caso de no existir los funcionarios ya indicados, lo hará profesor encargado del establecimiento.</p> <p>Realizar seguimiento posterior a la denuncia, considerando entrevistas al estudiante por parte de dupla psicosocial para monitorear su estado de salud física y mental. Si el procedimiento sigue su curso y el niño está recibiendo las ayudas necesarias de las redes, se hará seguimiento cada 15 días y finalmente una vez al mes al estudiante.</p> <p>Orientador, encargado de convivencia escolar o profesor encargado del establecimiento debe citar al apoderado al menos una vez al mes para acompañar y orientar al apoderado en el proceso que se está llevando.</p> <p>En relación con el seguimiento con las redes a las que se haya derivado el caso, dupla psicosocial debe realizar al menos una vez al mes solicitud de información para visualizar adherencia y avances o necesidad de apoyo a los procesos de intervención que se están realizando con el estudiante y los adultos significativos para este.</p>
<b>Pronunciamento Y resolución</b>	<p>Director</p> <p>Encargado o de equipo de convivencia escolar</p>	<p>En cuanto se haya realizado la denuncia pertinente, el Director inmediatamente debe dar cuenta de los hechos ocurridos al Director Comunal de Educación, entregando todos los antecedentes que se hayan recabado, además de la denuncia realizada. Siempre resguardando la identidad de quien esté involucrado en los hechos, además los pasos a</p>



		seguir en cuanto a medidas de apoyo a los involucrados y la comunidad educativa. En cuanto al pronunciamiento hacia la comunidad educativa, se realizará en una instancia formal en un plazo máximo de 7 días.
<b>Activación de Redes de apoyo / seguimiento</b>	Director Encargado equipo convivencia escolar Orientador Psicólogo Trabajador social o de	<p>En relación con el seguimiento con las redes a las que se haya derivado el caso, dupla psicosocial debe realizar al menos una vez al mes solicitud de información para visualizar adherencia y avances o necesidad de apoyo a los procesos de intervención que se están realizando con el estudiante y los adultos significativos para este.</p> <p>además, se debe poner en contacto con las redes activadas y dar cuenta a estos acerca de antecedentes relevantes o nueva información que sea relevante para el proceso, tanto investigativo como posterior a la resolución.</p>
<b>Medidas formativas</b>	Psicólogo Trabajador social Orientador Encargado equipo convivencia escolar o de	<p>Se debe tomar acciones tanto formativas, pedagógicas y de apoyo, a la comunidad educativa en general, poniendo especial énfasis en los afectados por los hechos y su grupo curso. A través de una mirada preventiva y formativa, entregando herramientas y habilidades que permitan evitar este tipo de situaciones. También es necesario monitorear el estado de salud mental de toda la comunidad educativa cuando ocurran estos hechos y derivar a las redes correspondientes según corresponda. Estas acciones deben ser enmarcadas en un plan de acción, que se genere por parte de la escuela, luego de los hechos denunciados, por parte de la Dirección en conjunto con el equipo de Convivencia Escolar y debe ser presentado a los apoderados de los estudiantes involucrados.</p> <p><b>Ejemplo de plan de acción:</b></p> <p><u>A nivel Personal:</u> Acompañamiento del alumno, monitoreando su estado de salud físico y mental semanalmente, además de por lo menos una coordinación mensual con redes interventoras para dar cuenta de avances o retrocesos en el proceso.</p> <p><u>A nivel Curso:</u> - Taller preventivo acerca de conductas de riesgo en la esfera sexual</p> <p>-Taller de autocuidado: Nuestro cuerpo y sus limites</p> <p><u>A nivel de Apoderados:</u> Intervención de parte de dupla psicosocial en reuniones de apoderados, para trabajar temáticas como:</p>



		<p>-Límites y normas -Autocuidado y higiene personal</p> <p><u>A nivel de Profesores:</u> Jornada de entrega de herramientas para la prevención de conductas de riesgo en la esfera sexual</p> <p><u>A nivel de Comunidad Educativa:</u> Campaña preventiva de conductas de riesgo “Nos cuidamos entre todos”</p>
--	--	---

**IX. Acciones a seguir en caso de sospecha o develación de un abuso sexual a un/a estudiante por parte de otro estudiante**

ACCION	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
<p><b>Toma de conocimiento</b></p>	<p>Encargado de convivencia escolar</p> <p>Director</p> <p>Cualquier miembro de la comunidad educativa que tome conocimiento de algún hecho de este tipo</p>	<p>a) Si un funcionario miembro de la comunidad educativa advierte una situación de agresión o hecho de connotación sexual, inmediatamente deberá comunicarlo al responsable del establecimiento, dejando por escrito la situación detectada e inmediatamente activar el protocolo de acuerdo a los pasos detallados a continuación</p> <p>b) En el caso que un estudiante manifieste una situación de agresión o hecho de connotación sexual y no pueda verbalizarlo, podrá manifestarlo por medio de un escrito libre indicando su nombre y curso y hacerlo llegar a su profesor jefe o al encargado/a de orientación o de convivencia escolar, de forma directa o a través de su apoderado, madre o padre.</p> <p>c) Director/a del establecimiento debe indagar la situación, sólo recopilando antecedentes.</p> <p>d) Una vez que se toma conocimiento de la situación se activa la atención inmediata a los estudiantes, donde el psicólogo explicara a este el procedimiento que se seguirá en esta situación y realizara la primera contención. De no existir psicólogo el encargado de convivencia escolar realizara el procedimiento anteriormente mencionado. <u>*Todo esto de forma paralela las demás acciones del procedimiento que se deben realizar.</u></p>
<p><b>Denuncia y medidas de resguardo</b></p>	<p>Director</p> <p>Encargado de equipo de convivencia escolar</p> <p>Orientador</p>	<p>La Dirección o cualquier funcionario del establecimiento está obligada a denunciar el hecho ante Carabineros o PDI o Tribunal de Familia o Fiscalía, antes de transcurridas 24 horas desde que toma conocimiento de la situación que podría estar afectando al (la) estudiante, vía Oficina Judicial Virtual, además se debe guardar copia de la denuncia para respaldo,</p>



	Psicólogo Trabajador social	<p>de lo contrario, se expone a las penas establecidas en el Código Penal.</p> <p>En caso de existir objetos (ropa u otros) vinculados a la posible comisión de un delito, evitar manipular y guardarlos en una bolsa cerrada (esto debe ser realizado por el encargado de convivencia escolar).</p> <p>Por la posible vulneración de derechos del niño/a o adolescente se deberá informar inmediatamente al Tribunal de Familia mediante su plataforma virtual (OJV), de forma que se adopten las medidas de protección hacia el (la) estudiante y se activaran en conjunto las redes de apoyo existentes para estos casos, tales como redes de salud, OPD, Oficina Local de la niñez , Diagnóstico clínico Especializado (DCE), Red mejor niñez</p> <p>En el caso de la denuncia a carabinero y PDI que es de forma oral se debe pedir una copia de la denuncia que ellos como institución cursará, para respaldo del establecimiento.</p> <p>Post denuncia y de acuerdo a las orientaciones dadas por Fiscalía o Tribunales de Familia, el establecimiento adoptará las medidas pertinentes de apoyo a los afectados.</p> <p><b>En cuanto a las medidas de resguardo, es necesario que el establecimiento proteja la intimidad e integridad de los estudiantes involucrados en todo momento, permitiendo que estos se encuentren siempre acompañados, si es necesario por sus padres, mantener a los alumnos en espacios separados, sin exponer su experiencia frente al resto de la comunidad de la comunidad educativa, evitando un proceso de revictimización. Procurando resguardar la identidad de todos los involucrados en los hechos.</b></p>
<b>Notificación de los hechos a padres y/o apoderados</b>	Director Encargado o equipo de convivencia escolar	<p>La Dirección deberá poner en conocimiento a los apoderados de la situación denunciada</p> <p>Esto se hará con una citación vía telefónica para que asista lo antes posibles a entrevistarse personalmente con el director del establecimiento en donde estará acompañando esta entrevista el encargado de convivencia escolar y psicólogo.</p>
<b>Acompañamiento al/la estudiante y su familia</b> (dentro del establecimiento y en conjunto con la red)	Psicólogo Trabajador social Orientador Encargado o equipo de convivencia escolar	<p>Acompañamiento por parte de la dupla psicosocial u orientador. En caso de no existir los funcionarios ya indicados, lo hará profesor encargado del establecimiento.</p> <p>Realizar seguimiento posterior a la denuncia, considerando entrevistas a los estudiantes por parte de dupla psicosocial para monitorear su estado de salud física y mental. Si el procedimiento sigue su curso y los estudiantes está recibiendo las ayudas necesarias de las redes, se hará seguimiento cada 15 días y finalmente una vez al mes al estudiante.</p>



		<p>Orientador, encargado de convivencia escolar o profesor encargado del establecimiento debe citar a los apoderados al menos una vez al mes para acompañar y orientar al apoderado en el proceso que se está llevando.</p> <p>En relación con el seguimiento con las redes a las que se haya derivado el caso, dupla psicosocial debe realizar al menos una vez al mes solicitud de información para visualizar adherencia y avances o necesidad de apoyo a los procesos de intervención que se están realizando con los estudiantes y los adultos significativos para estos.</p>
<b>Pronunciamiento Y resolución</b>	<p>Director Encargado equipo convivencia escolar</p> <p>o de</p>	<p>En cuanto se haya realizado la denuncia pertinente, el Director inmediatamente debe dar cuenta de los hechos ocurridos al Director Comunal de Educación, entregando todos los antecedentes que se hayan recabado, además de la denuncia realizada. Siempre resguardando la identidad de quien esté involucrado en los hechos, además los pasos a seguir en cuanto a medidas de apoyo a los involucrados y la comunidad educativa. En cuanto al pronunciamiento hacia la comunidad educativa, se realizará en una instancia formal en un plazo máximo de 7 días.</p>
<b>Activación de Redes de apoyo / seguimiento</b>	<p>Director Encargado equipo convivencia escolar Orientador Psicólogo Trabajador social</p> <p>o de</p>	<p>En relación con el seguimiento con las redes a las que se haya derivado el caso, (ya sea , redes de salud, OPD, Oficina Local de la niñez , Diagnóstico clínico Especializado (DCE), Red mejor niñez), dupla psicosocial debe realizar al menos una vez al mes solicitud de información para visualizar adherencia y avances o necesidad de apoyo a los procesos de intervención que se están realizando con el estudiante y los adultos significativos para este.</p> <p>además, se debe poner en contacto con las redes activadas y dar cuenta a estos acerca de antecedentes relevantes o nueva información que sea relevante para el proceso, tanto investigativo como posterior a la resolución.</p>
<b>Medidas formativas</b>	<p>Psicólogo Trabajador social Orientador Encargado equipo convivencia escolar</p> <p>o de</p>	<p>Se debe tomar acciones tanto formativas, pedagógicas y de apoyo, a la comunidad educativa en general, poniendo especial énfasis en los afectados por los hechos y su grupo curso. A través de una mirada preventiva y formativa, entregando herramientas y habilidades que permitan evitar este tipo de situaciones. También es necesario monitorear el estado de salud mental de toda la comunidad educativa cuando ocurran estos hechos y derivar a las redes correspondientes según corresponda. Estas acciones deben ser enmarcadas en un plan de acción, que se genere por parte de la escuela, luego de los</p>



		<p>hechos denunciados, por parte de la Dirección en conjunto con el equipo de Convivencia Escolar y debe ser presentado a los apoderados de los estudiantes involucrados.</p> <p><b>Ejemplo de plan de acción:</b></p> <p><u>A nivel Personal:</u> Acompañamiento del alumno, monitoreando su estado de salud físico y mental semanalmente, además de por lo menos una coordinación mensual con redes interventoras para dar cuenta de avances o retrocesos en el proceso.</p> <p><u>A nivel Curso:</u> - Taller preventivo acerca de conductas de riesgo en la esfera sexual</p> <p>-Taller de autocuidado: Nuestro cuerpo y sus límites</p> <p><u>A nivel de Apoderados:</u> Intervención de parte de dupla psicosocial en reuniones de apoderados, para trabajar temáticas como:</p> <p>-Límites y normas</p> <p>-Autocuidado y higiene personal</p> <p><u>A nivel de Profesores:</u> Jornada de entrega de herramientas para la prevención de conductas de riesgo en la esfera sexual</p> <p><u>A nivel de Comunidad Educativa:</u> Campaña preventiva de conductas de riesgo “ Nos cuidamos entre todos”</p>
--	--	---

**X. Acciones a seguir en caso de sospecha o develación de un abuso sexual a un/a estudiante por parte de un Adulto del establecimiento**

ACCION	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
<p><b>Toma de conocimiento</b></p>	<p>Encargado de convivencia escolar</p> <p>Director</p> <p>Cualquier miembro de la comunidad educativa que tome conocimiento de algún hecho de este tipo</p>	<p>a) Si un funcionario miembro de la comunidad educativa advierte una situación de agresión o hecho de connotación sexual, inmediatamente deberá comunicarlo al responsable del establecimiento, dejando por escrito la situación detectada e inmediatamente activar el protocolo de acuerdo a los pasos detallados a continuación</p> <p>b) En el caso que un estudiante manifieste una situación de agresión o hecho de connotación sexual y no pueda verbalizarlo, podrá manifestarlo por medio de un escrito libre indicando su nombre y curso y hacerlo llegar a su profesor jefe</p>



		<p>o al encargado/a de orientación o de convivencia escolar, de forma directa o a través de su apoderado, madre o padre.</p> <p>c) Director/a del establecimiento debe indagar la situación, sólo recopilando antecedentes.</p> <p>d) Una vez que se toma conocimiento de la situación se activa la atención inmediata el estudiante, donde el psicólogo explicara a este el procedimiento que se seguirá en esta situación y realizara la contención. De no existir psicólogo el encargado de convivencia escolar realizara el procedimiento anteriormente mencionado. <u>*Todo esto de forma paralela las demás acciones del procedimiento que se deben realizar.</u></p>
<p><b>Denuncia y medidas de resguardo</b></p>	<p>Director o Encargado de equipo de convivencia escolar Orientador Psicólogo Trabajador social</p>	<p>Tomando en cuenta la gravedad del relato recibido sea por sospecha o un hecho concreto, la Dirección del establecimiento en conjunto con el sostenedor y/ encargado de convivencia, deberán tomar medidas provisionales mientras dura la investigación, tendientes a resguardar la integridad del estudiante afectado.</p> <p>Entre estas medidas se contemplan: la separación inmediata del eventual responsable de sus funciones directas con los estudiantes involucrados, pudiendo trasladarlo a otras funciones fuera del aula o su lugar habitual de trabajo; la redistribución del tiempo de jornada; entre otras consistentes con el Reglamento de Higiene y Seguridad del establecimiento especialmente en lo referido a obligaciones y prohibiciones a las que está sujeto el personal y las sanciones que podrán aplicarse por infracción a esta.</p> <p>Se debe informar los antecedentes al Director Comunal por oficio reservado. Este último dispondrá de las acciones a seguir a nivel administrativo.</p> <p>En cuanto a las medidas de resguardo, es necesario que el establecimiento proteja la intimidad e integridad de los estudiantes involucrados en todo momento, permitiendo que estos se encuentren siempre acompañados, si es necesario por sus padres, sin exponer su experiencia frente al resto de la comunidad de la comunidad educativa, evitando un proceso de revictimización. Procurando resguardar la identidad de todos los involucrados en los hechos.</p> <p>La Dirección o cualquier funcionario del establecimiento está obligada a denunciar el hecho ante Carabineros o PDI o Tribunal de Familia o Fiscalía, antes de transcurridas 24 horas desde que toma conocimiento de la situación que podría estar afectando al (la) estudiante, vía Oficina Judicial Virtual, además se debe guardar copia de la denuncia para respaldo, de lo contrario, se expone a las penas establecidas en el</p>



		<p>Código Penal.</p> <p>En caso de existir objetos (ropa u otros) vinculados a la posible comisión de un delito, evitar manipular y guardarlos en una bolsa cerrada (esto debe ser realizado por el encargado de convivencia escolar).</p> <p>Por la posible vulneración de derechos del niño/a o adolescente se deberá informar inmediatamente al Tribunal de Familia mediante su plataforma virtual (OJV), de forma que se adopten las medidas de protección hacia el (la) estudiante y se activaran en conjunto las redes de apoyo existentes para estos casos, tales como redes de salud, OPD, Oficina Local de la niñez , Diagnostico clínico Especializado (DCE), Red mejor niñez</p> <p>En el caso de la denuncia a carabinero y PDI que es de forma oral se debe pedir una copia de la denuncia que ellos como institución cursará, para respaldo del establecimiento.</p> <p>Post denuncia y de acuerdo a las orientaciones dadas por Fiscalía o Tribunales de Familia, el establecimiento adoptará las medidas pertinentes de apoyo al afectado.</p>
<p><b>Notificación de los hechos a padres y/o apoderados</b></p>	<p>Director Encargado o equipo de convivencia escolar</p>	<p>La Dirección deberá poner en conocimiento al apoderado de la situación denunciada,</p> <p>Lo antes mencionado se hará con una citación via telefónica para que asista inmediatamente a entrevistarse personalmente con el director del establecimiento en donde estará acompañando esta entrevista el encargado de convivencia escolar y psicólogo.</p>
<p><b>Acompañamiento al/la estudiante y su familia</b> (dentro del establecimiento y en conjunto con la red)</p>	<p>Psicólogo Trabajador social Orientador Encargado o equipo de convivencia escolar</p>	<p>Acompañamiento por parte de la dupla psicosocial u orientador. En caso de no existir los funcionarios ya indicados, lo hará profesor encargado del establecimiento.</p> <p>Realizar seguimiento posterior a la denuncia, considerando entrevistas al estudiante por parte de dupla psicosocial para monitorear su estado de salud física y mental. Si el procedimiento sigue su curso y el niño está recibiendo las ayudas necesarias de las redes, se hará seguimiento cada 15 días y finalmente una vez al mes al estudiante.</p> <p>Orientador, encargado de convivencia escolar o profesor encargado del establecimiento debe citar al apoderado al menos una vez al mes para acompañar y orientar al apoderado en el proceso que se está llevando.</p>



		En relación con el seguimiento con las redes a las que se haya derivado el caso, dupla psicosocial debe realizar al menos una vez al mes solicitud de información para visualizar adherencia y avances o necesidad de apoyo a los procesos de intervención que se están realizando con el estudiante y los adultos significativos para este.
<b>Pronunciamiento Y resolución</b>	Director Encargado o de equipo convivencia escolar	En cuanto se haya realizado la denuncia pertinente, el Director inmediatamente debe dar cuenta de los hechos ocurridos al Director Comunal de Educación, entregando todos los antecedentes que se hayan recabado, además de la denuncia realizada. Siempre resguardando la identidad de quien esté involucrado en los hechos, además los pasos a seguir en cuanto a medidas de apoyo a los involucrados y la comunidad educativa. En cuanto al pronunciamiento hacia la comunidad educativa, se realizará en una instancia formal en un plazo máximo de 7 días.
<b>Activación de Redes de apoyo / seguimiento</b>	Director Encargado o de equipo convivencia escolar Orientador Psicólogo Trabajador social	En relación con el seguimiento con las redes a las que se haya derivado el caso, (, tales como redes de salud, OPD, Oficina Local de la niñez , Diagnostico clínico Especializado (DCE), Red mejor niñez) dupla psicosocial debe realizar al menos una vez al mes solicitud de información para visualizar adherencia y avances o necesidad de apoyo a los procesos de intervención que se están realizando con el estudiante y los adultos significativos para este.  además, se debe poner en contacto con las redes activadas y dar cuenta a estos acerca de antecedentes relevantes o nueva información que sea relevante para el proceso, tanto investigativo como posterior a la resolución.
<b>Medidas formativas</b>	Psicólogo Trabajador social Orientador Encargado o de equipo convivencia escolar	Se debe tomar acciones tanto formativas, pedagógicas y de apoyo, a la comunidad educativa en general, poniendo especial énfasis en los afectados por los hechos y su grupo curso. A través de una mirada preventiva y formativa, entregando herramientas y habilidades que permitan evitar este tipo de situaciones. También es necesario monitorear el estado de salud mental de toda la comunidad educativa cuando ocurran estos hechos y derivar a las redes correspondientes según corresponda. Estas acciones deben ser enmarcadas en un plan de acción, que se genere por parte de la escuela, luego de los hechos denunciados, por parte de la Dirección en conjunto con el equipo de Convivencia Escolar y debe ser presentado a los apoderados de los estudiantes involucrados.  <b>Ejemplo de plan de acción:</b>



		<p><u>A nivel Personal:</u> Acompañamiento del alumno, monitoreando su estado de salud físico y mental semanalmente, además de por lo menos una coordinación mensual con redes interventoras para dar cuenta de avances o retrocesos en el proceso.</p> <p><u>A nivel Curso:</u> - Taller preventivo acerca de conductas de riesgo en la esfera sexual</p> <p>-Taller de autocuidado: Nuestro cuerpo y sus limites</p> <p><u>A nivel de Apoderados:</u> Intervención de parte de dupla psicosocial en reuniones de apoderados, para trabajar temáticas como:</p> <p>-Limites y normas -Autocuidado y higiene personal</p> <p><u>A nivel de Profesores:</u> Jornada de entrega de herramientas para la prevención de conductas de riesgo en la esfera sexual</p> <p><u>A nivel de Comunidad Educativa:</u> Campaña preventiva de conductas de riesgo “ Nos cuidamos entre todos”</p>
--	--	---

## BIBLIOGRAFÍA

- [https://www.bcn.cl/publicaciones/ediciones-bcn/violencia\\_sexual\\_infantil/delitos\\_tipificados\\_file:///C:/Users/Psicosocial%201/Desktop/Abuso\\_sexual\\_infantil\\_digital.pdf](https://www.bcn.cl/publicaciones/ediciones-bcn/violencia_sexual_infantil/delitos_tipificados_file:///C:/Users/Psicosocial%201/Desktop/Abuso_sexual_infantil_digital.pdf)
- Web <http://www.nomepreguntenmas.cl/>
- Web Superintendencia de educación- MINEDUC
- Ministerio de educación -Unicef, Orientaciones para la prevención del abuso sexual infantil desde la comunidad educativa.



### **3. PROTOCOLO DE MALTRATO, ACOSO ESCOLAR O VIOLENCIA ENTRE MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

**VIGENCIA DESDE:** Marzo 2024

**AUTORES:** UNIDAD PSICOSOCIAL DAEM LINARES

**REVISORES:** EQUIPO JURÍDICO DAEM LINARES.

#### **CONSIDERACIONES**

a.- Cuando se detecte una vulneración derechos, en virtud de lo establecido en el Código Procesal Penal, “Artículo 177, del incumplimiento de la obligación de denunciar hechos vulneración de derechos” por parte de funcionarios público, directores de establecimientos educacionales públicos o privados, profesores y profesionales de la salud, en un periodo de 24 horas de ocurridos estos, arriesgándose a multa de 1 a 4 UTM, salvo que realice algún acto que implique el ocultamiento del hecho, caso en el cual incluso podría ser sancionado como encubridor» (art. 175 CPP). Estas denuncias deben realizarse ante Carabineros, Tribunales de Familia, Fiscalía o Policía de Investigaciones.

b.- Todos los funcionarios del establecimiento deben cumplir con la obligación y responsabilidad de denunciar ante Tribunales de Familia, cualquier situación de vulneración de derechos en contra de un estudiante. En un lapso de tiempo no mayor a 24 horas o tan pronto se advierta la situación, la denuncia se realizará de forma online en Oficina Judicial Virtual (OJV).

c.- Se debe resguardar y proteger la identidad y del o los Estudiantes involucrados en los hechos en todo momento y en todos los pasos indicados en el protocolo. Procurando siempre el resguardo de la privacidad.

d.- Este protocolo se debe activar de forma inmediata, tan pronto se conozcan los hechos ocurridos. La escuela se debe pronunciar sobre la situación detectada en un plazo no mayor a los 7 días hábiles, considerando desde la toma de conocimiento hasta la finalización del proceso, entregando las posibles sanciones y las medidas formativas, según corresponda.

e.- El pronunciamiento de la escuela sobre los hechos ocurridos, hacia la comunidad educativa será de forma oral, en una instancia formal (consejo de profesores, consejo administrativo), hacia los estudiantes y apoderados involucrados, será de forma escrita, siempre resguardando la identidad e integridad de los involucrados.

f.- Los responsables de resguardar que este protocolo se utilice y aplique de forma correcta y acabada son equipo directivo junto al equipo de convivencia escolar.



## I. PRESENTACIÓN.

El presente protocolo está diseñado para abordar la temática de maltrato infantil y adolescente, tomando en cuenta que es de suma importancia realizar acciones que permitan gestionar y fortalecer la adecuada convivencia escolar, previniendo todo tipo de violencia, física como psicológica de cualquier miembro de la comunidad educativa y así resguardar el bienestar de cada uno de los niños/as y adolescentes.

## II. DEFINICIONES.

**El maltrato infantil** se entiende como todos aquellos actos de violencia física, sexual o emocional, sea en el grupo familiar o en el entorno social, que se cometen en contra de niños, niñas y adolescentes, de manera habitual u ocasional. Las acciones u omisiones que constituyen maltrato infantil privan a los niños, niñas y adolescentes del ejercicio de sus derechos y su bienestar.

**Maltrato físico:** cualquier acción no accidental por parte de cuidadores, madres o padres, que provoque daño físico o enfermedad en el niño/a o adolescente, o signifique un grave riesgo de padecerlo. Puede tratarse de un castigo único o repetido y su magnitud es variable (grave, menos grave o leve). Serán consideradas las agresiones físicas como golpes, cortes, quemaduras, mordeduras, ahogamientos, entre otros. Sacudir a un niño o niña o adolescente es también maltrato. Un niño o niña o adolescente maltratado(a) físicamente puede presentar moretones, cicatrices, cortes, quemaduras o marcas de mordeduras.

**Maltrato emocional o psicológico:** se trata del hostigamiento verbal habitual por medio de insultos, críticas, descréditos, ridiculizaciones, así como la indiferencia y el rechazo explícito o implícito hacia el niño/a o adolescente. Se incluye también en esta categoría, aterrorizarlo, ignorarlo o corromperlo. Ser testigo de violencia entre los miembros de la familia es otra forma de maltrato emocional o psicológico. Serán consideradas como diferentes formas de hostilidad hacia el niño, niña o adolescente. Desde no expresarle afecto, ofensas verbales (“Eres tonto”, “Eres malo”), críticas constantes, ridiculizaciones, descalificaciones, discriminaciones, amenazas, amedrentamiento, aislamiento, entre otras. Asimismo, pedirles que hagan cosas demasiado difíciles para su edad, o que presencien escenas de violencia entre miembros de su familia son agresiones de tipo psicológico.

**Negligencia:** se refiere a la falta de protección y cuidado mínimo por parte de quienes tienen el deber de hacerlo. Existe negligencia cuando los/as responsables del cuidado y educación de los/as niños/as y adolescentes no atienden ni satisfacen sus necesidades básicas, sean estas físicas, sociales, psicológicas o intelectuales.

**Abandono emocional:** es la falta persistente de respuesta a las señales (llanto, sonrisa), expresiones emocionales y/o conductas de los/as niños/as y adolescentes que buscan proximidad y contacto afectivo, así como la falta de iniciativa de interacción y contacto, por parte de una figura adulta estable

**Vulneraciones o omisiones,** es un tipo de maltrato no dar a los niños, niñas o adolescentes los cuidados físicos y emocionales básicos y constantes que necesitan para desarrollarse y mantenerse sanos(as). Puede tratarse de falta de nutrición o alimentos inadecuados, vestimenta escasa o insuficiente, higiene pobre, falta de amor, falta de vigilancia, no enviarlos a la escuela, atención de salud poco regular o escasa o bien, la falta de hogar

**Violencia Escolar,** se entenderá por maltrato escolar cualquier acción u omisión intencional, ya sea física o psicológica, realizada en forma escrita, verbal o a través de medios tecnológicos y/u online, en contra de cualquier integrante de la comunidad educativa, con independencia del lugar en que se cometa. Algunas situaciones ejemplificadoras de violencia se pueden manifestar de la siguiente forma:



- a) Producir el temor razonable de sufrir un menoscabo considerable en su integridad física o psíquica, su vida privada, su propiedad o en otros derechos fundamentales.
- b) Crear un ambiente escolar hostil, intimidatorio, humillante o abusivo para cualquier miembro de la comunidad escolar.
- c) Dificultar o impedir de cualquier manera su desarrollo o desempeño académico, afectivo, moral, intelectual, espiritual, físico.

**Acoso Escolar**, es definido por la Ley sobre Violencia Escolar, en su artículo 16, como “toda acción u omisión constitutiva de agresión u hostigamiento reiterado, realizada fuera o dentro del establecimiento educacional por estudiantes que, en forma individual o colectiva, atenten en contra de otro estudiante, valiéndose para ello de una situación de superioridad o de indefensión del estudiante afectado, que provoque en este último, maltrato, humillación o fundado temor de verse expuesto a un mal de carácter grave, ya sea por medios tecnológicos o cualquier otro medio, tomando en cuenta su edad y condición”. De acuerdo a lo anterior, el acoso escolar tiene 3 características principales:

- Se produce entre pares (estudiantes)
  - Existe una asimetría de poder entre los estudiantes (superioridad versus indefensión)
  - Es reiterado o sostenido en el tiempo, es decir, se repite durante un período indefinido
  - Apunta a situaciones que puedan darse tanto dentro como fuera del establecimiento, por ejemplo, por medios virtuales.
- Existen diferentes tipos de violencia entre pares o acoso escolar:

**FÍSICO**, golpes, empujones, rasguños, entre otros.

**PSICOLÓGICO**, intimidación, chantaje, amenazas, manipulación, exclusión, entre otros.

**VERBAL**, comentarios discriminatorios, difundir chismes o rumores, realizar acciones de exclusión o bromas insultantes y repetidas como apodos, insultos, amenazas, burlas, entre otros.

### III. MARCO LEGAL.

Los hechos de maltrato infantil constitutivo de delito, de acuerdo a la Ley N° 19.927 de delitos sexuales, son los siguientes:

**Agresión sexual**, en cualquiera de sus formas, de niños, niñas y adolescentes. Incluyen la violación, el estupro, el abuso sexual (propio, impropio y/o agravado), sodomía, exposición a niños/as a actos de significación sexual y pornografía infantil.

**Maltrato físico**, grave sufrido por niños, niñas y adolescentes. Se incluyen aquí a todos los niños, niñas o adolescentes que ven comprometida su integridad física y psicológica a causa del ejercicio de violencia extrema.

Los criterios médicos- legales, al respecto consideran:

**Lesiones graves:** Todas aquellas que causan en el niño/a o adolescente enfermedad o incapacidad de 31 días o más de duración.

**Lesiones menos graves:** Aquellas en que la enfermedad o incapacidad sea de más de 15 días y menos de 31, considerando además la calidad de las personas y las circunstancias del hecho.

### IV. INDICADORES A CONSIDERAR PARA LA DETECCIÓN DEL MALTRATO ESCOLAR.

Un adulto puede detectar una situación de maltrato y/o abuso, cuando se produce al menos una de las siguientes situaciones:

1. El propio niño/a adolescente le revela que está siendo o ha sido víctima de maltrato escolar.



2. Un tercero o algún compañero del niño afectado u otro adulto le cuenta que un niño está siendo o ha sido víctima de maltrato escolar.
3. Si el adulto identifica cambios de conductas que no evidenciaba anteriormente, o nota un cambio en su comportamiento, en sus hábitos o formas de relacionarse con los demás.

#### **V. SEÑALES QUE DEBEN PRESTAR ATENCIÓN.**

1. Cambios bruscos de conducta, aislamiento, baja de ánimo, tristeza y llanto.
2. Brusco descenso de notas, repentina desmotivación por los estudios y/o actividades de su interés.
3. Lesiones físicas reiteradas y/o que no sea comúnmente atribuibles a actividades habituales a su edad y etapa de desarrollo.
4. Miedo o rechazo a volver a su hogar.
5. Miedo o rechazo a asistir a la escuela o estar en lugares específicos de ésta.
6. Dejar registrado en el Libro de Clase los cambios progresivos o notorios según el caso.

#### **VI. OBJETIVOS**

- Promover el abordaje adecuado del maltrato infante juvenil en niños niñas y adolescentes, a través de procedimientos que aseguren la protección y prevengan la victimización secundaria de los estudiantes en los establecimientos Municipales de la comuna de Linares.
- Asegurar la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes prestando apoyo en relación a la normativa legal vigente y derivaciones.

Las siguientes situaciones expuestas y los pasos que se detallan son complementarias al punto número IV. Acciones a seguir en caso de sospecha o develación de maltrato a un/a estudiante.

#### **I. Cuando el hecho ocurre fuera del establecimiento educacional**

1. Recabar la información y luego buscar un adulto protector que pueda apoyar el proceso.
2. Recopilar la información.
3. Entrevistarse con el profesor jefe quien emite un informe.
4. Informar al encargado o equipo de Convivencia Escolar.
5. Tomar contacto con especialistas externos o instituciones correspondientes.

#### **II. Cuando hecho ocurre al interior del Establecimiento o el agresor se desempeña al interior del establecimiento.**

1. Alejar al agresor de la víctima.
2. Precautelar el bienestar y protección del niño.
3. No denunciar convierte en cómplice a quien lo sepa.
4. Cesar de sus funciones mientras dure la investigación.

#### **III. Cuando el agresor es un menor de edad.**

1. Detectar o sospechar de abuso o maltrato infantil.
2. Comunicar a los profesores, inspector general, orientador o encargado de convivencia escolar.
3. Informar al apoderado o adulto responsable.
4. Iniciar un proceso de investigación.
5. Aplicar sanciones punitivas en caso de corroborar el maltrato y en caso contrario, aplica una instancia de reflexión y dialogo.



### III. Cuando el agresor es un, padre, madre, apoderado o adulto cercano

1. Detectar o sospechar de abuso o maltrato infantil.
2. Precautelar el bienestar y protección del niño
3. Comunicar a los profesores, inspector general, orientador, equipo o encargado de convivencia escolar.
4. Informar al apoderado o adulto responsable del alumno (**que no este involucrado directamente en el hecho**), activando su red de apoyo mas cercana, cautelando la protección del menor
5. Iniciar un proceso de investigación y denuncia según corresponda, en un plazo máximo de 24 horas
6. Acompañar proceso de denuncia y aplicar medidas de resguardo al alumno, además de activar redes de apoyo, según corresponda.

### IV. ACCIONES A SEGUIR EN CASO DE SOSPECHA O DEVELACIÓN DE MALTRATO A UN/A ESTUDIANTE

ACCION	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
<b>Toma de conocimiento</b>	Encargado de convivencia escolar Director Cualquier miembro de la comunidad educativa que tome conocimiento de algún hecho de este tipo	<p>a) Si un funcionario miembro de la comunidad educativa advierte una situación de maltrato, inmediatamente deberá comunicarlo al responsable del establecimiento, dejando por escrito la situación detectada e inmediatamente activar el protocolo de acuerdo a los pasos detallados a continuación</p> <p>b) En el caso que un estudiante manifieste una situación de asociada a maltrato y no pueda verbalizarlo, podrá manifestarlo por medio de un escrito libre indicando su nombre y curso y hacerlo llegar a su profesor jefe o al encargado/a de orientación o de convivencia escolar, de forma directa o a través de su apoderado, madre o padre.</p>
<b>Denuncia</b>	Director del establecimiento educacional.  Encargado Convivencia Escolar  Orientadora  Psicóloga/o Trabajador/a social	<p>Dirección debe denunciar el hecho ante Carabineros, PDI, Tribunal de Familia o Fiscalía, antes de transcurridas 24 horas desde que toma conocimiento de la situación que podría estar afectando al (la) estudiante, de lo contrario, se expone a las penas establecidas en el Código Penal. Existiendo la obligación de denunciar, el denunciante se encuentra amparado ante acciones judiciales que se puedan derivar de su ejercicio.</p> <p>En el caso de contar con lesiones recientes llamar a carabineros y en compañía de un integrante de la dupla Psicosocial (psicólogo o trabajador social) se acompañará al niño /a o adolescente a constatar lesiones de forma simultanea establecer denuncia.</p> <p>Si el niño/a o adolescente se encuentra en situación de riesgo, deberá ser informado inmediatamente al Tribunal de Familia, con la finalidad de proteger y decretar medidas cautelares y de protección.</p> <p>La denuncia a Tribunal de familia es de forma online, via oficina judicial</p>



		<p>virtual, por lo cual se debe guardar copia de la denuncia para respaldo. Además de forma presencial realizar la denuncia a carabiniero y PDI que es de forma oral, se debe pedir una copia de la denuncia tomada por ellos, para respaldo del establecimiento.</p> <p>Como una de las medidas de resguardo, es recomendable que el alumno sea acompañado y contenido, por la dupla psicosocial o profesor jefe durante la jornada, de ser necesario puede estar en compañía de sus padres o apoderado. En el caso de que existan alumnos involucrados, deben mantenerse en espacios físicos separados.</p>
<b>Notificación al apoderado</b>	<p>Director</p> <p>Encargado de convivencia escolar</p> <p>Psicólogo</p>	<p>La Dirección deberá poner en conocimiento al apoderado de la situación denunciada, salvo que se sospeche que éste podría tener participación en los hechos. Si fuera el caso que se sospeche se debe buscar a un adulto significativo o de su red de apoyo para el niño/a o adolescente que no se encuentre implicado en los hechos e informar.</p> <p>Además, si existen mas Alumnos involucrados, se debe poner en conocimiento a sus apoderados de la situación ocurrida</p> <p>Esta notificación a los apoderados, si el hecho lo amerita, será inmediata vía telefónica, luego los apoderados deben ser citados para ser informados de los hechos ocurridos, dejando un registro escrito y firmado de este encuentro, donde se explicará además los pasos a seguir y las eventuales medidas tomadas con los responsables y medidas reparatorias.</p>
<b>Acompañamiento al/la estudiante y su familia</b> (dentro del establecimiento y en conjunto con la red)	<p>Encargado de convivencia escolar</p> <p>Orientador</p> <p>Psicólogo</p> <p>Trabajador social</p>	<p>Acompañamiento y seguimiento a la denuncia por parte de la dupla psicosocial u orientador. En caso de no existir los funcionarios ya indicados, lo hará profesor encargado del establecimiento.</p> <p>Este seguimiento se realizará posterior a la denuncia, considerando una vez por semana entrevista al estudiante por parte de dupla psicosocial, durante mínimo un mes o el tiempo que se estime conveniente por parte del equipo. Si el procedimiento sigue su curso y el niño está recibiendo las ayudas necesarias de las redes, se hará seguimiento cada 15 días y finalmente una vez al mes al estudiante.</p> <p>Orientador, encargado de convivencia escolar o profesor encargado del establecimiento debe citar al apoderado al menos una vez al mes para acompañar y orientar al apoderado en el proceso que se está llevando, buscando entregar herramientas y acompañamiento para la familia.</p> <p>Con relación al seguimiento con las redes a las que se haya derivado el caso, dupla psicosocial debe realizar al menos una vez al mes solicitud de información para visualizar adherencia y avances o necesidad de apoyo a los procesos de intervención que se están realizando con el estudiante y los adultos significativos para este. A si mismo, ante cualquier situación relevante o nuevo hecho que ocurra en la escuela, se debe informar a los programas interventores y adjuntar la nueva información a la causa via Oficina judicial virtual.</p> <p>Se debe disponer de medidas pedagógicas, en primer lugar, se le comunicará al profesor jefe y luego se realizará un consejo de</p>



		<p>profesores del curso, para buscar estrategias didácticas que aborden la problemática. El profesor jefe debe implementar estrategias de información y comunicación de tipo de contención al resto del curso, apoderados y profesores.</p> <p>El director debe liderar la comunicación con las familias y la comunidad educativa en general entregando circulares informativos, de forma escrita y clara, en instancias formales.</p> <p>En el caso de los estudiantes agresores, la dupla psicosocial, Orientador, encargado de convivencia escolar o profesor encargado del establecimiento debe citar al apoderado al menos una vez al mes para acompañar y orientar al apoderado en el proceso que se está llevando. Además, orientar las medidas educativas y formativas que se tomaran con estos alumnos, conformando un plan de acción para estos casos.</p>
--	--	--

#### V. ACCIONES A SEGUIR EN CASO MALTRATO ENTRE FUNCIONARIOS

ACCION	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
<b>Toma de conocimiento</b>	Encargado de convivencia escolar Director	Cualquier adulto o funcionario del establecimiento educacional que tome conocimiento de situación de maltrato, aun cuando no cuente con todos los antecedentes que le parezcan suficientes o necesarios, deberá poner en conocimiento del hecho, en el menor tiempo posible, al encargado(a) de Convivencia escolar, o al Director del Establecimiento Educacional (de forma oral y escrita).
<b>Denuncia</b>	Director del establecimiento educacional.  Encargado Convivencia Escolar  Orientadora  Psicóloga/o Trabajador/a social	<p>Dirección deberá considerar denunciar el hecho ante Carabineros, PDI o Fiscalía, antes de transcurridas 24 horas desde que toma conocimiento de la situación que podría estar afectando al o los funcionarios.</p> <p>En el caso de contar con lesiones recientes llamar a carabineros y en compañía de un integrante de la dupla Psicosocial (psicólogo o trabajador social) se acompañará al funcionario a constatar lesiones de forma simultanea establecer denuncia.</p> <p>Como medida de resguardo, es recomendable que el funcionario sea acompañado y contenido, por la dupla psicosocial o directivos. En el caso de que existan otros funcionarios involucrados procurar mantenerse en espacios físicos separados.</p>
<b>Notificación e investigación</b>	Director Encargado de	La Dirección al ponerse en conocimiento, activara una investigación de los hechos desde el Equipo de Convivencia Escolar, quienes deberán recabar la información, entrevistar, completar los hechos y



	convivencia escolar Psicólogo	presentarlos a la dirección del establecimiento. La dirección se reunirá con las partes involucradas, para compartir el resultado de la investigación y las posibles sanciones o medidas administrativas a tomar, según reglamento interno.
<b>Acompañamiento y resolución</b>	Encargado de convivencia escolar Orientador Psicólogo Trabajador social	Acompañamiento y seguimiento a la denuncia por parte de la dupla psicosocial u orientador. En caso de no existir los funcionarios ya indicados, lo hará dirección del establecimiento. Además, se brindará acompañamiento a los funcionarios involucrados por lo menos 1 vez por semana, en el transcurso de un mes luego de los hechos.  Como se menciona en las consideraciones iniciales, los plazos para esta resolución de parte de la dirección, desde que se toma conocimiento de los hechos son 7 días hábiles.

