

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A
SITUACIONES DE MALTRATO, ACOSO ESCOLAR,
CIBERBULLYING O VIOLENCIA ENTRE MIEMBROS
DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA DEL**



Colegio Metodista

DE TEMUCO..

2026.-

INTRODUCCIÓN. –

El presente Protocolo de actuación frente situaciones de maltrato, acoso escolar o violencia entre miembros de la comunidad educativa violencia del colegio, constituye el instrumento que guía los pasos a seguir y los responsables de implementar las acciones necesarias para actuar frente a este tipo de situaciones de una manera rápida, efectiva y abarca a toda nuestra Comunidad Escolar.

En cumplimiento de la Ley contra la violencia escolar que busca atender tales situaciones en los establecimientos educacionales, el presente protocolo contempla definiciones que expone las diferentes acciones que deberán ser entendidas de igual forma por todos los miembros de la comunidad educativa, promoviendo su responsabilidad a la hora de promover la Buena Convivencia Escolar dentro y fuera del aula, prevenir situaciones de Maltrato y/o Bullying y tomar medidas ante situaciones de violencia efectivamente identificadas y/o denunciadas.

Para lo anterior, el presente protocolo contempla un glosario, sustento teórico y un procedimiento desde el cual se plantean las diferentes acciones para afrontar este tipo de episodios en caso de ocurrir, los cuales deberán ser entendidas de igual forma por todos los miembros de la comunidad educativa y de los cuales según los hechos acaecidos, deberán citarse como marco de referencia para entender las diferentes causales de investigación y sanción, en tanto en el ámbito preventivo como de hechos ocurridos, adecuándose todo el contenido del presente protocolo conforme a la directiva de la "Aprueba circular N°482 que imparte instrucciones sobre reglamentos internos de los establecimiento educacionales de enseñanza básica y media con reconocimiento oficial del Estado

DEFINICIONES PARA EL PRESENTE PROTOCOLO.

1.- Maltrato Escolar.

Concepto. Se entenderá como maltrato escolar cualquier acción intencional, ya sea física o psicológica, realizada en forma escrita, verbal o a través de redes sociales o internet en general, dentro del colegio y en contra de cualquier integrante de la comunidad educativa.

Descripción de conductas de maltrato escolar para el protocolo. Se entenderá como acciones de maltrato escolar, las siguientes:

- Agredir físicamente, golpear o ejercer violencia en contra de un alumno o de cualquier otro miembro de la Comunidad Educativa;
- Exhibir, transmitir o difundir por medios cibernéticos cualquier conducta de maltrato escolar;
- Portar, vender, comprar, distribuir o consumir bebidas alcohólicas, drogas o sustancias ilícitas, o encontrarse bajo sus efectos, ya sea al interior del establecimiento educacional o en actividades organizadas, coordinadas, patrocinadas o supervisadas por éste.
- Agredir verbal o psicológicamente a cualquier miembro de la Comunidad Educativa;
- Amedrentar, amenazar, chantajear, intimidar, hostigar, acosar o burlarse de un alumno u otro miembro de la Comunidad Educativa (por ejemplo: utilizar sobrenombres hirientes, mofarse de características físicas, etc.).
- Discriminar a un integrante de la Comunidad Educativa, ya sea por su condición social, situación económica, religión, pensamiento político o filosófico, ascendencia étnica, nombre, nacionalidad,

orientación sexual, discapacidad, defectos físicos o cualquier otra circunstancia.

- Amenazar, atacar, injuriar o desprestigiar a un alumno o a cualquier otro integrante de la Comunidad Educativa a través de chats, redes sociales como WhatsApp, Instagram, Snapchat, tik tok, Facebook, u otras, mensajes de texto, correos electrónicos, foros, servidores que almacenan videos o fotografías, sitios webs, teléfonos o cualquier otro medio tecnológico, virtual o electrónico;
- Proferir insultos o garabatos, hacer gestos groseros o amenazantes u ofender reiteradamente a cualquier miembro de la Comunidad Educativa;
- Realizar acosos o ataques de connotación sexual, aun cuando no sean constitutivos de delito.
- Portar todo tipo de armas, 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;

Sujetos intervinientes. Todos los integrantes de la comunidad educativa pueden sufrir algún tipo de maltrato; estudiantes, padres, madres y apoderados, equipos directivos, docentes, asistentes de la educación y sostenedores.