## VI. ACCIONES A SEGUIR EN CASO MALTRATO ENTRE APODERADOS O APODERADOS HACIA FUNCIONARIOS

ACCION	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
<b>Toma de conocimiento</b>	Encargado de convivencia escolar Director	Cualquier adulto o funcionario del establecimiento educacional que tome conocimiento de situación de maltrato, aun cuando no cuente con todos los antecedentes que le parezcan suficientes o necesarios, deberá poner en conocimiento del hecho, en el menor tiempo posible, al encargado(a) de Convivencia escolar, o al Director del Establecimiento Educacional (de forma oral y escrita). Los responsables de activar este protocolo son el Equipo directivo o Equipo de Convivencia Escolar.
<b>Denuncia</b>	Director del establecimiento educacional.  Encargado Convivencia Escolar  Orientadora  Psicóloga/o Trabajador/a	Dirección deberá considerar denunciar el hecho ante Carabineros, PDI o Fiscalía, antes de transcurridas 24 horas desde que toma conocimiento de la situación que podría estar afectando al o los funcionario o apoderados.  En el caso de contar con lesiones recientes llamar a carabineros y en compañía de un integrante de la dupla Psicosocial (psicólogo o trabajador social) se acompañará al funcionario a constatar lesiones de forma simultanea establecer denuncia.  En el caso de que exista un funcionario involucrado en el hecho como medida de resguardo, es recomendable que el funcionario sea acompañado y contenido, por la dupla psicosocial o directivos.



	social	
<b>Notificación y investigación</b>	Director Encargado de convivencia escolar Psicólogo	La Dirección al ponerse en conocimiento, activara una investigación de los hechos desde el Equipo de Convivencia Escolar, quienes deberán recabar la información, entrevistar, completar los hechos y presentarlos a la dirección del establecimiento. La dirección, equipo de convivencia y profesor jefe del curso al que pertenezcan los apoderados, se reunirá con las partes involucrados, para compartir el resultado de la investigación y las posibles sanciones o medidas administrativas a tomar, según reglamento interno, el cual es aceptado al matricular a sus pupilos por parte de los apoderados, por lo cual están al tanto de las posibles sanciones que traigan sus acciones. Esta entrega de información se realizará de forma escrita, dejando una copia firmada en la escuela.
<b>Acompañamiento y resolución</b>	Encargado de convivencia escolar Orientador Psicólogo Trabajador social	Acompañamiento y seguimiento a la denuncia por parte de la dupla psicossocial u orientador. En caso de no existir los funcionarios ya indicados, lo hará dirección del establecimiento. Además, se brindará acompañamiento a los funcionarios involucrados por lo menos 1 vez por semana, en el trascurso de un mes luego de los hechos. A los apoderados involucrados se realizará acompañamiento mínimo dos veces al mes, luego de ocurrido los hechos, buscando mejorar la relación con la comunidad educativa y su reglamento interno.  Como se menciona en las consideraciones iniciales, los plazos para esta resolución de parte de la dirección, desde que se toma conocimiento de los hechos son 7 días hábiles.

## BIBLIOGRAFÍA

- MINEDUC (2009) Ley N° 20.536 Sobre Violencia Escolar.
- MINEDUC (2009) Ley 20.370 Ley General de Educación.
- UNICEF (1989) Convención sobre los derechos del niño.
- MINISTERIO DE JUSTICIA Y DDHH (2017) Ley N° 21.013 Tipifica un nuevo delito de maltrato y aumenta la protección de personas en situación especial.

<https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2018/10/Cartilla-maltrato-acoso-abuso-sexual-Establecimientos-Educacionales.pdf>



#### **4. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, CONSUMO DROGAS Y ALCOHOL EN LOS ESTABLEMIENOS EDUCACIONALES**

**VIGENCIA DESDE:** MARZO 2024

**AUTORES.** UNIDAD PSICOSOCIAL DAEM LINARES

**REVISORES.** EQUIPO JURÍDICO DAEM LINARES.

#### **CONSIDERACIONES**

a.- Cuando se detecte una vulneración derechos, en virtud de lo establecido en el Código Procesal Penal, “Artículo 177, del incumplimiento de la obligación de denunciar hechos vulneración de derechos” por parte de funcionarios público, directores de establecimientos educacionales públicos o privados, profesores y profesionales de la salud, en un periodo de 24 horas de ocurridos estos, arriesgándose a multa de 1 a 4 UTM, salvo que realice algún acto que implique el ocultamiento del hecho, caso en el cual incluso podría ser sancionado como encubridor» (art. 175 CPP). Estas denuncias deben realizarse ante Carabineros, Tribunales de Familia, Fiscalía o Policía de Investigaciones.

b.- Todos los funcionarios del establecimiento deben cumplir con la obligación y responsabilidad de denunciar ante Tribunales de Familia, cualquier situación de vulneración de derechos en contra de un estudiante. En un lapso de tiempo no mayor a 24 horas o tan pronto se advierta la situación, la denuncia se realizará de forma online en Oficina Judicial Virtual (OJV).

c.- Se debe resguardar y proteger la identidad y del o los Estudiantes involucrados en los hechos en todo momento y en todos los pasos indicados en el protocolo. Procurando siempre el resguardo de la privacidad.

d.- Este protocolo se debe activar de forma inmediata, tan pronto se conozcan los hechos ocurridos. La escuela se debe pronunciar sobre la situación detectada en un plazo no mayor a los 7 días hábiles, considerando desde la toma de conocimiento hasta la finalización del proceso, entregando las posibles sanciones y las medidas formativas, según corresponda.

e.- El pronunciamiento de la escuela sobre los hechos ocurridos, hacia la comunidad educativa será de forma oral, en una instancia formal (consejo de profesores, consejo administrativo), hacia los estudiantes y apoderados involucrados, será de forma escrita, siempre resguardando la identidad e integridad de los involucrados.

f.- Los responsables de resguardar que este protocolo se utilice y aplique de forma correcta y acabada son equipo directivo junto al equipo de convivencia escolar.



## I. PRESENTACIÓN

El presente protocolo tiene como objetivo dar a conocer a todas las comunidades educativas los procedimientos que se deben seguir ante la situación de consumo y/o tráfico de sustancias, que pongan en riesgo la integridad de los estudiantes y de las comunidades educativas en términos de salud y de cómo puede afectar a la sana convivencia escolar al interior del establecimiento.

## II. DEFINICIONES

Prevención, conjunto de procesos que estimulan el desarrollo integral de las personas, sus familias y la comunidad anticipándose al problema del consumo o trabajando con y desde el problema, evitando así la conducta de consumo, fortaleciendo factores protectores como lo es la escuela, disminuyendo factores de riesgo como lo es el entorno social. Factores de riesgo familiares y colectivos, promoviendo el desarrollo de culturas preventivas (SENDA, 2019).

De acuerdo con el Estudio Nacional de Drogas en Población Escolar de Chile, 2019, realizado por SENDA plantea que los adolescentes chilenos tienden a consumir diferentes drogas como el tabaco, alcohol, marihuana, cocaína, y pasta base entre otras, alrededor de los 13 años, presentando prontamente una conducta de riesgo para la salud y el desempeño social de los estudiantes que consumen.

Consumo problemático de drogas, refiere a el uso recurrente de drogas que producen algún tipo de efectos perjudiciales para la persona que las consume y para el entorno en el cual se encuentra inmerso el estudiante, problemas asociados a las relaciones sociales, el incumplimiento de labores y deberes, entre otros. El consumo problemático es conocido como un indicio de abuso de drogas, por lo que se han identificado cuatro áreas de problemas relacionadas con el consumo de drogas:

- Incumplimiento de obligaciones
- Riesgos de salud o físicos
- Problemas legales y compromiso con conductas antisociales
- Problemas sociales o interpersonales

La Ley N° 20.000 o Ley de Drogas (16/02/2005), sanciona en nuestro país a quienes elaboren, fabriquen transformen, preparen o extraigan sin autorización sustancias o drogas estupefacientes o psicotrópicas productoras de dependencia física o psíquica, capaces de provocar efectos tóxicos o dañinos para la salud, serán castigados con presidio mayor en sus grados mínimos a medio y multa de cuarenta a cuatrocientas UTM.

En el Decreto N°867 del Ministerio del Interior, publicado en 2008, se deja establecido cuáles son las sustancias prohibidas. En esos casos, se prohíbe la producción, fabricación, elaboración, distribución, transporte, comercialización, importación y exportación. Asimismo, la ley castiga la posesión o tenencia de precursores o de sustancias químicas esenciales, con el objetivo de destinarlos a la preparación de drogas estupefacientes o sustancias sicotrópicas prohibidas.

Se considera delito de *microtráfico*, el tráfico en pequeñas cantidades de droga, que es portada en algún recinto público para venta inmediata a consumidores.

Se considera delito de *narcotráfico*, a quienes, sin contar con autorización competente, importe, exporten, transporten, adquieran, transfieran, sustraigan, posean, suministren, guarden o porten tales sustancias o las materias primas para su elaboración.

Por otro lado, quien guarda o lleva consigo drogas ilícitas, a menos que se acredite ante el tribunal, que la droga es para su consumo personal, o que está sometido a un tratamiento médico. En ese caso, se aplica la sanción propia del consumo de drogas ilícitas en lugares públicos (multa, o asistencia a programas de prevención).



Cabe además señalar que, si el tráfico de drogas ilícitas se realiza en las inmediaciones o en el interior de un establecimiento educacional, la conducta se castiga más severamente, dado que constituye un agravante de la responsabilidad penal, lo mismo que ocurre si se suministran o si se promueve o facilita el consumo de éstas, entre niños, niñas y jóvenes.

El patrón de consumo de una sustancia se refiere a las pautas o formas de uso de drogas que el sujeto tiene, incluyendo los ciclos y frecuencias de consumo, motivaciones subyacentes, contextos de consumo, tipo de drogas empleadas y sus combinaciones. Incluye también las formas de administración de las sustancias (inhalar o esnifar, inyectar, fumar). Conocer los patrones de consumo de los diversos grupos permite establecer con mayor precisión acciones preventivas y ciertamente incide en los procedimientos del presente protocolo.

Para reforzar y mejorar las guías de acción en relación a la prevención, el Director se podrá comunicar con coordinador(a) comunal SENDA Previene, para coordinar talleres de educación en prevención con las duplas psicosociales, dependiendo de la disponibilidad y la contingencia. Si esta coordinación no fuera posible, es de responsabilidad del establecimiento realizar a lo menos una vez al semestre, campañas o estrategias orientadas a la prevención del consumo en el establecimiento.

### III. OBJETIVOS

- Promover estilos de vida y entornos educativos saludables.
- Prevenir y detectar el consumo de alcohol, drogas lícitas o ilícitas y tráfico al interior de la comunidad educativa.
- Aunar criterios para proceder ante situaciones de sospecha de consumo, consumo efectivo y tráfico por parte de estudiantes en el ámbito escolar o fuera del establecimiento.

Se definen a continuación los procedimientos en caso de presunción de consumo, consumo de sustancias ilícitas (drogas o alcohol) al interior del establecimiento y tráfico o microtráfico de drogas

### IV. PROCEDIMIENTO EN CASO DE SOSPECHA DE CONSUMO POR PARTE DE UN ESTUDIANTE.

Para propiciar la **detección precoz** del consumo, se asumen las siguientes vías:

- A través de entrevista del Profesor Jefe asociadas a problemas de desempeño y comportamiento escolar.
- A solicitud de la familia.
- En el contexto de actividades de programas de prevención u otras actividades de los estudiantes.
- A través del auto reporte del estudiante hacia algún miembro de la comunidad educativa

En estos casos donde se detecte un posible consumo, el procedimiento será el siguiente:

Acción	Responsable	Observaciones
1. Entrevista inicial	Profesor/a Jefe	El profesor Jefe canalizará la primera información y realizará una entrevista personal con el/la estudiante, a fin de determinar si el caso requiere otras acciones o si las orientaciones entregadas son suficientes.



<b>2. Derivación interna</b>	Profesor/a Jefe Dupla psicosocial	Si la entrevista inicial arroja suficientes antecedentes, el profesor jefe derivará mediante el conducto administrativo regular el caso a la dupla psicosocial del establecimiento,
<b>3. Pesquisa psicosocial</b>	Dupla psicosocial	Dupla se encargará de despejar los hábitos y tipos de consumo con el estudiante y su familia, indagando en los posibles alcances y consecuencias que ha tenido. Los resultados de la pesquisa serán informados al profesor jefe y al apoderado/a del estudiante. De ser pertinente, el profesor/a jefe comunicará a su vez la información del caso a Dirección del establecimiento.
<b>4. Informar al apoderado</b>	Encargado/a de convivencia e Inspectoría	El apoderado debe ser citado a la escuela a través de contacto telefónico, al presentarse el apoderado, el encargado/a de convivencia escolar junto a inspectoría informarán de los hechos, así como la sanción y el posterior procedimiento que el reglamento interno indica.  La medida de sanción interna aplica inmediatamente, desde el momento en que el estudiante es retirado por su apoderado/a. En esta entrevista, Inspectoría compromete por escrito al apoderado a solicitar la atención del/la estudiante en el centro de salud más cercano a su domicilio.
<b>5. Derivación a red externa</b>	Dupla psicosocial	Según el nivel de riesgo detectado, dupla psicosocial realizará la derivación del/la estudiante a intervención con redes externas según corresponda, estas pueden ser, OPD, Oficina Local de la niñez, Tribunal de familia (medida de protección), Senda, P.I.E y derivar la red de salud para una atención más especializada si es pertinente a la gravedad del caso. Esto último se hará siempre por el conducto regular establecido desde cada institución para recibir antecedentes e ingresos (correo electrónico, oficio ordinario, etc.).
<b>6. Seguimiento del caso</b>	Dupla psicosocial  Profesor jefe	Según la gravedad del riesgo de consumo, o si efectivamente hay un consumo importante, dupla psicosocial y profesor jefe realizarán seguimiento de la evolución de la intervención del estudiante, ya sea de manera interna o con la red externa, de ser pertinente, dejando constancia de los avances por escrito.  Junto a lo anterior, se recomienda además una evaluación en conjunto con el/los apoderados acerca de la evolución del estudiante mediante una entrevista de atención.
<b>7. Medidas Formativas</b>	Dupla psicosocial	Luego de finalizar el debido proceso de investigación, se establecerán las medidas formativas, independiente de las medidas tomadas según



	Profesor jefe  Equipo Convivencia	reglamento interno. Estas medidas formativas están dirigidas para el estudiante y su curso. Las cuales pueden ser exposiciones acerca de la temática, reflexiones con el curso, guiadas por el profesor o las medidas que estén contempladas en el reglamento interno.
--	--	--

## V. PROCEDIMIENTO EN CASO DE QUE SE DETECTE CONSUMO DE SUSTANCIAS ILÍCITAS (DROGAS O ALCOHOL) AL INTERIOR DEL ESTABLECIMIENTO

En el caso de **detectar el consumo de drogas y/o alcohol dentro del establecimiento educacional** se procederá:

Fase	Responsable	Procedimiento
<b>1. Derivación a inspección</b>	Funcionario/a  Inspector/a general	El funcionario (docente, asistente de la educación o administrativo) que detecte a un/a estudiante del establecimiento sospechoso de haber consumido algún tipo de droga o alcohol, debe llevar inmediatamente a inspección general a los estudiantes involucrados.
<b>2. Evaluación</b>	Inspección General	Los estudiantes serán derivados a enfermería -si existe- donde se evaluará su estado de salud, por el/la paramédico o funcionario a cargo.  Si es pertinente, se enviará al estudiante al hospital con un asistente de la educación, mientras que, si no es necesario, esperará en enfermería hasta que llegue su apoderado/a a retirarlo del establecimiento. Para ello, Inspección llamará vía telefónica al apoderado del estudiante, pidiéndole su asistencia inmediata al establecimiento.
<b>3. Registro de la situación y derivación interna</b>	Inspección General	El inspector que tome el caso deberá entrevistar al o los estudiantes y registrar la situación en el libro de clases (hoja de vida del o los estudiantes) catalogando la misma como falta grave o gravísima (de acuerdo con el reglamento interno del establecimiento). Posteriormente remitirá los antecedentes al encargado de convivencia escolar y a Dirección, indicando actores y detalles.
<b>4. Informar al apoderado</b>	Encargado/a de convivencia e Inspección	Al presentarse el apoderado en el establecimiento, el encargado/a de convivencia escolar junto a inspección informarán de los hechos, así como la sanción y el posterior procedimiento que el reglamento interno indica.



		La medida de sanción interna aplica inmediatamente, desde el momento en que el estudiante es retirado por su apoderado/a. En esta entrevista, Inspectoría compromete por escrito al apoderado a solicitar la atención del/la estudiante en el centro de salud más cercano a su domicilio, con acompañamiento de la dupla psicosocial.
<b>5. Contacto redes externas / Derivación</b>	Inspectoría General	<p><b>Si el apoderado titular o apoderado suplente no se presenta</b>, Inspectoría General llamará a Carabineros, para que le den aviso.</p> <p>Según el nivel de riesgo detectado, dupla psicosocial realizará la derivación del/la estudiante a intervención con redes externas según corresponda, estas pueden ser, OPD, Oficina Local de la niñez, Tribunal de familia (medida de protección), Senda, P.I.E y derivar la red de salud para una atención más especializada si es pertinente a la gravedad del caso. Esto último se hará siempre por el conducto regular establecido desde cada institución para recibir antecedentes e ingresos (correo electrónico, oficio ordinario, etc.).</p>
<b>6. Seguimiento del caso</b>	Dupla psicosocial y profesor/a jefe.	<p>Dupla psicosocial y profesor jefe realizarán seguimiento de la evolución de la intervención del estudiante, ya sea de manera interna o con la red externa (de ser pertinente), dejando constancia de los avances por escrito.</p> <p>Se recomienda además una evaluación en conjunto con el/los apoderados acerca de la evolución del estudiante mediante una entrevista de atención.</p>
<b>7. Medidas Formativas</b>	Dupla psicosocial Profesor jefe Equipo Convivencia	Luego de finalizar el debido proceso de investigación, se establecerán las medidas formativas, independiente de las medidas tomadas según reglamento interno. Estas medidas formativas están dirigidas para el estudiante y su curso. Las cuales pueden ser exposiciones acerca de la temática, reflexiones con el curso, guiadas por el profesor o las medidas que estén contempladas en el reglamento interno.

## VI. PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES DE TRÁFICO O MICROTRÁFICO DE DROGAS (LEY 20.000):

En caso de **sospecha de tráfico**, se procederá de acuerdo con lo siguiente:

Fase	Responsable	Procedimiento
<b>1. Detección</b>	Funcionario/a	Todo docente y/o funcionario/a del establecimiento, que detecten o sean informados de una situación posible de tráfico de drogas, deben resguardar el <b>principio de inocencia</b> , es decir que se considerará inocente a todo/a estudiante que se encuentre bajo sospecha de porte y/o tráfico hasta que la



		investigación desarrollada demuestre lo contrario. Para ello deberán poner de manera reservada la información en conocimiento de la Dirección, para así resguardar al menor o menores involucrados en la situación, no vulnerar derechos, ni sobre exponerlos frente a la comunidad educativa o el aislamiento de sus pares. (Llevarlo a una sala acompañado de la dupla psicosocial o con el/la encargado de convivencia escolar para explicar el procedimiento, sin alterar el funcionamiento normal de las clases).
<b>2. Denuncia bajo reserva</b>	Dirección	Frente a la existencia de sospechas de tráfico o microtráfico de drogas, Dirección pondrán la información y antecedentes con que cuentan en conocimiento del Fiscal del Ministerio Público, ya sea de manera directa o a través de denuncia en policía de investigaciones, de la cual se debe solicitar una copia.
<b>3. Derivación a Convivencia Escolar</b>	Dirección  Inspectoría	Paralelamente, Dirección remitirá los antecedentes a orientación o al encargado/a de convivencia escolar, quien deberá investigar la situación e informar a Dirección todos los antecedentes recabados de manera reservada y oportuna. Resguardando en todo momento la identidad e integridad de todos lo involucrados
<b>4. Investigación interna de convivencia escolar</b>	Encargado/a de convivencia  Inspectoría General	Encargado/a de convivencia escolar, investigará e informará a Dirección todos los antecedentes reunidos, de manera reservada. Para dar curso a lo anterior, se debe citar al apoderado/a del estudiante vía telefónica , de manera que concurra lo antes posible al establecimiento, donde será informado de la situación por inspectoría general y Encargado de convivencia escolar.  De igual manera, durante la investigación de los hechos se deberá velar por el <b>justo procedimiento</b> , considerándose todas las versiones, escuchando a todas las partes y no asumiendo bandos, favoritismos ni presuposiciones.  La investigación debe <b>clarificar hechos y motivaciones</b> , no buscar ni juzgar culpables, lo cual es atribución de organismos externos.
<b>5. Informe de investigación</b>	Encargado/a de convivencia	Una vez completada la investigación, se entregarán los antecedentes por escrito a la Dirección del establecimiento y los/as apoderados/as de los estudiantes involucrados.  El informe será ponderado en conjunto por Dirección, Inspectoría y equipo de convivencia escolar para establecer medidas formativas y reparatorias (pedagógicas, comunitarias, derivación a la red, de manejo interno de las rutinas y espacios del establecimiento, etc.).



		<p>Junto con dichas medidas, se sancionará de acuerdo con el reglamento escolar vigente. En base a lo anterior, no pueden aplicarse sanciones que no estén consideradas en dicho reglamento.</p>
<p><b>6. Seguimiento del caso</b></p>	<p>Dupla psicosocial</p>	<p>Dupla psicosocial realizará seguimiento de la evolución de la intervención del estudiante, ya sea de manera interna o con la red externa, de ser pertinente, dejando constancia de los avances por escrito. Si el caso evoluciona de manera positiva, las acciones de seguimiento se harán de manera mensual durante al menos un semestre, incluyendo monitoreo y/o entrevista con apoderado/a.</p>
<p><b>7. Medidas Formativas</b></p>	<p>Dupla psicosocial</p> <p>Profesor jefe</p> <p>Equipo Convivencia</p>	<p>Luego de finalizar el debido proceso de investigación, se establecerán las medidas formativas, independiente de las medidas tomadas según reglamento interno. Estas medidas formativas están dirigidas para el estudiante y su curso. Las cuales pueden ser exposiciones acerca de la temática, reflexiones con el curso, guiadas por el profesor o las medidas que estén contempladas en el reglamento interno.</p>

**VI. FRENTE A CASOS FLAGRANTES DE TRÁFICO O MICROTRÁFICO DE DROGAS, ES DECIR AL SORPRENDER A UNA PERSONA REALIZANDO ESTA ACTIVIDAD AL INTERIOR DEL ESTABLECIMIENTO:**

Fase	Responsable	Procedimiento
<p><b>1. Detección y denuncia</b></p>	<p>Dirección</p>	<p>Dirección deberá llamar a la unidad policial más cercana para denunciar el delito que se está cometiendo, independientemente de la edad de quién incurrió en dicha conducta.</p>
<p><b>2. Entrega de antecedentes al apoderado</b></p>	<p>Inspectoría General</p>	<p>Paralelamente, inspectoría general vía telefónica contactará a los apoderados, para que asistan de forma inmediata al establecimiento e informará de inmediato a él/la apoderado/a del o los estudiantes involucrados en la situación</p>
<p><b>3. Establecimiento de medidas reparatorias y/o sanciones</b></p>	<p>Dirección</p> <p>Encargado/a de convivencia</p> <p>Inspectoría general</p>	<p>Los antecedentes serán evaluados en conjunto por Dirección, equipo de convivencia e inspectoría general, a fin de establecer medidas formativas y reparatorias adecuadas a dicha falta, así como para sancionar de acuerdo con el reglamento interno del establecimiento.</p>



<b>4. Derivación a la red externa</b>	Equipo convivencia  Dupla psicosocial	Equipo de convivencia escolar tomará contacto y solicitará el apoyo de las redes de intervención a nivel local, tales como SENDA- Previene, Salud, OPD , Oficina Local de la niñez y Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, a fin de asegurar las medidas de protección y atención de niños/as y adolescentes que posiblemente se vean involucrados.
<b>5. Investigación externa</b>	Red externa (policías y/o Ministerio Público	El fiscal de drogas y las policías realizarán la investigación pertinente con la reserva necesaria del o de los denunciantes. A través de dicha investigación, la fiscalía determinará si existen antecedentes suficientes para imputar a los involucrados o proceder al archivo del caso.
<b>6. Seguimiento del caso</b>	Dupla psicosocial	Dupla psicosocial realizará seguimiento quincenal de la evolución de la intervención del estudiante, ya sea de manera interna o con la red externa, de ser pertinente, dejando constancia de los avances por escrito. Si el caso evoluciona de manera positiva, las acciones de seguimiento se harán de manera mensual, incluyendo monitoreo y/o entrevista con apoderado/a.
<b>7. Medidas Formativas</b>	Dupla psicosocial  Profesor jefe  Equipo Convivencia	Luego de finalizar el debido proceso de investigación, se establecerán las medidas formativas, independiente de las medidas tomadas según reglamento interno. Estas medidas formativas están dirigidas para el estudiante y su curso. Las cuales pueden ser exposiciones acerca de la temática, reflexiones con el curso, guiadas por el profesor o las medidas que estén contempladas en el reglamento interno.

## BIBLIOGRAFÍA

- MINEDUC. (2009). Ley N°20.370. Establece la Ley General de Educación. Gobierno de Chile.
- MINEDUC. (2012). Ley N° 20.536. Sobre Violencia Escolar. Gobierno de Chile.
- MINEDUC. (2015). *Política Nacional de Convivencia Escolar 2015-2018*. Gobierno de Chile.
- MINISTERIO DEL INTERIOR. (2005-2015). Ley N°20.000. Sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas. Gobierno de Chile.
- MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PUBLICA. (2017) Décimo Segundo Estudio Nacional de Drogas en Población Escolar de Chile, 2017 8° Básico a 4° Medio.



## **. 5.- PROTOCOLO DE RETENCION Y APOYO A ESTUDIANTES PADRES, MADRES Y EMBARAZADAS**

**VIGENCIA DESDE:** MARZO 2024

**AUTORES:** UNIDAD PSICOSOCIAL DAEM LINARES

**REVISORES:** EQUIPO JURÍDICO DAEM LINARES.

### **CONSIDERACIONES**

1.- Cuando se detecte una vulneración derechos de alta complejidad y en virtud de lo establecido en el Código Procesal Penal, “Artículo 177, del incumplimiento de la obligación de denunciar por parte de funcionarios público, directores de establecimientos educacionales públicos o privados, profesores, profesionales de la salud a denunciar los hechos en un periodo de 24 horas de ocurridos estos, arriesgándose a multa de 1 a 4 UTM, salvo que realice algún acto que implique el ocultamiento del hecho, caso en el cual incluso podría ser sancionado como encubridor» (art. 175 CPP). Estas denuncias deben realizarse ante Carabineros, Tribunales de Familia, Fiscalía o Policía de Investigaciones.

2.- Todos los funcionarios del establecimiento deben cumplir con la obligación y responsabilidad de denunciar ante Tribunales de Familia, cualquier situación de vulneración de derechos en contra de un estudiante. En un lapso de tiempo no mayor a 24 horas o tan pronto se advierta la situación, la denuncia se realizará de forma online en Oficina Judicial Virtual (OJV).

3.- Se debe resguardar y proteger la identidad y del o los Estudiantes involucrados en los hechos en todo momento y en todos los pasos indicados en el protocolo. Procurando siempre el resguardo de la privacidad

4.- Este protocolo se debe activar de forma inmediata, tan pronto se conozcan los hechos ocurridos. Los plazos para que la Escuela se pronuncia en virtud de los hechos ocurridos son 7 días hábiles, desde el conocimiento de los hechos hasta que finalice la investigación y se entreguen las posibles sanciones y las medidas formativas.

5.- Para dar cumplimiento a estos objetivos, en cada establecimiento educacional debe haber un encargado de estudiantes en situación de embarazo, maternidad o paternidad.

Toda persona que se enteré de un posible embarazo, maternidad o paternidad debe informar sólo al encargado correspondiente.

6.- Los responsables de resguardar que este protocolo se utilice y aplique de forma correcta y acabada son Equipo directivo o Equipo de convivencia escolar



## II. Presentación

El presente protocolo tiene como objetivo principal entregar orientaciones que permitirá actuar de manera eficaz, para así facilitar el trabajo escolar y la permanencia de estudiantes embarazadas, madres o padres dentro del sistema escolar.

## II. Definiciones

Entenderemos por embarazo adolescente aquel que ocurre dentro de los dos años de edad ginecológica, entendiéndose por tal al tiempo transcurrido desde la menarca, y/o cuando la adolescente es aún dependiente de su núcleo familiar de origen.

La Ley General de Educación, N° 20.370 es su artículo 11° establece que el embarazo y la maternidad **en ningún caso constituirán impedimento para ingresar y permanecer en los establecimientos de educación de cualquier nivel**, debiendo estos últimos otorgar las facilidades académicas y administrativas que permitan el cumplimiento a ambos objetivos. Por otro lado, en la Ley n° 18.962 que regula el estatuto de las alumnas en situación de embarazo y maternidad n° 18.961, decreto 79, plantea que es deber del estado que los establecimientos educacionales de cualquier nivel no comentan discriminaciones en contra de las estudiantes que presenten esta situación de embarazo o maternidad.

## III. Objetivos

- Resguardar que todo embarazo este bajo el margen de la Ley 20.370, art.11., asegurando y facilitando las condiciones necesarias dentro de la comunidad educativa para que toda estudiante embarazada, madre o padre pueda continuar de manera natural y protegida su proceso educativo.
- Lograr la permanencia de estudiantes embarazadas, madres o padres dentro del establecimiento educacional.
- Establecer medidas de apoyo relacionadas al apoyo pedagógico y evaluativo frente al embarazo, maternidad y paternidad escolar.

## IV. Consideraciones respecto del período de embarazo

- a) Se debe establecer que las autoridades directivas, el personal del establecimiento y demás miembros de la comunidad educativa deben mostrar siempre en su trato respeto por la condición de embarazo, maternidad o paternidad del estudiante.
- b) Se le debe conceder a la estudiante embarazada o progenitor adolescente el permiso para concurrir a las actividades que demanden el control prenatal y el cuidado del embarazo, todas ellas documentadas con el carnet de salud o certificado emitido por el médico tratante o matrona en Inspectoría General o su equivalente.
- c) La alumna tiene el derecho de asistir al baño **cuantas veces lo requiera**, sin tener que reprimirse por ello, previniendo el riesgo de producir una infección urinaria (primera causa de síntomas de aborto).
- d) En los tiempos de recreos, las alumnas embarazadas pueden utilizar las dependencias de la biblioteca u otros espacios del establecimiento, para evitar estrés o posibles accidentes.
- e) Los profesores de asignaturas **elaborarán calendario de evaluaciones diferenciado** para alumnas embarazadas o progenitor, en coordinación con jefe unidad técnica, quién las aplicará, considerando distintas estrategias para su evaluación, con un nivel de exigencia del 50%.
- f) Las inasistencias que tengan como causa directa situaciones derivadas del embarazo, parto, postparto, control de niño sano y enfermedades del hijo/a menor de un año, se considerarán válidas cuando se presente certificado médico, carnet de salud, tarjeta de control u otro documento que **indique las razones médicas de la inasistencia a clases**. Debe presentar la documentación al momento de reincorporarse a clases o hacerlas llegar al establecimiento.
- g) No se exigirá el 85% de asistencia para la promoción, **siempre y cuando acredite documentación** señalada en punto anterior (letra e). De presentar un porcentaje de asistencia igual o menor al 50%, es el Director quien tendrá la facultad de resolver su promoción en conformidad con normas establecidas en los Decretos Exentos de Educación N° 511 de 1997, 112 y 158 de 1999 y 83 de 2001.
- h) Establecer criterios de promoción, con el fin de asegurar que las estudiantes cumplan efectivamente con los aprendizajes y contenidos mínimos establecidos en los Programas de Estudio.



- i) Las estudiantes embarazadas podrán asistir a clases de educación física de forma regular, de acuerdo a las orientaciones del medico tratante. Las estudiantes que ya han sido madres estarán eximidas del subsector de educación física hasta el término del puerperio.
- j) Se debe permitir que las estudiantes embarazadas, asistan a todas las actividades extraprogramáticas que se realicen en el interior o exterior del establecimiento, además se debe consagrar que tienen el derecho de participar de organizaciones estudiantiles o de cualquier ceremonia que se realice en el establecimiento
- k) Las alumnas embarazadas tienen el derecho a adaptar el uniforme escolar en atención a las condiciones especiales que requiera, según la etapa del embarazo en que se encuentre.
- l) Deben existir medidas académicas dirigidas a los estudiantes con necesidades educativas especiales con motivo que comprendan su condición de embarazo, maternidad o paternidad

#### V. Respetto del Período de Maternidad y Paternidad:

- a) La madre adolescente puede decidir el horario de alimentación del hijo o hija, que debiera ser como máximo una hora, no considerando los tiempos de traslado. Éste horario **debe ser comunicado formalmente a la Dirección** del establecimiento educacional durante la primera semana de ingreso de la alumna.
- b) Se permitirá la salida de la madre en el horario predeterminado para que efectúe las labores de amamantamiento.
- c) Cuando el hijo o hija menor de un año presente alguna enfermedad que necesite de su cuidado específico, según conste en **un certificado emitido por el médico tratante**, el establecimiento educacional dará, tanto a la madre como al padre adolescente, las facilidades pertinentes, considerando que ésta es una causa frecuente de deserción escolar post parto.
- d) Considerar que alumnas madres y embarazadas no podrán estar en contacto con materiales nocivos, ni verse expuestos a situaciones de riesgo

#### VI. Consideraciones para los adultos responsables de las y los estudiantes en situación de embarazo, maternidad y paternidad.

El padre o madre que es apoderado/a de un adolescente en situación de embarazo, maternidad o paternidad, debe adquirir las siguientes responsabilidades:

- a) Informar en el establecimiento educacional que la o el estudiante se encuentra en esta situación.
- b) El/la profesor/a responsable informará sobre los derechos y obligaciones del/la estudiante, de la familia y del establecimiento educacional, tras lo cual se establecerá por escrito un compromiso de acompañamiento al/la joven, que señala su consentimiento para que el/la alumno/a asista a los controles, exámenes médicos y otras instancias que demanden atención de salud, cuidado del embarazo y del hijo/a nacido/a, que implique la ausencia parcial o total del/la estudiante durante la jornada de clases.
- c) De igual manera, el/la adulto responsable debe notificar a la brevedad al establecimiento educacional de situaciones como cambio de domicilio, así como si el hijo/a en condición de embarazo, maternidad o paternidad quedará bajo la tutela o responsabilidad de otra persona.

#### VII. Acciones a seguir en caso de embarazo, maternidad y/o paternidad de estudiantes

ACCION	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
Toma de conocimiento	Encargado de estudiantes en	



	situación de embarazo.	<p>La/el estudiante (y/o apoderado) debe informar sobre la situación de embarazo, maternidad o paternidad al establecimiento educacional al encargado u orientador, de estudiantes embarazadas. De igual manera, cualquier otro miembro que tome conocimiento de esta situación, debe informar al funcionario/a, indicado de dicha situación.</p> <p>En caso de que la información sea entregada por un tercero, se debe resguardar que la familia está en conocimiento de la situación.</p>
Entrevista informativa	Encargado de estudiantes en situación de embarazo.	<p>Realizar reunión con madre, padre o apoderado para explicar los pasos a seguir y las facilidades con las que contará la/el estudiante durante el periodo que asista a clases realizando la <b>carta de compromiso correspondiente</b>, para evitar la deserción escolar.</p> <p>En esta etapa, es fundamental que el funcionario sensibilice y refuerce la <b>importancia de la familia como fuente de apoyo para los estudiantes en situación de embarazo o paternidad</b>, tanto en el acceso a la red como en la continuación y término del proceso escolar.</p> <p>En el caso que el padre del bebé sea parte del establecimiento (estudiante) también será citado y entrevistado junto a padres y/o apoderados.</p>
Solicitud antecedentes médicos	Encargado de estudiantes en situación de embarazo. Jefe Unidad Técnico Pedagógica	<p>Solicitar a estudiante y/o apoderado disponer de <b>documento médico que certifique la situación actual de embarazo</b> de la joven, el cual será entregado a UTP para realizar el procedimiento correspondiente de adecuación y planificación. Los cambios y medidas a tomar serán informados a los docentes y asistentes de la educación que tengan trato directo con la estudiante a fin de que den cumplimiento a las disposiciones establecidas en el presente protocolo (salidas al baño, retiro para asistir a controles médicos, organización de actividades y evaluaciones académicas).</p>
Vinculación con la red	Encargado de estudiantes en situación de embarazo. (orientador) con apoyo del Trabajador(a) Social	<p>El encargado del establecimiento, mediante contacto con la red externa, y redes de apoyo debe resguardar que la estudiante obtenga los beneficios que otorga:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Controles de salud pre y post natal (centro de salud familiar)</li> <li>Chile Crece Contigo</li> <li>Subsidio Familiar</li> <li>Beca de apoyo a la Retención Escolar</li> <li>Salas cuna Para que Estudie Contigo</li> </ol> <p>A fin de dar cumplimiento a esta medida, en primer se debe asegurar que la joven y su familia cuenten con Registro Social de Hogares, de no ser así, registrarla.</p>



		Se sugiere apoyo de orientador/a, y/o trabajador social para desarrollar seguimiento a la asistencia de la estudiante a controles de salud, así como para confirmar el acceso y uso efectivo de dichos beneficios.
Seguimiento	Encargado de estudiantes en situación de embarazo y/o paternidad. (orientador) con apoyo del Trabajador(a) Social	El encargado del establecimiento debe adoptar un rol activo en el acompañamiento de la familia y los estudiantes en cuestión. Se sugiere realizar entrevistas mensuales a la familias y quincenal con el/los estudiantes de embarazo o paternidad, al menos hasta el término del año escolar.
<p>* Si la estudiante es menor de edad y ya presenta controles de salud por embarazo, se debe realizar coordinación con salud por posible denuncia por violación.</p> <p>*En caso de que la estudiante sea menor de edad y el padre sea mayor de edad, se debe realizar la denuncia correspondiente al Tribunal de familia, en tanto que constituiría delito (estupro).</p>		

## BIBLIOGRAFÍA

- Crececontigo.gob.cl. (2017). El embarazo semana a semana. Chile Crece Contigo. Recuperado de: <http://www.crececontigo.gob.cl/el-embarazo-semana-a-semana>.
- Social, I. (2017). Subsidio Familiar (SUF) para personas de escasos recursos. Instituto de Previsión Social. Recuperado en: <http://www.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810799037/subsidio-familiar-personas-escasos-recursos>
- JUNAEB. (2017). Beca de Apoyo a la Retención Escolar - Postulación Educación Media - JUNAEB. Recuperado en: <https://www.junaeb.cl/beca-de-apoyo-a-la-retencion-escolar-postulacion-educacion-media>
- Gobiernotransparente.junji.gob.cl. (2017). Salas Cunas PEC. Disponible en: <http://gobiernotransparente.junji.gob.cl/Junji/Paginas/Salas-Cunas-PEC.aspx>
- MINEDUC, (2017). Protocolo Retención estudiantes adolescentes. Recuperado en: [http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia\\_escolar/doc/201512311219590.Protocolo\\_Retencion\\_Estudiantes\\_Adolescentes.pdf](http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201512311219590.Protocolo_Retencion_Estudiantes_Adolescentes.pdf)



- MINEDUC: DECRETO 79 REGLAMENTA INCISO TERCERO DEL ARTICULO 2º DE LA LEY Nº 18.962 QUE REGULA EL ESTATUTO DE LAS ALUMNAS EN SITUACION DE EMBARAZO Y MATERNIDAD

## ANEXO 1.1

### CARTA DE COMPROMISO DE ACOMPAÑAMIENTO AL ESTUDIANTE

Yo: \_\_\_\_\_

Rut: \_\_\_\_\_

Apoderado de: \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_ Curso: \_\_\_\_\_

Doy mi consentimiento de estar informado sobre la situación de embarazo, maternidad o paternidad del estudiante que represento en el establecimiento educacional.