Agravante especial. Revestirá especial gravedad cualquier tipo de violencia física o psicológica, realizada por cualquier medio en contra de un estudiante por parte del Director u otro profesional de la educación, como así también la ejercida por parte de un adulto de la comunidad educativa en contra de un estudiante.

1.1.- Bullying.

El artículo 16 B del DFL N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, en su texto sustituido por la Ley N°21.809, sobre convivencia, buen trato y bienestar de las comunidades educativas en su inciso segundo, define el acoso escolar en los siguientes términos: “Se entenderá por acoso escolar toda acción u omisión constitutiva de agresión u hostigamiento reiterado realizada dentro o fuera del establecimiento educacional por estudiantes que, en forma individual o colectiva, atenten en contra de otra u otro estudiante, y provoquen en ésta o éste maltrato, humillación o fundado temor de verse expuesto a un mal de carácter grave o que cause un clima escolar hostil, tal como el aislamiento injustificado de una o un estudiante, el ignorar deliberadamente a una o un estudiante de forma colectiva, entre otros, sea por medios tecnológicos o por cualquier otro medio, según su edad y condición.” A su vez, el inciso tercero de la misma disposición precisa que “Toda vez que la normativa educacional haga referencia a agresiones u hostigamientos, se entenderán incluidas tanto las agresiones u hostigamientos físicos como psicológicos, realizados por cualquier medio.”, de este modo, los elementos que configuran el acoso escolar son: (i) una acción u omisión de agresión u hostigamiento, física o psicológica; (ii) su carácter reiterado; (iii) que sea ejecutada por uno o más estudiantes en contra de otro estudiante; y (iv) que provoque en éste maltrato, humillación o fundado temor de verse expuesto a un mal grave, o que cause un clima escolar hostil.

Características. Para que un acto de agresión sea una expresión de bullying -se tendrá presente

por este protocolo- debe reunir las siguientes características:

- a. Que la agresión se sostenga en el tiempo.
- b. Que entre los involucrados (víctima/agresor) haya una diferencia de poder. Un acto eventual y único, por muy grave que sea, no es bullying. Tampoco lo es, por cierto, una pelea entre compañeros de igual fuerza y poder o una escaramuza entre pandillas o grupos.

Formas de manifestación. El hostigamiento tiene que ser permanente en el tiempo y como tal puede utilizar diversos soportes para ejercerse, los cuales, en la mayoría de los casos, suelen entremezclarse:

- Soporte físico (golpes, empujones, robos);
- Soporte verbal (insultos, amenazas);
- Soporte relacional o indirecto (exclusión social, rumores) y,

Ninguno de estos actos de forma individual y exclusiva puede considerarse bullying, a no ser que uno o más de ellos se presenten consistentemente en el tiempo.

Las consecuencias en la víctima del bullying pueden ser tanto físicas como psicológicas y en muchos casos, pueden ser permanentes en el tiempo.

Algunas investigaciones refieren desde daño físico como moretones, pérdidas en el patrimonio personal de los estudiantes, hasta severas consecuencias en la salud mental a futuro, como depresiones severas, trastornos de ansiedad y/o estrés post traumático, e incluso el suicidio.

Descripción de conductas de bullying para el protocolo. Se considerarán conductas constitutivas de bullying dentro del establecimiento y contrarias a la sana convivencia, - entre otras- las siguientes:

- Amedrentar, amenazar, chantajear, intimidar, hostigar, acosar o burlarse de un estudiante u otro miembro de la comunidad educativa de forma sistemática. (Ejemplo utilizar sobrenombres hirientes, mofarse de características, etc.).
- Discriminar a un integrante de la comunidad educativa, ya sea por su condición social, situación económica, religión, pensamiento político o filosófico, ascendencia étnica, nombre, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad intelectual, discapacidad física o cualquier otra circunstancia.
- Amenazar, atacar, injuriar o desprestigiar a un estudiante o a cualquier otro integrante de la comunidad educativa a través de whatsapp, tik tok, Instagram, snapchat, Discord, blogs, mensajes de textos, correo electrónico, foros, servidores que almacenan videos o fotografías personales, sitios webs, teléfonos o cualquier otro medio tecnológico, virtual o electrónico durante la jornada escolar, dentro o fuera del aula.