Me comprometo a acompañar todo el proceso de embarazo, maternidad o paternidad dentro del periodo escolar, colaborando con el establecimiento en informar sobre instancias que demanden atención de salud, cuidado del embarazo o del hijo/a nacido, que puedan implicar la ausencia parcial o total del/la estudiante durante jornada de clases.

Se informará también de cualquier otra situación que comprometa la asistencia del/la estudiante en la jornada de clases.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



Nombre y firma del apoderado

Nombre y firma del encargado

## **6.-PROTOCOLO DE INCLUSION, ATENCION INTEGRAL Y PROTECCION DE DERECHOS DE ESTUDIANTES CON TRANSTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA**

**VIGENCIA DESDE:** MARZO 2024

**AUTORES:** UNIDAD PSICOSOCIAL DAEM LINARES

**REVISORES:** EQUIPO JURÍDICO DAEM LINARES.

### **CONSIDERACIONES**

a.- Cuando se detecte una vulneración derechos, en virtud de lo establecido en el Código Procesal Penal, “Artículo 177, del incumplimiento de la obligación de denunciar hechos vulneración de derechos” por parte de funcionarios público, directores de establecimientos educacionales públicos o privados, profesores y profesionales de la salud, en un periodo de 24 horas de ocurridos estos, arriesgándose a multa de 1 a 4 UTM, salvo que realice algún acto que implique el ocultamiento del hecho, caso en el cual incluso podría ser sancionado como encubridor» (art. 175 CPP). Estas denuncias deben realizarse ante Carabineros, Tribunales de Familia, Fiscalía o Policía de Investigaciones.

b.- Todos los funcionarios del establecimiento deben cumplir con la obligación y responsabilidad de denunciar ante Tribunales de Familia, cualquier situación de vulneración de derechos en contra de un estudiante. En un lapso de tiempo no mayor a 24 horas o tan pronto se advierta la situación, la denuncia se realizará de forma online en Oficina Judicial Virtual (OJV).

c.- Se debe resguardar y proteger la identidad y del o los Estudiantes involucrados en los hechos en todo momento y en todos los pasos indicados en el protocolo. Procurando siempre el resguardo de la privacidad.

d.- Este protocolo se debe activar de forma inmediata, tan pronto se conozcan los hechos ocurridos. La escuela se debe pronunciar sobre la situación detectada en un plazo no mayor a los 7 días hábiles, considerando desde la toma de conocimiento hasta la finalización del proceso, entregando las posibles sanciones y las medidas formativas, según corresponda.

e.- El pronunciamiento de la escuela sobre los hechos ocurridos, hacia la comunidad educativa será de forma oral, en una instancia formal (consejo de profesores, consejo administrativo), hacia los estudiantes y apoderados involucrados, será de forma escrita, siempre resguardando la identidad e integridad de los involucrados.

f.- Los responsables de resguardar que este protocolo se utilice y aplique de forma correcta y acabada son equipo



directivo junto al equipo de convivencia escolar.

## I. PRESENTACIÓN

El derecho a la educación es un derecho fundamental e inherente al ser humano, orientado al pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, así como a fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, cuya protección tiene raigambre a nivel nacional e internacional.

En este contexto, con fecha, el día 10 de marzo de 2023, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.545 (Ley de Autismo), cuyo propósito es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y resguardar la inclusión social de los niños, niñas, adolescentes y adultos con trastorno del espectro autista; eliminar cualquier forma de discriminación; promover un abordaje integral de dichas personas en el ámbito social, de la salud y, especialmente, de la educación, y concientizar a la sociedad en la materia. Dicha ley viene a complementar los derechos, garantías y beneficios ya contemplados en otros cuerpos normativos y en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes

Asimismo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce a estas personas su derecho a la educación, sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades. En ella, se comprometen los Estados Parte a, entre otras cosas, asegurar que ninguna persona quede excluida de sus sistemas educativos por motivo de discapacidad, pudiendo acceder en igualdad de condiciones que los demás y garantizando la realización de ajustes razonables en función de sus necesidades individuales

Por lo cual los reglamentos internos de todos los establecimientos educacionales del País, deberán incluir un protocolo que permita asignar responsabilidades, orientar las actuaciones y definir las respuestas concretas ante desregulaciones emocionales y conductuales en el contexto educativo

## II. OBJETIVOS

- Desarrollar estrategias para atender situaciones desafiantes que surjan con niños y niñas con trastorno de espectro autista, desde un marco respetuoso del desarrollo de las infancias neurodivergentes y un paradigma de derechos.
- Favorecer el acceso, permanencia y participación plena de niños y niñas del espectro autista en el contexto educativo
- Implementar acciones concretas que resguarden la igualdad de trato, excluyan toda forma de discriminación arbitraria en las comunidades educativas y promuevan la inclusión, la atención integral y protección de los estudiantes con trastorno de espectro autista

## III. DEFINICIONES Y CONCEPTO FUNDAMENTALES

### 1.1 Persona con trastorno del espectro autista

Para los efectos de la referida ley, se entiende por **persona con trastorno del espectro autista, o persona autista**, a aquella que presenta una diferencia o diversidad en el neurodesarrollo típico, que se manifiesta en dificultades significativas en la iniciación, reciprocidad y mantención de la interacción y comunicación social al interactuar con los diferentes entornos, así como también en conductas o intereses restrictivos o repetitivos. El espectro de dificultad significativa en estas áreas es amplio



y varía en cada persona. Además, al corresponder a un neurotipo genérico, los derechos contemplados en la referida ley abarcan todo el ciclo vital de las personas que lo presenten.

En el contexto educativo, actualmente es calificado como una necesidad educativa especial<sup>14</sup>, de carácter permanente, toda vez que implica la presencia de barreras para aprender y participar, las que no pueden ser resueltas a través de los medios y recursos metodológicos que habitualmente utiliza el docente para responder a las diferencias individuales de sus alumnos y que requieren, para ser atendidas, de ajustes, recursos y medidas pedagógicas especiales o de carácter extraordinario, distintas a las que requieren comúnmente la mayoría de los estudiantes

## 1.2. Diagnóstico para efectos educativos

En tanto la presencia de este trastorno importa una condición del neurodesarrollo, debe contar con un diagnóstico que lo certifique<sup>16</sup>. En el contexto educativo, y relacionado con la Ley de Autismo, se considerará como párvulo o estudiante autista a quien cuente con alguno de los siguientes diagnósticos:

- Con la calificación y certificación emitida por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), en caso de constituir un grado de discapacidad<sup>17</sup>, en conformidad a la Ley N° 20.42218.
- Evaluación diagnóstica realizada conforme a lo dispuesto en los artículos 81 y 82, y en los Títulos I y II del Decreto N° 170, de 2009, del Ministerio de Educación.
- Diagnóstico médico externo realizado por un profesional idóneo y competente, proveniente ya sea del sistema de salud público o del sistema de salud privado, de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Salud en la materia

## 1.3. Principios que incorpora la ley n° 21.545

El artículo 3 de la Ley de Autismo incorpora ciertos principios al ordenamiento jurídico en lo que se refiere a la atención de las personas con trastorno del espectro autista. En el contexto educativo tienen especial relevancia los siguientes:

- *Trato digno*, dispone que estas personas deben recibir un trato digno y respetuoso en todo momento y en cualquier circunstancia, debiendo adoptarse un lenguaje claro y sencillo en las atenciones que se les brinden, así como las medidas necesarias para respetar y proteger su vida privada y su honra.
- *Autonomía progresiva*, según el cual todo niño, niña y adolescente ejercerá sus derechos conforme a la evolución de sus facultades, en atención a su edad, madurez y grado de desarrollo que manifieste. Para ello se considerará el grado de discapacidad que pueda tener y, en caso de ser necesario, que los padres, madres o tutores legales sean responsables de estas decisiones de acuerdo con la situación individual de apoyos de ellos y que, en ningún caso, implique un desmedro en su autonomía e independencia.
- *Perspectiva de género*, implica que en la elaboración, ejecución y evaluación de las medidas que se adopten en relación con estas personas deberá considerarse la variable de género.
- *Neurodiversidad*, referido a la variabilidad natural que tienen las personas respecto del funcionamiento cerebral, presentando diversas formas de sociabilidad, aprendizaje, atención, desarrollo emocional y conductual, y otras funciones neurocognitivas.



- *Seguimiento continuo*, esto es, una vez diagnosticada una persona con trastorno del espectro autista, existirá la obligación de parte de los actores que formen parte de la red de protección y tratamiento, en especial del Estado, de acompañarla durante las diferentes etapas de su vida, y proveer de soluciones adecuadas cuando sea necesario, tomando en consideración su grado de discapacidad.

En cuanto a la sensibilización dentro de los dos primeros meses de cada año escolar se deberá difundir una circular o comunicado a los padres, madres y/apoderados que indique que las personas con trastorno del espectro autista deben recibir un trato digno y respetuoso en todo momento y en cualquier circunstancia.

#### IV. SOBRE LA OBLIGACIÓN DE AJUSTAR REGLAMENTOS Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS CONSIDERANDO SITUACIONES DE DESREGULACIÓN EMOCIONAL Y CONDUCTUAL

Una comunidad educativa inclusiva es aquella que adopta las medidas necesarias para facilitar la realización personal y social, favoreciendo la reducción de toda forma de discriminación y exclusión, con el fin de conseguir la plena participación, el aprendizaje y el progreso de los párvulos y estudiantes<sup>30</sup>, especialmente de aquellos y aquellas pertenecientes a los grupos más vulnerables, que, por sus circunstancias físicas y psíquicas, o por cualquier otra situación personal, familiar, social, cultural o económica, puedan ser susceptibles de recibir un trato discriminatorio

Sobre este aspecto en particular, la Ley N° 21.545 obliga a los establecimientos educacionales a efectuar los ajustes necesarios en sus reglamentos y procedimientos internos, que consideren la diversidad de sus estudiantes y permitan el abordaje de desregulaciones emocionales y conductuales.

**Se entenderá como “Acompañamiento Emocional y Conductual”** al conjunto de acciones preventivas y/o responsivas desplegadas hacia un o una párvulo o estudiante autista a lo largo de su trayectoria educativa, y cuyo propósito es mitigar su vulnerabilidad ante el entorno, o responder comprensiva y eficazmente ante conductas desafiantes de manejar para el contexto educativo, sea por su intensidad, naturaleza o temporalidad.

La desregulación emocional y conductual es considerada como una “situación desafiante”, entendida en este contexto como aquella que ocurre con párvulos y estudiantes en el Espectro Autista que, por su frecuencia, duración o intensidad, requiere una atención particular y específica por parte de una persona adulta. Estas situaciones, al no disminuir ante estrategias que generalmente se utilizan en situaciones similares que ocurren en este tramo etario, significan un desafío por parte de la persona adulta, ya que supone indagar con mayor precisión en las causas que la provocan.

El acompañamiento emocional y conductual debe considerar especialmente la relevancia del contexto en la estabilidad y bienestar de los y las párvulos y estudiantes autistas en el espacio educativo, y la importancia de concretar una mirada sensible, integral y ecológica ante cada conducta desafiante, o aparentemente desadaptativa, con el fin de mitigar su agudización o cronificación. De este modo, los ajustes que deben realizar los establecimientos educacionales para el despliegue de los apoyos requeridos se pueden conceptualizar desde dos ejes:

- **Eje preventivo:** Las comunidades educativas deberán identificar los elementos contextuales, sensoriales y relacionales que puedan afectar el bienestar de un o una párvulo o estudiante autista en el espacio educativo, con el propósito de prevenir episodios de desregulación emocional.
- **Eje reactivo o de respuesta:** Las comunidades educativas deberán planificar las acciones a desplegar en la respuesta a situaciones de mayor vulnerabilidad emocional manifiestas por parte de un o una estudiante o párvulo en



el espacio educativo y que pueden gatillar o que gatillen conductas desafiantes para su manejo, dada su naturaleza, intensidad o temporalidad

En el presente Protocolo, se enfocará en estos dos ejes, considerando el eje preventivo como el principal, entendiendo que el eje reactivo, solo se activa en casos de respuesta a una situación de desregulación, este apartado debe estar en concordancia con el reglamento interno de la escuela y otros instrumentos preventivos. Concretamente, esto supone contar con dos instrumentos de gestión que permitan operativizar los apoyos requeridos, siendo uno de carácter específico y otro de carácter general

Los funcionarios responsables de activar este protocolo y responsables de cada una de las etapas que aquí se mencionan, son el equipo directivo y/o equipo de convivencia escolar

La decisión de solicitar la presencia del padre, madre o tutor legal antes emergencias respecto al integridad del estudiante, son el equipo directivo y/o equipo de convivencia escolar o profesor responsable de la clase. La medida será tomada en consideración de la gravedad de la situación. Esta solicitud será vía telefónica o la vía más expedita indicada por la familia, el establecimiento debe dejar registro de la hora del contacto y con quien se realizó. De no poder entablar la comunicación con el adulto registrado, deberá contactar con la persona que haya sido alternativamente registrado para este tipo de emergencias. La comunicación con uno de los adultos responsables se entenderá suficiente aviso.

Se certificará la presencia del padre, madre o tutor legal en el establecimiento, para que el individualizado pueda acreditar dicha circunstancia ante su empleador si es necesario, esto se realizara a través de un documento oficial del establecimiento, este debe indicar la fecha y la hora en que solicita la concurrencia y el posterior retiro del establecimiento. A modo de ejemplo de este documento se encontrará en el Anexo 1.

Debe entenderse que el propósito de la asistencia del adulto responsable es propender a la contención y estabilización del estudiante, en aras de reinsertarse en la jornada educativa y evitar su retiro anticipado, el que solo procederá excepcionalmente o según la gravedad de la situación

Sin perjuicio de lo anterior, cada episodio de desregulación emocional y conductual, así como el análisis sobre la procedencia o no de solicitar la concurrencia de la familia, deberá ser informado al padre, madre o apoderado del estudiante a más tarde al término de la jornada de clases, dejando constancia de aquello

Una vez concluido el episodio de desregulación, el establecimiento deberá adoptar las medidas de acompañamiento y apoyo psicosocial pertinente en favor del o los estudiantes involucrados, tanto quien sufrió la desregulación como quienes presenciaron o se vieron afectados por la situación. También se sugiere entregar un espacio de contención a los funcionarios del establecimiento que presenciaron o intervinieron en lo ocurrido.

Es importante señalar que, desde la circular emitida, la contención física no es una estrategia de manejo recomendable en el contexto educativo, de manera que solo será posible utilizarla en casos excepcionales, e que una restricción de movimiento tutelada pueda evitar el riesgo o daños a la integridad física del estudiante afectado y de terceros. En este caso, además de la activación de protocolo de accidentes escolar, el establecimiento deberá informar a la familia, a fin que se evalúa la activación de redes de apoyo a la salud mental del estudiante.

Considerar que la aplicación de medidas como suspensión de clases, reducción permanente de jornada, ingreso diferida o salida diferida, el retiro obligatorio por parte del apoderado entre otras, de forma prolongada o permanentes en el tiempo, se entenderá que afectan la dignidad del estudiante.

Lo anterior no quiere decir que estos alumnos se encuentren exentos del cumplimiento de las normas internas de las que se doten lo establecimiento educacionales para la promoción y mantención de la buena convivencia escolar, ni tampoco los abstrae de la posibilidad de aplicación de medidas formativas, pedagógicas o incluso disciplinarias por su incumplimiento, siempre y cuando no puedan asociarse en su origen a la condición del estudiante



Ahora bien, en atención al principio de proporcionalidad, los establecimientos educacionales deben preferir la adopción de medidas de carácter formativo dada su pertinencia para la salud emocional y situación personal de las y los estudiantes. Ello no implica consentir o justificar una conducta desadaptativa, atribuyéndola a una característica de la condición autista del estudiante, sino que, por el contrario, a partir de los factores asociados a su diagnóstico y tratamiento, permite utilizar estrategias alternativas adaptadas a sus circunstancias particulares.

## **V. EJE PREVENTIVO- PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO EMOCIONAL Y CONDUCTUAL**

Los establecimientos que tengan párvulos o estudiantes debidamente diagnosticados como personas con trastorno del espectro autista, deberán contar con un plan de manejo individual para identificar y, consecuentemente, evitar de la forma más efectiva posible aquellas situaciones de mayor vulnerabilidad que pueden gatillar conductas y desregulaciones emocionales y conductuales por parte del párvulo o estudiante.

Asimismo, respecto de cada párvulo o estudiante autista, este Plan deberá contener una descripción de los factores que los equipos educativos han identificado como eventualmente gatillantes de una situación desafiante, y de las medidas de respuesta aconsejadas ante ello, en atención a sus necesidades particulares y sus intereses profundos.

La respuesta deberá considerar, entre otros, a los adultos del establecimiento que acompañarán a él o a la estudiante en la recuperación de su estado de bienestar, el desplazamiento del grupo de pares hacia otro espacio para permitir un manejo privado de la situación, -en razón del principio de “trato digno” referido en la ley-, y las estrategias de acompañamiento emocional a utilizar.

Considerando la naturaleza individual de las necesidades específicas de apoyo, el Plan de acompañamiento emocional y conductual de párvulos y estudiantes debe ser personalizado y trabajado en conjunto con su familia. Para ello, el establecimiento deberá consultar al padre, madre o apoderado la existencia de indicaciones especiales ante una situación de mayor vulnerabilidad emocional y/o desafío conductual del estudiante, por parte de profesionales de apoyo especialistas, a fin de ser incorporado en el Plan de Acompañamiento Emocional y Conductual. Esta información deberá ser permanentemente informada por los tutores de él o la estudiante al establecimiento educacional, a fin de mantener actualizado el Plan conforme a las últimas indicaciones de los médicos y/o especialistas tratantes. De este trabajo mancomunado entre la familia del estudiante y el establecimiento deberá quedar constancia en las respectivas citaciones y acuerdos adoptados en conjunto.

Este Plan deberá ser informado detalladamente, al inicio del año escolar y cada vez que sea modificado, a los docentes y asistentes de la educación que, en sus labores habituales, se encuentran en contacto directo con el párvulo o estudiante. Asimismo, el establecimiento deberá mantener una copia de las indicaciones especiales de respuesta en la sala de clases o de actividades, en un lugar de acceso exclusivo para los docentes o asistentes de la educación, con el propósito de tenerlas como guía ante un episodio de desregulación emocional o conductual. Esta información sólo podrá ser administrada por los docentes y asistentes de la educación y su contenido será confidencial.

Junto a este protocolo, se adjunta en el anexo 2 un ejemplo de Plan de acompañamiento emocional y conductual.



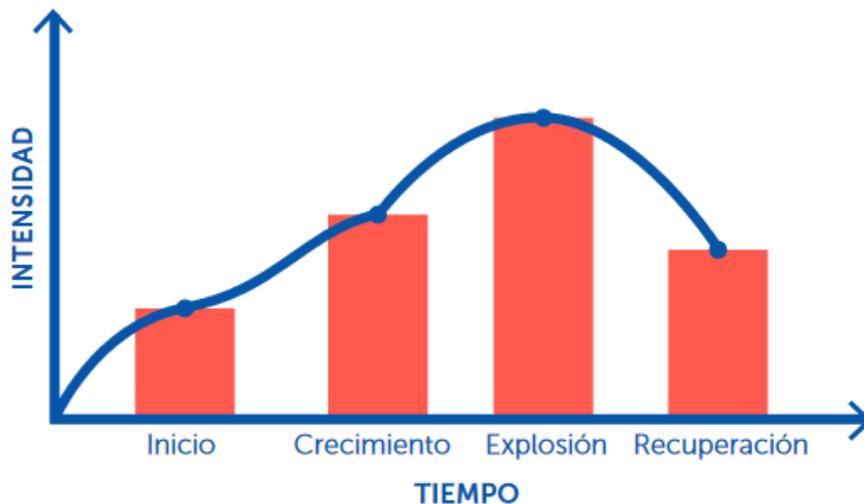
VI.

## EJE REACTIVO- PROTOCOLO DE RESPUESTA Y ATENCIÓN EN SITUACIONES DE DESREGULACIÓN EMOCIONAL Y CONDUCTUAL CON NIÑOS, NIÑAS Y ESTUDIANTE DEL ESPECTRO AUTISTA

### 1.1 Estrategias ante una situación desafiante

Cuando comienzan los indicios de aparición de una situación desafiante se requiere de una atención sensible y responsiva que observe en detalle el contexto e interacciones que pueden estar provocando la situación. Mientras antes se identifiquen los factores desencadenantes y se implementen estrategias oportunamente, mayor probabilidad de que la situación no evolucione a etapas de mayor duración e intensidad

Cada etapa del patrón de la imagen 1.1 descrito implica poner atención a las diversas formas de manifestación y a un conjunto de estrategias de acompañamiento que deben tener como foco identificar la causa y apoyar en la búsqueda de comodidad y bienestar. Es relevante comprender que esta búsqueda, al menos en una primera etapa, no necesariamente se debe centrar en que el niño o niña encuentre una aparente “quietud”, sino en lograr que aprenda progresivamente a hacer frente de manera más adaptativa a las situaciones que le provocan algún grado de incomodidad.



**Fuente:** Adaptado de Estrategias Proactivas de Regulación Emocional, Federación Autismo Madrid, 2021.

Imagen 1.1

Tomando lo anterior como base, el siguiente cuadro, entrega una serie de estrategias que deben ser implementadas para resguardar el trato digno y respetuoso, de esta forma podemos calificar y abordar las situaciones de desregulación, contando en cada una de ellas con estrategias de actuación.

En consideración del cuadro siguiente, es importante que cada establecimiento debe adecuar estas estrategias a la realidad de su comunidad educativa, considerando siempre el resguardo de derechos esenciales y el bienestar de la comunidad educativa en general además de resguardar la identidad de los involucrados en todo momento



Considerar Revisar en su totalidad este protocolo y todas sus indicaciones, el cual debe ser trabajado por la comunidad educativa y adaptado a su realidad. También procurar mantener siempre actualizado el Plan de Acompañamiento Conductual y Emocional, luego de algún episodio de desregulación de un estudiante. Es esencial apuntar a la prevención de estos episodios y no al momento de explosión conductual, como comunidad educativa debemos apuntar a lograr la autonomía progresiva para nuestros estudiantes.

## 1.2 Acciones que seguir frente a situación de desregulación

FASE	CONSIDERACIONES Y RESPONSABLES	MANIFESTACIONES	ESTRATEGIAS
INICIO	<p>Responsable: Profesor Encargado de la Clase</p> <p>Consideraciones:</p> <p>Mantener Alerta a lo que ocurre, si se observa que la situación puede escalar, alertar a los equipos.</p>	<p>Presencia de elementos o cambios en el ambiente que provocan aversión o preferencia</p> <p>causando inquietud, irritabilidad o incomodidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y eliminar la causa subyacente (actividad, estímulo sensorial)</li> <li>• Buscar comprender lo que se quiere comunicar</li> <li>• Validar el estado de ánimo</li> <li>• Apoyar en la comprensión del estado de ánimo</li> <li>• Apoyar en la búsqueda del confort y bienestar</li> <li>• Entregar opciones para cambiar el foco de atención</li> </ul>
	<p>Responsable: Profesor Encargado de la Clase, Equipo de Convivencia, Equipo administrativo,</p>	<p>Aumento en la intensidad de manifestaciones anteriores por</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y eliminar la causa subyacente (actividad, estímulo sensorial)</li> </ul>



<p><b>CRECIMIENTO</b></p>	<p>funcionario indicado por el establecimiento</p> <p>Consideraciones:</p> <p>El aviso a la familia del estudiante, para solicitar su presencia solo si la situación lo amerita</p>	<p>medio de gritos, llanto explosivo, agitación, movimientos de</p> <p>manos, balanceo, taparse los oídos, retraerse, repetición de palabras, deambula</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar comprender lo que se quiere comunicar</li> <li>• Validar el estado de ánimo</li> <li>• Apoyar en la comprensión del estado de ánimo</li> <li>• Apoyar en la búsqueda del confort y bienestar</li> <li>• Entregar opciones para cambiar el foco de atención</li> <li>• Proporcionar apoyos para la regulación sensorial</li> <li>• Entregar opciones con pocas palabras y apoyo</li> </ul> <p>Visual</p>
<p><b>EXPLOSION</b></p>	<p>Responsable: Profesor Encargado de la Clase, Equipo de Convivencia, Equipo administrativo, funcionario indicado por el establecimiento</p> <p>Consideraciones:</p> <p>Aviso a la familia del estudiante, para solicitar su presencia solo si la situación lo amerita o si está en riesgo físico el estudiante o un tercero.</p>	<p>Aumento en la intensidad de manifestaciones anteriores,</p> <p>lanzamiento de objetos,</p> <p>heteroagresión, autoagresión,</p> <p>alejarse, parecer ausente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y eliminar la causa subyacente (actividad, estímulo sensorial)</li> <li>• Buscar comprender lo que se quiere comunicar</li> <li>• Retirar objetos que pudieran significar un riesgo</li> <li>• Promover que personas que se encuentran cerca se distancien y realicen otras actividades</li> <li>• Continuar ofreciendo apoyos para la búsqueda de confort y bienestar</li> </ul>



<b>RECUPERACION</b>	Responsable: Profesor Encargado de la Clase, Equipo de Convivencia, funcionario indicado por el establecimiento  Consideraciones:  Mantener Alerta a la situación, por si Vuelve a surgir el malestar, durante el día.	Notoria baja en la intensidad de las manifestaciones anteriores.  Puede aparecer llanto y búsqueda de consuelo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acoger y consolar</li> <li>• Conceder un tiempo de descanso</li> <li>• Dar espacio para recuperar el control emocional y cognitivo</li> <li>• Invitar a reencontrarse emocional y/o físicamente</li> <li>• Invitar a realizar una actividad de baja complejidad y alto bienestar</li> </ul>
---------------------	--	--	--

## VII. ACOMPAÑAMIENTO

Como se mencionó anteriormente una vez concluido el episodio de desregulación, el establecimiento deberá adoptar las medidas de acompañamiento y apoyo psicosocial pertinente en favor de el o los estudiantes involucrados, tanto quien sufrió la desregulación como quienes presenciaron o se vieron afectados por la situación. Además de dejar registrado en el apartado de registro anecdótico la situación sucedida, **se debe designar un funcionario del establecimiento que realizara este registro** considerando algunas de las siguientes interrogantes:

- ¿Esta situación comenzó repentinamente?
- ¿Podría deberse a alguna condición de salud o dolor agudo, hambre, sed o sueño?
- ¿Hay algo del contexto que se retiró o incorporó que puede estar generando incomodidad o molestia?
- ¿Qué se estaba realizando cuando comenzó a manifestar incomodidad? ¿Qué cambió?
- ¿La experiencia que estaba desarrollando era poco o muy desafiante?
- ¿La experiencia que estaba realizando requería una alta o baja exigencia sensorial?
- ¿Hay algún incentivo para que la situación desafiante se repita?



Se haya solicitado o no la presencia de los apoderados del estudiante, se les debe informar a más tardar al finalizar la jornada escolar, acerca de la situación sucedida, es esencial que de esta comunicación quede un registro formal. Además, se debe informar si se realizó contención física o las medidas adoptadas para abordar lo sucedido. No se deberán aplicar medidas disciplinarias al padre, madre, apoderado o tutor del párvulo o estudiante autista por no haber concurrido ante la situación de emergencia respecto a su integridad o por haberlo hecho tardíamente.

## BIBLIOGRAFIA

- Federación de Autismo Madrid, 2021. *Estrategias proactivas de regulación emocional*
- Subsecretaría Educación Parvularia, 2023. *Orientaciones técnicas para la atención de situaciones desafiantes con niños y niñas en el espectro autista en establecimiento de educación parvulario.*
- Superintendencia Educación, 2023. *Circular que imparte instrucción referidas a la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de los derechos de párvulos y estudiantes con trastorno del espectro autista.*

## ANEXO 1- EJEMPLO CERTIFICADO PARA APODERADO

Linares, xx de xxxx, 2024

### CERTIFICADO

Con fecha \_\_\_\_\_, hora \_\_\_\_\_, se solicita la presencia de Don (ña) \_\_\_\_\_ Rut \_\_\_\_\_, en la Escuela \_\_\_\_\_, con el fin de atender una situación grave de desregulación del estudiante \_\_\_\_\_ Rut \_\_\_\_\_, de nivel \_\_\_\_\_.

Amparándose en el artículo 25 de la Ley N° 21.545, que indica que los padres, madres o tutores legales de estudiante diagnosticados con trastorno de espectro autista se encuentran facultados para acudir a los establecimientos educacionales ante la ocurrencia de emergencia que afecten su integridad física.

Con fecha \_\_\_\_\_, hora \_\_\_\_\_, el padre, madre o tutor legal se retira del establecimiento.



---

Firma Apoderado

Firma Director del establecimiento

## ANEXO 2- PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO EJEMPLO

### PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO EMOCIONAL Y CONDUCTUAL

Nombre del Estudiante:

Nivel:

Edad:

Nombre y contacto de emergencia 1:

Nombre y contacto de emergencia 2:

Medicamentos o tratamiento

Adulto (s) del establecimiento que acompañara en la recuperación del estado de bienestar de estudiante:

Eventuales causas, intenciones comunicativas y manifestaciones frecuentes que provocan una situación desafiante:

Estímulos sensoriales o elementos del entorno que favorecen o interfieren en el confort y bienestar:

Objetos, pictogramas o actividades de interés que resultan útiles para cambiar el foco de atención:

Palabras, frases, gestos, pictogramas o actitudes claves para atender la situación desafiante:

### Estrategias individuales ante situaciones desafiantes

Fase

Manifestaciones Comunes

Estrategias para desarrollar

Inicio

Crecimiento



**Explosión**

**Recuperación**

### **ANEXO 3-REGISTRO ANECDOTICO**

#### **Registro Anecdótico**

**Identificación del estudiante**

**Fecha, Hora, Asignatura**

**Profesores o Asistentes que intervinieron**

**Duración del incidente**

**Medidas que se adoptaron (durante y posterior al hecho)**

**Evaluación de las medidas adoptadas**

**Contacto con el apoderado**

**Si/No**

**Relato del incidente y su contexto**

Dejar registrado DE la situación sucedida, considerando las interrogantes entregadas en el punto VII Acompañamiento.





## **7.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

### **I. INTRODUCCIÓN**

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Corporación Municipal de Linares junto al Departamento de Administración de Educación municipal ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

### **II. OBJETIVO PRINCIPAL**

Establecer a través de un compendio, los lineamientos institucionales ante la activación de procedimientos que se encuentran vinculados en la normativa legal de nuestro país, cuyo propósito es velar por la seguridad y salud de nuestros trabajadores.

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

### **III. ALCANCE**

El presente Protocolo es aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras del Departamento de Administración de Educación municipal (DAEM), como también a toda persona que se vincule ya sean colaboradores/as externos, estudiantes en práctica, entre otros.

Adicionalmente, será aplicable en cuanto a las medidas de prevención respecto a la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.



#### **IV. CONOCIMIENTO**

El Protocolo para la prevención de violencia laboral una vez publicado deberá estar disponible a público conocimiento de todas las personas que se desempeñen en los establecimientos de educación municipal (Liceos, Escuelas, Microcentros y jardines VTF) además se deberá realizar su difusión por lo menos dos veces por año a través de los canales correspondientes, en especial el procedimiento para denuncias de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual.

#### **V. MARCO LEGAL Y NORMATIVO**

- a) La Constitución Política de la República de Chile<sup>1</sup>, que asegura a todas las personas, en su Capítulo Tercero: De los derechos y deberes constitucionales, el **Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona**, La **igualdad ante la ley**, que prohíbe a la ley y a toda autoridad, el establecer diferencias arbitrarias; La **igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos**, que prohíbe a toda autoridad o individuo el impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida, y prohíbe además ser juzgado por comisiones especiales, como también prohíbe a la ley el establecer penas sin que la conducta que sanciona esté expresamente descrita en ella; **El respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia** que prohíbe causar injustificadamente daño o descrédito a una persona o a su familia, a través de un medio de comunicación social y que consistiere en la imputación de un hecho o acto falso; y el **Derecho a la libertad personal y a la seguridad individual**.
- b) Las Bases Generales de la Administración del Estado<sup>2</sup>, que en su Título III: De la probidad administrativa, plantea como regla general el deber de los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o contrata, de dar estricto cumplimiento al **Principio de Probidad Administrativa**, el cual consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Dicho Título además establece la obligación de las reparticiones encargadas del control interno en los órganos y organismos de la Administración del Estado, de **velar por la observancia de estas normas**, sin perjuicio de las atribuciones de la Contraloría General de la

---

<sup>1</sup> *Constitución Política de la República de Chile, Capítulo III, Artículo 19, numerales 1 al 4 y 7.*

<sup>2</sup> *Bases Generales de la Administración del Estado, Título III, Párrafo 1° Artículo 54,64.*



República. También se establece, una serie de conductas que contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, siendo de mayor relevancia para consideración de éste protocolo: el **hacer valer indebidamente la posición funcionaria** para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio directo para sí mismo, o para un tercero; e Intervenir, en razón de las funciones, en asuntos en que se tenga interés personal o en que lo tengan el cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive. Asimismo, **participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia que le reste imparcialidad**. Las autoridades y funcionarios deberán abstenerse de participar en estos asuntos, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico la implicancia que les afecta.

- c) El **Estatuto Administrativo**<sup>3</sup>, que prohíbe en su artículo 84 el realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerando acciones de este tipo el acoso sexual, acoso laboral y la discriminación arbitraria, las cuales se comprenderán según lo establecido en el Código del trabajo, en sus artículos 1° Y 2°. Además, se considera el Artículo 121, el que establece que los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias: censura, multa, suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y destitución. Sobre ésta última medida, el Artículo 125 establece que procederá cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa. Respecto de la aplicación de estas medidas, en el Artículo 126 se establece que cuando el jefe superior de la institución, estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en el caso de disponerlo expresamente la ley, ordenará mediante resolución la instrucción de una investigación sumaria, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un funcionario que actuará como investigador. De forma similar, según el Artículo 128, se comprende que, si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiera, a juicio de la institución, se dispondrá la instrucción de un sumario administrativo, el cual ordenará el jefe superior de la institución, mediante resolución, en la cual designará al fiscal que estará a cargo del mismo. Como requisito, el fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos. Si designado el fiscal, apareciere involucrado en los hechos investigados un funcionario de mayor grado o jerarquía, continuará aquél sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación. Cabe mencionar, además, acorde al Artículo 139, que cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen – del fiscal – deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

---

<sup>3</sup> Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley n° 18.834, sobre estatuto administrativo.



El estatuto administrativo establece además en su artículo 61, letra K, la obligación de cada funcionario de denunciar, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley n° 18.575. En complemento, el artículo 90 establece para los funcionarios el derecho a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.

Es relevante además para esta materia el Artículo 90B, que establece como requisitos para la presentación de denuncias, el que ésta deberá ser fundada y cumplir con los requisitos que se detallan en el apartado sobre la recepción de denuncias.

Cabe destacar, sobre procesos investigativos, medidas administrativas y sanciones, se desprende del Estatuto Administrativo que la única autoridad facultada para instruir la investigación o medida correspondiente, quien podrá tomar la decisión de instruir según amerite: investigación sumaria, sumario administrativo, un periodo de recopilación de mayores antecedentes o alguna otra medida administrativa que resulte pertinente. En vista de la gravedad de la falta, las conductas de acoso sexual son causal de destitución, lo que conlleva la inhabilidad por cinco años para ejercer cargos públicos dentro de la Administración del Estado, lo cual está detallado en el Artículo 125 inciso 3°, en remisión al Artículo 84 letra I.

- d) El **Código del trabajo**, que en su artículo 1°, según la **Ley N° 20.005**, define el **acoso sexual** como el 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 situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Y el artículo 2°, que según la **Ley N° 20.607**, define **acoso laboral** como un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- e) El **Código Penal**, que en el artículo 260 define a los empleados públicos, en los siguientes términos: "... se reputa empleado todo el que desempeñe un cargo o función pública, sea en la administración central o en instituciones o empresas semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de él, aunque no sean del nombramiento del Jefe de la República ni reciban sueldo del Estado. No obstará a esta calificación el que el cargo sea de



elección popular”. La definición contenida en el artículo 260 del Código Penal, antestranscrita, es para los efectos del Título V del Libro II y para los efectos del Párrafo IV del Título III del antedicho Libro. Sin embargo, la jurisprudencia judicial ha hecho extensiva esa definición a los delitos vinculados con la función pública, comprendiendo a quienes desempeñen un cargo o una función pública, cualquiera sea el carácter del órgano para el que ejerzan estas funciones o la naturaleza jurídica del vínculo que los une al correspondiente servicio.<sup>4</sup>

Esto principalmente para referirse a conductas que constituyan infracciones o delitos funcionarios que afectan la probidad administrativa, encontrando pertinente para efectos de este protocolo, nombrar lo comprendido como Abusos contra particulares, considerando los Vejámenes injustos y apremios ilegítimos; la Resistencia, y la Desobediencia, a lo menos.<sup>5</sup>

- f) **Estatuto Docente. Ley 19.070. Artículo 71** establece que los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias. El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva.
- g) **Ley 21.109 Asistentes de la educación.** Artículo 3. Las relaciones laborales entre DAEM y los asistentes de la educación de su dependencia se regirán por las disposiciones de esta ley y, para estos efectos, serán considerados como funcionarios públicos.
- h) Resolución N°1 de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil aprueba Normas de Aplicación General en Gestión y Desarrollo de Personas, en el título VII Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral (para el sector público).
- i) El Instructivo Presidencial N°6/2018 se aborda la igualdad de oportunidades y la prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado (para el sector público).
- j) Decreto con Fuerza de Ley número 29 de Ministerio de Hacienda, que deja texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley No 18.834, sobre Estatuto Administrativo, ya que en su artículo 84, letras l y m, reconoce dentro de las prohibiciones funcionarias acciones que atenten contra la dignidad funcionaria como el acoso sexual y acoso laboral (para sector público).

---

<sup>4</sup> Pág. 20, *Conceptos Generales Sobre Infracciones Administrativas A La Probidad Y Delitos Funcionarios Más Comunes*, Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

<sup>5</sup> Código Penal, Artículos 255 y 252, incisos 1° y 2°.



## VI. DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL

- a) **Acoso Sexual**<sup>6</sup>: El que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenaceno perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo)  
Sin perjuicio de ello, el acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

### **El acoso sexual puede presentarse a través de una o más formas<sup>7</sup>:**

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales. Por ser este último considerado un delito en Chile, debe denunciarse en Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía o Tribunales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** esta forma de acoso sexual no busca iniciar relaciones sexuales, sino que es una expresión de uso del poder de una persona sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

---

<sup>6</sup> Ley N° 20.005

<sup>7</sup> Dirección del Trabajo y Organización Internacional del Trabajo (2006). Pág. 20.



**Acoso Laboral<sup>8</sup>:** Acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo)

#### **Ejemplos de conductas de Acoso laboral<sup>9</sup>:**

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona o Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizartareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Dentro de la institución, el acoso laboral y sexual puede presentarse básicamente en tres sentidos:

- **Vertical descendente:** desde la jefatura hacia un subordinado/a.
- **Vertical ascendente:** desde los subordinados/as hacia la jefatura. Suelen ser grupos confabulados para hostigar a la jefatura.
- **Horizontal:** entre pares o grupos de pares confabulados para hostigar

---

<sup>8</sup> Inciso segundo del art. 2º del Código del Trabajo, modificado por las leyes N° 20.607 y, 21.634.

<sup>9</sup> Circular 3813 Asistencia técnica para la prevención de acoso sexual , laboral y violencia en el trabajo 21643



- **Mixto o complejo:** Ejercida por una o más personas de manera horizontal en conocimiento del empleador. También puede ser de coexistir acoso vertical y descendente.

**c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.". (artículo 2º letra c) del Código del Trabajo).

En términos generales, todas las formas de violencia laboral comparten algunos aspectos:

- Gritos o amenazas
  - Uso de garabatos o palabras ofensivas
  - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas
  - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por los trabajadores (as) o su potencial muerte
  - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- e) Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para **enfrentar eventuales comportamientos incívicos** en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
  - Evitar gestos físicos o verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
  - El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
  - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- f) Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.



El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO SON CONSIDERADAS acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente.** Entre ellas, (debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular):

- Advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo.
- La implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas.
- Asignar y programar cargas de trabajo.
- Cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto.
- Informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado.
- Aplicar cambios organizativos o reestructuraciones.
- Cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.

Todas las acciones se deben desarrollar en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.



## **VII. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

El Departamento de Administración de Educación Municipal de Linares (DAEM) dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744

## **VIII. RESPONSABILIDADES**

- **Alcalde de la comuna:** Disponer y validar todos aquellos recursos que sean necesarios para la correcta aplicación del presente protocolo.
- **Director Comunal de Educación:** Disponer y validar todos aquellos recursos que sean necesarios para la correcta aplicación del presente protocolo.
- **Comisión Ley Karin DAEM:** Elaborar y actualizar el presente protocolo.
- **Área Prevención de Riesgos:** Difundir el presente protocolo.
- **Investigadores y Fiscales:** Serán aquellos trabajadores designados por dirección comunal para ejecutar los procesos investigativos ante denuncias por Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo.
- **Organismo administrador Mutual de Seguridad:** Será quien asesorará permanentemente al DAEM de Linares ante las materias de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo y dispondrá de programas de atención psicológica temprana.
- **Trabajadores:** Será responsabilidad de todos los trabajadores pertenecientes al DAEM de Linares conocer y accionar el presente protocolo.

## **IX. DERECHOS Y DEBERES**

### **□ Derechos y deberes de los funcionarios:**

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta el municipio, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.



#### ▮ **Derechos y deberes del municipio (DAEM):**

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

## **X. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO**

Será de responsabilidad del Departamento Comunal de Educación Municipal (DAEM) la implementación de medidas destinadas a la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, así como la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia.

Se incorporarán los riesgos asociados a esta ley en el Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad del DAEM. Además, se recordará los medios de recepción de denuncia cada semestre.

DAEM ha establecido las siguientes directrices para erradicar todo acto de acoso y violencia en el trabajo:

1. Gestión Preventiva
2. Medida de Resguardo
3. Proceso Investigativo

### **1. GESTIÓN PREVENTIVA**

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de estos, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por el alcalde de la comuna y Director comunal DAEM, quienes se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.



Para prevenir casos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo se procederá a:

## ▮ IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incívicas o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años.

Para ello, se analizarán:

- Resultados de la aplicación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su cuestionario llamado CEAL-SM / SUSESO el cual está conformado por 122 preguntas, que buscan conocer la percepción de los trabajadores respecto a su entorno laboral, y en base a estas respuestas, poder identificar aquellas dimensiones que afecten de manera negativa o positiva a los lugares de trabajo.
- Número de licencias médicas por unidad educativa.
- Denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa.
- Solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas ante el municipio.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de equipo de prevención de riesgos y directivo.



<b>IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO EN UNIDADES EDUCATIVAS</b>
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa

#### ▮ **MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN**

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual.

- ▮ Se identificarán las dimensiones que se puedan desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros).
- ▮ Conformar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en cada unidad educativa.
- ▮ Aplicar Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo en todas las unidades educativas.
- ▮ Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.
- ▮ Se organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.
- ▮ Se sancionará todos aquellos hechos constitutivos de acoso y violencia en el trabajo, así también aquellas denuncias inconsistentes y de forma reiterada hacia una persona.
- ▮ Se capacitará al equipo directivo de cada establecimiento, en materias de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, con orientación de equidad de género. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.



- ▢ Se capacitará a trabajadores previamente instruidos en la materia, para ejecutar funciones de investigador o fiscal en el proceso investigativo.
- ▢ Se darán a conocer con ejemplos prácticos, mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros, los comportamientos incívicos y/o sexistas que no tolerará y deberán ser abordados a fin de erradicarlos.
- ▢ Los Directores, jefaturas y demás funcionarios se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- ▢ Será de responsabilidad del director comunal y su equipo programar dichas actividades en cada unidad educativa.

Las medidas que se implementarán serán programadas y comunicadas a todos los funcionarios vía correo electrónico, de las cuales es **deber de cada director(a) y/o jefatura** sociabilizar con sus dependientes.

#### MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR

- Capacitación
- Conversatorios
- Mediación
- Manual de convivencia y buenas prácticas laborales.



## ▮ MECANISMO DE SEGUIMIENTO

DAEM con la participación de la comisión Ley Karin (definida por director comunal) e Integrantes de los Comités Paritarios evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los funcionarios, solicitándolo a Dirección o Unidad de Prevención de Riesgos.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de clima laboral
No se cumple	Reunión con funcionarios



## ▢ DIFUSIÓN

DAEM informará **semestralmente** las campañas y canales de denuncia vinculadas al presente protocolo, mediante correos electrónicos.

- ▢ Se entregará Protocolo, procedimiento y afiches informativos mediante oficio y correo electrónico a cada director de los establecimientos municipales.
- ▢ Cada **Director educacional tiene la obligación** de difundir el presente documento entre sus funcionarios ya sea en formato físico o digital.
- ▢ El director del establecimiento deberá entregar la información a todos los funcionarios, dejando registro firmado de esta acción y posteriormente enviar su respaldo a la unidad de prevención de riesgos DAEM.
- ▢ Cada establecimiento educacional podrá difundir información sobre procedimiento en sus redes sociales o páginas web.
- ▢ Además, los documentos asociados a la Ley Karin se encontrarán disponibles en página web de DAEM.

## ▢ INFOMACIÓN ADICIONAL

- ▢ Para cualquier duda o sugerencia referida a la Ley Karin, el trabajador podrá escribir este correo: [\*\*contacto@daem.cl\*\*](mailto:contacto@daem.cl) identificando en el **asunto "Ley Karin"**, el cual será respondido a la brevedad.
- ▢ El correo para reclamos por eventuales incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros será: [\*\*contacto@daem.cl\*\*](mailto:contacto@daem.cl)



## DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO:

El municipio de Linares y DAEM través de la siguiente política, establece el compromiso y declara que el Acoso Sexual, Laboral y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.



**DAEM**  
DEPARTAMENTO  
DE ADMINISTRACIÓN  
DE EDUCACIÓN  
MUNICIPAL LINARES

### Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo

La Corporación Municipal de Linares y el Departamento de administración de Educación Municipal declaran que no tolerarán conductas que puedan generar o constituir situaciones de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de los trabajadores (as).

La Ilustre Municipalidad de Linares reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por los directivos, como por los trabajadores (as), que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir, mitigar y erradicar estas conductas, a través del diálogo social y la formación continua, promovemos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

Atte.

Mario Meza Vásquez  
Alcalde de Linares



## **2. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS**

El Departamento de Administración de la Educación Municipal de Linares establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

## **3. INICIO PROCESO INVESTIGATIVO**

Recibida la denuncia, DAEM podrá iniciar un proceso investigativo que podrá ser:

- **Investigación sumaria.**
- **Sumario administrativo.**
- **Investigación interna (Código del Trabajo).**

## **XI. REGLAS ESPECIALES DEL PROCEDIMIENTO INVESTIGATIVO.**

### **a) INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.**

Los procedimientos de **investigación y/o sumarios administrativos** serán ordenados por la autoridad comunal, esto es, por el alcalde, cuando ha tenido conocimiento de los hechos materia del presente protocolo debiendo estos sustanciarse de conformidad a las normas sobre responsabilidad administrativa a las que alude el Título V, de la Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto para Funcionarios Municipales.

El alcalde, o alcaldesa, según sea el caso, en el mismo decreto exento que admite a tramitación la denuncia y dentro del mismo plazo, ordenará instruir el procedimiento disciplinario y designará un o una fiscal, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer eventuales responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas, ciñéndose para ello al procedimiento administrativo contemplado en los artículos 127 a 143 de la ley N° 18.883 y,



a) las disposiciones aplicables contenidas en la Ley N°19.880, sobre Bases Generales de los Procedimientos Administrativos.

El o la fiscal deberá tener los conocimientos y calificación adecuada a fin de indagar de la manera más adecuada posible. Deberá estar consciente de la asimetría de poder presente en las relaciones de género y ponderar los hechos de manera equilibrada.

El acto administrativo, debe ser notificada al funcionario o funcionaria que se designen en calidad de fiscal, en el plazo de dos días hábiles siguientes a la fecha de su dictación.

#### **b) SUSTANCIACIÓN DE SUMARIOS EN MATERIA MUNICIPAL**

La Ley Karin incorpora al artículo 126 de la ley N° 18.883, el deber de poner en conocimiento de la Contraloría General, en el plazo de tres días hábiles, la situación de que la persona denunciada o denunciante por conductas de acoso sexual o laboral, sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, para efectos que sea esta Entidad Contralora la que sustancie el sumario respectivo.

Al respecto, tal comunicación debe hacerse en el plazo señalado, sin que corresponda que se realice algún tipo de examen o admisibilidad de la pertinente denuncia, ya que solo la entidad contralora puede determinar, mediante resolución fundada, no dar inicio al sumario administrativo.

#### **c) TOMA DE RAZÓN EN MATERIAS DISCIPLINARIAS.**

Sin perjuicio de las exenciones de toma de razón contenidas en la resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, debe tenerse presente que el nuevo inciso final del artículo 140 del Estatuto Administrativo dispone que el acto que sobresee, absuelve o aplica medidas disciplinarias en contra de funcionarios del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos mencionados en el artículo 84, letras l) o m), está sujeto a toma de razón, en las condiciones que indica.



## **XII. SANCIONES A LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS.**

En caso de darse por acreditada alguna conducta de maltrato, acoso laboral y/o sexual, atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o colectiva, alguna de las sanciones establecidas en cada Reglamento Interno que contemplan:

Los funcionarios regidos por el **código del trabajo** podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) **Censura:** Consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.
- b) **Multa:** Consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.
- c) **Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses:** Consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.
- d) **Destitución<sup>10</sup>:** La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario. La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos". (Art. 125, inciso segundo).

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuánime severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurran en los hechos.

---

*N10 La Ley N°21.643, añade un inciso final al artículo 121 de la ley N°18.834 y al artículo 120 de la ley N° 18.883, el cual señala, en síntesis, que en el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución por acoso laboral, el fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad de ingreso, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.*



De conformidad a lo dispuesto en el artículo 72 del **Estatuto Docente**, las causales de terminación del contrato de trabajo de los docentes del sector municipal se encuentran establecidas taxativamente y son, a saber:

- a) **Destitución por falta de probidad:** conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan.

En el caso que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte a un profesional de la educación, la designación del fiscal recaerá en un profesional de la respectiva Municipalidad o Departamento de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, designado por el sostenedor.

### **XIII. PERSONAL CONTRATADO A HONORARIOS.**

Se deberá incorporar en los contratos a honorarios que celebre el municipio la obligación que se impone al prestador o prestadora de servicios, de respetar el principio de probidad administrativa y la prohibición de incurrir en las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, y violencia en el trabajo reguladas en este protocolo, el que se entenderá formar parte integrante del respectivo contrato en lo que dice relación con la investigación de los hechos denunciados.

De acreditarse conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, y, o violencia en el trabajo imputable al prestador o prestadora de servicios, constituirá incumplimiento grave del contrato, dando derecho para ponerle término anticipado, sin declaración judicial alguna, debiendo liquidar los servicios ejecutados hasta dicho momento, sin perjuicio de su facultad de hacer efectivas las responsabilidades legales que de ello se deriven.

### **XIV. PERSONAL CONTRATADO CODIGO DEL TRABAJO.**

En aquellos casos en que el denunciado o denunciado por algunas de las conductas descritas en el presente protocolo sea un trabajador contratado bajo la modalidad Código del Trabajo, resulta necesario determinar dicha responsabilidad a través de una **breve investigación sumaria**, la que no se sujeta a las ritualidades de un proceso administrativo formal pero en el cual deberá observarse el derecho fundamental a un debido proceso, esto es, establecer la ocurrencia de los hechos imputados y la participación de la servidora, dándosele la posibilidad y las instancias para defenderse, pudiéndose en caso de establecerse participación en estos hechos aplicarse las causales de término prevista en el artículo 160 del Código del Trabajo. (Aplica criterio dictámenes Nos 65.116, de 2010; 36.163, de 2011 y 25.278, de 2017, y 1383, de 2020, entre otros).



## **XV. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO.**

Se deberá respetar la confidencialidad de la información en cada medida o decisión adoptada durante la aplicación del presente protocolo, así como en el desarrollo de la eventual investigación a que diere lugar. Este deber se extenderá, particularmente, respectoa la identidad del o la denunciante, del denunciado o denunciada, de la persona afectada y de aquellas que tengan conocimiento de los hechos.

Asimismo, todo funcionario o funcionaria que tenga participación o intervenga en las actuaciones contempladas en el presente Protocolo o en los procedimientos disciplinarios que eventualmente se instruyeran en esta materia, tendrán la obligación de observar el deber de confidencialidad del presente artículo y de resguardar el debido respeto a la intimidad que asisten al o a la denunciante, al denunciado o denunciada, a la persona afectada y a las personas que tuvieren conocimiento de los hechos, así como el secreto dela investigación cuando corresponda.

## **XVI. PROHIBICIÓN DE REPRESALIA.**

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presuntoafectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden ocolaboren en la investigación de los hechos denunciados.

## **XVII. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROCEDIMIENTO.**

Las personas que intervengan en la aplicación de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, deben estar capacitadas preferentemente en igualdad de género y ser reconocidas por los funcionarios y funcionarias en este aspecto. Los actores clave implicados en la aplicación del procedimiento deben contar con sensibilización y formación en igualdad de género e irreprochable conducta en estas materias. En los planes de prevención las Corporaciones podrán informar, sensibilizar y capacitar al personal en todo lo relativo a igualdad de género y fomentar de manera explícita y permanente la adhesión institucional a este principio.



## **XVIII. SOBRE PROBIDAD ADMINISTRATIVA**

Para efectos de profundizar en la comprensión y la definición del concepto de Probidad Administrativa, como los procesos administrativos que se llevan a cabo para sancionar las conductas que transgreden a dicho principio, se toma en consideración el Manual de Transparencia y Probidad de la Administración del Estado (2008).<sup>11</sup>

Según señala la Constitución Política de la República de Chile, “el ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones”<sup>12</sup>, pero ¿qué es el principio de probidad?, la definición textual según la ley es “observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular”<sup>13</sup>.

A continuación se revisan brevemente las distintas partes de la definición legal<sup>14</sup>.

a) Observar una conducta funcionaria intachable: Esto significa que las actuaciones de los servidores públicos deben adecuarse completamente a los deberes que les fija la ley y constituir un testimonio de ética pública ante la comunidad.

b) Desempeñar honesta y lealmente la función o cargo: Las funciones o cargos públicos implican prestar servicios para una entidad especial: la Administración del Estado, que está a cargo del logro del bien común como todos los poderes públicos, asumiendo tareas que los agentes privados no pueden desarrollar y que son las que justifican la existencia del Estado, como la lucha contra la pobreza, la administración de justicia o la seguridad ciudadana. Quien trabaja para el Estado se hace parte de esa tarea y, por lo tanto, debe actuar de manera recta y comprometida con ella, desarrollando una gestión no sólo honesta, también eficiente y eficaz. No se trata de un compromiso con el Gobierno específico que esté en funciones; consiste en un compromiso con los valores y principios de la Constitución y las leyes y, especialmente, con los derechos esenciales de las personas. Esa lealtad institucional es la que exige la Constitución y la que debe esperarse de todo servidor público.

c) Darle preeminencia al interés general sobre el particular: Finalmente, el logro del bien común supone que los intereses particulares deben conjugarse con el interés general que, finalmente, es el interés de todos. El bien común, dice la Constitución Política de la República (artículo 1º, inc. 4º), implica “crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías”. La misma Carta Fundamental dispone que el Estado está al servicio de las personas y no al revés. Pero

---

<sup>11</sup> [https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2017/07/141009\\_Manual\\_transparencia.pdf](https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2017/07/141009_Manual_transparencia.pdf)

<sup>12</sup> *Constitución Política de Chile, Artículo 8, inciso 2º*

<sup>13</sup> *Artículo 52, inc. 2º, de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado*

<sup>14</sup> *Documento extraído íntegramente del cuadernillo: Manual de Transparencia y Probidad de la Administración del Estado, páginas 16, 18 a 20*



Esto no consiste en estar al servicio de algunas personas determinadas por sobre las demás; consiste en ponderar los intereses de todos y adoptar aquéllas decisiones que permitan que los integrantes de la comunidad en su conjunto (“todos y cada uno”, según la Constitución) logren su máximo desarrollo, como resulta propio de un Estado democrático. Ese es el desafío de los servidores públicos: adoptar decisiones en función del interés general, y no de intereses particulares que lo aparten de aquél.

Para permitir que este principio se haga realidad, la Ley adopta diversas medidas: **establece inhabilidades e incompatibilidades para los servidores públicos** (artículos 54, 55 y 55 bis de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado), **describe conductas que “contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa”** (artículo 62 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado) y **establece deberes positivos derivados de la probidad**, como la necesidad de prestar ciertas declaraciones para acceder a cargos públicos, incluidas las declaraciones de intereses y de patrimonio de las altas autoridades.

### ¿A quiénes aplica el principio de probidad administrativa?

Según dispone el artículo 52 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, “deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa” las autoridades de la administración pública, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración del Estado, sean de planta o a contrata.

Tratándose de las personas contratadas a honorarios, la Ley N° 19.896 de 2003, les aplica las mismas normas sobre inhabilidades e incompatibilidades que tienen los funcionarios públicos y que se basan en la probidad administrativa

Tratándose de personas contratadas conforme al Código del Trabajo resulta aplicable la jurisprudencia anterior, dado que también son “servidores estatales”. Además, el propio Código del Trabajo considera la falta de probidad como una causal para poner término a un contrato de trabajo (artículo 160 N° 1, letra a) y Contraloría General de la República los considera funcionarios públicos

En cuanto a la Servicialidad del Estado, la Constitución señala que el Estado está al servicio de la persona humana (artículo 1°, inc. 4°). Por lo mismo, la Administración Pública debe tener una especial preocupación por brindar a todas las personas una atención adecuada y bienes públicos de buena calidad.<sup>15</sup>

Estatuto docente, art 72 Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella por falta de probidad, conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan

Algunas de las **exigencias legales que se desprenden de este principio** son las siguientes:

- A) Tratar a las personas con respeto, cortesía y deferencia, facilitándoles el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones. Estas exigencias para los funcionarios son, a la vez, derechos para las personas.
- B) No someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución (art. 84e, Estatuto Administrativo).
- C) No exigir documentos que no correspondan al procedimiento, o que ya se encuentren en poder de la Administración.

Sobre la denuncia de los actos irregulares, **los funcionarios están obligados a denunciar**, con la debida prontitud, los siguientes hechos:

- A) Los crímenes o simples delitos ante el Ministerio Público o ante la Policía, si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicio.



B) Los hechos irregulares que no constituyan crímenes o simples delitos, especialmente aquéllos que contravengan el principio de probidad administrativa, ante la autoridad competente.

La probidad, conforme al Estatuto Administrativo, no se limita al ámbito estrictamente funcional, sino que trasciende a la vida social de quienes ejercen funciones públicas. Porello se les **exige la mantención de una vida social “acorde con la dignidad del cargo”**. Esto quiere decir que en sus actuaciones particulares que puedan tener repercusión social, no deben dañar el prestigio del servicio público. La función pública impone al empleado determinados deberes que no sólo abarcan sus actuaciones en el desempeño mismo del cargo dentro del servicio y durante la jornada de trabajo, sino que también se extienden a su comportamiento fuera de aquél, en la medida que comprometan las funciones que desempeñan<sup>16</sup>. **La agresión de un funcionario por un compañero de trabajo fuera de la jornada laboral puede comprometer la responsabilidad administrativa de sus protagonistas**, pues afecta la dignidad que todo funcionario debe observar en su vida privada y el prestigio del servicio<sup>17</sup>. La calidad del servidor público obliga al correcto desempeño de las actividades propias del respectivo empleo y de aquéllas a las que se acceda en virtud de tal calidad, como ocurre con funcionarios que se desempeñaron como presidente y tesorero del Servicio de Bienestar de la entidad, cometiendo irregularidades financieras. Aunque se trate de un comportamiento privado estas infracciones pueden

significar, entre otras consecuencias, desprestigiar al Servicio respectivo y faltar a la lealtad debida a sus jefaturas, a sus compañeros y a la comunidad.<sup>18</sup>

A modo de ejemplo, se dio el caso en que transgrede gravemente el principio de probidad administrativa profesor universitario que invita a salir a una alumna después de rendir una prueba en la asignatura que impartía, con la finalidad de conocerse y resolver su bajo rendimiento, llevándola en su vehículo particular hasta un recinto privado, con acceso al público, y de agredirla ante su negativa de sostener relaciones, además de amenazar con reprobarla en ramos que debería cursar con él en el transcurso de la carrera. Dicha actitud atenta contra la obligación de llevar una vida social acorde con la dignidad del cargo, transgrediendo gravemente sus deberes como funcionario y como profesor, agravando lo anterior la situación de desventaja en que se encontraba la denunciante.<sup>19</sup>

Sobre el respeto de la dignidad de los demás funcionarios y **el acoso sexual**. El Estatuto prohíbe la realización de cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, en especial, el acoso sexual.

Cabe mencionar que son insuficientes para acreditar el acoso sexual solamente los testimonios de las denunciadas, que aluden a un trato de excesiva confianza e informalidad para con ellas. En las investigaciones sumarias y sumarios administrativos debe respetarse un racional y justo procedimiento como, asimismo, que la sanción dispuesta por la autoridad administrativa tenga una debida proporcionalidad con la infracción cometida. Para ello debe señalarse en términos precisos la conducta anómala por la cual se acusa y constatar los hechos concretos que la configuren, aportando pruebas objetivas que lleven a concluir que el acoso sexual se ha producido.<sup>20</sup>

A modo de ejemplo, se da el caso en que ajusta a derecho medida disciplinaria de suspensión del empleo por 30 días, con goce de un 50% de sus remuneraciones, aplicada tras un sumario a funcionario que tomó por la cintura y atrajo hacia su cuerpo a una compañera de trabajo sin consentimiento de esta última, en las dependencias de la institución. Ello, pues esta conducta se encuentra fehacientemente comprobada según los antecedentes aportados al sumario. En el dictamen referente a este caso, se menciona que “luego del detenido estudio del sumario administrativo adjunto, ha podido determinar, en primer término, que la irregularidad reprochada al recurrente se encuentra **fehacientemente comprobada**, según consta de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, **de las declaraciones del proceso**”<sup>21</sup>.



---

<sup>15</sup> Documento extraído íntegramente del cuadernillo: *Manual de Transparencia y Probidad de la Administración del Estado*, páginas 51, 56, y 58

<sup>16</sup> Dictamen Contraloría General de la República N° 25.082/1994

<sup>17</sup> Dictamen Contraloría General de la República N° 28.173/1993

<sup>18</sup> Dictamen Contraloría General de la República 10.086/2000

<sup>19</sup> Dictamen Contraloría General de la República 41.606/2002

<sup>20</sup> Dictamen Contraloría General de la República 41.606/2002

<sup>21</sup> Dictamen Contraloría General de la República N° 36.814/2005



## **XV. SOBRE LA VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO.**

El presente protocolo comenzará a regir a contar del día 01 de agosto de 2024, y se entenderá incorporado en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de cada uno de los estamentos de educación municipal, conforme a las normas estatutarias y laborales que regulen la materia.

## **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN, TRAMITACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

### **I. ANTECEDENTES**

1° Los empleadores deben generar las condiciones laborales adecuadas para el normal cumplimiento de la función y de los objetivos institucionales, siendo primordial contar con ambientes de trabajo sanos y de mutuo respeto entre las personas propendiendo a fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Lo anterior, se ve reforzado con la reciente publicación de la Ley N°21.643, publicada en el Diario Oficial el 15 de Enero de 2024, cuya entrada en vigencia ocurre el día 01 de agosto de 2024, la cual tiene por objetivo incorporar a nuestro ordenamiento jurídico laboral diversas normas contenidas en el Convenio N°190, Sobre la Violencia y el Acoso, de la Organización Internacional del Trabajo, recientemente ratificado por el Estado de Chile, robusteciendo las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2° Que, las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual por funcionarios, o que constituyan violencia en el trabajo, cometidas por funcionarios y funcionarias así como trabajadores y trabajadoras pertenecientes al Departamento de Administración de la Educación Municipal, con ocasión de la prestación de servicios que desempeñan para el municipio, e igualmente según corresponda cuando provenga por parte de proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código), se encuentran prohibidas en la normativa legal y reglamentaria vigente.

### **II. OBJETIVO**

El presente procedimiento tiene por finalidad entregar las directrices a las que deberán ceñirse todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral las que incluyen los derechos y obligaciones generales de las personas y entidades involucradas en dicho procedimiento, sin perjuicio de las disposiciones especiales que regulan la materia en relación a la determinación de las responsabilidades que deriven de la infracción a las normas previstas en la Ley N° 21.643.



### III. ALCANCE

Este procedimiento aplicará para todas las denuncias en contra de trabajadores(as) contratados por Departamento de Administración de la Educación Municipal.

Las normas contenidas en este procedimiento se aplicarán a las siguientes personas:

- a) Al personal de planta, contrata y demás pertenecientes al Departamento de Administración de la Educación Municipal.
- b) A los alumnos o alumnas en práctica en conformidad a lo dispuesto en el libro I, título II, capítulo primero del contrato de aprendizaje del Código del Trabajo.
- c) A las personas que presten servicios o desarrollen actividades, bajo un contrato de honorarios. La aplicación del presente protocolo deberá quedar estipulada en el respectivo contrato de prestación de servicios.
- d) Los terceros ajenos a la institución.

### IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de la República de Chile, artículo 19°, especialmente su número 1° que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas” y número 4° que establece el “Respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”.
- Código del Trabajo.
- Ley N° 21.643, también denominada Ley Karin -que establece diversas medidas en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Ley N° 16.744 sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Decreto N° 21, Publicado en el Diario Oficial con fecha 03 de Julio de 2024, el cual Aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- Jurisprudencia administrativa emanada de la Contraloría General de la República<sup>1</sup>.
- Decreto 122/2023 del Ministerio de Relaciones Exteriores, Promulga el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
- Ley 21.109 Estatuto funcionario de los asistentes de la educación

---

<sup>1</sup> Dictamen N1 E516610N24, de fecha 19 de Julio de 2024.



## V. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

El procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberá guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

- a) **Perspectiva de género.** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) **No discriminación.** El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.  
Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- c) **No revictimización o no victimización secundaria.** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.
- d) **Confidencialidad.** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Contraloría en el ejercicio de sus funciones.
- e) **Imparcialidad.** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- f) **Celeridad.** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- g) **Razonabilidad.** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.



- h) **Debido proceso.** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- i) **Colaboración.** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

## VI. MARCO CONCEPTUAL.

Para los efectos del presente procedimiento, se conceptualizan las conductas constitutivas de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual y, la violencia en el trabajo, definiendo los siguientes conceptos y demás términos que se indican; en la forma establecida a continuación<sup>2</sup>:

- a) **Riesgo laboral.** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- b) **Factores de riesgos psicosociales laborales.** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- c) **Acoso Laboral.** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- d) **Acoso sexual.** Se entiende por tal el 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 situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- e) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- f) **Medidas de resguardo.** Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

---

<sup>2</sup> Fuente: Decreto N°21, Publicado en el Diario Oficial con fecha 03 de Julio de 2024, el cual Aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo



- g) **Medidas correctivas.** Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En el caso de los literales c) y d) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- **Acoso horizontal.** Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
  - **Acoso vertical descendente.** Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
  - **Acoso vertical ascendente.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
  - **Acoso mixto o complejo.** Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.
- h) **Denuncia.** Comunicación que realiza una o más personas a las autoridades que corresponda, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar constitutivos de maltrato, acoso laboral o de acoso sexual o de violencia en el trabajo
- i) **Denunciante:** Persona, sea el afectado o afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual y, o violencia en el trabajo, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la institución.
- j) **Denunciado o Denunciada:** Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual o de violencia en el trabajo
- k) **Afectado o Afectada:** Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, sea o no funcionario o funcionaria del servicio.
- l) **Plazos:** Los plazos señalados en el presente protocolo serán de días hábiles conforme a la ley N° 19.880, es decir, que son inhábiles los días sábados, domingos y los festivos.

## VII. DERECHOS Y OBLIGACIONES

### ➤ Derechos generales de las trabajadoras y trabajadores

- a) Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente procedimiento



- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación. Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

➤ **Derechos generales de las organizaciones sindicales**

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de la trabajadoras y trabajadores, se ajuste a las directrices del presente procedimiento.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente protocolo.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

➤ **Obligaciones generales de los empleadores**

- a) Elaborar y poner a disposición de los (as) trabajadores (as) el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) Informar semestralmente a los (as) trabajadores (as) los canales disponibles para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- c) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente procedimiento.
- d) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- e) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- f) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- g) Abstenerse de interferir en la imparcialidad del fiscal.
- h) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- i) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- j) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.



➤ **Obligaciones generales de los organismos administradores de la ley N°16.744.**

- a) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación. b) Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerara las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicaran.
- b) Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- c) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente procedimiento conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

**VIII. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL**

➤ **GENERALIDADES**

De acuerdo a las instrucciones impartidas por la Contraloría General de la República mediante dictamen N° E516610 de 2024, relativas a la entrada en vigencia de la ley N° 21.643, y que introdujo modificaciones a las leyes N°s 18.834 y 18.883, cumple con hacer presente, en primer término, que ellas dicen relación con la investigación, sanción y consecuencias derivadas de la responsabilidad por la comisión de acoso sexual y laboral.

En el mismo sentido, la referida ley modificó la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, incorporando nuevos principios rectores de los sumarios e investigaciones sumarias y la obligación de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual. Asimismo, amplía la regulación del principio de probidad administrativa y la aplicación de ciertos preceptos estatutarios, entre otros puntos.

Finalmente, la citada jurisprudencia precisa que, no obstante, se debe considerar que la misma ley N°21.643 incorpora los mencionados principios en la normativa sobre responsabilidad administrativa de las leyes Nos 18.834 y 18.883, por lo que estos rigen también en aquellos organismos que, aun cuando no se les aplique el Título II de la ley N°18.575, se rijan directa o supletoriamente por esos cuerpos estatutarios, debiendo aplicarse las normas sobre responsabilidad administrativa contenidas en las leyes Nos 18.834 y 18.883 -con las modificaciones de la Ley Karin-, en todo aquello que no sea incompatible con la regulación particular que pueda contenerse en los estatutos especiales, lo que deberá resolverse caso a caso.



## ➤ DENUNCIA

Todo trabajador que se vea afectado (a) por hechos que constituyan Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el trabajo definidos en el presente procedimiento, podrá efectuar una denuncia de forma verbal o escrita.

**La denuncia formulada deberá contener**, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, salvo que se solicite por escrito y de forma fundada que la relación y comunicación se haga por otros medios, en caso de no poseer uno. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca, acompañando mandato o poder debidamente conferido a tercero.
- b. Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c. Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- d. Relación de los hechos que se denuncian. (narración circunstanciada de los hechos, fecha y lugar en que ocurrieron).
- e. Acompañar o mencionar los antecedentes probatorios y documentos que le sirvan de fundamento y, todo otro antecedente que le sirva de sustento, cuando ello sea posible.

El denunciante podrá entregar su denuncia a través de los siguientes canales:

- **De manera escrita:** Oficina prevencionista de riesgos DAEM, la Srta Yasna Martínez Cáceres o al subrogante Nacor Henríquez Vistoso coordinador ad. DAEM El denunciante deberá entregar **formulario de denuncia llenado y firmado en un sobre sellado**. Durante la recepción se le entregará al denunciante un comprobante firmado, timbrado y fechado.
- **De manera verbal:** Oficina prevencionista de riesgos DAEM, la Srta Yasna Martínez Cáceres o al subrogante Nacor Henríquez Vistoso coordinador ad. DAEM Quien recepcione la denuncia deberá **levantar un acta** que deberá firmar el denunciante y entregarle una copia recepcionada de la misma al denunciante.

Si la denuncia no cumple con los requisitos explicitados para entender por presentada debe solicitar al denunciante que brinde la información faltante otorgándosele un **plazo de tres días hábiles** contados desde la recepción para que acompañe estos, pudiendo registrarse de todas maneras la entrega de una denuncia carente de información quedando a criterio de la autoridad su sustanciación lo que deberá resolverse por resolución fundada.

Para formalizar se utilizará el formulario que le será entregado a todos los funcionarios adjunto a este procedimiento al momento de presentar la denuncia.



## ➤ CRITERIOS PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

Para la recepción de denuncias se designó a la **funcionaria Yasna Paulina Martínez Cáceres, prevencionista de riesgos (DAEM)** y en caso de ausencia al **Sr Nacor Henríquez Vistoso coordinador ad. DAEM**

El/la receptor/a de la denuncia deberá registrar y entregar al denunciante un **comprobante de recepción, timbrado y fechado.**

El DAEM al momento de recibir la denuncia, cualquiera sea el canal utilizado, deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

Quien reciba la denuncia deberá **informar a la persona denunciante que el empleador podrá iniciar un proceso investigativo**, en el marco de un **sumario administrativo**, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m) de la ley 18.883 Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales. Esto es:

- Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y
- Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.

Es pertinente considerar *la protección del denunciante de buena fe*<sup>3</sup>, que establece que **los funcionarios que presenten una denuncia tienen los siguientes derechos:**

- No pueden ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario incoado a partir de la citada denuncia.
- No pueden ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el mismo lapso de tiempo.
- No pueden ser precalificados si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo periodo.
- Pueden solicitar que su identidad, o los datos que permitan determinarla, quede bajo reserva.

**Además, debe considerarse que en caso de que la denuncia no tenga fundamento y se constate su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, se considerará que el denunciante ha contravenido el principio de probidad administrativa de manera grave, pudiendo proceder al respecto la medida disciplinaria de destitución.**

La **receptora de denuncia** entregará los antecedentes al sostenedor en un plazo máximo de un día hábil desde su recepción.

El **sostenedor** leerá los antecedentes y verificará si cumple o no con los requisitos de la denuncia para ser considerada completa.

Con todo, el **sostenedor** solo podrá desestimar la denuncia mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto **dentro del plazo de cinco días** a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 156 de la ley 18.883.

Será responsabilidad de la dirección comunal realizar la notificación al denunciante en un plazo máximo de 5 días.

<sup>3</sup> Ley N° 20.205, de 2007



## ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSOLABORAL SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO





## ETAPA I: ORIENTACIÓN.

La orientación es una etapa previa a la denuncia, esta debe ser brindada a todo/a funcionario/a o persona que se desempeñe en los establecimientos de educación municipal pertenecientes al DAEM que recurra al área o persona encargada en búsqueda de asesoría respecto a violencia laboral, sea o no esta presunta víctima de una situación de violencia laboral y sin necesidad de entregar un relato personal al respecto.

Es importante considerar que el espacio donde se entregue esta orientación brinde las condiciones necesarias de resguardo a la confidencialidad, seguridad y respeto de la persona que consulta. De la misma manera, será relevante considerar la posibilidad de brindar contención emocional en caso que se requiera, como también información de otras áreas o instituciones con las que pueda conformar una red de apoyo en caso de necesitarlo.

## ETAPA II: RECEPCIÓN DE DENUNCIA.

La denuncia debe ser presentada vía carta escrita o mediante denuncia verbal ante **el/la Receptor/a de Denuncias DAEM, Srta Yasna Martínez Cáceres y/o (Subrogante, Nacor Henríquez Vistoso).**

Los horarios de atención son de lunes a viernes en jornada laboral en las dependencias de DAEM, Dirección Presidente Ibáñez 207, Linares.

Él/Ella realizará el registro entregando un comprobante de recepción al denunciante, y según amerite la situación le brindará orientación al respecto de la situación que denuncia.

Una vez recepcionada la denuncia será entregada dentro de 1 día hábil al Sostenedor.

Si la denuncia no cumple con los requisitos explicitados para entender por presentada, se deberá solicitar al denunciante que brinde la información faltante otorgándose 3 días hábiles contados desde la entrega carente de información, pudiendo registrarse de todas maneras la entrega de una denuncia carente de información.

## ETAPA III: CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO.

Posterior a la recepción de la denuncia y durante se determine la instrucción del proceso administrativo para la investigación de esta, es importante se considere que el/la denunciante puede requerir un seguimiento por la posibilidad de que se reiteren los actos que denuncia en el corto plazo, como brindar la posibilidad de buscar contención o acompañamiento en caso de que lo requiera.

## ETAPA III: MEDIDAS DE RESGUARDO

Una vez recibida la denuncia, la dirección comunal **adoptará de manera inmediata** una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona y las posibilidades derivadas de las condiciones del trabajo.



### Medidas de Resguardo a considerar:

- Separación de espacios físicos.
- Redistribución del tiempo de la jornada.
- Proporcionar atención psicológica temprana (Programas del Organismo administrador bajo la ley 16.744 MUTUAL de Seguridad).

De igual manera, durante toda la sustanciación del proceso sumarial y/o investigación interna según corresponda, el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

### ETAPA V: PROCESO DE INVESTIGACIÓN.

Una vez que la denuncia es recibida por el **Sostenedor** y se verifica que es una denuncia admisible, **este instruirá una investigación y/o sumario administrativo.**

Es la autoridad quien deberá **designar preferentemente un fiscal o investigador** según corresponda con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, pudiendo relevar a este en cualquier estado de tramitación de la investigación y cuando lo estime necesario, y comisionar en su reemplazo a otro empleado de su dependencia, para resguardar el éxito de la indagación, así como las garantías de imparcialidad o para sustituir al que no posea condiciones de idoneidad o competencia, de acuerdo con el criterio emanado de los dictámenes Nos 1.951, de 1976, y 72.798, de 2016 y, 6269 de 2020.

### ETAPA VI: DILIGENCIAS MINIMAS

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, el fiscal durante la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que tengan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos, así como eventual absolución. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes:

- a) Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo
- b) Reglamento interno respectivo;
- c) Decretos de nombramiento, encomendaciones, contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental,
- d) La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.



## ETAPA V: SEGUIMIENTO.

**Instruida la decisión de la Autoridad el Sr Alcalde de la comuna**, ésta deberá ser informada al denunciante, pudiendo ser vía oficio, correo electrónico o vía carta certificada en el caso de no encontrarse al funcionario/ en su puesto de trabajo.

En caso de instruirse un proceso investigativo será relevante la persona/área encargada realice registro y seguimiento al proceso y las medidas precautorias que se pudieran haber instruido para el tiempo que dure la investigación.

## ETAPA VI: RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN.

Concluido el proceso administrativo que investiga la denuncia, **el/la investigador/a o fiscal designado para el caso emitirá un informe para el sostenedor**, en el cual exponga los resultados del proceso, junto a su conclusión respecto del caso.

El Alcalde podrá decidir sobre actuar según las sugerencias del investigador o fiscal, o bien si toma una decisión distinta a la sugerida.

## ETAPA VII: SANCIONES / MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

La resolución final del proceso administrativo debe ser informada a denunciante y denunciado/a, pudiendo ser vía correo o carta certificada en el caso de no encontrarse al funcionario/a. Además, deben gestionarse las medidas que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones contenidas en el N° 9 del artículo 62 de la ley N° 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad -como ocurriría con denuncias sobre acoso-, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada.

Lo anterior, deberá tenerse presente ante la existencia de denuncias falsas sobre acoso en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. (Aplica criterio contenido en el dictamen N° E516610N24, de 19 de junio de 2024).

## **VIOLENCIA POR TERCEROS**

Las conductas ejercidas en contra de docentes o asistentes de la educación por terceros que no forman parte de la comunidad educativa o bien por otros miembros de esta comunidad, como padres, madres y apoderados o estudiantes quienes son ajenos a la relación laboral. Como es posible observar, estos últimos no se encuentran sujetos a las normas laborales, pero sí a las normas educacionales (**Reglamento Interno Educativo**), por lo que las medidas de prevención y las consecuencias de posibles hechos de violencia deben sujetarse a dicho régimen.



El Reglamento Interno educacional debe contener las estrategias preventivas de situaciones de violencia que involucren los miembros de la comunidad educativa que no son parte de la relación laboral (Estudiantes y Apoderados).

La normativa educacional<sup>4</sup> exige la existencia de actuación frente a situaciones de maltrato, acoso escolar o violencia entre los miembros de la comunidad educativa. Luego si de la investigación se considera que existió falta a las normas de convivencia escolar, el establecimiento podrá aplicar un procedimiento disciplinario para imponer al responsable las medidas formativas, pedagógicas, de apoyo psicosocial o disciplinarias que correspondan.

La Normativa Laboral, con las modificaciones de la Ley Karin, exige la existencia del Procedimiento de Investigación, el cual se incluye al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad entregado por DAEM.

La aplicación de este proceso investigativo laboral solo puede concluir con la adopción de medidas correctivas<sup>5</sup> dirigidas a la no reiteración de la conducta denunciada y a la prevención de vulneraciones posteriores respecto de la víctima y de los demás trabajadores y trabajadoras del establecimiento, mas no a la aplicación de sanciones a los responsables, cuestión que en los establecimientos educacionales esta entregada al reglamento interno educativo.

Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales el empleador dará facilidades necesarias para realizar denuncia ante el ministerio público:

- Carabineros de Chile
- Policía de Investigaciones

#### **ETAPA VIII: MEDIDAS REPARATORIAS.**

Junto a la resolución final de la denuncia, pueden ser instruidas medidas reparatorias hacia la persona o equipos de trabajo que se considere afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado, gestionado con quien corresponda y resguardando el cumplimiento de las obligaciones contractuales de los involucrados y además asegurando el derecho de educación de los estudiantes.