Nota. Se reitera la prohibición del uso del celular descrita en el reglamento interno del colegio.

1.3.- El ciberacoso o cyberbullying.

Concepto. Constituye otra modalidad de maltrato escolar que puede definirse como la intimidación psicológica u hostigamiento que se produce entre pares, frecuentemente dentro del ámbito escolar, pero no exclusivamente, sostenida en el tiempo y cometida con cierta regularidad, utilizando como medios, las tecnologías de la información y la comunicación.

El ciber-acoso escolar o el "E-Bullying" no es más que el acoso cibernético entre pares. Es la

utilización de herramientas de las nuevas tecnologías para el maltrato, agresión y atemorización de pares. En estos casos, quienes ejercen conductas violentas contra los niños son otros niños o personas menores de edad. Aquí radica la importancia de ubicar al niño y a la niña no sólo en un rol pasivo o vulnerable donde los adultos pueden violentar sus derechos, sino que ellos mismos también pueden ser sus propios agresores, abusadores.

El maltrato entre compañeros puede aparecer de formas muy diversas, peleas o agresiones física, con intimidaciones de diferente índole que dejan al agredido sin respuesta o ser intimidaciones en forma verbal, psicológicas o aislamiento social.

Modalidades. El cyberbullying puede tomar diferentes formas, tales como; (1) Flaming, que hace referencia a peleas en línea utilizando lenguaje grosero; (2) Acoso, entendido como enviar constantemente mensajes insultantes; (3) Ciberacoso, acoso repetido e intenso que incluye denigración y que causa profundo temor en la víctima; (4) Denigración, que es esparcir rumores por la red, enviar o publicar rumores que pueden dañar la reputación de una persona; (5) Suplantación de identidad, que incluye enviar o publicar material que pondría a la persona real en problemas; (6) Engaño, como hacerse pasar por otra persona; y (7) Exclusión, que sería no ser considerado en grupos conformados en redes o, por ejemplo, que los comentarios realizados sean ignorados (Cantone et al., 2015).

El entorno virtual facilita la intimidación e intensifica la experiencia de abuso desde la perspectiva de la víctima. Al mismo tiempo, un celular o Internet ofrecen un sentido de distancia de la víctima en la cual ésta puede sentir que no tiene dónde refugiarse: un mensaje de texto, por ejemplo, puede llegarle estando en cualquier lugar o puede que sufra pensando que su humillación puede ser presenciada por un gran público en el ciberespacio.

Características. El grupo CIDEP (<http://www.grupocidep.org>), que investiga el fenómeno del bullying y cyberbullying en Argentina, por ejemplo, enumera las siguientes características respecto de una conducta de hostigamiento que se tendrán presente por este protocolo:

- a.- Debe existir un hostigador y un hostigado. El bullying y el ciber-bullying es contra una persona concreta y no contra un grupo.
- b.- Generalmente es un grupo el que ejerce el hostigamiento, dirigido por un líder quien idea las acciones, aunque no siempre sea él el que las ejecuta.
- c.- Tiene que haber desbalance de poder o de fuerza
- d.- El hostigamiento tiene que ser repetido y sostenido en el tiempo.

La conducta de hostigamiento entre pares en el ámbito escolar suele ser de difícil detección, tanto sean casos de bullying como de ciber-bullying, por lo cual es fundamental que tanto padres como educadores estén atentos frente a determinados cambios que pudieran ocurrir en el comportamiento de los niños, niñas y adolescentes, tanto en el colegio como en el hogar.