---

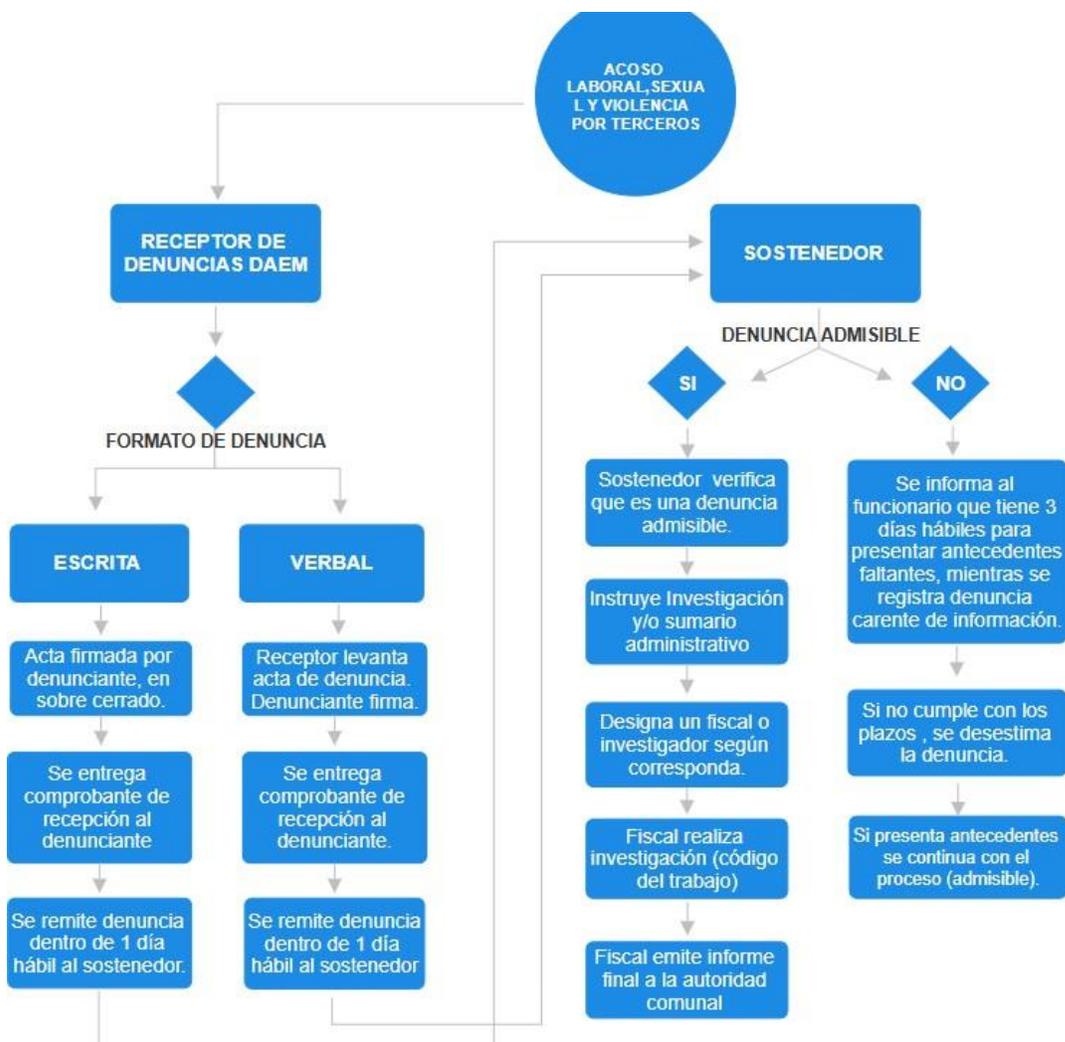
<sup>4</sup>Ord. 10DJ N°:1189 Superintendencia de Educación.

<sup>5</sup>Medidas formativas o disciplinarias que se hayan aplicado a los responsables, en base a las normas educacionales, pero no excluyen la aplicación de otras que satisfagan el propósito de las normas laborales.



## ANEXO I

### DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCEDIMIENTO DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, SEXUAL O VIOLENCIA POR TERCEROS.





## **ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA POR MUTUALIDAD**

### **¿En qué consiste la Atención Psicológica Temprana?**

Corresponde a un apoyo psicológico, como medida de intervención precoz o de primera respuesta, mediante una única atención de primeros auxilios psicológicos, la cual tiene por propósito contener y evaluar el impacto emocional y cognitivo de un incidente laboral, cuya consecuencia es de carácter psíquico.

### **¿Cuándo se solicita?**

Cuando un trabajador realiza una denuncia por Ley 21.643 o Ley Karin a su empleador por los canales definidos de acuerdo con la normativa.

### **¿Quién debe solicitarlo?**

La o las personas definidas por el empleador como canal formal de recepción de la denuncia e investigación de acuerdo con lo establecido en normativa Circular 3813 SUSESO sobre ley 21.643 "Ley Karin".

### **¿Quién debe prestar el servicio de Atención Psicológica Temprana?**

Al organismo administrador donde es adherente la empresa o institución.

### **¿Cómo se activa si es adherente a Mutual?**

Llamando al número **600 2000 555** opción 1 (contacto Empresas), luego opción 0 (atención psicológica temprana).

### **¿Qué información debo tener para realizar la activación de la Atención Psicológica Temprana (APT)?**

- Nombre de quien solicita la APT
- Cargo de quien lo solicita
- Contacto (teléfono) de quien llama o activa
- Rut de la empresa o número de contrato
- Nombre de la persona trabajadora que realizó la denuncia y que requiere ser atendida.
- Contacto (teléfono, correo electrónico) de la persona trabajadora que requiere ser atendida
- Antecedentes y detalles de la denuncia
- Fecha de la denuncia.



**¿Qué debo hacer si la persona trabajadora presenta lesión física o fue víctima de agresión sexual o de secuestro en el lugar de trabajo?**

En cualquiera de las situaciones anteriores debe ser derivada a urgencias del centro **Mutual más cercano.**

**¿En cuánto tiempo, después de la solicitud del empleador de la Atención Psicológica Temprana, Mutual toma contacto con la persona trabajadora?**

Mutual tomará contacto con la persona trabajadora para agendar su atención con Psicólogo/a dentro de las 48 horas siguientes. Esta atención se realizará a través de teleconsulta.



**FORMATO ACTA DE DENUNCIA**

<b>CONFIDENCIAL</b>	<b>DA EM</b> DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL LINARES
<b>ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O MALTRATO LABORAL.</b>	

<b>DATOS DE EL/LA DENUNCIANTE</b>			
Nombres y apellidos		Fecha de denuncia	/ /
Rut		Cargo	
Medio de contacto		Unidad/Servicio/Área	
<b>DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A</b>			
Nombres y apellidos		Cargo	
Rut		Unidad/Servicio/Área	

La persona que realiza la denuncia es la presunta víctima de lo denunciado.	SÍ <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
---	-----------------------------	-----------------------------

Si la respuesta anterior es no, registrar al denunciante en el siguiente cuadro

Nombre:		Cargo:	
Rut:		Unidad/Servicio/Área	

<b>SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Acoso Laboral		



Acoso Sexual		
Maltrato Laboral		
Violencia por Terceros		

<b>SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO/A</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Existe una relación asimétrica en que la víctima tiene dependenciadirecta o indirecta de el/la denunciado/a.		
Existe una relación asimétrica en que el/la denunciado/a tiene dependencia directa o indirecta de la víctima.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima no tienen una dependencia directa ni indirecta, pero se desempeñan en la misma área/unidad/servicio.		
Existe una relación simétrica en que el/la denunciado/a y la víctima notienen una dependencia directa ni indirecta, y no se desempeñan en la misma área/unidad/servicio.		

<b>SOBRE LAS PRESUNTAS SITUACIONES DENUNCIADAS</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Existe evidencia de lo denunciado (correos electrónicos, fotos, etc.)		
Existe conocimiento de otros antecedentes de índole similar.		
La situación denunciada fue informada previamente en otra instanciasimilar (Jefatura, supervisor, mediación laboral, etc.)		

<b>COMPLETAR EN CASO DE EXISTIR TESTIGOS DE LO DENUNCIADO</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Área/unidad/servicio</b>



RELATO DE LA SITUACIÓN O SITUACIONES QUE SE DENUNCIAN.

A large rectangular area with a blue border, containing 25 horizontal blue lines for writing.

NOMBRE DENUNCIANTE

\_\_\_\_\_

FIRMA DENUNCIANTE

\_\_\_\_\_



FORMATO DE COMPROBANTE RECEPCIÓN DE DENUNCIA.



**COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA**  
COPIA DE LA PERSONA QUE ENTREGA EL DOCUMENTO

\_\_\_\_\_  
NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_  
(Fecha de entrega de denuncia)

\_\_\_\_\_  
NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

**COMPROBANTE RECEPCIÓN DENUNCIA**  
COPIA DE LA PERSONA QUE RECIBE EL  
DOCUMENTO



\_\_\_\_\_  
NOMBRE-FIRMA FUNCIONARIO/A

FECHA \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_  
(Fecha de entrega de denuncia)

\_\_\_\_\_  
NOMBRE-FIRMA RECEPTOR/A

Datos de quien denuncia:

RUT: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_ Comuna: \_\_\_\_\_

Toma conocimiento Atención Psicológica Temprana Mutualidad \_\_\_\_\_

Ingresa a Atención Psicológica Temprana de Mutualidad \_\_\_\_\_



## **8.- PROTOCOLO ACTUACION ANTE ACCIDENTE ESCOLAR**

### **Introducción**

El establecimiento Salomón Salman Dabub, de conformidad con lo dispuesto en el Ordinario N° 156 de marzo de 2014, de la Superintendencia de Educación Escolar, ha elaborado este protocolo de actuación frente a la ocurrencia de accidentes escolares, que se produzcan en el establecimiento educacional.

Lo primero que se debe considerar es el traslado del accidentado al servicio de salud pública más próximo y la respectiva denuncia. Las decisiones de cómo, quién o quiénes realizarán estas acciones, serán acordadas por el Comité de Seguridad Escolar, conforme al Plan Específico diseñado. El protocolo debe ser comunicado a todas y todos los actores de la comunidad educativa.

Este protocolo tiene carácter de obligatorio y todos los miembros de la comunidad escolar deberán subordinar su actuar a las normas reglamentarias contempladas en él. El objetivo es que ellos aborden adecuadamente las situaciones que ocurran al interior del establecimiento.

### **Fundamento Legal**

- Ley 16.744 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- DS-313 del 12 de mayo de 1972, incluye a escolares en seguro de accidentes de acuerdo al artículo 3° de la ley 16.744
- Ordinario N°156 del 26 de marzo de 2014 de la Superintendencia de Educación Escolar,
- Orientaciones a la comunidad educativa en la prevención de accidentes escolares, MINEDUC 2013

### **Generalidades**

#### **Accidente Escolar**

- a. Toda lesión que un estudiante sufra a causa o con ocasión de sus estudios, o de la realización de su práctica profesional o educacional, y que le produzca incapacidad o muerte.
- b. Los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación o sitio de trabajo del estudiante y el establecimiento educacional respectivo, el lugar donde realice su práctica educacional o profesional como también los ocurridos en el trayecto directo entre estos últimos lugares.
- c. Excepción: Los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con los estudios o práctica educacional o profesional y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador.

#### **Beneficiario**

Están afectos al Seguro Escolar del artículo 3° de la ley 16.744, todos los estudiantes que tengan la calidad de alumnos regulares de establecimientos subvencionados o particulares, del nivel de transición de la educación parvulario, de enseñanza básica, media, técnico profesional, universitario, institutos profesionales, centros de formación técnica dependientes del Estado o reconocidos por él, por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios, o en la realización de su práctica profesional.

#### **Beneficios**

Los beneficios contemplados son:

- Atención médica, quirúrgica y dental
- Hospitalizaciones, medicamentos y productos farmacéuticos



- Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación
- Rehabilitación física y reeducación profesional
- Gastos de traslado para el otorgamiento de las prestaciones
- Pensiones de invalidez
- Cuota mortuoria

### Denuncia del Accidente

Se efectúa en el servicio de salud público, por medio del Formulario de Declaración Individual de Accidente Escolar. Éste se puede obtener en las oficinas del Instituto de Seguridad Laboral, o bien en los sitios [www.isl.gob.cl](http://www.isl.gob.cl), [www.escuelasegura.mineduc.cl](http://www.escuelasegura.mineduc.cl) o [www.convivenciaescolar.cl](http://www.convivenciaescolar.cl), link seguridad escolar.

### Quienes Deben Denunciar el Accidente

- El director/a del establecimiento educacional u otro docente directivo, tan pronto como tenga conocimiento de su ocurrencia.

Cargo	Nombre	Celular
Director/a	María Eliana Cáceres Sazo	992058829
UTP	Pamela Aravena Luna	992058829
Inspectora General	Sofía Ortiz Tapia	992058829
Encargado Convivencia escolar	David Silva Vásquez	992058829

- El médico a quién corresponda conocer y tratar un accidente escolar, en el mismo acto en que preste atención al accidentado.
- En caso de que el establecimiento no efectúe la denuncia dentro de las 24 horas siguientes al accidente, podrá hacerla el propio accidentado o quien lo represente.
- La denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

### Cómo Acreditar un Accidente de Trayecto

Para acreditar un accidente de trayecto directo, de ida o regreso, entre la casa y el establecimiento educacional o la práctica profesional, servirá el parte de Carabineros, la declaración de testigos presenciales o cualquier otro medio de prueba igualmente fehaciente.

### Primeros Auxilios al Alumno

En ningún caso los docentes o algún otro representante de un establecimiento educacional está facultado para practicarle los primeros auxilios al estudiante, eso lo deberá hacer única y exclusivamente un profesional de la salud y en los casos específicos de desmayos, heridas, quemaduras, fracturas, contusiones, luxaciones o torceduras, envenenamientos o golpes de corrientes

En todo caso, además de la ocurrencia del accidente, se informará, asimismo, a los padres, las medidas de primeros auxilios aplicadas.

Encargado de Primeros Auxilios o Enfermería			Cargo en el Colegio
Condición	Nombre, Apellidos	Celular	



<b>Titular</b>	Andrea Molina Hernández	992058829	Psicóloga
<b>Suplente N°1</b>	David Silva Vásquez	992058829	Profesor Educación física
<b>Suplente N°2</b>	Cecilia Urrutia	992058829	Profesor Educación física

### Calificación de los Accidentes

#### Accidentes Leves

Son aquellos que solo requieren atención primaria de heridas superficiales o golpes suaves.

- Se considera leve, a las siguientes lesiones o dolencias:
- Contusión corporal leve que no incapacite el movimiento y que refiera leve dolor
- Contusión ocular sin signo de hemorragia interna o sangrado.
- Caídas que no superan la propia altura del individuo y evidencia lesiones menores o no manifiesta dolor.
- Heridas con sangramiento escaso que cede a los 5 minutos de compresión.
- Síntomas de resfrío.
- Malestar abdominal leve.
- Picadura de insecto con escasa o nula reacción alérgica.
- Cefalea leve, sin signos de alteración neurológica.
- Dolor estómago moderado

#### Accidentes Menos Graves

Son aquellos que requieren asistencia médica como heridas y golpes en la cabeza u otra parte del cuerpo

Se considera menos grave, a las siguientes lesiones o dolencias:

- Cuadros de angustia que no ceden a los 30 minutos.
- Dificultad respiratoria.
- Contusión craneana sin pérdida de conciencia por caída de altura mayor o igual a la talla del individuo y con signos de alteración neurológica y/o dolor fuerte.
- Contusiones corporales con dolor moderado a la movilización que incapaciten el movimiento.
- Contusión ocular con hemorragia interna o sangrado evidente.
- Descompensación de presión y/o glicemia.
- Quemadura con dolor insoportable que afecta funcionalidad de la zona lesionada.
- Heridas con sangrado continuo y/o moderado que no cesa a los 5 minutos de compresión.
- Fiebre.
- Cefalea con dolor moderado o con signos de alteración neurológica.
- Dolor moderado de cualquier índole.
- Dolor abdominal severo, con o sin signos de vómitos o diarrea.



## Accidentes Graves

Son aquellos que requieren de asistencia médica inmediata, como caídas de altura, golpe fuerte en la cabeza u otra parte del cuerpo, heridas sangrantes por cortes profundos, quebraduras de extremidades, pérdida del conocimiento, quemaduras, atragantamiento por comida u objetos, etc.

Se considera Accidente Grave a las siguientes lesiones o dolencias:

- Dificultad respiratoria severa.
- Dolores en el pecho con antecedentes de patología cardíaca o respiratoria.
- Paro cardio-respiratorio.
- Convulsiones.
- Crisis asmática.
- Contusiones con deformidad y dolor insoportable a la inmovilización que incapaciten el movimiento.
- Contusión craneana con pérdida de conciencia, alteración neurológica y/o dolor fuerte.
- Heridas de gran magnitud o cortantes profundas, con sangrado continuo y abundante que no cesa a los 10 min de compresión.
- Quemadura de gran magnitud y de dolor insoportable que afecta funcionalidad de zona lesionada.
- intento suicida.
- Intoxicación por medicamentos o agente químico diverso (gas, cloro, etc.)

### Traslado del Estudiante a Urgencia

El traslado del estudiante a los servicios de urgencia, se hará exclusivamente en vehículos de **Urgencia, de no haber servicio de urgencia, solicitar apoyo a bomberos y si no funciona ninguno de estos, solicitar apoyo a Emergencia ciudadana.**

### Vehículos del Colegio Autorizados para el Traslado de Accidentados

Si el Accidente es **Menos Grave**, la Dirección del Establecimiento Educacional habilita los siguientes vehículos y funcionarios para el traslado del estudiante.

Nombre de Funcionario	Modelo de vehículo	Patente Vehículo
José Luis Barros		
Cristian Villalobos González		PLDZ-30
María Eliana Cáceres Sazo		
David Silva Vásquez		KTJP-99

### Listado de Servicios de Urgencias

Unidad	Teléfono
CESFAM, Posta o Estación Médico Rural	Anexo III y Anexo IV
Carabineros	133



<b>Servicio de Urgencia Hospital</b>	<b>131</b>
<b>Bomberos Linares</b>	<b>132</b>
<b>Servicio de Salud del Maule</b>	<b>71-2206764</b>
<b>Centro de Información Toxicológica U. Católica</b>	<b>02-6353800</b>
<b>Mutual de Seguridad Urgencia</b>	<b>73-2563800</b>
<b>Admisión/Urgencia Mutual de Seguridad</b>	<b>73-2563826/73-2217456</b>

Centro Asistencial de Salud Cercano al Colegio

<b>Unidad</b>	<b>Teléfono</b>
<b>Cesfam. Luis Navarrete Carvacho</b>	<b>73 2 213152</b>



## Protocolo de Actuación en Caso de Accidente Escolar

### Accidentes Dentro del Establecimiento Escolar

Todo accidente escolar será derivado al servicio de salud correspondiente

#### 1.-Detección

- **Responsable**  
Cualquier integrante de la comunidad educativa que se encuentre con el estudiante al momento del accidente
- **Línea de acción**  
Avisara al encargado de accidentes y/o enfermería Sr/a:
  - 1.- Sofía Ortiz Tapia
  - 2.- Andrea Molina
  - 3.- Pablo Tejías

#### 2.- Adopción de medidas de urgencia para el Afectado.

- **Responsable**  
Encargado de accidentes y/o enfermería Sr/a
  - 1.- Sofía Ortiz Tapia
  - 2.- Andrea Molina
  - 3.- Pablo Tejías
- **Línea de acción**  
El encargado de accidentes y/o enfermería, calificará la gravedad del accidente. Es importante recordar que el colegio NO está autorizado para administrar ningún tipo de medicamento.
  - a. **Accidentes Leves:** registrara la atención, enviara una nota informativa vía agenda escolar a los padres y los llamara telefónicamente. Acompañará a esto, un Formulario de Declaración individual de accidente escolar si se requiere y posteriormente enviará al alumno a su sala de clases
  - b. **Accidentes Menos Graves:** Se procederá a completar el Formulario de Declaración Individual de Accidente Escolar y se coordinará en forma inmediata el traslado del estudiante a un centro asistencial. Simultáneamente se dará aviso a los padres y/o apoderados.
  - c. **Accidentes Graves:** en todo caso que el accidente sea grave, si no hay personal capacitado para practicar primeros auxilios, se dejara al accidentado en el lugar del accidente y se llamara inmediatamente al servicio de urgencia, quienes trasladarán al estudiante en ambulancia al centro asistencial. Simultáneamente se llenará el Formulario de Declaración Individual de Accidente Escolar y se dará aviso a los padres y/o apoderados y ellos podrán tomar la decisión de trasladar a otro servicio.

**Los alumnos que cuenten con seguros particulares de salud, deben mantener la información actualizada en su agenda y ficha personal, para que el colegio se comunique directamente con ellos. Se hará uso del seguro privado de salud en el caso de que el apoderado lo indique.**

Listado de Alumnos con Seguro Privado de Atención			
Nombre, Apellido Del Alumno	Datos del Padre y/o Apoderado		Derivar A:
	Nombre, Apellidos	Fono	




Es importante completar todos los datos personales y teléfonos en la agenda y ficha personal. **Es responsabilidad de los padres y apoderados mantener estos datos actualizados.**

### 3.- Comunicación a los padres, madres y/o apoderados

- Será el profesor a cargo y/Director(a) (**o a quien designe el Director de cada establecimiento**) quien informe a los padres y/o apoderados del accidente escolar ocurrido, en un plazo no superior a 15 minutos una vez transcurrido el accidente. Dicha comunicación se realizará mediante llamado telefónico al apoderado y/o apoderado suplente.

Identificación del Encargado(a)	
Nombre Encargado(a)	Número de contacto
Sofía Ortiz Tapia	992058829
Marisa Contreras	992058829
María Paz Vergara	992058829

- **Funcionario a cargo debe realizar seguimiento del caso e informar evolución médica del estudiante frente a la Dirección del establecimiento. Junto con solicitar certificados médicos de atención correspondientes.**

### Accidentes Fuera del Establecimiento Escolar

#### 1.- Detección:

- **Responsable**  
Cualquier integrante de la comitiva que acompaña al estudiante accidentado
- **Línea de acción**  
Avisar a los profesores o inspectores encargados de la actividad

#### 2.-- Adopción de medidas de urgencia para el Afectado:

- **Responsable**  
Profesores o inspectores encargados de la actividad
- **Línea de acción**
  - a. **Accidente Ocurrido Dentro de la Comuna:** en alguna actividad escolar, uno de los profesores o inspectores acompañantes, deberá trasladar de inmediato al alumno al centro de salud más cercano. Simultáneamente, deberá informar el hecho a secretaria del establecimiento para que ésta comunique la situación al apoderado y solicite a la Dirección de Establecimiento Educacional o al Docente Encargado, la confección de la Declaración del Accidente
  - b. **Accidente Ocurrido Fuera de la Comuna:** el formulario deberá ser presentado en el hospital correspondiente.  
Si el accidente ocurre fuera de la comuna. La Dirección del Colegio o El Docente Encargado, se contactarán con el centro asistencial al cual fue trasladado el accidentado para requerir información sobre la situación y tramitación del Formulario de declaración Individual Accidente Escolar



En todo caso, el profesor o inspector acompañante deberá permanecer con el accidentado, hasta la concurrencia de sus padres y/o apoderado.

### Accidente de Trayecto

Es cuando el accidente ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación o sitio de trabajo del estudiante y el establecimiento educacional.

#### 1.- Detección

- **Responsable**  
Apoderado y/o propio alumno y/o personal del furgón y/o cualquier persona que se encuentre con el alumno en ese momento
- **Línea de Acción**  
Debe dar cuenta a los servicios de urgencia

#### 2.-Adopcion de medidas de urgencia para el afectado

- **Responsable**  
Quien corresponda en los puntos a ó b siguientes.
- **Línea de Acción**
  - a. **Alumno Accidentado Llega al Establecimiento:** el funcionario a cargo en ese momento será el responsable de elaborar el Formulario de Declaración Individual de Accidente Escolar y aplicar el protocolo
  - b. **Alumno Accidentado no Llega al Establecimiento:** será responsabilidad de los padres y/o apoderados el traslado de su pupilo al Hospital (o a quien corresponda), lo que deberán comunicar al establecimiento escolar para la elaboración del Formulario de Declaración Individual de Accidente Escolar

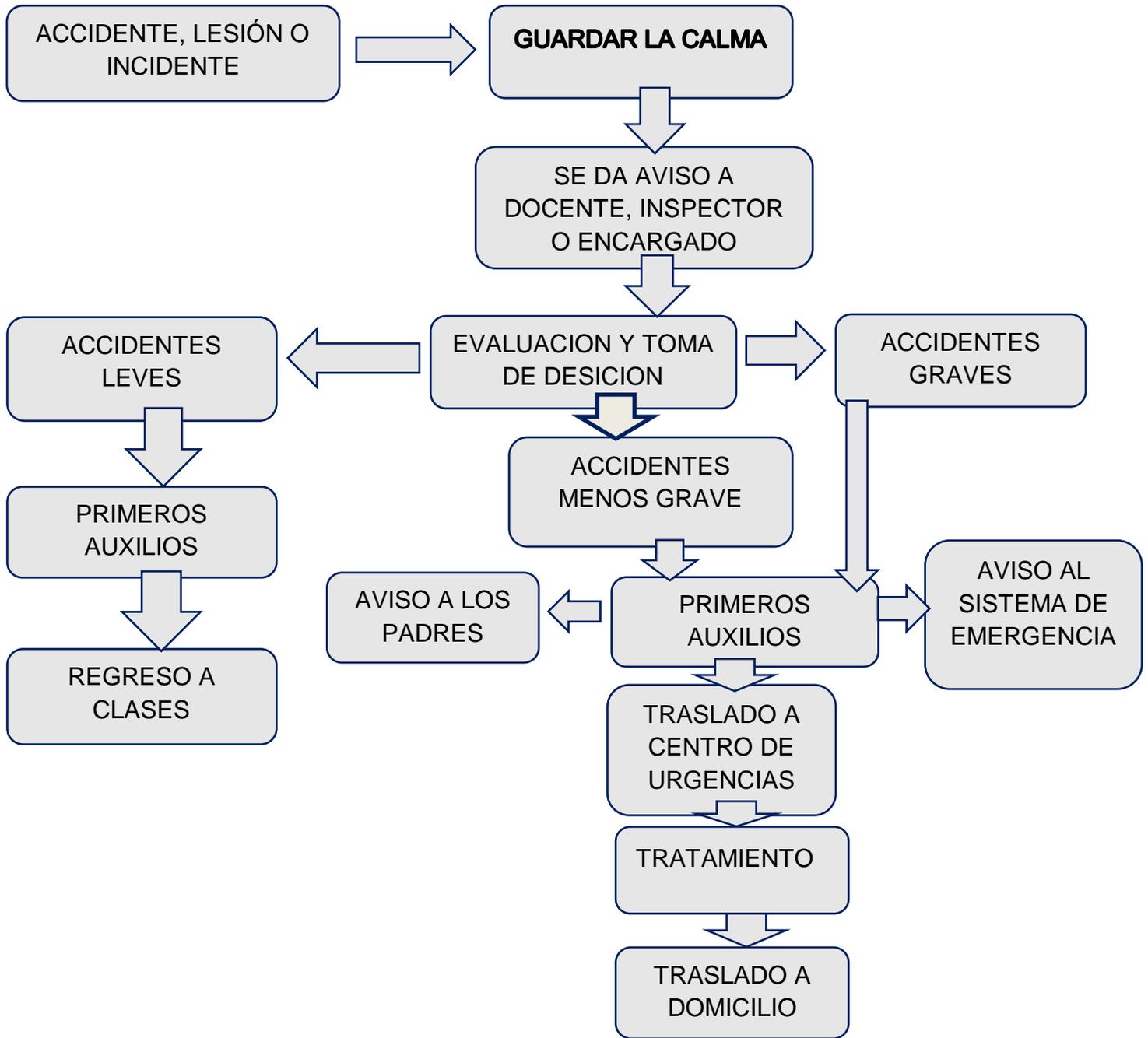
#### Notas Importantes

1. Los padres, madres y apoderados deben conservar la copia de la denuncia del accidente escolar y toda la documentación médica para eventuales futuras atenciones.  
El Seguro Cubrirá hasta que el alumno esté totalmente sano.
2. Si el accidente ocurre en los siguientes casos:
  - Accidentes escolares ocurridos como consecuencia de infraestructura escolar deficiente.
  - Incumplimiento del Protocolo de Accidente escolar por parte del establecimiento.
  - Hacer reclamo en el establecimiento, en primera instancia, y si no tiene respuesta ingresar su denuncia a [www.supereduc.cl](http://www.supereduc.cl)
3. La fiscalización de la aplicación del Seguro Escolar corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl)



**Anexos**

Diagrama Protocolo en Caso De Accidente o Lesión Dentro del Establecimiento Escolar





## Ordinario 0156 de Superintendencia de Educación



ORD.: N° 0156

MAT.: Informa sobre exigencias de seguridad en establecimientos educacionales.

SANTIAGO, 26 MAR. 2014

DE: MANUEL JOSÉ CASANUEVA DE LANDA  
SUPERINTENDENTE DE EDUCACIÓN ESCOLAR

A: SOSTENEDORES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

La Superintendencia de Educación Escolar, en uso de sus facultades legales, informa a todos los establecimientos educacionales del país lo que sigue:

1. El sostenedor, personal directivo, docentes y asistentes son los responsables de la seguridad de sus alumnas y alumnos, mientras éstos se encuentren durante el horario de la jornada escolar, dentro del establecimiento o en actividades extraprogramáticas. El Reglamento Interno del establecimiento debe contener las medidas de prevención y los protocolos de actuación para el caso de accidentes.
2. En virtud de lo anterior, las actividades educativas y recreativas en gimnasios y al aire libre deben considerar las buenas prácticas necesarias para asegurar el adecuado uso de implementos y el debido resguardo de la integridad física de los alumnos. Algunas de estas prácticas son:
  - a) Todas las actividades siempre deben desarrollarse con la supervisión de un docente o asistente de la educación.
  - b) El establecimiento educacional debe definir e implementar prácticas que ayuden a prevenir el riesgo o daño de los y las niñas dentro del recinto escolar o al momento de practicar actividades recreativas-deportivas. Recordar además que es muy importante prevenir que los alumnos realicen actividades riesgosas, enseñándoles el valor del autocuidado tanto dentro como fuera del establecimiento.
  - c) Preferir, materiales y equipamientos livianos y de superficies lisas que permitan **reducir el riesgo o daño** en la salud de los niños.
  - d) Privilegiar y promover, al inicio de cada año escolar y de cada actividad deportiva o recreativa, un breve aviso-advertencia sobre el uso responsable y correcto de los elementos accesorios y deportivos, y sus riesgos en caso de mala utilización.



- e) Revisar periódicamente y antes de cada actividad el estado de los implementos deportivos que se encuentran dentro del establecimiento escolar o recinto deportivo. Evitar el inicio de la actividad sin un chequeo previo.
  - f) Recalcar que los implementos deportivos forman parte de los elementos recreativos del establecimiento (Ej: arcos, aros de básquetbol, mesas de ping-pong, taca-taca), pero su mal uso puede ocasionar problemas y accidentes, y nunca deben ser utilizados para fines distintos a los que están destinados.
  - g) Los establecimientos deberán elegir un mecanismo para fijar al suelo los arcos de fútbol e implementos similares, de manera de evitar su volcamiento. Recordar que arcos, aros y otros; no son un equipamiento para escalar ni hacer acrobacias; por lo tanto no se puede subir a ellos, ni colgarse bajo ninguna circunstancia.
  - h) Evitar que los niños muevan por sí solos estos implementos.
  - i) Recordar que cada establecimiento debe elaborar un PISE (Plan Integral de Seguridad Escolar) el cual debe contener actividades de prevención de riesgos de acuerdo a los peligros existentes en la realidad específica de cada establecimiento.
  - j) Se reitera la importancia de contar con las medidas de seguridad necesarias que resguarden el buen funcionamiento del establecimiento educacional tales como señalética visible, salidas de emergencia en buen estado y claramente identificadas, extintores cargados, botiquín, enfermería o primeros auxilios, escaleras con pasamanos y antideslizante, instalaciones eléctricas y de gas seguras y cierres perimetrales.
3. La Superintendencia de Educación fiscalizará, en el ámbito de sus facultades, las condiciones generales de seguridad de los establecimientos escolares.

Saluda atentamente,

  
**MANUEL JOSÉ CASANUEVA DE LANDA**  
SUPERINTENDENTE DE EDUCACIÓN ESCOLAR

DSB/YN/XR

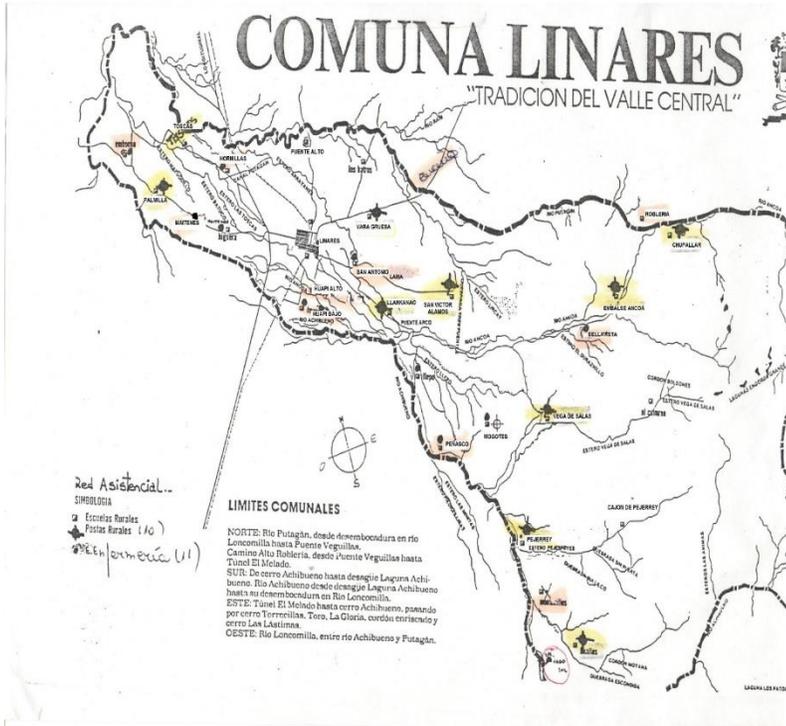
Distribución:

- La Indicada
- Jefes de División
- Gabinete
- Archivo



**PROVINCIA DE LINARES**  
**MUNICIPALIDAD DE LINARES**  
**DEPARTAMENTO COMUNAL DE**  
**SALUD**

<b>corr</b>	<b>CONSULTORIOS Y POSTAS A TRATAR</b>	<b>LOCALIDAD</b>	<b>Numero de contacto</b>
1	CONSULTORIO SAN JUAN DE DIOS.	Calle Carmen S/N (esquina Colo-Colo)	73 2 633 218
2	CONSULTORIO OSCAR BONILLA	Los Sauces S/N	73 2 633 227
3	CONSULTORIO VALENTIN LETELIER	Rengo S/N ( Esquina San Martin)	73 2 633 219
4	BODEGA Y DIRECCION UNIDAD RURAL DE SALUD	RENGO N° 927	73 2 211 246
5	POSTA DE VARA GRUESA	Distante a 8kms. Aprox. de Linares	958587428
6	POSTA DE PALMILLA	Distante a 12kms. Aprox de Linares	939250269
7	POSTA DE LAS TOSCAS.	Distante a 18kms. Aprox. de Linares	948754972
8	POSTA DE CHUPALLAR	sector pre cordillera dist. 36kms. aprox.	958587459
9	POSTA DE VEGA DE SALAS	sector pre cordillera dist. 40kms. aprox.	944299041
10	POSTA DE LLANCANAO	Distante a 8kms. Aprox. de Linares	958587465
11	POSTA DE LOS HUALLES	sector pre cordillera dist. 50kms. aprox.	989271169
12	POSTA DE PEJERREY	sector pre cordillera dist. 32kms. Aprox.	958587431
13	POSTA DE EMBALSE ANCOA	sector pre cordillera dist. 30kms. Aprox.	995467954
14	POSTA DE SAN VICTOR ALAMOS	Distante a 16kms. Aprox. de Linares.	953110321
15	ESTACION DE ENFERMERIA HORNILLAS	Distancia 8,9 Kms. Aprox. De Linares	997539170
16	S.A.R. SAN JUAN DE DIOS.	Calle Carmen S/N (lado del CESFAM San J. de Dios)	73 2 634 303
17	CESFAM. LUIS NAVARRETE CARVACHO.	Las Camelias S/N (esquina calle Carlos Ibáñez del Campo)	73 2 213152
18	DIRECCION COMUNAL Y U. RURAL	Valentín Letelier N° 587	73 2 633 216
19	MODULO DENTAL	General Cristi esquina calle Intendente Fontana	73 2 633 229
20	SALA KINESICA	Lautaro N° 330	73 2 634 301
21	CECOSF POBL. YERBAS BUENAS	Los Avellanos S/N (esquina calle Jacaranda)	73 2 213 152



Formato Declaración Individual de Accidente Escolar

**DECLARACION INDIVIDUAL DE ACCIDENTE ESCOLAR** N° \_\_\_\_\_

Antes de registrar los datos lea las instrucciones al reverso

**A. INDIVIDUALIZACION DEL ESTABLECIMIENTO**

FISCAL O MUNICIPAL = 1   
 PARTICULAR = 2

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO \_\_\_\_\_ CIUDAD \_\_\_\_\_ COMUNA \_\_\_\_\_

CURSO \_\_\_\_\_ HORARIO \_\_\_\_\_

FECHA REGISTRO de los DATOS  
 DIA \_\_\_\_\_ MES \_\_\_\_\_ AÑO \_\_\_\_\_

SEXO M = 1  F = 2  AÑO NACIMIENTO \_\_\_\_\_ EDAD \_\_\_\_\_

APELLIDO PATERNO \_\_\_\_\_ APELLIDO MATERNO \_\_\_\_\_ NOMBRES \_\_\_\_\_

**RESIDENCIA HABITUAL:**

CALLE \_\_\_\_\_ NUMERO \_\_\_\_\_ POBLACION/VILLA \_\_\_\_\_ COMUNA \_\_\_\_\_ CIUDAD \_\_\_\_\_ COOP. COOP. \_\_\_\_\_

**C. INFORME SOBRE EL ACCIDENTE (FECHA, HORA Y DIA DE LA SEMANA EN QUE SE ACCIDENTO)**

HORA MIN. \_\_\_\_\_ AÑO \_\_\_\_\_ MES \_\_\_\_\_ DIA \_\_\_\_\_

TESTIGOS: (EN CASO DE TRAYECTO) \_\_\_\_\_

ACCIDENTE: DIA ACCIDENTE \_\_\_\_\_

LUNES = 1 \_\_\_\_\_ DE TRAYECTO = 1  NOMBRE - APELLIDO \_\_\_\_\_ C. NAC. DE ID. \_\_\_\_\_  
 MARTES = 2 \_\_\_\_\_ EN LA ESCUELA = 2  NOMBRE - APELLIDO \_\_\_\_\_ C. NAC. DE ID. \_\_\_\_\_  
 MIERCOLES = 3 \_\_\_\_\_  
 JUEVES = 4 \_\_\_\_\_  
 VIERNES = 5 \_\_\_\_\_  
 SABADO = 6 \_\_\_\_\_  
 DOMINGO = 7 \_\_\_\_\_

**CIRCUNSTANCIA DEL ACCIDENTE (DESCRIBA COMO OCURRIO - CAUSAL)**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FIRMA Y TIMBRE \_\_\_\_\_  
 RECTOR O REPRESENTANTE \_\_\_\_\_

**D. NATURALEZA Y CONSECUENCIA DEL ACCIDENTE**

ESTABLECIMIENTO ASISTENCIAL \_\_\_\_\_ CODIGO \_\_\_\_\_ ESTABLEC. \_\_\_\_\_

DIAGNOSTICO MEDICO \_\_\_\_\_

HOSPITALIZACION SI = 1  NO = 2  TOTAL DIAS HOSP. \_\_\_\_\_ INCAPACIDAD SI = 1  NO = 2  TOTAL DIAS INCAPACIDAD \_\_\_\_\_

PARTE DEL CUERPO AFECTADA \_\_\_\_\_

TIPO DE INCAPACIDAD CAUSA DE CIERRE DEL CASO FECHA CIERRE DEL CASO

LEVE = 1 ALTA MEDICA = 1 \_\_\_\_\_  
 TEMPORAL = 2 INVALIDEZ = 2 \_\_\_\_\_  
 INVALIDEZ PARCIAL = 3 ABANDONO DE TRATAMIENTO = 3 \_\_\_\_\_  
 INVALIDEZ TOTAL = 4 \_\_\_\_\_  
 GRAN INVALIDEZ = 5 \_\_\_\_\_  
 MUERTE = 6 MUERTE = 4 \_\_\_\_\_

ANO \_\_\_\_\_ MES \_\_\_\_\_ DIA \_\_\_\_\_ FIRMA DEL ESTADISTICO \_\_\_\_\_



## PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA, ACOSO O CIBERACOSO ESCOLAR

**VIGENCIA DESDE:** MARZO 2024

**AUTORES:** UNIDAD PSICOSOCIAL DAEM LINARES

**REVISORES:** EQUIPO JURÍDICO. DAEM LINARES.

### CONSIDERACIONES

a.- Cuando se detecte una vulneración derechos, en virtud de lo establecido en el Código Procesal Penal, “Artículo 177, del incumplimiento de la obligación de denunciar hechos vulneración de derechos” por parte de funcionarios público, directores de establecimientos educacionales públicos o privados, profesores y profesionales de la salud, en un periodo de 24 horas de ocurridos estos, arriesgándose a multa de 1 a 4 UTM, salvo que realice algún acto que implique el ocultamiento del hecho, caso en el cual incluso podría ser sancionado como encubridor» (art. 175 CPP). Estas denuncias deben realizarse ante Carabineros, Tribunales de Familia, Fiscalía o Policía de Investigaciones.

b.- Todos los funcionarios del establecimiento deben cumplir con la obligación y responsabilidad de denunciar ante Tribunales de Familia, cualquier situación de vulneración de derechos en contra de un estudiante. En un lapso de tiempo no mayor a 24 horas o tan pronto se advierta la situación, la denuncia se realizará de forma online en Oficina Judicial Virtual (OJV).

c.- Se debe resguardar y proteger la identidad y del o los Estudiantes involucrados en los hechos en todo momento y en todos los pasos indicados en el protocolo. Procurando siempre el resguardo de la privacidad.

d.- Este protocolo se debe activar de forma inmediata, tan pronto se conozcan los hechos ocurridos. La escuela se debe pronunciar sobre la situación detectada en un plazo no mayor a los 7 días hábiles, considerando desde la toma de conocimiento hasta la finalización del proceso, entregando las posibles sanciones y las medidas formativas, según corresponda.

e.- El pronunciamiento de la escuela sobre los hechos ocurridos, hacia la comunidad educativa será de forma oral, en una instancia formal (consejo de profesores, consejo administrativo), hacia los estudiantes y apoderados involucrados, será de forma escrita, siempre resguardando la identidad e integridad de los involucrados.

f.- Los responsables de resguardar que este protocolo se utilice y aplique de forma correcta y acabada son equipo directivo junto al equipo de convivencia escolar.