Síntomas. Detección. Algunos de los síntomas o elementos por el que podemos detectar la existencia de maltrato escolar o violencia escolar en cualquiera de sus modalidades son (y que se tendrán presentes para la aplicación de este protocolo):

- Sin ánimo de asistir a clase; descenso del rendimiento académico
- Comportamiento con irritabilidad, nerviosismo.
- Mostrar cambios súbitos de carácter, conducta o estado de ánimo.
- Desinterés sin causa aparente de ver a sus amigos, salir de su casa, participar de las actividades extraescolares, talleres, u otras actividades oficiales del colegio.
- Falta de integración con pares, talleres o relación con el resto de su curso (especialmente).
- Presenta síntomas de tristeza y depresión
- Manifestación de miedo, temor a ir al colegio, estar en sala de clases o patio, compartir con sus pares de igual curso u otros, etc.
- Ansiedad
- Trastorno del sueño
- Trastornos alimenticios
- Dolores físicos sin explicación aparente (somatización).
- Signos o síntomas de tristeza o depresión.

II.- PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN EN EL COLEGIO.

Las acciones preventivas generales que fomenta el colegio en este ámbito con los distintos actores de la comunidad escolar son:

Contexto Familiar. –

1. Fomentar el control y supervisión del uso de los medios de comunicación y redes sociales como whatsapp, Instagram, snapchat, tik tok, Discord, Facebook de los hijos. Reforzar en los diálogos con las familias la importancia de las instancias de vida familiar, valores cristianos del colegio, las actividades de fines de semana y vacaciones (ritos familiares).
2. Asistir a los talleres de conversación parental que ayuden a la reflexión, promover actitudes y estilos positivos a través de la comunicación (directamente relacionado con el punto anterior) y cómo generar modelos positivos para los más pequeños en relación al uso del lenguaje y la conducta o contener la emoción, dar tranquilidad o ayudar a reconocer emociones.
- 3.- Asistir a las Reuniones de Padres y apoderados, especialmente aquellos que aborden temas formativos donde se trabaja transversalmente en diversas asignaturas, como así también en Orientación, en talleres y/o conversatorios con los estudiantes, para generar sinergia en el hogar.
4. No culpabilizar sino responsabilizar, hacer comprender a los niños y adolescentes que una acción de maltrato o violencia escolar es una acción negativa, que hiere los sentimientos de los demás, que no es propio de la vida cristiana, por lo cual se pide un refuerzo de las conductas positivas.
5. No permitir que su hija(o) participe de grupos excluyentes.
6. Fomentar en las Familias la no descalificación de terceros, el hablar mal de personas del curso o del colegio especialmente delante de los hijos o pupilos; Recordar que los adultos son modelos de los niños por lo cual todo lo que un adulto diga o haga, es altamente probable que sea imitado como conducta por los niños (aprendizaje social e imitación).
7. Las familias son responsables respecto de no permitir el maltrato entre hermanos, frente a cualquier situación de juegos bruscos o sobrenombres. Se debe resaltar la importancia del buen trato y a buscar soluciones a estos conflictos (aprender desde el hogar).

8. Informarse claramente del Reglamento de Convivencia del Colegio, adecuar su conducta a los procedimientos allí establecidos y colaborar y cumplir con las medidas de buena convivencia dentro y fuera del aula que sean adoptadas.
9. Controlar, guiar y acompañar, el acceso y uso de juegos electrónicos que incitan a la violencia por parte de los hijos.
10. Propiciar un clima de respeto entre las familias involucradas aceptando las medidas definidas por el colegio.
11. Usar los canales de comunicación expuestos en este protocolo o reglamento para informar de hechos que deban ser evaluados por el colegio y que sean propios de las materias de este protocolo.
12. Frente a discrepancias con un integrante de la Comunidad Educativa u otro estudiante, informar oportunamente a Convivencia Escolar.