#### **I. Presentación**

El presente procedimiento interno tiene como principal objetivo prevenir el acoso y la violencia escolar a niños, niñas y/o jóvenes en nuestra comunidad educativa, así como delimitar procedimientos en caso de que esto ocurra, en la comprensión de que la “convivencia escolar se genera en la interrelación entre los diferentes miembros de la Comunidad Educativa de un establecimiento educacional que tiene incidencia significativa en el desarrollo ético, socio-afectivo e intelectual de las y los estudiantes” (MINEDUC, 2011).

#### **II. Definiciones**

En este marco, se entenderá por **violencia escolar entre pares** la acción intencionadamente dañina ejercida entre miembros de la comunidad educativa y que se produce dentro de los espacios físicos que le son propios a las instalaciones



escolares, bien en otros espacios directamente relacionados con lo escolar (alrededores de la escuela o lugares donde se desarrollan actividades extra-escolares). Lo anterior se refiere en particular a situaciones producidas *entre pares*, dado que cuando el agresor es un adulto/a, hablamos de **maltrato infantil** en el marco de lo escolar, figura que debe contar con su propio procedimiento interno de acción (UNESCO, 2013).

Una de las formas de violencia más graves al interior de los establecimientos educativos es el **acoso escolar**, el cual consiste en: “toda acción u omisión constitutiva de agresión u hostigamiento reiterado, **realizada fuera o dentro del establecimiento educacional por estudiantes** que, en forma individual o colectiva, atenten **en contra de otro estudiante**, valiéndose para ello de una situación de superioridad o de indefensión del estudiante afectado, que provoque en este último, maltrato, humillación o fundado temor de verse expuesto a un mal de carácter grave, ya sea por medios tecnológicos o de cualquier otro medio, tomando en cuenta su edad y condición” (Ley N° 20.536).

Frente a esta definición legal, es pertinente resaltar que en el acoso escolar existen **tres aspectos fundamentales**:

- 1) se da *entre pares*;
- 2) implica una relación en la que *hay un desequilibrio de poder*;
- 3) es un hostigamiento *sostenido en el tiempo*.
- 4) Además, podemos incorporar un cuarto elemento fundamental, que consiste en que la víctima o víctimas *no pueden salir por sus propios medios* de esa situación abusiva, viendo además afectado su desarrollo personal y su proceso de aprendizaje.

Por otro lado, y en relación a las tecnologías emergen otras situaciones de conflicto que van en desmedro de una buena convivencia escolar, el Ciberacoso Escolar (Ciberbullying).

### Formas De Ciberbullying

El ciberbullying o, en español, el ciberacoso es un tipo de acoso que implica el uso de información y comunicación tecnológica en apoyo de un comportamiento intencional, repetitivo y hostil durante el tiempo hacia una persona o grupo de personas con una finalidad de dañar a uno o más sujetos. Su característica fundamental es por medio de las TICs (Tecnologías de la información y la comunicación), como computadoras, smartphones, Tablet, e, incluso, consolas de videojuegos.

El Ciberbullying puede darse de las siguientes maneras:

- **Acoso.** Es el envío constante y repetido de mensajes crueles, viciosos o amenazantes.
- **Denigración.** Consiste en crear o utilizar sitios webs, portales de internet u otras plataformas tecnológicas o virtuales, con el propósito deliberado y directo de insultar, denostar o atacar a una persona.
- **Injurias y Calumnias.** La calumnia es la imputación de un delito determinado, pero falso. La injuria es toda expresión preferida o acción ejecutada en deshonra, descrédito o menosprecio de otra persona. Estas acciones tienen el fin de denigrar, dañar la reputación, la honra y las amistades de la persona afectada.
- **Suplantación.** Suplantar la identidad de la víctima, creando un perfil falso en redes sociales u otros servicios webs, donde se escriben, a modo de confesiones, opiniones infundadas o de manera irrespetuosa respecto de una persona o un grupo en particular.
- **Usurpación de Identidad.** Usurpar la clave de algún medio en redes sociales, para utilizarla enviando material vicioso o embarazoso para otros y para la víctima.
- **Exclusión.** Intencionalmente excluir a alguien de un grupo en línea.
- **Peleas en Línea** mediante mensajes electrónicos, con lenguaje vulgar y denigrante.



- **Amenazas.** Se refiere al acto de causar temor al otro expresándole una intención de daño o riesgo serio hacia él o hacia su familia. En relación a su persona, honra o propiedad.
- **Happy-Slapping.** Es la acción de grabar, filmar o registrar agresiones y/o actos de violencia física, normalmente en el ámbito escolar, mediante teléfonos celulares, cámaras webs u otros aparatos o tecnologías, difundiendo tales agresiones para que circulen por la red o publicándolas en portales de internet o servidores para video
- **Grooming.** Se llama Grooming a la acción premeditada de un adulto de acosar sexualmente a un niño mediante el uso de Internet. El Grooming sólo lo ejercen los adultos hacia los menores de edad.
- **Sexting Grabación y Difusión De Situaciones Privadas.** Es el fenómeno de fotografiarse en actitud provocativa para enviar las imágenes a alguien de confianza. Son contenidos muy íntimos, generados por los propios remitentes, mediante la grabación de sonidos, fotos o vídeos propios en actitudes sexuales, desnudas o semidesnudo, normalmente con destino a una pareja sexual o amorosa, aunque también en, no pocas ocasiones, a otros amigos, como un simple juego. Las personas que realizan estas acciones corren el riesgo de que dichas imágenes acaben siendo usadas para chantajearles, ya sea por parte de los destinatarios de las mismas o de terceras personas que se hagan con dichas imágenes. Si estas imágenes son producidas o transmitidas por menores podrían ser consideradas pornografía infantil y su tenencia y distribución es considerada un delito.
- **Funa.** Proviene del mapudungun y significa “podrido”, por lo que funar es el acto de podrirse. Hoy existen diversas manifestaciones de la funa, siendo la más relevante la que se realiza por las redes sociales, la cual sí tiene consecuencias jurídicas. Quien realiza una funa, debe tener presente que se trata de un acto que puede constituir el delito de injuria o calumnia o ser vulneratoria de algún derecho fundamental. Por su parte, la persona afectada por la funa puede recurrir ante la Corte de Apelaciones e interponer un Recurso de Protección, lo que constituye una acción que tiene toda persona que, como consecuencia de actos u omisiones arbitrarias o ilegales, sufre privación, perturbación o amenaza a sus derechos y garantías constitucionales. Éste se interpone apelando a la protección del derecho, a la honra y a la vida privada.

Esto sucede porque la funa colisiona derechos fundamentales, que son garantizados por la Constitución. Cuáles son éstos:

- Artículo 19 N°4 sobre “el respeto y protección a la vida privada y la honra de la persona y su familia».
- Artículo 19 N°12, relacionado con la “libertad de emitir opinión y la de informar sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley”.
- Artículo 4° del Código Procesal Penal que indica que “ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal en tanto no fuese condenado por sentencia firme”.

### III. Objetivos

- Promover un ambiente seguro al interior de nuestro establecimiento.
- Aunar criterios para proceder ante situaciones de violencia entre pares en el ámbito escolar, asegurando el cumplimiento de los procedimientos exigidos por la ley y resguardando el justo procedimiento para todos los afectados.
- Establecer roles y responsabilidades de manera clara para los integrantes de la comunidad educativa, los cuales han de implementarse frente a situaciones de acoso y violencia escolar.
- Recordar que según antecedentes correspondan se puede derivar caso a OPD

### IV. Acciones a seguir en caso de acoso escolar



A continuación, se presenta un cuadro de doble entrada que resume los pasos a seguir, luego cada uno de ellos se desglosa explicitando los detalles necesarios para su comprensión:

ACCION	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
<b>Recepción de la denuncia</b>	Cualquier miembro de la comunidad educativa que detecte, sospeche, o reciba información de una situación de violencia escolar debe informar inmediatamente al encargado/a de convivencia escolar, quien tomará la denuncia por escrito en la pauta especialmente destinada para ello.	<p>Quien realiza la denuncia debe llenar un <b>acta o pauta de denuncia</b>, recibiendo copia de la misma por parte del encargado de convivencia. Este último deberá a su vez informarlo al equipo de convivencia y a la dirección del establecimiento. Hecho esto se establecerán las primeras coordinaciones para realizar la investigación y seguimiento del caso. Plazo máximo de 24 hrs. desde la recepción de la denuncia para realizar las primeras gestiones</p> <p>El equipo o encargado de convivencia escolar tiene que dar respuestas a las denuncias lo antes posible o en un plazo máximo de 15 días hábiles.</p>
<b>Notificación de la denuncia</b>	<p>Encargado/a de convivencia escolar. Además, es recomendable que se acompañe de un profesional del equipo psicosocial del establecimiento, en caso de que sea necesario otorgar contención emocional.</p> <p>Director</p>	<p>Encargado de convivencia deberá informar del hecho a director/a, de igual forma se debe comunicar a los apoderados de estudiantes involucrados. Se debe citar a los apoderados de cada estudiante involucrado por separado, vía telefónica.</p> <p>Se debe dejar un acta de los antecedentes y temas tratados en dicha entrevista mediante la pauta de registro de atención. De igual manera, es pertinente cautelar en aquellas situaciones de mayor gravedad el desarrollo de acciones en paralelo para proteger la integridad de el/los estudiantes involucrados según indica el reglamento interno (si esto no está considerado, debe agregarse al reglamento). Se sugiere además un plazo no superior a las 24 hrs. desde la recepción de la denuncia, especialmente en aquellos casos que revisten mayor gravedad.</p>
<b>Indagación del caso</b>	Equipo o Encargo de convivencia escolar, o en caso de no ser posible, esta labor puede desarrollarla el profesional designado para la investigación del caso, quien remitirá los antecedentes al encargado de convivencia.	<p>Mediante entrevistas a las distintas partes involucradas se buscará comprender los hechos acontecidos y las dinámicas de violencia presentes en el caso. No se trata sólo de definir a un responsable, sino comprender las condiciones que facilitaron los hechos, a fin de tomar medidas no sólo con los/as estudiantes, sino también como establecimiento para prevenir nuevas situaciones de violencia. En este proceso se debe velar en todo momento por el <b>justo procedimiento</b>, es decir, que debe considerarse todas las versiones, escuchando a todas las partes y no asumiendo bandos, favoritismos ni presuposiciones. La investigación debe <b>clarificar hechos y motivaciones, no juzgar culpables</b>.</p> <p>Una investigación será mucho más completa en la medida que profundice en lo que sucede con los/as estudiantes, docentes, asistentes de la educación y familia de los/as involucrados/as, para lo cual deberá designarse una persona encargada que cuente con el perfil adecuado, como encargado de convivencia escolar.</p>



<b>Informe de la investigación</b>	Encargado/a de convivencia escolar y/o funcionario designado para la investigación del caso (si corresponde).	Informe da cuenta de los hechos acontecidos, así como de las dinámicas a la base. Deben tomar conocimiento del mismo la Dirección del establecimiento y los/as apoderados/as de los estudiantes involucrados. El informe será ponderado en conjunto por Dirección, inspectoría y equipo de convivencia escolar para <b>establecer medidas formativas y reparatorias</b> (pedagógicas, comunitarias, derivación a la red, de manejo interno de las rutinas y espacios del establecimiento, etc.).
<b>Establecer eventuales sanciones</b>	La Dirección del establecimiento, a través de Inspectoría General.	<p>Junto con las medidas formativas y reparatorias requeridas, se sancionará de acuerdo con el reglamento escolar vigente. En base a lo anterior, <b>no pueden aplicarse sanciones que no estén consideradas en dicho reglamento.</b></p> <p>De igual manera, debe considerarse la <b>gradualidad de las sanciones</b> exigida por la ley, tanto en relación al tipo y cantidad de faltas, como a la etapa evolutiva del/la estudiante.</p> <p>Plazo sugerido para la aplicación de sanciones 24 hrs. desde toma de conocimiento del informe de indagación.</p>
<b>Intervención</b>	Encargado/a de convivencia escolar realizará monitoreo de los avances en las acciones que el equipo de convivencia y docentes implementarán para abordar el caso.	<p>El plan de intervención del caso se llevará a cabo en la comunidad escolar por un equipo orientado por el encargado/a de convivencia escolar, en conjunto con docente jefe de los estudiantes involucrados, dupla psicosocial y apoderados/as.</p> <p>Este plan deberá considerar intervenciones individuales, familiares, pedagógicas y de ser pertinente, con la red externa (por ejemplo derivación, psicoterapia, evaluación médica y tratamiento farmacológico, si es pertinente).</p> <p>El objetivo central de esta etapa es una intervención integral y formativa para los y las estudiantes</p>
<b>Seguimiento de avances</b>	Encargado/a de convivencia escolar realizará monitoreo de los avances en las acciones que el equipo de convivencia y docentes implementarán para abordar el caso.	La persona a cargo de cada objetivo y/o acción del plan informará al encargado de convivencia escolar, luego informará por escrito informes de avances cada dos meses y al cierre del semestre se hará una evaluación final del caso.
<b>En caso de delito/s</b>	Dirección, asesorada por informes y antecedentes	Ante posibles hechos constitutivos de delitos, existe la obligación de todos los funcionarios del establecimiento, de denunciar a la autoridad



	arrojados por investigación.	competente, dejando constancia de esta acción mediante el respectivo proceso y registro administrativo. De igual forma se debe dar a conocer la situación mediante un informe reservado al Director Comunal de Educación.
<b>En caso de Adultos Involucrados</b>	Cualquier miembro de la comunidad educativa que detecte, sospeche, o reciba información de una situación de violencia escolar	<p>En caso de existir un adulto involucrado, el hecho pasa a ser tipificado como <b>Maltrato infantil</b> por lo que se debe efectuar la denuncia dentro de 24 horas, desde conocido los hechos y seguir los pasos anteriores del procedimiento interno</p> <p>Recordar que Presenciar peleas con insultos o golpes entre los padres u otros miembros de la familia también es una forma de maltrato hacia el niño.</p>

## BIBLIOGRAFÍA

- MINEDUC. (2016). Ley N° 20.845. De inclusión escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del estado. Gobierno de Chile.
- MINEDUC. (2009). Ley N°20.370. Establece la Ley General de Educación. Gobierno de Chile.
- MINEDUC. (2012). Ley N° 20.536. Sobre Violencia Escolar. Gobierno de Chile.
- MINEDUC. (2015). *Política Nacional de Convivencia Escolar 2015-2018*. Gobierno de Chile.
- UNESCO. (2013). *Análisis del Clima Escolar: ¿Poderoso Factor que Explica el Aprendizaje en América Latina y el Caribe?* Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/ UNESCO Santiago)
- UNICEF. (1989). *Convención sobre los derechos del niño*. Asamblea general de las Naciones Unidas.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA. (1980) Capítulo III: De Los Derechos Y Deberes Constitucionales, Artículo 19 N°4, N°12, Artículo 4° del Código Procesal Penal.



## PROCEDIMIENTO INTERNO DE CANCELACIÓN MATRICULA O EXPULSIÓN DE UN ESTUDIANTE

**VIGENCIA DESDE:** MARZO 2024

**AUTORES.** UNIDAD PSICOSOCIAL DAEM LINARES

**REVISORES.** EQUIPO JURÍDICO. DAEM LINARES.

### CONSIDERACIONES

a.- Cuando se detecte una vulneración derechos, en virtud de lo establecido en el Código Procesal Penal, “Artículo 177, del incumplimiento de la obligación de denunciar hechos vulneración de derechos” por parte de funcionarios público, directores de establecimientos educacionales públicos o privados, profesores y profesionales de la salud, en un periodo de 24 horas de ocurridos estos, arriesgándose a multa de 1 a 4 UTM, salvo que realice algún acto que implique el ocultamiento del hecho, caso en el cual incluso podría ser sancionado como encubridor» (art. 175 CPP). Estas denuncias deben realizarse ante Carabineros, Tribunales de Familia, Fiscalía o Policía de Investigaciones.

b.- Todos los funcionarios del establecimiento deben cumplir con la obligación y responsabilidad de denunciar ante Tribunales de Familia, cualquier situación de vulneración de derechos en contra de un estudiante. En un lapso de tiempo no mayor a 24 horas o tan pronto se advierta la situación, la denuncia se realizará de forma online en Oficina Judicial Virtual (OJV).

c.- Se debe resguardar y proteger la identidad y del o los Estudiantes involucrados en los hechos en todo momento y en todos los pasos indicados en el protocolo. Procurando siempre el resguardo de la privacidad.

d.- Este protocolo se debe activar de forma inmediata, tan pronto se conozcan los hechos ocurridos. La escuela se debe pronunciar sobre la situación detectada en un plazo no mayor a los 7 días hábiles, considerando desde la toma de conocimiento hasta la finalización del proceso, entregando las posibles sanciones y las medidas formativas, según corresponda.

e.- El pronunciamiento de la escuela sobre los hechos ocurridos, hacia la comunidad educativa será de forma oral, en una instancia formal (consejo de profesores, consejo administrativo), hacia los estudiantes y apoderados involucrados, será de forma escrita, siempre resguardando la identidad e integridad de los involucrados.

f.- Los responsables de resguardar que este protocolo se utilice y aplique de forma correcta y acabada son equipo directivo junto al equipo de convivencia escolar.

#### **I. Presentación**

El presente procedimiento interno define los posibles pasos a seguir y a los responsables de las medidas requeridas para enfrentar situaciones conflictivas extremas que impliquen la cancelación matrícula o expulsión de un estudiante, las cuales son las máximas sanciones que un establecimiento educativo puede aplicar, en la medida que el proceso previo lo justifique a cabalidad.

#### **II. Objetivos**

- Promover un ambiente seguro al interior de nuestro establecimiento.



- Facilitar un procedimiento claro y acorde a la ley para la implementación de la cancelación de matrícula o expulsión de un estudiante, resguardando el justo procedimiento para todos los afectados.
- Establecer roles y responsabilidades para la ejecución de ambas medidas.

**II. Definiciones** (DFL 02/2010, que Fija texto de la Ley N°20.370 con las normas no derogadas del DFL N° 1 del 2005, y Ley 20845 sobre inclusión escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del estado.)

La ley de Inclusión N° 20.845 establece un procedimiento común aplicable tanto a la medida disciplinaria de expulsión como la de cancelación de matrícula, ambas medidas sólo podrán aplicarse cuando sus causales estén claramente descritas en el manual de convivencia escolar; y además, afecten gravemente la convivencia escolar, o se trate de una conducta que atente directamente contra la integridad física o psicológica de alguno de los miembros de la comunidad escolar.

• **Cancelación de matrícula:** Se permite su aplicación solo cuando el/la estudiante ha transgredido seriamente el Reglamento de Convivencia Escolar, y/o no ha superado las faltas que acreditaron las sanciones anteriores a esta causal, haciendo incompatible dicho comportamiento con el régimen de funcionamiento de la comunidad educativa. Consiste específicamente en que al término del año escolar en curso, se niega la continuidad de matrícula para el año siguiente.

• **Expulsión del/la estudiante:** Esta medida disciplinaria se aplica durante el transcurso del año escolar, de manera que el estudiante es retirado del establecimiento de manera permanente. Cabe señalar que si bien puede ser aplicada por cualquier establecimiento educativo, se trata de la medida más radical y excepcional disponible, y debe comprobarse de manera fehaciente y clara que el/la estudiante constituye un peligro físico y/o psicológico real para su comunidad educativa. De igual manera, debe demostrarse con evidencia concreta que se han agotado las instancias previas de acompañamiento psicoemocional y de apoyo pedagógico con el estudiante (incluyendo evaluación y apoyo psicosocial, intervención con grupo familiar y curso, derivación a la red externa de atención, aplicación de medidas formativas y pedagógicas, entre otras). El no cumplimiento de estos pasos previos invalidará la sanción indicada y podrá ser sancionado por la autoridad pertinente.

Es importante insistir en que de acuerdo a la Ley de Inclusión “*No podrá decretarse la medida de expulsión o la de cancelación de matrícula de un o una estudiante por motivos académicos, de carácter político, ideológicos o de cualquier otra índole*”. En ese sentido, el director/a **no podrá** cancelar la matrícula, expulsar o suspender a un/a estudiante por causales derivadas de su situación económica o rendimiento académico, ni por la presencia de necesidades educativas especiales, sean estas de carácter permanente y/o transitorio. Es dable señalar que, según el DFL 02/2010, Art. 16, la infracción a estas consideraciones podrá sancionarse con multas de hasta 50 UTM, las cuales pueden llegar a duplicar en caso de que el establecimiento reincida en este tipo de faltas.

### **Consideraciones previas relevantes:**

1. Como la ley indica, las medidas de expulsión y cancelación de matrícula sólo podrán aplicarse cuando sus causales estén **claramente descritas en el reglamento interno del establecimiento** y, además afecten gravemente la convivencia escolar, como por ejemplo, conductas que atenten directamente contra la integridad física y/o psicológica de miembros de la comunidad educativa.
2. Bajo ningún concepto se podrá expulsar o cancelar la matrícula de un/a estudiantes en un período del año escolar que haga imposible que pueda ser matriculado/a en otro establecimiento educacional. Esto no será aplicable cuando se trate de una conducta **que atente directamente contra la integridad física o psicológica** de los miembros de la comunidad escolar, de conformidad al párrafo 3° del decreto con fuerza de ley N° 2, de 2010, del MINEDUC.



3. Previo al inicio del procedimiento de expulsión o de cancelación de matrícula, la Dirección del establecimiento deberá haber presentado a los padres o apoderados **por escrito y verbalmente** las evidencias de las conductas motivantes de la sanción, señalando la o las sanciones previamente dispuestas y en particular revisando las acciones implementadas a favor de él o la estudiante (medidas de apoyo pedagógico y psicosocial). En ningún caso estas sanciones podrán implementarse motivadas por obligar al/la estudiante a recibir algún tipo de tratamiento farmacológico, ni en consideración a situaciones de discapacidad.
4. Las medidas de cancelación de matrícula o expulsión sólo podrán adoptarse mediante un procedimiento previo racional y justo **contemplado de manera explícita y clara en el reglamento interno del establecimiento**, garantizando el derecho del estudiante afectado y apoderado a realizar sus descargos y solicitar la reconsideración de la medida (derecho a apelación).
5. La decisión de expulsión o cancelación de la matrícula a un/a estudiante **sólo podrá ser implementada por el director/a del establecimiento**. Esta decisión junto con sus fundamentos, deberá ser notificada por escrito al estudiante afectado y a sus padres, madre o apoderado, según el caso, quienes podrán pedir la reconsideración dentro de los quince días hábiles desde su notificación, ante la misma autoridad. Recibida la apelación, Dirección deberá presentarla y consultar con el consejo de profesores. Este último **deberá pronunciarse por escrito** teniendo a la vista los informes técnicos psicosociales pertinentes y que se encuentren disponibles, y solo una vez hecho esto, Dirección podrá resolver si acepta o no la apelación indicada. **Dicha resolución deberá ser informada igualmente por escrito al apoderado.**
6. En caso de que los pasos previos se desarrollen adecuadamente y se aplique la medida de expulsión o cancelación de matrícula, la Dirección del establecimiento deber informar de la misma a la Dirección Regional respectiva de la Superintendencia de Educación, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, a fin de que ésta revise el procedimiento descrito en los párrafos anteriores y autorice la expulsión.
7. Cuando un estudiante sea expulsado y se informe a la Superintendencia, se deberá suspender su asistencia al establecimiento educativo hasta que esta última se pronuncie al respecto (15 días hábiles o menos). Dicha suspensión debe ser de 5 en 5 días. Como se indicó previamente, se debe comunicar al apoderado la cancelación de matrícula y/o expulsión, por medio de una citación y entrevista verbal al establecimiento educativo, con el debido respaldo administrativo escrito. En caso de no asistir a dicha reunión, se procederá a informar por medio de **carta certificada**.

#### IV. Acciones a seguir en caso de expulsión o cancelación de matrícula a un/a estudiante

ACCION	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
<b>Verificación de la gravedad de las faltas cometidas.</b>	Director/a, apoyado y asesorado por encargado de convivencia y profesor/a jefe.	Antes de aplicar estas medidas, el director del establecimiento educativo debe verificar que las faltas y las sanciones previas que llevan a la cancelación de matrícula o expulsión, estén presentes de manera clara y explícita al interior reglamento de convivencia escolar. Asimismo, <b>debe velarse por la ejecución previa de acciones preventivas que ofrecieron al estudiante la oportunidad de reconocer y reparar las faltas cometidas o eventuales situaciones de conflicto presentes (asegurando medios de verificación).</b>



		<p>Debe además resguardarse que aquella o aquellas faltas que motiven la cancelación o expulsión de los estudiantes estén consignadas de forma correcta en el Registro de la falta en libro de clases, ya que este es el principal verificador administrativo.</p> <p>Si se decide aplicar expulsión o cancelación de matrícula, Dirección debe informar de inmediato por escrito entregando los antecedentes a la Dirección Regional de la Superintendencia de Educación, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, a fin de que ésta revise y este en conocimiento del procedimiento</p>
<b>Notificación de la medida</b>	Director/a.	<p>El director/a adopta la medida y notifica por escrito a él/la estudiante y al padre, madre o apoderados, además de una entrevista verbal donde se informe de la misma.</p> <p>Se recomienda dejar un acta de los antecedentes y temas tratados en dicha entrevista cautelando además que el apoderado <b>quede informado de su derecho a apelar ante la medida y los plazos y conducto para ello</b>. En caso de que el/la apoderado se niegue a asistir o no concurra a las citaciones, se procederá a informar mediante correo certificado, quedando así respaldo del envío de la información, dando a conocer que reunión tenía por objeto informarle de la aplicación de la medida disciplinaria explicando las normas infringidas y la decisión que se adoptó.</p> <p>Explicitar en la carta de notificación los motivos que sustentan la aplicación de la medida, la que es facultad de Dirección e indicar las normas del Reglamento que justifican la aplicación de esta.</p> <p>Explicitar en la notificación el plazo para apelar, que es de 5 días hábiles, desde su notificación, ante el Director, quien resolverá previa consulta al Consejo de Profesores.</p>
<b>Recepción de Apelaciones</b>	Director, quien debe consultar además al consejo de docentes, quienes deben pronunciarse por escrito.	<p>Estudiante y/o apoderado puede solicitar la reconsideración de la medida al Director (dentro de 15 días hábiles) mediante documento escrito.</p> <p>El/la directora/a revisará los argumentos presentados por el apoderado, y solicitará al consejo de profesores pronunciarse al respecto por escrito, a fin de responder de la misma manera a la apelación indicada, guardando respaldo escrito de dichas acciones.</p> <p>En casos de expulsión dentro del período académico, el estudiante será suspendido de clases mientras se espera el pronunciamiento de la Superintendencia de Educación (15 días hábiles o menos). Las suspensiones serán en bloques de 5 días por vez, los cuales igualmente deben ser informados a la familia por escrito.</p>



		<p>La apelación se debe entregar por escrito y por mano en la oficina de Dirección, y apoderado debe firmar libro de recepción de ésta en esa oficina, de lo contrario, se entiende que no realizó la apelación.</p> <p>La Dirección del establecimiento, una vez recibido el pronunciamiento del Consejo de Profesores y luego de la apelación (si la hubo), deberá pronunciarse sobre la reconsideración de la medida de expulsión o cancelación de matrícula.</p>
<b>Respuesta a la apelación</b>	Director/a	<p>Si se rechaza la reconsideración en base a los antecedentes presentados, Director/a deberá informar por escrito a la Superintendencia de Educación, con copia al DAEM de Linares y además al encargado de Unidad Psicosocial, sobre la decisión de aplicar la medida y la justificación de dicho proceder dentro de los 5 días hábiles desde que se recibe la apelación. Si no hay apelación, bastará con la aprobación de la Superintendencia en relación a la medida.</p> <p>En caso de aceptarse la apelación y no aplicar la medida de expulsión o cancelación de matrícula, se deberá dejar constancia por escrito de los compromisos y acuerdos asumidos por el estudiante y su apoderado, así como por el establecimiento, incluyendo además las medidas que se tomarán en el futuro y los plazos de evaluación y revisión de las mismas.</p>

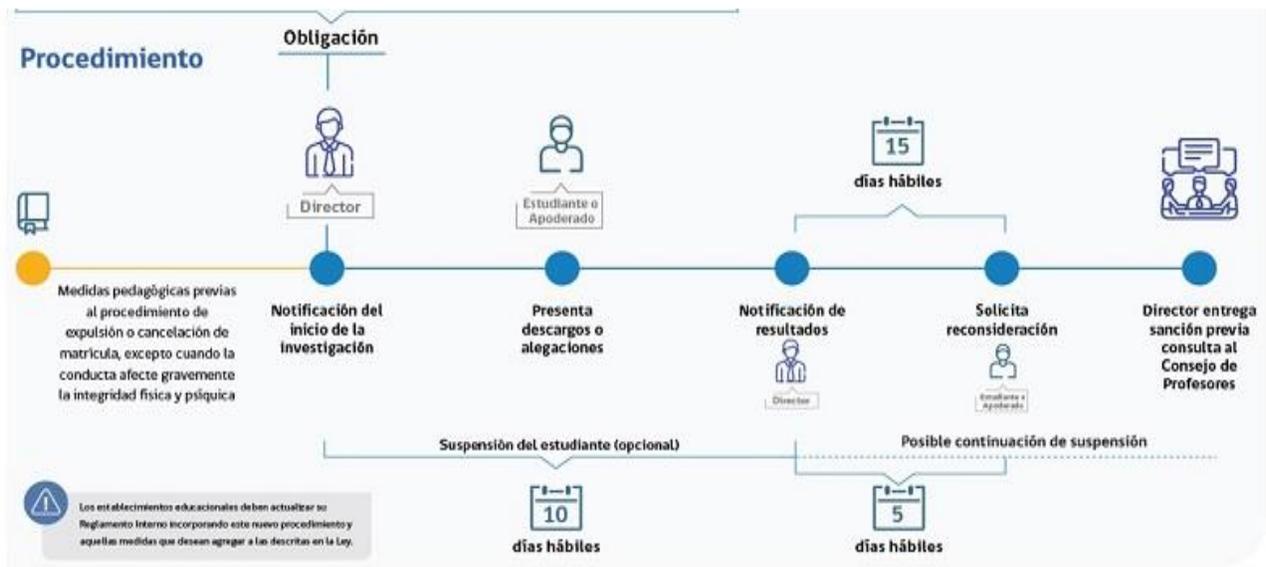


## BIBLIOGRAFÍA

- UNICEF. (1989). *Convención sobre los derechos del niño*. Asamblea general de las Naciones Unidas.
- MINEDUC. (2009); Ley N°20.370. Establece la Ley General de Educación MINEDUC. (2010);
- Decreto con Fuerza de Ley N° 2 del 2 de Julio 2010, Fija texto de la Ley N°20.370 con las normas no derogadas del DFL N° 1 del 2005.
- Ley N° 20.536. Sobre Violencia Escolar MINEDUC.
- Ley N° 20.845. De inclusión escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del estado. Gobierno de Chile.

ANEXO 1.1

Flujograma cancelación de matrícula o Expulsión





## **PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE ROBO Y HURTO**

**VIGENCIA DESDE:** MARZO 2024

**AUTORES:** UNIDAD PSICOSOCIAL DAEM LINARES

**REVISORES:** EQUIPO JURÍDICO DAEM LINARES

### **CONSIDERACIONES**

a.- Cuando se detecte una vulneración derechos, en virtud de lo establecido en el Código Procesal Penal, “Artículo 177, del incumplimiento de la obligación de denunciar hechos vulneración de derechos” por parte de funcionarios público, directores de establecimientos educacionales públicos o privados, profesores y profesionales de la salud, en un periodo de 24 horas de ocurridos estos, arriesgándose a multa de 1 a 4 UTM, salvo que realice algún acto que implique el ocultamiento del hecho, caso en el cual incluso podría ser sancionado como encubridor» (art. 175 CPP). Estas denuncias deben realizarse ante Carabineros, Tribunales de Familia, Fiscalía o Policía de Investigaciones.

b.- Todos los funcionarios del establecimiento deben cumplir con la obligación y responsabilidad de denunciar ante Tribunales de Familia, cualquier situación de vulneración de derechos en contra de un estudiante. En un lapso de tiempo no mayor a 24 horas o tan pronto se advierta la situación, la denuncia se realizará de forma online en Oficina Judicial Virtual (OJV).

c.- Se debe resguardar y proteger la identidad y del o los Estudiantes involucrados en los hechos en todo momento y en todos los pasos indicados en el protocolo. Procurando siempre el resguardo de la privacidad.

d.- Este protocolo se debe activar de forma inmediata, tan pronto se conozcan los hechos ocurridos. La escuela se debe pronunciar sobre la situación detectada en un plazo no mayor a los 7 días hábiles, considerando desde la toma de conocimiento hasta la finalización del proceso, entregando las posibles sanciones y las medidas formativas, según corresponda.

e.- El pronunciamiento de la escuela sobre los hechos ocurridos, hacia la comunidad educativa será de forma oral, en una instancia formal (consejo de profesores, consejo administrativo), hacia los estudiantes y apoderados involucrados, será de forma escrita, siempre resguardando la identidad e integridad de los involucrados.

f.- Los responsables de resguardar que este protocolo se utilice y aplique de forma correcta y acabada son equipo directivo junto al equipo de convivencia escolar.

#### **I. Presentación**

Este procedimiento interno define los pasos a seguir, así como posibles encargados de dichas medidas frente a la ocurrencia de robo y/o hurtos al interior del establecimiento educativo.

#### **II. Definiciones**

El presente procedimiento interno tiene como referentes al Código Penal vigente, Ley 20.084 de responsabilidad penal juvenil, ley 19.968 de constitución de los tribunales de familia y en particular a la Ley 20.536, sobre violencia escolar, la cual señala



que: “La buena convivencia escolar está determinada por la coexistencia armónica entre los miembros de la comunidad educativa, se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales”. En tal sentido, la constatación de un robo o un hurto son hechos que alteran la buena convivencia.

Los hechos constitutivos de los delitos señalados en este procedimiento interno están tipificados en el Código Penal, y sus leyes complementarias, definiéndose como:

**Robo:** es el delito mediante el cual alguien se apropia de algo de otro, usando la violencia o la intimidación hacia las personas o la fuerza en las cosas (como romper una ventana).

**Hurto:** es la apropiación de algo de otro se hace sin violencia, intimidación o fuerza en las cosas.

**Falsificación:** Cualquier adulteración o modificación efectuada en instrumentos públicos o privados, tales como agendas, libros de clases u otros.

### III. Objetivos

- Resolver o dar respuesta concreta a la víctima y victimario, así como a sus familias y la comunidad educativa frente a un hecho de robo o hurto.
- Favorecer un control preventivo frente al acto de robo y hurto, de manera que estos hechos no se repitan.

### IV. Acciones a seguir en caso de robo o de hurto

Si ocurre un robo o hurto en el interior del establecimiento, entre estudiantes y/o miembros de la comunidad educativa procede lo siguiente:

ACCION	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
<b>Acogida y toma de denuncia interna</b>	Inspectoría General (o su equivalente). Equipo de Convivencia Escolar	<p>Quién tome conocimiento de un hecho de hurto o robo, debe entregar los antecedentes en Inspectoría General (o su equivalente). Quien reciba la denuncia allí, debe proceder con diligencia y rapidez, dejando constancia por escrito de los hechos relatados. Si la denuncia ocurre al término de la jornada, debe retomar el caso a primera hora del día siguiente.</p> <p>Se deberá dejar la constancia escrita del hecho, vigilando que ésta contenga explícitamente los siguientes antecedentes: Fecha, hora, lugar, tipo y descripción de especie sustraída, detalles del momento en que se descubre el hecho, datos anexos, etc.</p> <p>Serán documentos necesarios e imprescindibles para actuar sobre el caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constancia escrita del hecho.</li> <li>• Grabación del circuito de cámaras del colegio, si la hubiere.</li> </ul>
<b>Derivación interna y notificación</b>	Inspectoría General	<p>Quien acoge el relato, se deberá comunicar con Director(a), para informarle de lo ocurrido, a fin de evaluar si los hechos denunciados revisten el carácter de delito, para efectos de denunciar a la autoridad externa pertinente (Carabineros, Investigaciones, Ministerio Público etc.).</p>



		Si hubiere estudiantes involucrados en los hechos, ya sea como víctimas o como victimarios, inspectoría general citará a los (as) apoderados (as) para informar de la situación.
<b>Investigación interna</b>	Inspectoría General	La Dirección e Inspectoría comenzarán la investigación. Si lo estiman pertinente se asesorarán por el Comité o equipo de Convivencia Escolar. Si el resultado de la investigación interna determina culpabilidad de un estudiante en el hecho, se iniciará inmediatamente un proceso de acompañamiento que oriente a la superación de este evento y al establecimiento acciones reparatorias. Para ello debe usarse el reglamento interno, el cual debe establecer las sanciones y medidas a desarrollar en estos casos, de acuerdo a la edad del/la estudiante (por ejemplo, derivación a evaluación de la dupla psicosocial, atención en red de salud externa, etc.). Si los resultados de la investigación, arrojan pruebas y el posterior reconocimiento del causante del hurto y este fuese <b>un Docente o Asistente Educativo</b> , se procederá a realizar la denuncia respectiva, estableciendo igualmente sanciones internas y/o medidas reparatorias de acuerdo a su reglamento interno, dejando constancia por escrito del hecho. De igual manera, se procederá a dejar constancia y a presentar al Sostenedor el caso, el cual de acuerdo a la gravedad de la situación podrá tomar las medidas legales correspondientes (inicio de investigación sumaria, etc.).
<b>Ejecución de las sanciones respectivas</b>	Dirección	Si se trata de casos donde hay hechos constitutivos de delito, con participación de un estudiante, de acuerdo con la investigación se establecerán las sanciones pertinentes y se informarán al apoderado por medios escritos y mediante entrevista presencial. Se informará igualmente si él o la estudiante será derivada a atención o apoyo por parte de la red externa.  Todo este proceso, debe quedar registrado en la hoja de vida del estudiante, siendo este el principal medio de seguimiento y de pruebas en caso de consulta externa.
<b>Seguimiento del caso</b>	Profesor/a jefe. Inspectoría Dupla psicosocial	Si él o la estudiante fue derivado a intervención –dentro del establecimiento o en la red externa- la dupla psicosocial y profesor jefe, realizarán seguimiento mensual de la evolución de la intervención del estudiante, ya sea de manera interna o con la red externa, dejando constancia de los avances por escrito.  Se recomienda además una evaluación mensual durante el semestre en curso, en conjunto con el/los apoderados acerca de la evolución del estudiante mediante una entrevista de atención.



## BIBLIOGRAFÍA

- UNICEF. (1989). *Convención sobre los derechos del niño*. Asamblea general de las Naciones Unidas.
- MINEDUC. (2009). Ley N°20.370. Establece la Ley General de Educación. Gobierno de Chile.
- MINEDUC. (2012). Ley N° 20.536. Sobre Violencia Escolar. Gobierno de Chile.
- MINJU (2008). Ley 19.968 de constitución de los tribunales de familia
- MINJU (2011). Ley 20.084 de responsabilidad penal juvenil



## **PROCEDIMIENTO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL RIESGO SUICIDA ESTUDIANTIL**

**VIGENCIA DESDE:** MARZO 2024

**AUTORES:** UNIDAD PSICOSOCIAL DAEM LINARES

**REVISORES:** EQUIPO JURÍDICO DAEM LINARES

### **CONSIDERACIONES**

a.- Cuando se detecte una vulneración derechos, en virtud de lo establecido en el Código Procesal Penal, “Artículo 177, del incumplimiento de la obligación de denunciar hechos vulneración de derechos” por parte de funcionarios público, directores de establecimientos educacionales públicos o privados, profesores y profesionales de la salud, en un periodo de 24 horas de ocurridos estos, arriesgándose a multa de 1 a 4 UTM, salvo que realice algún acto que implique el ocultamiento del hecho, caso en el cual incluso podría ser sancionado como encubridor» (art. 175 CPP). Estas denuncias deben realizarse ante Carabineros, Tribunales de Familia, Fiscalía o Policía de Investigaciones.

b.- Todos los funcionarios del establecimiento deben cumplir con la obligación y responsabilidad de denunciar ante Tribunales de Familia, cualquier situación de vulneración de derechos en contra de un estudiante. En un lapso de tiempo no mayor a 24 horas o tan pronto se advierta la situación, la denuncia se realizará de forma online en Oficina Judicial Virtual (OJV).

c.- Se debe resguardar y proteger la identidad y del o los Estudiantes involucrados en los hechos en todo momento y en todos los pasos indicados en el protocolo. Procurando siempre el resguardo de la privacidad.

d.- Este protocolo se debe activar de forma inmediata, tan pronto se conozcan los hechos ocurridos. La escuela se debe pronunciar sobre la situación detectada en un plazo no mayor a los 7 días hábiles, considerando desde la toma de conocimiento hasta la finalización del proceso, entregando las posibles sanciones y las medidas formativas, según corresponda.

e.- El pronunciamiento de la escuela sobre los hechos ocurridos, hacia la comunidad educativa será de forma oral, en una instancia formal (consejo de profesores, consejo administrativo), hacia los estudiantes y apoderados involucrados, será de forma escrita, siempre resguardando la identidad e integridad de los involucrados.

f.- Los responsables de resguardar que este protocolo se utilice y aplique de forma correcta y acabada son equipo directivo junto al equipo de convivencia escolar.