Contexto Docentes. - La planificación ha de considerar:

1. Entregar los elementos de discernimiento de la sana convivencia escolar en la Asignatura de Orientación, basado en los principios cristianos del colegio, generando espacios de diálogo con los estudiantes y, registrar los principales acuerdos alcanzados con ellos en el Libro de Clases.
2. Fortalecer las instancias de comunicación familiar a través de las entrevistas individuales con los apoderados, los talleres formativos y/o las reuniones mensuales. Dejar registro de los acuerdos generales de cada instancia.
3. Promover en diversas instancias actividades de colaboración, de solidaridad y reflexión, como así también en orientación y consejo de curso, mediante talleres, charlas y el uso de herramientas como, canciones, títeres, cortometrajes, entre otros, en busca de la sensibilización.
4. Incorporar actividades que ayuden a visualizar el problema y reflexionar sobre el maltrato escolar.
5. Prever problemas en la conformación de grupos de trabajo (anticipar problemas con la consultar a profesores jefes).
6. Promover el panel de valores cristianos del PEI.
7. Socializar el perfil de la comunidad educativa del colegio.
8. No dejar a los estudiantes sin supervisión (puntualidad, responsabilidad, presencia en las salas de clases).
9. Promover Talleres de conversación coherente a las necesidades formativas y preventivas de la violencia (según su edad).
10. Retroalimentar a sus estudiantes, de forma grupal o individual respecto de sus logros y/o desafíos en su comportamiento en el colegio. Dejar registro.

Contexto Alumnos. -

1. Reflexionar sobre las consecuencias del bullying, acerca de las víctimas y los victimarios.
Aceptar la responsabilidad y consecuencias de sus actos.
2. Incentivar el autocontrol frente a situaciones de difícil manejo.
3. Trabajar la tolerancia frente a distintas situaciones.
4. No amparar situaciones de bullying en forma expresa o anónima.
5. Integrar a los compañeros a las actividades del curso.
6. No descalificar a los compañeros (sobrenombres, tratar con groserías, con vejaciones, gritos, entre otros).
7. Incentivar el buen trato entre compañeros.
8. Informar a los y las estudiantes al inicio de cada semestre el Protocolo de actuación frente a Maltrato Escolar.

Contexto Comunidad. -

1. Comunicación oportuna con los canales adecuados (profesor jefe y equipo de convivencia escolar).
2. Reportar todos los funcionarios a la dirección del colegio o unidad de convivencia escolar, y desde su rol, cualquier situación que pudiera ser constitutivo de maltrato o violencia escolar en cualquiera de las modalidades expuestas en este instrumento.
3. Acompañar y supervisar en espacios compartidos como patio, comedor, CRA, entre otros, a los estudiantes.
4. Socializar este protocolo con todos los estamentos de la comunidad.

Contexto Dirección del colegio.

1. Promover acciones de buena convivencia para la comunidad.
2. Promover, implementar y evaluar las políticas anti-bullying a la luz del proyecto educativo del colegio.
3. Asignar los recursos necesarios para concretizar las políticas anti-bullying.
4. Estar atento en conjunto con encargada de convivencia escolar y los restantes integrantes del equipo de gestión la puesta en marcha y cumplimiento de éste Protocolos de actuación y los demás que están en coherencia a desarrollo de la Convivencia Escolar.
5. Promover la actualización de los Protocolos de actuación en este ámbito de forma participativa de los integrantes de la Comunidad Educativa, al finalizar cada año.
- 6.-Liderar y acompañar el proceso de Investigación y de preparación de expedientes.
- 7.-En aquellos casos que resulte pertinente, la encargada de convivencia escolar conciliará o mediará entre las partes involucradas, entrevista que considerará el tipo de tópicos que convenga tratar en presencia de los estudiantes o sólo entre adultos.

En caso de existir acuerdo entre las partes, se podrá suspender el curso de la indagación, exigiendo a cambio el cumplimiento de medidas formativas expuestas en el reglamento interno del Colegio por un período de tiempo a convenir y con el objeto de resolver el origen del conflicto, aspecto que debe quedar plasmado en un acta que contenga las firmas de todos los participantes además del director del colegio, dándose copia a cada uno de los intervinientes.

- a. Si, cumplido los plazos, se cumplen íntegramente las condiciones acordadas, se dará por cerrado la investigación y archivada el proceso, dejándose constancia de esta circunstancia.
- b. En caso que no hubiere acuerdo, se deberá oír a las partes involucradas, quienes deberán presentar todos los antecedentes que estimen necesarios.

III.- PROCEDIMIENTO GENERAL CONFLICTO ENTRE ALUMNOS.

FASE 1: RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.

El objetivo es recabar los datos necesarios para dilucidar si los hechos denunciados constituyen o no una situación de Maltrato, acoso escolar (bullying) o violencia escolar.

1.- Recepción de Denuncia. Toda conducta contraria a la sana convivencia escolar podrá ser presentada en forma verbal o escrita ante cualquier autoridad del establecimiento, quien a su vez deberá dar cuenta a la encargada de convivencia escolar dentro de un plazo de 24 horas de recepcionada la denuncia, a fin de que se inicie el debido proceso de investigación, debiendo en el mismo plazo informarse a la dirección.

2.- Responsable de informar y recabar primeros antecedentes de hechos de maltrato o violencia escolar ocurridos -presenciados- o que le son denunciados:

- a. Si la situación ocurre dentro de la sala:

Quienes investigarán los antecedentes y tomarán las medidas que correspondan de acuerdo al Reglamento Interno y protocolo son:

- Profesor de asignatura.
- Profesor jefe.
- Convivencia Escolar.

- b. Si la situación ocurre fuera de la sala:

Quienes investigarán los antecedentes y tomarán las medidas que correspondan de acuerdo al Reglamento Interno y protocolo son:

- Asistente de la educación: Inspectores.
- Encargada de Convivencia escolar
- Y/o persona designada por Dirección.

Cualquiera de los responsables de la tramitación, estarán a cargo de comunicarse con todos los sujetos implicados (agresores, agredido, testigos), de recabar la información primaria necesaria para indagar del hecho y comunicarla a convivencia escolar para efectos de que se adopten las medidas pertinentes.

3.- Convivencia Escolar, investigará los hechos y deberá efectuar los siguientes pasos:

3.1. Citará al estudiante víctima, junto a su apoderado/a, a una entrevista individual con el objetivo de conversar con el estudiante en búsqueda de antecedentes relevantes, registrando por escrito lo narrado y buscando en forma paralela alguna documentación escolar pertinente para creación de carpeta de investigación conforme a los hechos iniciales expuestos.

Si del hecho se tomara conocimiento por el colegio por denuncia a la Superintendencia de educación, se evaluará la procedencia de esta entrevista en virtud de los hechos narrados a fin de evitar una revictimización, sin perjuicio de notificarse a la apoderada en forma escrita a través de correo electrónico de la activación de protocolo, posibilidad de entrevista y entrega de antecedentes o prueba de los hechos denunciados.

3.2.- Se verificará si existe algún tipo de lesión física en cuyo y si lo amerita, se llevará al afectado al Consultorio Miraflores de Temuco para constatar lesiones, informándose o coordinándose en caso a la familia.

3.3. Si de la simple indagación se observa que los hechos revisten los caracteres de delito, se informará de forma inmediata a El Director del colegio para la correspondiente denuncia ante Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones o al Ministerio Público, todo dentro del plazo de 24 horas desde que se tome conocimiento del hecho.

De igual modo, en caso que los hechos revistan una vulneración de derechos en cualquiera de sus manifestaciones señaladas en este protocolo o reglamento del colegio, se procederá a su derivación a los tribunales de familia competentes por El Director previo chequeo de todos los antecedentes que la sustenten.

En cualquiera de estos casos, El Director con la colaboración del encargada de convivencia escolar, elaborará una carpeta con todos los antecedentes que disponga tales como declaración escrita de parte afectada, apoderado, informe de notas, registro de conducta dentro y fuera del aula, certificado de nacimiento, informe de profesora jefe, registro de testigos y cualquiera otro antecedente que pueda reunir dentro de las siguientes 18 hrs de recibida la denuncia y respecto del hecho denunciado, partes involucradas especialmente del afectado, para luego organizar la información y elaborar oficio de denuncia con la relación de hechos, antecedentes aportantes, datos de contacto de la parte afectada, todo dirigido al Ministerio Público o Tribunal de Familia según corresponda. Tratándose de denuncia ante PDI o Carabineros, el oficio se ingresará igualmente junto con la denuncia, resguardando que el parte policial que se levante contenga los elementos centrales y más relevantes de lo expuesto en oficio.