### **I. Presentación**

De acuerdo a lo establecido por parte del Superintendencia de Educación, en la circular 482 emitida en 2018, en donde se imparten instrucciones sobre Reglamentos Internos, cada establecimiento debe contar con ciertos procedimiento internos para dar cumplimiento a dicha circular. Es por esto que, como Departamento de Administración de Educación Municipal de la comuna de Linares, nos hacemos parte del siguiente procedimiento interno.

Los niños, niñas y adolescentes con el pasar de los años enfrentan una serie de cambios y transiciones relacionadas con su desarrollo físico y psicológico. Los cambios a los que se enfrentarán serán permanentes y es necesario tomar en cuenta que los establecimientos educacionales son un agente protector, al igual que las familias en primera instancia. La escuela, es un soporte durante todos estos cambios, en ocasiones es donde se manifiestan los primeros cambios en la conducta, repercutiendo en la salud mental de niños, niñas y adolescentes. Por otro lado, se debe propiciar una buena salud mental



dentro del establecimiento, ya que de esta manera los aprendizajes serán efectivos, además del impacto positivo en el desarrollo biopsicosocial de los estudiantes.

Estudios internacionales y nacionales (DEIS, 2015; OPS& OMS, 2014) muestran la situación actual que se presenta en torno a la conducta suicida de la siguiente manera:

Alrededor de 800 mil personas mueren anualmente por esa causa, además, existen 20 intentos de suicidas por cada muerte por lesiones infringidas y unas 50 personas con ideación suicida. A nivel mundial, el suicidio es la segunda casusa de muerte en personas de 15 a 29 años. A nivel mundial, por cada 100 mil habitantes la tasa promedio de suicidio es de un 11,4, tomando en cuenta que los hombres lo hacen el doble que las mujeres. En Chile el promedio es de 10,2 siendo de igual manera el género masculino con mayor incidencia.

Dentro de los factores que inciden en la determinación del suicidio, están relacionados al ambiente (bajo apoyo social, discriminación, alta exigencia académica, barreras para acceder a la atención de salud), la familia (trastornos mentales en la familia, antecedentes de suicidio en la familia, problemas y conflictos), y factores individuales (trastornos de salud mental, intentos suicidas previos, maltrato físico o sexual, víctima de bullying, conductas autolesivas).

Dado estos antecedentes, el presente procedimiento interno tiene como principal objetivo afrontar y prevenir situaciones de riesgo suicida en caso de que, al interior de cualquier establecimiento educativo municipal de la comuna de Linares, se detecte a un/a estudiante que presente ideación, planificación o intentos previos, e independientemente del grado de riesgo que pueda establecerse a primera vista. Para ello se proponen acciones y responsables de las mismas a fin de orientar a los equipos, insistiendo en que, frente a cualquier tipo de pensamientos o ideas suicidas manifestadas por un o una estudiante, estas **deben ser siempre tomadas en serio** por todos los miembros de la comunidad educativa.

## II. Objetivos

- Asegurar el proceder ante situaciones de riesgo de suicidio por parte de estudiantes, asegurando una respuesta oportuna y consistente con la ley 20.370, para asegurar la protección y bienestar de los y las estudiantes, por parte de los equipos psicosociales de los establecimientos.
- Establecer roles y responsabilidades claros para los integrantes de la comunidad educativa frente a este tipo de situaciones, de manera preventiva.

## III. Definiciones

Se entenderá la *ideación suicida* como la “aparición de pensamientos cuyo contenido está relacionado con terminar con la propia vida, incluyéndose ideas como la falta de valor de la propia vida, deseos o fantasías de muerte y en especial la presencia de algún tipo de planificación de un acto letal”. Cabe además señalar que la ideación puede ser un antecedente del intento suicida, el cual, a su vez, es el principal predictor de futuros intentos, e incluso del suicidio consumado (Sarmiento y Aguilar, 2011).

Se entenderá por *intento de suicidio*, a una serie de conductas o actos con los que una persona intencionalmente busca causarse daño hasta alcanzar la muerte, no logrando su consumación.

Se define como *suicidio consumado* al término que una persona, en forma voluntaria e intencional, hace de su vida. La característica preponderante es la fatalidad y la premeditación.

Se define como *autolesión*, es la conducta de una persona se hace daño a sí misma, siendo una forma dañina de enfrentar los sentimientos. Si bien las lesiones pueden ser menores, en ocasiones pueden ser graves, dejando cicatrices permanentes o causar serios problemas de salud. (Ejemplos: cortarse, golpearse a sí mismo o a cosas, quemarse con cigarrillos, arrancarse el pelo, entre otros)



El *suicidio* es definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como el acto deliberado de quitarse la vida. Su prevalencia y los métodos utilizados varían de acuerdo a los diferentes países. Desde el punto de vista de la salud mental, los y las adolescentes poseen vulnerabilidades particulares, por su etapa del desarrollo.

Suicidabilidad: un continuo que va desde la mera ocurrencia hasta la consecución del suicidio, pasando por la ideación, la planificación y el intento suicida.

Ideación Suicida: pensamientos acerca de la voluntad de quitarse la vida, con o sin planificación o método.

Parasuicidio (o Gesto Suicida): acción destructiva no letal que se considera un pedido de ayuda o una manipulación sin intenciones serias de quitarse la vida.

Suicidio Consumado: Término que una persona en forma voluntaria e intencional hace de su vida. La característica preponderante es la fatalidad y la premeditación. (MINSAL, 2013)

De acuerdo con las investigaciones vigentes, se ha encontrado un aumento en la ideación suicida en estudiantes a nivel nacional, así como una fuerte asociación con cuadros de depresión y autoestima, también una relación significativas entre la ideación y conflictos con los padres. Algunos estudios en contextos educacionales sugieren también una relación negativa y significativa entre el ajuste escolar y la ideación suicida, observándose además que adolescentes con poco reconocimiento escolar son más proclives a manifestar ideación suicida, al igual que aquellos/as que son víctimas de agresión o acoso escolar (Sánchez- Sosa, J., Villareal-González, M., Musitu, G., y Martínez, B., 2010).

Reconociendo que esta es una problemática multifactorial, donde el enfoque psicosocial y educativo sólo es una parte de la respuesta que se requiere, y el hecho de que la evaluación de estas ideas, a diferencia de otras problemáticas, escapa en muchos casos a las experticias o posibilidades de los equipos de cada escuela o liceo, se insta a **trabajar estos casos de manera coordinada con otras organizaciones de la red y la familia del/la estudiante**, a fin de evitar pueda concretar sus ideas de suicidio. En ese sentido, este procedimiento interno no cancela en ningún caso la responsabilidad individual de los funcionarios que toman conocimiento de una situación de riesgo de este tipo, sino que, por el contrario, estos lineamientos convocan a actuar en conjunto y de manera coordinada.

A continuación, se definen tres niveles de intervención, con los respectivos pasos a ejecutar por parte de los funcionarios del establecimiento, los cuales deben ser difundidos con toda la comunidad educativa. Se indica en primer lugar la intervención terciaria (casos de riesgo grave a moderado, con ideación o intentos), prevención secundaria (detección y prevención precoz) y primaria (promoción de climas escolares positivos, seguros y contenedores).

## FACTORES DE RIESGO CONDUCTA SUICIDA EN LA ETAPA ESCOLAR

Ambientales	Familiares	Individuales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo apoyo social.</li> <li>• Difusión inapropiada de suicidios en los medios de comunicación y redes sociales.</li> <li>• Discriminación (LGBTI, pueblos indígenas, migrantes, etc.).</li> <li>• Prácticas educativas severas o arbitrarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trastornos mentales en la familia.</li> <li>• Antecedentes familiares de suicidio.</li> <li>• Desventajas socioeconómicas.</li> <li>• Eventos estresantes en la familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trastornos de salud mental (trastornos del ánimo, esquizofrenia,</li> <li>• Abuso de alcohol y otras drogas).</li> <li>• Intento/s suicida/s previo/s.</li> <li>• Acontecimientos vitales estresantes (quiebres, duelos).</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta exigencia académica.</li> <li>• Leyes y normas de la comunidad favorables al uso de sustancias ilegales, armas de fuego, etc.</li> <li>• Desorganización y/o conflictos comunitarios.</li> <li>• Barreras para acceder a la atención de salud y estigma asociado a la búsqueda de ayuda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desestructuración o cambios significativos.</li> <li>• Problemas y conflictos.</li> <li>• Antecedentes de depresión endógena en la familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suicidio de un par o referente significativo.</li> <li>• Desesperanza, estilo cognitivo pesimista.</li> <li>• Maltrato físico y/o abuso sexual.</li> <li>• Víctima de bullying.</li> <li>• Conductas autolesivas.</li> <li>• Ideación suicida persistente.</li> <li>• Discapacidad y/o problemas de salud crónicos.</li> <li>• Dificultades y retrasos en el desarrollo.</li> </ul>
---	---	--

### FACTORES PROTECTORES PARA LA CONDUCTA SUICIDA EN ESTUDIANTES

Ambientales	Familiares	Individuales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración social, por ejemplo, participación en deportes, asociaciones</li> <li>• Agrupaciones religiosas, clubes y otras actividades</li> <li>• Buenas relaciones con compañeros y pares</li> <li>• Buenas relaciones con profesores y otros adultos</li> <li>• Contar con sistemas de apoyo</li> <li>• Nivel educativo medio-alto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionamiento familiar (alta cohesión y bajo nivel de conflictos)</li> <li>• Apoyo de la familia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades para la solución de problemas y estrategias de afrontamiento</li> <li>• Proyecto de vida o vida con sentido</li> <li>• Capacidad de automotivarse, autoestima positiva y sentido de autoeficacia</li> <li>• Capacidad de buscar ayuda cuando surgen dificultades</li> </ul>

#### Prevención primaria

Se refiere al esfuerzo sistemático y planificado por promocionar hábitos saludables en la población a fin de evitar la aparición de problemáticas, enfermedades, síntomas de salud mental. Pretende de alguna forma disminuir el impacto de los factores de riesgo presente en una población. Para dar cumplimiento a este nivel, el establecimiento educativo debería:



- 1.- Contar con un **procedimiento interno** de manejo de riesgo suicida (por ejemplo, éste mismo documento), el cual debe ser **conocido y difundido** en todos los estamentos de la comunidad educativa.
- 2.- **Dialogar y capacitar** a los y las docentes, asistentes de la educación y directivos sobre la temática del suicidio.
- 3.- **Sensibilizar a la comunidad educativa** respecto al riesgo suicida:
  - Desarrollar **al menos una** campaña interna anual de educación, considerando la sensibilización e información a toda la comunidad.
  - Implementar otras instancias de sensibilización dirigidas específicamente a los y las estudiantes, como por ejemplo en la asignatura de orientación, consejo de curso u otras, donde se aborde el tema.
- 4.- Realizar **talleres preventivos** con la comunidad educativas en distintas temáticas:
  - a.- Promoción de estilos de vida saludables.
  - b.- Trabajar en conjunto los proyectos de vida de los y las estudiantes.
  - c.- Desarrollar iniciativas para fortalecer el auto concepto y la autoestima de los y las estudiantes.

### Prevención secundaria

Este segundo nivel se refiere al desarrollo de acciones destinadas a la detección precoz de una persona con posible ideación suicida y la aplicación de medidas que impidan la progresión de la misma.

- 1.- **Identificar estudiantes** que se encuentren en una potencial situación de riesgo, por ejemplo, un/a estudiante que presenta un número significativo de factores de riesgo generales y/o factores de riesgo suicida específicos (como conductas de riesgo, consumo de sustancias, diagnósticos médicos específicos, identidad de género, antecedentes familiares, ideación y planificación suicida) (Ver anexo)
- 2.- Ante la presencia de factores de riesgo o conductas/actitudes de riesgo específicas, el encargado/a de convivencia escolar debe **comunicarse con la familia y derivar a la red** para intervención de apoyo.
- 3.- Si se detecta algún factor de alto riesgo que no corresponda al área de intervención de la dupla psicosocial o equipo de convivencia, debe realizarse la **derivación inmediata a la red de salud o tribunales de familia** para determinar alguna vulneración de derechos (OPD, PPF, PRM u otros) que puedan otorgar contención y apoyo específico.
- 4.- Posteriormente, el equipo psicosocial en conjunto con el profesor/a jefe del estudiante deben **elaborar un plan de trabajo** que incluya acciones a desarrollar en el corto, mediano y largo plazo. Esta planificación **debe incluir el seguimiento** permanente de las acciones implementadas durante al menos 3 meses, en especial si el riesgo o la ideación suicida se mantienen en el tiempo.

### IV. a. Estrategias de intervención en caso de riesgo suicida.

Se refiere a las acciones de contención y rehabilitación brindadas a los/as estudiantes en riesgo suicida a fin de que puedan, desde sus capacidades reintegrarse a la comunidad escolar y a su entorno. A continuación, se presenta un cuadro con los pasos a seguir:

ACCION	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
<b>Detección de situaciones de riesgo.</b>	Cualquier miembro de la comunidad educativa que tome conocimiento de que un o una estudiante presenta pensamientos o intención	En cuanto se tome conocimiento del riesgo, el o la funcionaria deberá informarlo al profesor/a jefe, equipo de convivencia y a la dirección del establecimiento.



	<p>suicida, autoagresiones o una planificación para auto herirse debe informar inmediatamente a dupla psicosocial.</p> <p>A su vez, ésta informará inmediatamente a dirección y personal competente, para posteriormente contactar a la familia del estudiante.</p>	<p>Es relevante que Inspectoría (o su equivalente) contacte a la familia, mientras en paralelo dupla psicosocial establece las primeras coordinaciones para realizar la derivación y seguimiento del caso.</p> <p>En el caso de que en el establecimiento ocurran situaciones de autoflagelación, profesional competente (personal encargado de salud, enfermería) debe acompañar al/la estudiante a servicio de urgencias, mientras Dirección informa de manera inmediata la situación ocurrida y las medidas adoptadas a los padres y/o apoderados del niño, niña y/o adolescente</p>
<b>Contención Efectiva.</b>	<p>Psicóloga/o, encargado de salud, junto a profesor/a jefe realizarán una primera evaluación y contención emocional.</p>	<p>Una vez detectado el riesgo suicida, quienes realicen dicha evaluación y contención, deben acompañar en todo momento al/la estudiante, hasta que sea retirado por su familia o se le traslade a atención de urgencias si el riesgo vital percibido es alto.</p>
<b>Entrega antecedentes al apoderado.</b>	<p>Dirección e inspectoría general.</p> <p>Se recomienda el apoyo de dupla (Tr. Social) y/o encargado de convivencia.</p>	<p>El egreso del estudiante sólo podrá tener lugar si éste <b>es retirado del establecimiento por su apoderado</b>, no puede retirarse solo/a bajo ninguna circunstancia. Este paso debe incluir la toma de conocimiento por escrito de la situación por parte del apoderado, entregándosele información sobre los hechos detectados, así como sobre <b>posibles medidas a tomar en conjunto</b> para prevenir eventuales riesgos en el establecimiento y en el hogar (Por ejemplo: poner elementos cortantes o medicamentos peligrosos fuera del alcance, asegurarse que el estudiante permanezca acompañado, etc.).</p> <p>Junto a lo anterior, es importante comprometer por escrito con el apoderado la <b>asistencia del/la estudiante a atención o tratamiento</b> en instituciones de la red a la que será derivado/a. En todo momento se debe asegurar el resguardo de la confidencialidad de los antecedentes y los involucrados del caso.</p>
<b>Derivación formal a la red de atención en salud mental.</b>	<p>Dupla psicosocial, en conjunto con profesor jefe, encargado/a de convivencia escolar y/u orientador (si corresponde).</p>	<p>Una vez realizada la entrevista a los padres y/o adulto responsable, dupla psicosocial del establecimiento deben realizar la derivación al programa de salud mental del CESFAM correspondiente, solicitando atención de manera urgente (actualmente, se debe enviar ficha de derivación en el Anexo) <b>Plazo máximo 24 hrs.</b> Posterior a ello, la dupla psicosocial debe realizar el seguimiento correspondiente, para verificar estado actual de la derivación, según gravedad y complejidad de cada caso.</p> <p><b>Sin embargo, si la intención o ideación suicida es demasiado intensa y/o reviste un riesgo inminente para el bienestar de el/la estudiante, se debe proceder</b></p>



		<b>a trasladarle de manera inmediata al centro de urgencias más cercano.</b>
<b>Seguimiento y monitoreo de avances del tratamiento.</b>	Dupla psicosocial y profesor jefe.	En atención al posible riesgo y la alta reincidencia de la ideación suicida, se sugiere el monitoreo constante del/la joven a través de la familia y las instituciones de la red a las que fue derivado/a (al menos quincenalmente durante los primeros 3 meses). Junto a lo anterior, para establecer un flujo adecuado de la información escolar pertinente para el tratamiento, es importante mantener contacto telefónico permanente con la familia, especialmente en caso de situaciones críticas posteriores al evento original o de eventuales riesgos de reincidencia.
<b>Evaluación de los compañeros/as cercanos al estudiante en intervención</b> (para la prevención de conductas imitativas).	Dupla psicosocial y profesor jefe	Considerando esta dinámica, puede ser pertinente disponer de manera interna y discreta implementar una evaluación, utilizando las siguientes estrategias como, por ejemplo, mediante entrevistas individuales u otros, con estudiantes que puedan ser cercanos al alumno/a que se encuentra en intervención, pudiendo no sólo detectar riesgos potenciales, sino también recursos y factores protectores a fortalecer.

## V. Bibliografía

MINEDUC. (2009). Ley N°20.370. Establece la Ley General de Educación. Gobierno de Chile.

MINEDUC. (2012). Ley N° 20.536. Sobre Violencia Escolar. Gobierno de Chile.

MINEDUC. (2015). *Política Nacional de Convivencia Escolar 2015-2018*. Gobierno de Chile.

Sarmiento, C. y Aguilar, J. (2011). Predictores familiares y personales de la ideación suicida en adolescente *Psicología y Salud*. 21, 1. pp. 25-30.

Sánchez- Sosa, J., Villareal-González, M., Musitu, G., y Martínez, B. (2010). Ideación Suicida en Adolescentes: Un Análisis Psicosocial. *Intervención Psicosocial*. 19, 3, pp. 279-287.

MINSAL. (2021). Herramientas de apoyo para la prevención del suicidio.

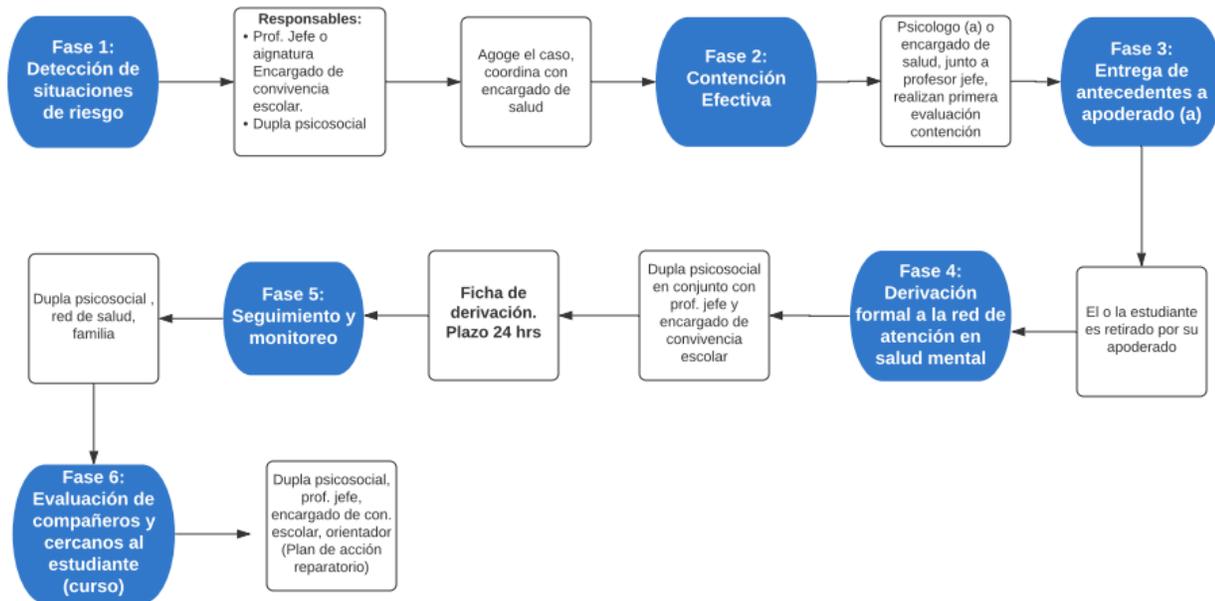
MINSAL. (2019). Recomendaciones para la prevención de la conducta suicida en establecimientos educacionales.

MINSAL. (2013). Programa nacional de prevención del suicidio. Orientaciones para su implementación.



## Anexos

### 1) Flujograma





## **PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACCIÓN FRENTE A PORTE DE ARMA HECHO FLAGRANTE (OBJETO CORTANTE-PUNZANTE O ARMA DE FUEGO)**

**VIGENCIA DESDE:** MARZO 2024

**AUTORES.** UNIDAD PSICOSOCIAL DAEM LINARES

**REVISORES.** EQUIPO JURÍDICO DAEM LINARES.

### **CONSIDERACIONES**

a.- Cuando se detecte una vulneración derechos, en virtud de lo establecido en el Código Procesal Penal, “Artículo 177, del incumplimiento de la obligación de denunciar hechos vulneración de derechos” por parte de funcionarios público, directores de establecimientos educacionales públicos o privados, profesores y profesionales de la salud, en un periodo de 24 horas de ocurridos estos, arriesgándose a multa de 1 a 4 UTM, salvo que realice algún acto que implique el ocultamiento del hecho, caso en el cual incluso podría ser sancionado como encubridor» (art. 175 CPP). Estas denuncias deben realizarse ante Carabineros, Tribunales de Familia, Fiscalía o Policía de Investigaciones.

b.- Todos los funcionarios del establecimiento deben cumplir con la obligación y responsabilidad de denunciar ante Tribunales de Familia, cualquier situación de vulneración de derechos en contra de un estudiante. En un lapso de tiempo no mayor a 24 horas o tan pronto se advierta la situación, la denuncia se realizará de forma online en Oficina Judicial Virtual (OJV).

c.- Se debe resguardar y proteger la identidad y del o los Estudiantes involucrados en los hechos en todo momento y en todos los pasos indicados en el protocolo. Procurando siempre el resguardo de la privacidad.

d.- Este protocolo se debe activar de forma inmediata, tan pronto se conozcan los hechos ocurridos. La escuela se debe pronunciar sobre la situación detectada en un plazo no mayor a los 7 días hábiles, considerando desde la toma de conocimiento hasta la finalización del proceso, entregando las posibles sanciones y las medidas formativas, según corresponda.

e.- El pronunciamiento de la escuela sobre los hechos ocurridos, hacia la comunidad educativa será de forma oral, en una instancia formal (consejo de profesores, consejo administrativo), hacia los estudiantes y apoderados involucrados, será de forma escrita, siempre resguardando la identidad e integridad de los involucrados.

f.- Los responsables de resguardar que este protocolo se utilice y aplique de forma correcta y acabada son equipo directivo junto al equipo de convivencia escolar.

#### **I. Presentación**

El presente procedimiento interno tiene como principal objetivo prevenir el porte ilegal de arma en niños, niñas y/o jóvenes de nuestra comunidad educativa, así como delimitar procedimientos en caso de que esto ocurra.

#### **II. Definiciones**

**Definición de Arma:** Según el artículo 132 del Código Penal, un arma (incluyendo las armas blancas) es entendida como: "toda máquina, instrumento, utensilio u objeto cortante, punzante o contundente que se haya tomado para matar, herir o golpear, aun cuando no se haya hecho uso de él".



En este marco, se entenderá por **arma de fuego**, aparato mecánico que propulsa un proyectil a alta velocidad a través de un tubo como resultado de la expansión de gases que se produce al quemarse el combustible. Las armas de fuego han cambiado, pero aún se basan en forzar un proyectil, tal como una bala, a través de un cañón.

Se entenderá por **arma cortante**, Instrumento catalogado como arma blanca, que tiene empuñadura y hoja metálica con bordes cortantes como navajas o cuchillos; sin embargo, también otra serie de objetos pueden ser utilizados como armas cortantes.

### III. Marco Legal:

De acuerdo a la normativa legal. El uso de las armas está tratado en el Código penal y en la ley de control de armas cuyo texto refundido está en el Decreto Supremo 400 del Ministerio de defensa del año 1978. En todo establecimiento educacional está prohibido portar todo tipo de armas (blancas y/o de fuego), instrumentos, utensilios u objetos cortantes, punzantes o contundentes, ya sean genuinos o con apariencia de ser reales, aun cuando no se haya hecho uso de ellos.

La tenencia y porte ilegales de armas se regulan en la ley N°17.798 según se trate de armas o elementos sujetos a control (permitidas) o de armas y/o elementos prohibidos. El art. 2 describe aquellas cuya inscripción se permite, entre ellas, las armas de fuego, sus partes, dispositivos y piezas, las municiones y cartuchos, y las sustancias químicas que sirven de base para la elaboración de explosivos, entre otras. El art. 3 describe las armas y elementos prohibidos: armas largas con cañón recortado, armas automáticas y semiautomáticas, armas adaptadas o transformadas para el disparo, bombas o artefactos explosivos e incendiarios, armas de fabricación artesanal y las transformadas respecto de su condición original, entre otras.

#### ¿A qué sanciones se expone el que infringe la Ley de Control de Armas?

Las personas que porten armas de fuego sin permiso, serán condenadas a presidio de entre 541 días y 10 años.

Quienes posean armas hechizas o modificadas, serán condenados a presidio de entre 3 años y un día, y 10 años. Sin embargo, hay una excepción cuando el porte de las armas es para entregarlas voluntariamente a las autoridades.

### IV. Objetivos

Entregar un procedimiento claro y Acciones por seguir en caso de porte de arma por sospecha dentro de un establecimiento educacional (objeto cortante-punzante o arma de fuego).

A continuación, se presenta un cuadro de doble entrada que resume los pasos a seguir, luego cada uno de ellos se desglosa explicitando los detalles necesarios para su comprensión:

ACCION	RESPONSABLE	PROCEDIMIENTO
<b>Detección</b>	Todos los integrantes de la comunidad educativa	Cualquier miembro o persona de la comunidad que detecte una situación de porte arma en los y las estudiantes, debe dirigirse al Director/a, Inspector General, o Encargada de Convivencia. En caso de la ausencia



		de una de las personas antes mencionadas, se recurrirá a uno de los miembros del Equipo Directivo.
<b>Recepción del hecho</b>	Director/a Encargado/a convivencia escolar	Director/a, Al momento de recepcionar el hecho debe recabar información para registrar la situación, se procederá a dejar por escrito la descripción de antecedentes, recabar información de forma inmediata dentro de un plazo no mayor a 24 horas a fin de que se dé inicio a un debido proceso.
<b>Denuncia</b>	Director/a	Dirección del colegio procederá a realizar la denuncia del hecho en Carabineros o PDI, dentro de 24 horas. Dirección citará al apoderado y/o apoderado suplente vía telefónica, el cual debe asistir inmediatamente al colegio para conocer la situación. De manera personal informarán de sospecha, cautelando de no hacer afirmación del hecho, se debe hacer con tenor preventivo y de resguardo de la integridad de toda la comunidad escolar. De no asistir se derivará a la Trabajadora Social para que averigüe la situación pertinente.
<b>Información a apoderado.</b>	Director/a	Director/a informará del hecho a padres y/o apoderado en forma simultánea a la denuncia. En el caso que el estudiante que porta el arma es menor de 14 años, los padres se responsabilizan de la denuncia hecha en contra del estudiante.
<b>Seguimiento y monitoreo post denuncia</b>	Encargado de convivencia escolar Dupla psicosocial. Director/a	En el caso que el estudiante que porta arma es menor de 14 años, el encargado de convivencia y dupla psicosocial deben hacer seguimiento de actuar del (o la) menor. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Director/a deberá aplicar sanción de acuerdo a su Reglamento Interno.</li> <li>• Si el estudiante que porta el arma es mayor de 14 años, el director/a deberá aplicar sanción de acuerdo a Reglamento Interno.</li> <li>• Dejar que el proceso de denuncia, realizado en Carabineros o PDI, continúe su curso si intromisión de establecimiento educacional.</li> </ul>



## BIBLIOGRAFÍA

- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2015): Historia de la Ley N° 20.813, Modifica ley N°17.798, de control de armas y el Código Procesal Penal.
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (Última actualización: 23-03-2022) Guía legal sobre: Control de Armas Señala requisitos para tener e inscribir un arma de fuego, así como sanciones para los infractores.



## PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACION POR LOS DERECHOS Y ACCIONES PARA ESTUDIANTES TRANS.

**VIGENCIA DESDE:** MARZO 2024

**AUTORES.** UNIDAD PSICOSOCIAL DAEM LINARES

**REVISORES.** EQUIPO JURÍDICO DAEM LINARES

### CONSIDERACIONES

a.- Cuando se detecte una vulneración derechos, en virtud de lo establecido en el Código Procesal Penal, “Artículo 177, del incumplimiento de la obligación de denunciar hechos vulneración de derechos” por parte de funcionarios público, directores de establecimientos educacionales públicos o privados, profesores y profesionales de la salud, en un periodo de 24 horas de ocurridos estos, arriesgándose a multa de 1 a 4 UTM, salvo que realice algún acto que implique el ocultamiento del hecho, caso en el cual incluso podría ser sancionado como encubridor» (art. 175 CPP). Estas denuncias deben realizarse ante Carabineros, Tribunales de Familia, Fiscalía o Policía de Investigaciones.

b.- Todos los funcionarios del establecimiento deben cumplir con la obligación y responsabilidad de denunciar ante Tribunales de Familia, cualquier situación de vulneración de derechos en contra de un estudiante. En un lapso de tiempo no mayor a 24 horas o tan pronto se advierta la situación, la denuncia se realizará de forma online en Oficina Judicial Virtual (OJV).

c.- Se debe resguardar y proteger la identidad y del o los Estudiantes involucrados en los hechos en todo momento y en todos los pasos indicados en el protocolo. Procurando siempre el resguardo de la privacidad.

d.- Este protocolo se debe activar de forma inmediata, tan pronto se conozcan los hechos ocurridos. La escuela se debe pronunciar sobre la situación detectada en un plazo no mayor a los 7 días hábiles, considerando desde la toma de conocimiento hasta la finalización del proceso, entregando las posibles sanciones y las medidas formativas, según corresponda.

e.- El pronunciamiento de la escuela sobre los hechos ocurridos, hacia la comunidad educativa será de forma oral, en una instancia formal (consejo de profesores, consejo administrativo), hacia los estudiantes y apoderados involucrados, será de forma escrita, siempre resguardando la identidad e integridad de los involucrados.

f.- Los responsables de resguardar que este protocolo se utilice y aplique de forma correcta y acabada son equipo directivo junto al equipo de convivencia escolar.

#### **I. Presentación.**

De acuerdo a los principios básicos del desarrollo de la personalidad humana, las niñas, niños y adolescentes trans, gozan de dignidad y otros derechos al igual que otras personas, sin distinción o exclusión alguna, sin embargo, en virtud de la vulneración sistemática en razón de su identidad de género, es necesario poner especial énfasis en el reguardo de los derechos que se derivan de la normativa educaciones vigente:

a) Derecho al reconocimiento y protección de la identidad y expresión de género, según lo dispuesto en el artículo 4



- literal a) de la ley N° 21.120 que indica que toda persona tiene derecho al reconocimiento y protección de su identidad y género, así como a expresar su orientación sexual.
- b) Derecho al libre desarrollo de la persona, en efecto en el artículo 4, literal c) de la ley 21.120, reconoce el derecho de toda persona a desarrollarse plenamente, conforme a su identidad y expresión de género, permitiendo su mayor realización espiritual y material posible.
  - c) Derecho a acceder o ingresar a los establecimientos educacionales a través de mecanismo de admisión transparentes y acordes a la normativa vigente.
  - d) Derecho a permanecer en el sistema educacional forma, a ser evaluados y promovidos mediante procedimientos objetivos y transparentes de igual manera que sus pares.
  - e) Derecho a recibir una educación que les ofrezca oportunidades para su formación y desarrollo integral atendiendo especialmente las circunstancias y características del proceso que les corresponde vivir.
  - f) Derecho a participar, a expresar su opinión libremente y a ser escuchados en todos los asuntos que les afectan en especial cuando tienen relación con aspectos derivados de su identidad de género.
  - g) Derecho a recibir una atención adecuada, oportuna e inclusiva, en el caso de tener necesidades educativas especiales en igual de condiciones que sus pares.
  - h) Derecho a no ser discriminado o discriminada arbitrariamente por el Estado ni por las comunidades educativas en ningún nivel, ni ámbito de la trayectoria educativa.
  - i) Derechos a que se les respete su integridad física psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes por parte de ningún miembro de la comunidad educativa.
  - j) Derecho a estudiar en un ambiente de respeto mutuo con un trato digno e igualitario en todo ambiente, en especial en el de las relaciones interpersonales y de buena convivencia.

## II. Definición

Término general referido a personas cuya identidad y/o expresión de género, no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con el sexo asignado al nacer.

El objetivo de este Procedimiento interno consiste en que el establecimiento, y la Comunidad Educativa en su conjunto tomen las medidas administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger y garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes TRANS, contra toda forma de acoso discriminatorio, prejuicios, abuso físico o mental, trato negligente, vulneración de su intimidad y privacidad, velando siempre por el resguardo de su integridad psicológica y física.

## III. Procedimiento

- a) El padre, madre, tutor legal y/o apoderado de aquellas niñas, niños y estudiantes TRANS, como así también él o la estudiante, en caso de contar con la mayoría de edad (18 años cumplidos), podrán solicitar a la Dirección del Colegio el reconocimiento de su identidad de género, medidas de apoyo y adecuaciones pertinentes a la etapa por la cual transita su hijo/a, pupilo/a o estudiante.
- b) Para ello, deberán solicitar una entrevista con el Director, señalando como motivo de la entrevista. El Director fijará una reunión en un plazo no superior a cinco días hábiles contados desde la solicitud.
- c) Los acuerdos de la reunión se registrarán por medio de un acta simple, que debe contener los siguientes puntos:
  - 1) Constancia de los acuerdos tomados.
  - 2) Medidas adoptadas para realizar el reconocimiento de género del alumno(a).
  - 3) Fijación de plazos para implementar las medidas adoptadas.
  - 4) Seguimiento de todo el proceso de implementación y quien tendrá este cargo.



5) El acta debe ser firmada por los solicitantes de la reunión, el estudiante, Padres y/o Apoderados y el Director del Colegio.

- d) Todas las medidas adoptadas e implementadas deben contar el consentimiento del niño, niña o adolescente.
- e) Todas las medidas adoptadas y su implementación deben establecerse atendiendo la etapa de reconocimiento e identificación que vive el niño, niña o adolescente, respetando siempre su derecho a decidir en qué momento, forma y a quienes en primer lugar compartirá su identidad de género.

#### IV. Implementación de medidas básicas de apoyo para estudiantes trans.

**A) Apoyo al niño, niña o adolescentes, y a su familia:** Debe existir un diálogo permanente y fluido entre el profesor jefe o quien se encuentre a cargo del niño, niña o adolescente y su familia, para realizar la implementación de las medidas adoptadas.

**B) Orientación a la comunidad educativa:** Se promoverán espacios de reflexión, orientación, capacitación interna, acompañamiento y apoyo a los miembros de la Comunidad Educativa, con el objeto de garantizarla promoción y resguardo de los derechos de los niños, niñas o adolescentes Trans.

**C) Uso del nombre social en todos los espacios educativos:** los niños, niñas y adolescentes Trans mantienen su nombre legal en tanto no se produzca el cambio de la partida de nacimiento de acuerdo a la Ley N° 17.344. No obstante, la Dirección del Colegio podrá instruir a todos los adultos responsables de impartir clases en el curso al que pertenece el niño, niña y adolescente para que usen el nombre social correspondiente, siempre que sea solicitado por el padre, madre, tutor legal o el alumno(a) si es mayor de edad.

**D) Uso del nombre legal en documentos oficiales:** El nombre legal del niño, niña y adolescente Trans seguirá figurando en los documentos oficiales del Colegio, tales como el libro de clases, certificado anual de notas, licencia de educación media, entre otros, en tanto no se realice el cambio de identidad en los términos establecidos en la normativa vigente. Sin perjuicio de lo anterior, el profesor jefe respectivo podrá agregar en el libro de clases el nombre social de la niña, niño o estudiante, para facilitar la integración del alumno o alumna y su uso cotidiano, sin que este hecho constituya infracción a las disposiciones vigentes que regulan esta materia. Asimismo, se podrá utilizar el nombre social informado por el padre, madre, apoderado o tutor del niño, niña o adolescente en cualquier otro tipo de documentación afín, tales como informes de personalidad, comunicaciones al apoderado, informes de especialistas de la institución, diplomas, listados públicos, etc.

**E) Presentación personal:** El niño, niña o adolescente tendrá el derecho de utilizar el uniforme, ropa deportiva y/o accesorios que considere más adecuado a su identidad de género, independiente de la situación legal en que se encuentre.

**F) Utilización de servicios higiénicos:** se deben dar las facilidades a los niños, niñas o adolescentes Trans para el uso de baños y duchas de acuerdo a las necesidades propias del proceso que estén viviendo, respetando su identidad de género. EL estudiante, en conjunto con la familia, deberá acordar las adecuaciones razonables procurando respetar el interés superior de la niña, niño o adolescente, su privacidad e integridad física, psicológica y moral.

1. , dejando constancia de este hecho en el libro de clases, así como de los compromisos adquiridos por ambas partes.



2. Al obtener una anotación más después de la entrevista con el docente. El profesor jefe deberá entregar hoja de derivación del caso al equipo de convivencia escolar, quienes realizarán un diagnóstico del caso, entrevistando al alumno o alumna y su apoderado, de manera individual y conjunta, entregando medida pedagógica. Una vez que se finalice el diagnóstico se tomarán acciones a seguir dependiendo de las necesidades de cada caso.
3. Inspectoría realizará monitoreo semanal de las anotaciones de cada caso, por lo que si el alumno presenta nuevamente otra anotación, el caso será analizado por el inspector, quien tomará la sanción de acuerdo a lo estipulado en el manual de convivencia escolar. Informado de dicha situación al equipo directivo y de convivencia escolar.



## **PROCEDIMIENTO INTERNO DE PREVENCIÓN DEL AUSENTISMO Y LA DESERCIÓN ESCOLAR**

**VIGENCIA DESDE:** MARZO 2024

**AUTORES.** UNIDAD PSICOSOCIAL DAEM LINARES

**REVISORES.** EQUIPO JURÍDICO. DAEM LINARES

### **CONSIDERACIONES**

a.- Cuando se detecte una vulneración derechos, en virtud de lo establecido en el Código Procesal Penal, “Artículo 177, del incumplimiento de la obligación de denunciar hechos vulneración de derechos” por parte de funcionarios público, directores de establecimientos educacionales públicos o privados, profesores y profesionales de la salud, en un periodo de 24 horas de ocurridos estos, arriesgándose a multa de 1 a 4 UTM, salvo que realice algún acto que implique el ocultamiento del hecho, caso en el cual incluso podría ser sancionado como encubridor» (art. 175 CPP). Estas denuncias deben realizarse ante Carabineros, Tribunales de Familia, Fiscalía o Policía de Investigaciones.

b.- Todos los funcionarios del establecimiento deben cumplir con la obligación y responsabilidad de denunciar ante Tribunales de Familia, cualquier situación de vulneración de derechos en contra de un estudiante. En un lapso de tiempo no mayor a 24 horas o tan pronto se advierta la situación, la denuncia se realizará de forma online en Oficina Judicial Virtual (OJV).

c.- Se debe resguardar y proteger la identidad y del o los Estudiantes involucrados en los hechos en todo momento y en todos los pasos indicados en el protocolo. Procurando siempre el resguardo de la privacidad.

d.- Este protocolo se debe activar de forma inmediata, tan pronto se conozcan los hechos ocurridos. La escuela se debe pronunciar sobre la situación detectada en un plazo no mayor a los 7 días hábiles, considerando desde la toma de conocimiento hasta la finalización del proceso, entregando las posibles sanciones y las medidas formativas, según corresponda.

e.- El pronunciamiento de la escuela sobre los hechos ocurridos, hacia la comunidad educativa será de forma oral, en una instancia formal (consejo de profesores, consejo administrativo), hacia los estudiantes y apoderados involucrados, será de forma escrita, siempre resguardando la identidad e integridad de los involucrados.

f.- Los responsables de resguardar que este protocolo se utilice y aplique de forma correcta y acabada son equipo directivo junto al equipo de convivencia escolar.

### **I. Presentación**

El siguiente procedimiento interno detalla los pasos a seguir frente a situaciones de ausentismo escolar y/o deserción, entendido esto como una vulneración del derecho a la educación y a la protección y cuidado. Este documento hace relación al cumplimiento del Derecho a la Educación establecido en la Ley General de la Educación, N° 20.370, en tanto que es deber del Estado promover la educación en todos sus niveles y garantizar el acceso gratuito y el financiamiento. Asimismo, el procedimiento interno establece acciones de carácter tanto preventivo como reactivo.

### **II. Definiciones y consideraciones relevantes**

La asistencia a todas las clases es obligatoria y el estudiante deberá cumplir con un 85% de asistencia semestral. En caso de inasistencias el/la apoderado del estudiante deberá justificarlas con certificado médico, en Inspectoría General (o su equivalente). En caso contrario se dejará constancia en la hoja de vida del estudiante como una observación negativa. Desde Pre- kínder a 8° Año Básico, es responsabilidad de los Padres y Apoderados procurar los medios para poner al día a los estudiantes en las materias escolares realizadas en sus días de inasistencia a clases. En la enseñanza media, es responsabilidad del estudiante procurar ponerse al día en los contenidos y trabajos que deba entregar.



El ausentismo escolar, lo podemos definir como la falta de asistencia, ya sea justificada o injustificada, de las y los estudiantes al periodo de la jornada lectiva en los centros educativos. Esta práctica habitual perjudica directamente al proceso efectivo de aprendizaje y a la profundización del currículum escolar, es por ello que se debe motivar en las escuelas que el estudiante asista de manera regular a clases y fomentar esta práctica con diversas acciones que involucren a todos los actores educativos.

La deserción escolar, es el hito de abandono del sistema educativo y supone el punto culmine de un proceso progresivo de distanciamiento entre el estudiante y el espacio escolar (González, 2006) esta desvinculación paulatina tiene múltiples causas incidiendo factores individuales. Familiares y características de la escuela.

## I. OBJETIVOS:

1. Abordar los casos de ausentismo y riesgo de deserción asegurando el cumplimiento de los procedimientos exigidos por la ley.
2. Visualizar criterios para la detección temprana de vulneración del derecho a la educación de los niños, niñas y jóvenes.
3. Implementar roles y responsabilidades de manera clara para los distintos integrantes de la comunidad educativa.
  - Es importante considerar que se puede derivar a OPD, si el ausentismo es reciente o se puede hacer la derivación a tribunal de familia directamente, si se mantuviera en el tiempo. Siempre considerando la gravedad del caso

## II. PROCEDIMIENTO

Acción	Responsable	Observaciones
<b>FASE 1</b> <i>Control asistencia diaria y semanal</i>	Profesor de asignatura  Profesor/a jefe	<p>El control de asistencia se realizará en cada curso, <b>siendo tarea del docente de cada asignatura registrar la asistencia de los estudiantes a diario</b>, según lo indicado en la ley.</p> <p>El profesor/a jefe debe realizar un control y recopilación semanal de inasistencias de los estudiantes de su curso, a través de los libros de clases, a fin de pesquisar tempranamente a los estudiantes que se ausenten. Cuando el número de ausencias (sin justificar) sea superior a 3 faltas seguidas o 5 faltas alternas durante el periodo de un mes se derivará el caso con la información respectiva a Inspectoría General (o su equivalente), trabajador/a social y al encargado/a del registro SIGE del establecimiento.</p> <p>La licencia medicas se entregarán a Inspectoría, quien lo archivará de acuerdo al curso dándolo a conocer al Profesor Jefe, junto a lo anterior se</p>



		<p>implementará un “cuaderno de entrega de certificados médicos” donde los padres y/o tutores firmarán la entrega de los certificados médicos.</p> <p><i>* Este tipo de situaciones revestirán mayor gravedad cuando se trate de casos de integración que se ausentan en jornadas escolares en las que tienen sesiones de fonoaudiólogo, psicólogo o terapeuta ocupacional.</i></p>
<p><b>FASE 2</b> <i>Priorización de casos y primer llamado a las familias</i></p>	<p>Encargado SIGE</p> <p>Inspección General</p>	<p>Al término de cada semestre el encargado del SIGE confeccionará una lista de estudiantes con porcentaje inferior al 85% de asistencia la cual entregarán al Trabajador Social con copia a Dirección.</p> <p>Inspección general (o su equivalente) informará a las familias de todos los/as estudiantes que tengan menos del 85% de asistencia, que deben presentar una solicitud a dirección para que se revise y analice cada caso. Para ello deberán adjuntar los siguientes documentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Certificados médicos.</li> <li>2.-Informe Trabajador/a social.</li> <li>3.-Solicitud (Entregada en secretaria) describiendo situaciones de inasistencia y motivos.</li> </ol>
<p><b>FASE 3</b> <i>Apertura de carpeta de seguimiento y citación a apoderado o tutor</i></p>	<p>Trabajador/a Social</p>	<p>Paralelo al paso anterior, Trabajador/a social abrirá un expediente de los estudiantes con mayores ausencias desde el primer mes de clases. En él se incluirá toda la documentación referente a: datos del estudiante y la familia, intervenciones realizadas, plan de intervención, evolución, seguimientos, evaluaciones, derivaciones e informes.</p> <p>Posteriormente trabajador/a social citará a entrevista al tutor o apoderado, ya sea de manera escrita o vía telefónica. Si el apoderado y/o tutor no asiste a las citaciones se realizará visita domiciliaria por parte del Trabajador Social: Esta visita se podrá producir en tres casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Si la familia no ha acudido a dos citaciones enviadas o alude dificultades para acudir.</li> <li>b) Si se considera necesario analizar el entorno de riesgo social presente donde habita el/la estudiante y su familia u otras circunstancias.</li> </ol>



		<p>c) Si se considera conveniente realizar una intervención conjunta con otros profesionales.</p>
<p><b>FASE 4</b> <i>Visita domiciliaria</i></p>	<p>Trabajador/a Social</p>	<p>En la entrevista al apoderado y/o tutor del estudiante, se solicitará a la familia las justificaciones oportunas a la ausencia del/a estudiante y la colaboración familiar en la resolución del problema, en caso de que las faltas no estén debidamente justificadas.</p> <p>También se deberá informar a la familia del Procedimiento interno de Ausentismo y de la siguiente medida a adoptar por parte del establecimiento en caso de que las inasistencias persistan. Se reforzará la valoración y responsabilizarían respecto de la situación de ausentismo y la obligatoriedad de la enseñanza y su deber de hacerlo cumplir.</p> <p>Finalmente se debe llegar a un compromiso por escrito con la familia, indicando tareas y plazos concretos a seguir para la familia y estudiante. Por último, Trabajador/a Social informará a Dirección e Inspectoría General, con copia a profesor jefe sobre gestión realizada y resultados.</p>
<p><b>FASE 5</b> <i>Seguimiento de acuerdos</i></p>	<p>Trabajador/a social</p>	<p>Trabajador/a social realizará seguimiento de los acuerdos establecidos en conjunto con la familia. El primer mes se hará de manera semanal, mientras que durante el segundo mes el seguimiento será quincenal, y si los acuerdos continúan cumpliéndose, sólo será necesario un seguimiento mensual de las acciones, compromisos e intervenciones desarrolladas.</p> <p>Todos los seguimientos y atenciones de este paso deberán contar con un respaldo por escrito de la acción, y deben ser comunicados al profesor/a jefe del estudiante, al menos de manera mensual.</p>
<p><b>FASE 6</b> <i>Derivación a la red de atención y judicialización</i></p>	<p>Dupla psicosocial  Profesor jefe</p>	<p>Si tras los pasos previos se detecta una situación de riesgo para el estudiante, o bien el ausentismo no desapareciese ni se cumplen los objetivos señalados en el compromiso con la familia, se procederá a derivar el caso a Tribunales de Familia, y OPD, Carabineros o PDI según corresponda a los motivos de la derivación y la eventual gravedad de la vulneración de derecho presente.</p> <p>Este procedimiento se realizará a través de informes escolar y psicosocial detallando las acciones y compromisos adquiridos, los cuales serán</p>



		enviados mediante oficio conductor de la dirección del establecimiento, con carácter RESERVADO.
<b>FASE 7</b> <i>Seguimiento Derivación</i>	Trabajador/a social y profesor/a jefe.	<p>Si el caso es efectivamente derivado a la red en atención a su gravedad o necesidades de intervención específicas, trabajador social en conjunto con profesor/a jefe realizarán seguimiento quincenal de la evolución de la intervención del estudiante con la red externa, dejando constancia de los avances y gestiones por escrito. En caso de observarse cambios positivos, este monitoreo podrá realizarse de manera mensual.</p> <p>Cualquier cambio o circunstancia negativa que contribuya a agravar la situación del estudiante, debe ser informado a los organismos intervinientes respectivos de manera escrita, sin perjuicio de las coordinaciones telefónicas o presenciales que puedan desarrollarse para mayor protección y apoyo de el/la estudiante.</p>

## BIBLIOGRAFÍA

- MINEDUC. (2009). Ley N°20.370. Establece la Ley General de Educación. Gobierno de Chile.
- MINEDUC. (2012). Ley N° 20.536. Sobre Violencia Escolar. Gobierno de Chile.
- MINEDUC. (2015). *Política Nacional de Convivencia Escolar 2015-2018*. Gobierno de Chile.
- [https://escuelasarriba.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/125/2021/02/Abordaje-del-AC\\_EA.pdf](https://escuelasarriba.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/125/2021/02/Abordaje-del-AC_EA.pdf)
- <https://cadadiacuenta.mineduc.cl/>



## **PROCEDIMIENTOS FRENTE A SALIDAS PEDAGÓGICAS**

### **I.- Indicaciones Generales:**

Este documento tiene como finalidad dar a conocer a toda la comunidad escolar del Colegio los pasos a seguir, cuidados, medidas y acciones de seguridad que deben tomarse cada vez que un estudiante, grupo de estudiantes o curso (os) deban salir del establecimiento para realizar una visita, paseo, excursión, investigación en terreno, asistencia a algún espectáculo, función; de carácter pedagógica, deportiva, competitiva, vocacional, etc.

El profesor o profesores a cargo de la salida deberán programar dicha actividad con al menos 1 mes de anticipación, informando en primera instancia a la Dirección del establecimiento, quien a su vez informará al Depto. De Educación Comunal a través de ordinario.

Cabe recordar que las actividades deben estar orientadas al refuerzo de los objetivos curriculares.

Las actividades deberán ser informadas a lo menos con 15 días hábiles de anticipación a la fecha de ingreso del documento en la Oficina de Partes del Departamento Comunal, precisando su justificación y adjuntando la documentación que se detalla a continuación:

Copia Ficha Salida Pedagógica c/ firmas pertinentes.

Guía didáctica (si corresponde)

Instructivo de Seguridad.

### **II. Instructivo de Seguridad:**

- a) Previo a la salida, con al menos 3 días de anticipación, el o los profesores responsables de la salida a terreno deberán enviar las autorizaciones de salida a los apoderados, para su correspondiente firma.
- b) Si el retorno de autorización es inferior a 80% de la matrícula del curso, la actividad no podrá realizarse.
- c) Los estudiantes deberán salir acompañados de el o los profesores responsables de la actividad. Es decir por cada curso deberá asistir un profesor, el acompañante podrá ser un paraprofesor u otro profesor de acuerdo al número de alumnos.
- d) Debe darse a conocer a la Dirección la hora de salida y retorno al establecimiento.
- e) Ningún estudiante podrá salir sin haber sido debidamente señalado en el registro de asistencia y en el registro de salida.
- f) Ningún estudiante podrá salir sin contar con la autorización escrita de su apoderado, la que constará en un documento con el nombre del estudiante, nombre y firma del apoderado
- g) Los alumnos deberán salir debidamente uniformados, dependiendo del carácter de la salida. En el caso que el uniforme no sea la vestimenta adecuada, se les avisará con anticipación a los padres y apoderados.
- h) Los estudiantes deberán atenerse a las Normas de Convivencia de la misma forma como lo hacen durante la jornada de clases.
- i) Los estudiantes no podrán separarse del grupo liderado por el profesor (es), ni alejarse a desarrollar actividades distintas de lo programado.
- j) Quedará estrictamente prohibido la salida de los estudiantes portando elementos tales como: cigarrillos, alcohol, cualquier tipo de droga o alucinógeno, elementos que puedan ser peligrosos (corta cartones, corta plumas, cuchillos o algún tipo de arma de fuego).
- k) Si la salida de los alumnos se prolongara más allá del horario de colación, el profesor conjuntamente con los apoderados definirán los alimentos, la hora y el lugar en donde los alumnos podrán almorzar. Siempre éstos estarán supervisados. Si la colación es financiada por la unidad educativa, se les indicará a los padres y apoderados en que consistirá.



- l) En caso de utilizar un transporte (bus, furgón, etc.) contratado por el profesor, el colegio o los apoderados, los alumnos deberán mantener una conducta apropiada y respetuosa de las normas vigentes dentro del vehículo.
- m) En caso de acudir en transporte público; tales como bus de recorrido, u otro medio los estudiantes también deberán mantener una conducta apropiada y respetuosa, considerando que son la imagen del colegio en el exterior.
- n) En caso que la visita tenga como destino un punto que contemple la cercanía con algún lugar tal como playa, río, lago, piscina, etc. los estudiantes en ningún caso podrán acceder a bañarse o realizar actividades recreativas o de juego sin que éstas estén contempladas dentro de la guía didáctica y jamás sin ser supervisados por algún asistente o profesor. No obstante lo anterior quedará estrictamente prohibido acceder a estos lugares si no se cuenta con salvavidas o con alguna indicación que garantice la seguridad del lugar.
- o) Quedará estrictamente prohibido la ingesta de alcohol o cigarrillos.
- p) Deberán abstenerse de proferir groserías, realizar rallados (grafiti) arrojar basura, envases o escupir en la vía pública o en algún recinto cerrado.
- q) Los estudiantes deberán hacerse responsables de sus pertenencias, evitando dejarlas olvidadas en los medios de transporte o en los recintos que sean visitados.
- r) Toda vez que los estudiantes accedan a un recinto con el fin de interiorizarse de una actividad, visitar una muestra, presenciar un espectáculo, ingresar a un museo, etc., éstos tendrán especial cuidado de no causar ningún tipo de deterioro, destrozo o sustracción de elementos que allí se encuentren.

#### AUTORIZACIÓN SALIDA

Yo:.....CI:.....Apoderado del  
alumno(a):.....que cursa el ..... Autorizo la salida pedagógica de mi pupilo  
el día *XX noviembre 20XX*, enmarcada en el proyecto escolar.

Linares, XXXXXX de 2XXX

-----  
Firma y RUN



## PROCEDIMIENTOS DE ACCIÓN ANTE SITUACIONES DE CONDUCTA DISRUPTIVA

Conforme al documento alusivo a los *“Roles y Funciones de Asistentes de la Educación”*, en su ítem *“Recursos de Apoyo: Paradocentes”*, se indica que éstos son “... personas que asumen actividades de nivel técnico y administrativo complementarias a la labor educativa del profesor dirigida a apoyar y colaborar con el proceso educativo y funcionamiento ... del establecimiento educativo...”.

A partir de esto es que se hace necesario implementar un protocolo de acción ante situaciones de conducta disruptiva de alumnos y alumnas en espacios formativos y/o recreativos dentro del Establecimiento educacional. Se entiende por **“Conducta Disruptiva: Aquellas que debido a que su presencia dentro del establecimiento educacional, implica la interrupción en el desarrollo evolutivo de niños y niñas, imposibilitándolos para crear y mantener relaciones sociales saludables, tanto con adultos como con pares.”**

### ACCIONES

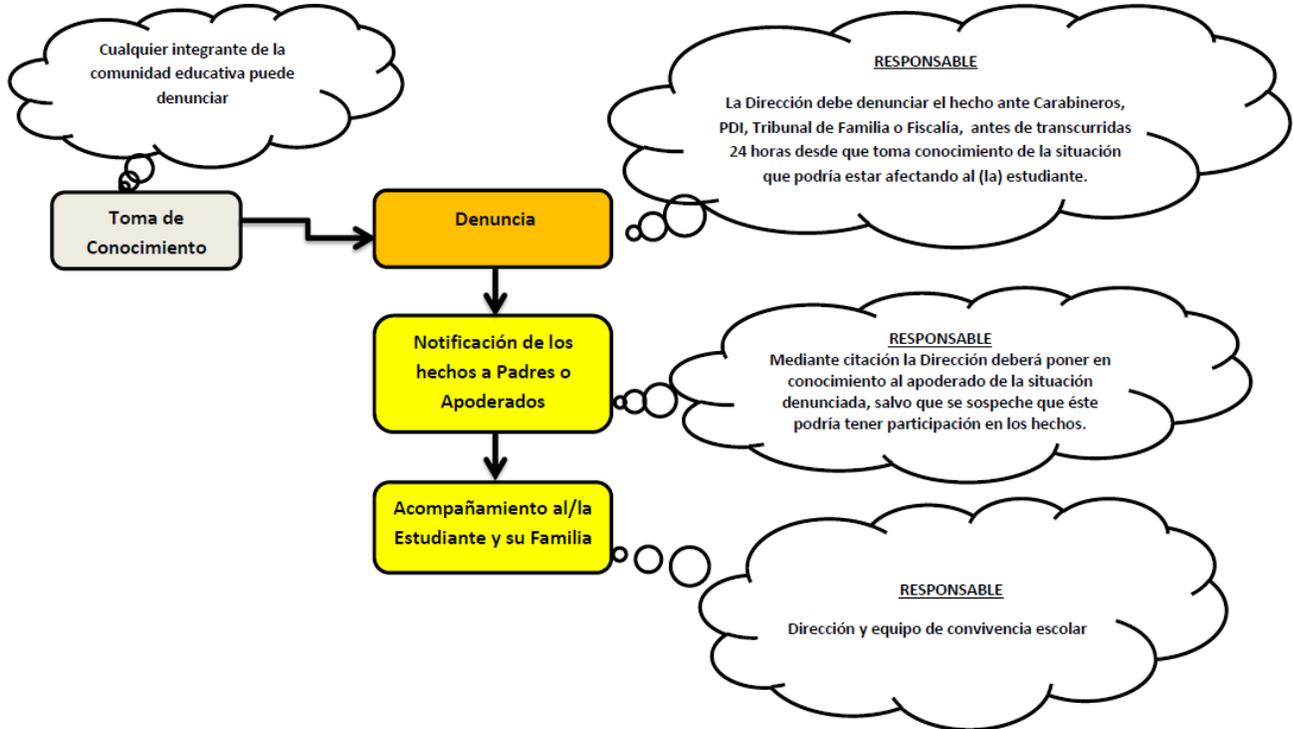
Frente a Conductas Disruptivas entonces los Asistentes de la Educación Inspectores deben:

1. Identificar quienes son las personas que participan de la situación (nombre y curso al que pertenece)
2. Detener la situación y /o conducta que afecta al desarrollo normal de una actividad (recreo, comedor, patio, etc.)
3. Informar al o los profesores Jefes a cargo de el o los alumnos involucrados
4. Retroalimentar a sus colegas pares de lo ocurrido y evaluar si dicha situación debe ser derivada a la Dirección, Inspectoría General o Equipo de Convivencia Escolar
5. Informar criteriosa y adecuadamente al apoderado del alumno que participo de la situación, respecto al hecho y también a las medidas tomadas por el establecimiento Educativo conforme al reglamento interno o manual de convivencia escolar.

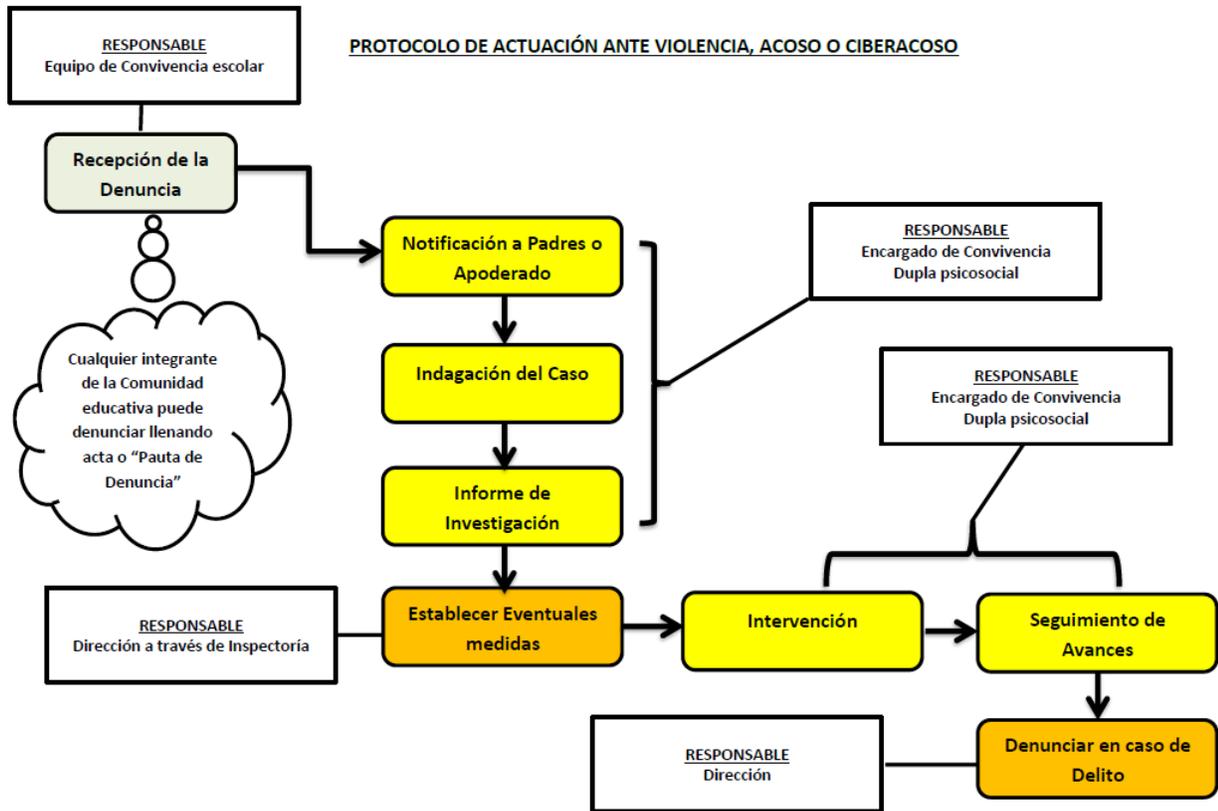
### **Protocolo de seguimiento de casos:**

4. Los inspectores deberán revisar el libro de clases una vez a la semana, con la finalidad de citar a los apoderados de los alumnos que presenten tres anotaciones, dicha entrevista será realizada por uno de los inspectores, acción que quedará registrada en una hoja de atención de apoderados, en donde se anotaran medidas pedagógicas y compromiso por parte del alumno(a) y su apoderado.
5. En caso de que el alumno o alumna, mantenga la conducta y presente otra anotación tras la entrevista con el inspector, este último informará la situación al profesor jefe quien deberá entrevistarse con el apoderado, dejando constancia de este hecho en el libro de clases, así como de los compromisos adquiridos por ambas partes.
6. Al obtener una anotación más después de la entrevista con el docente. El profesor jefe deberá entregar hoja de derivación del caso al equipo de convivencia escolar, quienes realizaran un diagnóstico del caso, entrevistando al alumno o alumna y su apoderado, de manera individual y conjunta, entregando medida pedagógica. Una vez que se finalice el diagnóstico se tomaran acciones a seguir dependiendo de las necesidades de cada caso.
7. Inspectoría realizará monitoreo semanal de las anotaciones de cada caso, por lo que si el alumno presenta nuevamente otra anotación, el caso será analizado por el inspector, quien tomará la sanción de acuerdo a lo estipulado en el manual de convivencia escolar. Informado de dicha situación al equipo directivo y de convivencia escolar.

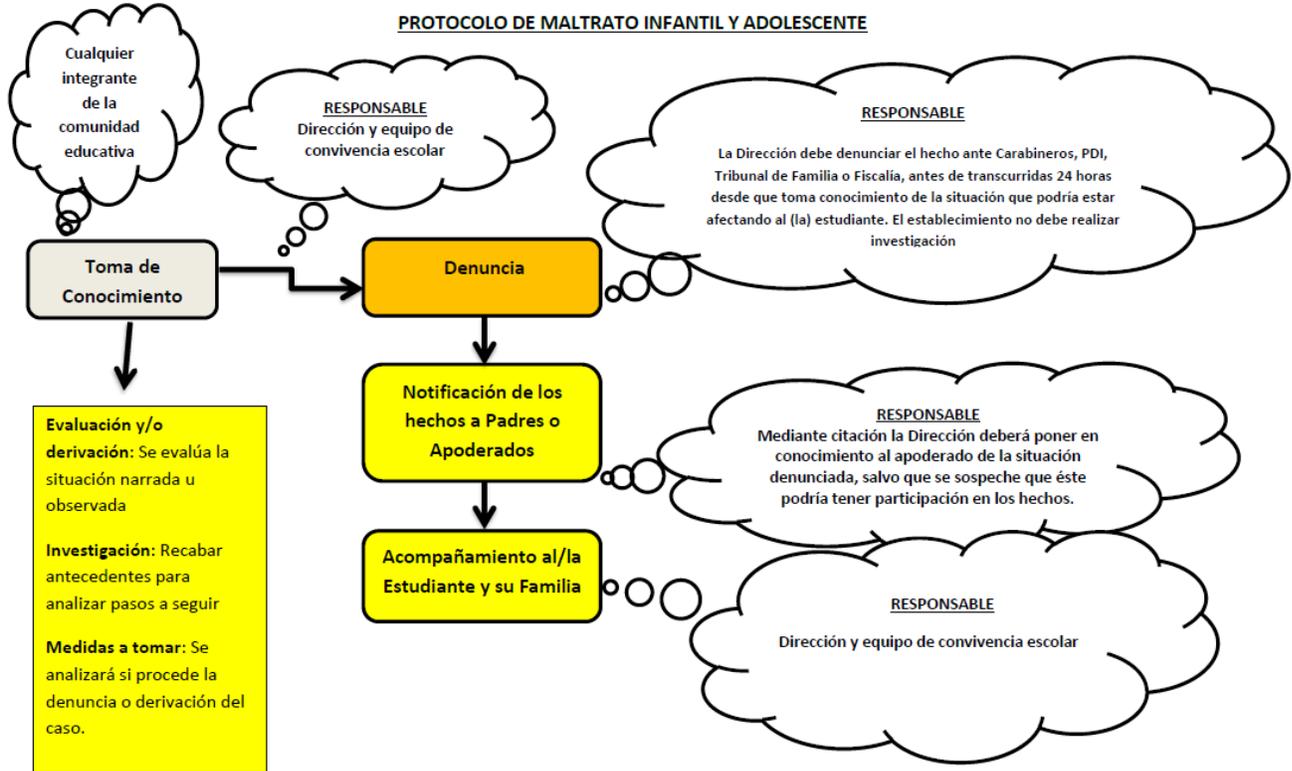
**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ABUSO O ACOSO SEXUAL DE UN/A ESTUDIANTE**



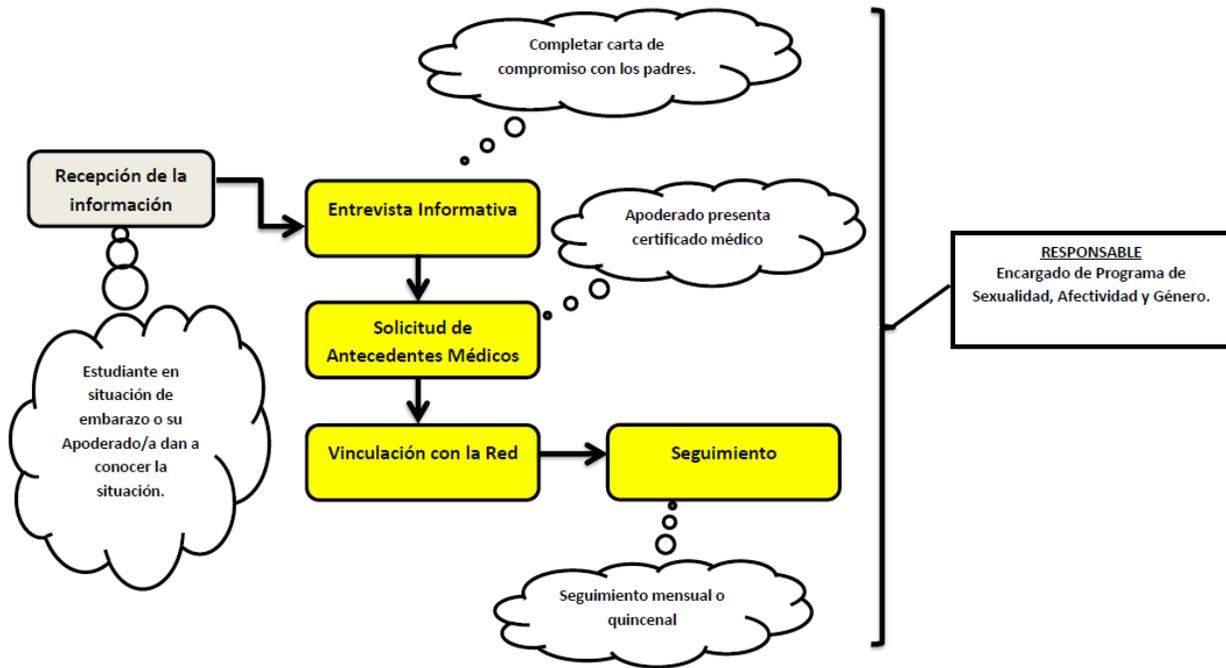
**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA, ACOSO O CIBERACOSO**



**PROTOCOLO DE MALTRATO INFANTIL Y ADOLESCENTE**

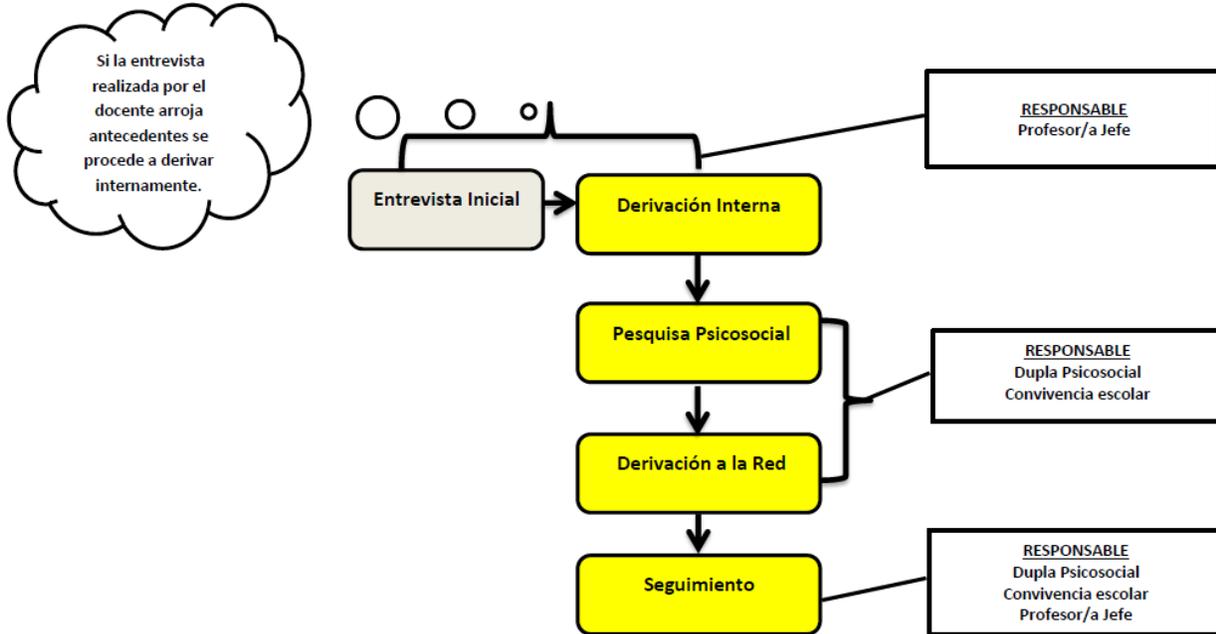


**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA ESTUDIANTES EN SITUACIÓN DE EMBARAZO, MATERNIDAD O PATERNIDAD**



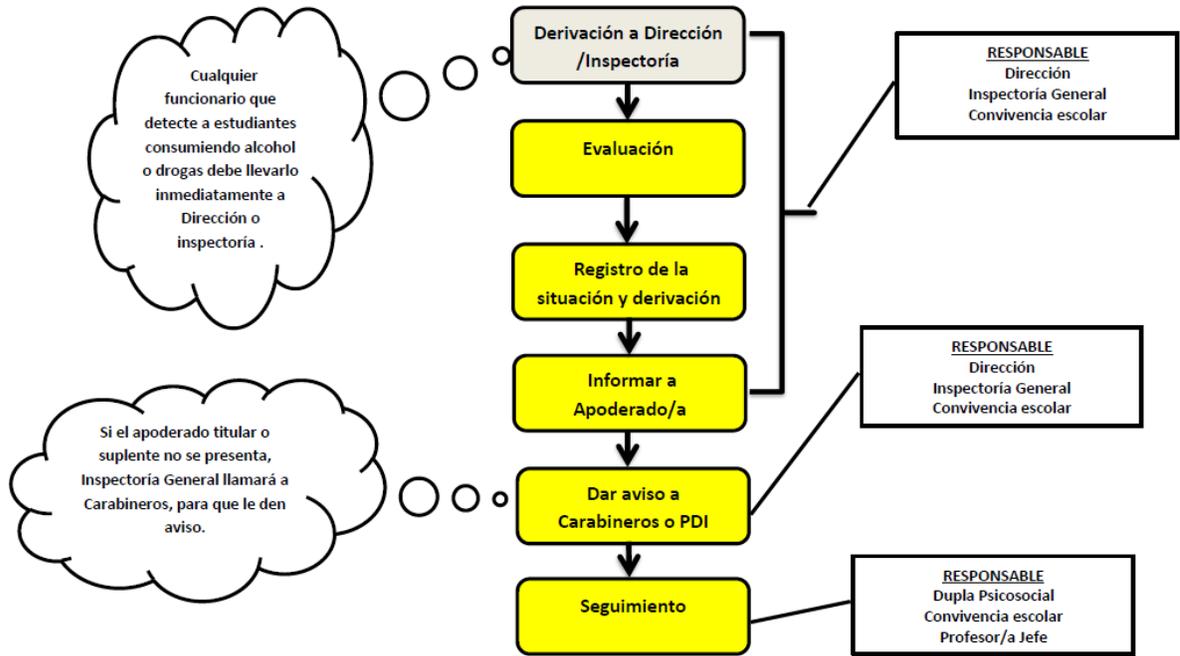
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, CONSUMO Y/O TRÁFICO DE SUSTANCIAS

PROCEDIMIENTO EN CASO DE SOSPECHA DE CONSUMO POR PARTE DE UN ESTUDIANTE



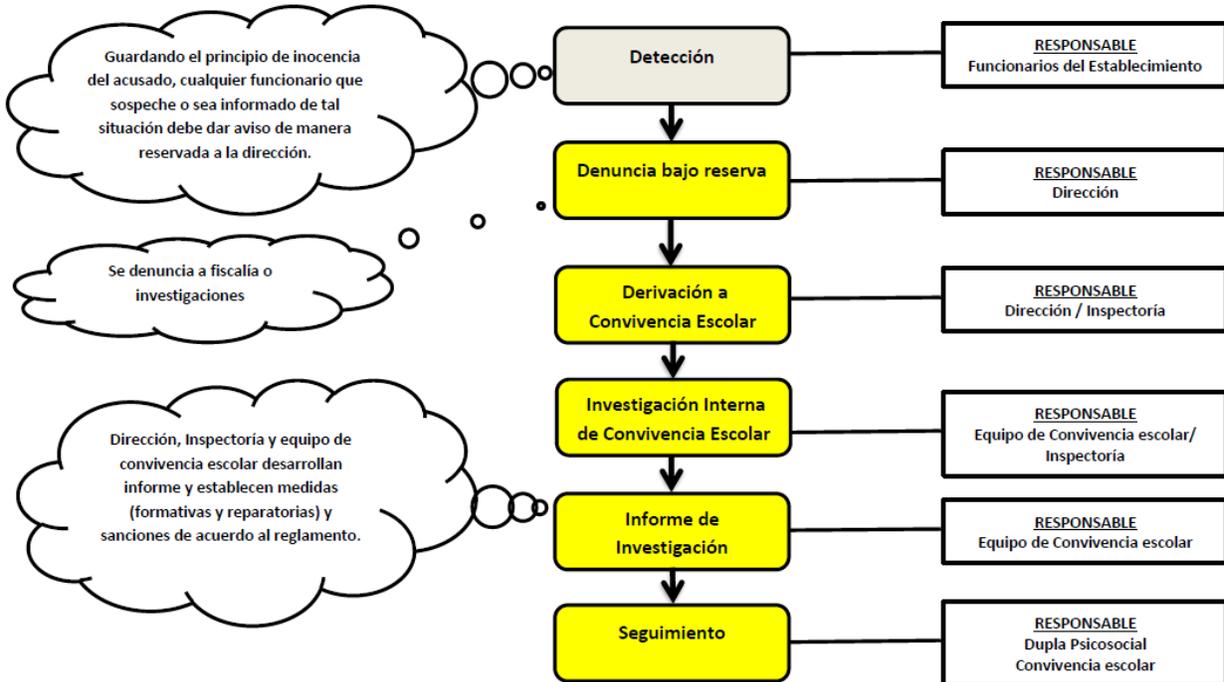
**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, CONSUMO Y/O TRÁFICO DE SUSTANCIAS**

**PROCEDIMIENTO EN CASO DE QUE SE DETECTE CONSUMO DE SUSTANCIAS ILÍCITAS (DROGAS O ALCOHOL AL INTERIOR DEL ESTABLECIMIENTO)**



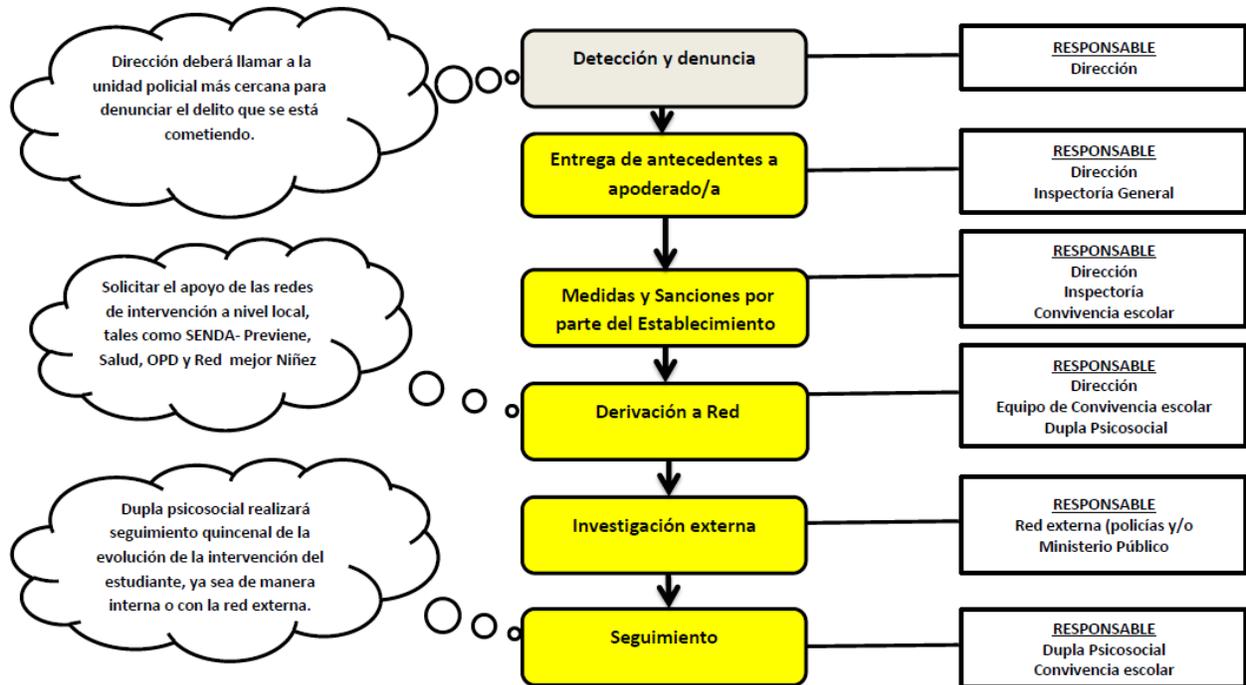
**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, CONSUMO Y/O TRÁFICO DE SUSTANCIAS**

**PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES DE SOSPECHA DE TRÁFICO O MICROTRÁFICO DE DROGAS (LEY 20.000)**



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, CONSUMO Y/O TRÁFICO DE SUSTANCIAS**

**PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES DE TRÁFICO O MICROTRÁFICO DE DROGAS (LEY 20.000)**



**PROTOCOLO DE AUSENTISMO Y DESERCIÓN ESCOLAR**