3.4. Se levantará un informe indagatorio en el plazo de 72 hrs de recibida la denuncia a fin de contar con antecedentes iniciales del hecho expuesto y adopción de medidas conforme a este protocolo y reglamento interno.

3.5.- Se citará a otros implicados o testigos de la situación de maltrato escolar ocurrida a una entrevista individual dejando registro escrito de lo narrado, con nombre y firma de quien declara.

3.6.- Los apoderados de los alumnos involucrados agresor – víctima, serán citados mediante los siguientes mecanismos: a. Llamada telefónica con registro de llamada en ficha del alumno (si existe)

y en libro de clases (hora-día). b. Envío de citación vía correo electrónico en base a registro previo en el colegio en proceso de matrícula. c. Carta certificada enviada por Dirección con registro en libro de clases.

3.7. En caso de alumnos con NEE, todos los pasos anteriores se harán en trabajo conjunto del profesor jefe y psicóloga, del alumno, trabajo en coordinación con Convivencia Escolar, hasta la finalización del proceso conforme a este protocolo.

3.8. La encargada de convivencia escolar ejecutará las diligencias necesarias a fin de que se resuelva el proceso iniciado por activación de protocolo en el plazo de 15 días hábiles laborales, desde que se activa, pudiendo extenderse por otros 15 días hábiles, por motivos fundados que deberá sustentar el funcionario aludido. En este tiempo, la encargada podrá decretar nuevas diligencias de investigación para el esclarecimiento de los hechos en caso de estimarlo necesario, dejando registro escrito de ello.

3.9. Cerrada la investigación, la encargada de convivencia escolar (o quien este a cargo de la investigación) comenzará la elaboración de un informe que deberá entregar a El Director en el plazo máximo de 5 días hábiles. Conjuntamente podrá requerir en igual tiempo, el apoyo de otros profesionales del colegio que estime conveniente para una más acertada elaboración del informe.

3.10. En todo momento y especialmente en caso de tratarse de casos complejos, se podrá activar la derivación a redes externas del colegio para contar con colaboración e intervención profesional especializada con las partes involucradas tales como SENDA, OPD, CESFAM, u otros que sean necesarios según especialidad.

3.11. En aquellos casos que resulte pertinente, la encargada de convivencia escolar podrá conciliar o mediar entre las partes involucradas para una salida acordada al hecho investigado, todo esto a través de entrevista que considerará los tópicos que convenga tratar en presencia de los alumnos, con los adultos responsables, o ambos.

En caso de existir acuerdo entre las partes, se podrá suspender el curso de la indagación, exigiendo a cambio el cumplimiento de medidas formativas o de apoyo psicosocial de las expuestas en el reglamento interno del Colegio por un período de tiempo a convenir y con el solo objeto de resolver el origen del conflicto, hecho que deberá quedar plasmado en un acta que contenga las firmas de todos los participantes dándose copia a cada uno de los intervinientes, con aprobación del acuerdo alcanzado.

- a. Si, cumplido los plazos, se cumplen íntegramente las condiciones acordadas, se dará por cerrado la investigación y archivada el proceso, dejándose constancia de esta circunstancia.
- b. En caso que no hubiere acuerdo, se deberá oír a las partes involucradas, quienes deberán presentar todos los antecedentes y pruebas que estimen necesarios acompañar a la investigación.

3.12. Finalmente, de todo lo obrado en esta etapa, la encargada de convivencia dejará registro escrito en carpeta de antecedentes creada para el efecto.

De no encontrarse antecedentes que acrediten la existencia de la infracción denunciada, los hechos serán archivados provisionalmente por el colegio previa resolución aprobada por El Director, considerando antecedentes reunidos, valoración de la prueba y conclusiones alcanzadas.

3.13. Las partes podrán aportar antecedentes a la investigación en cualquier momento de su desarrollo o para su reapertura en caso de que hubiere sido archivada por falta de antecedentes.

3.14. De hallarse antecedentes que acrediten el hecho denunciado, considerando antecedentes reunidos, valoración de la prueba, análisis y conclusiones alcanzadas, los hechos seguirán la fase 2 de este procedimiento para su tramitación, seguimiento y termino.

3.15. Mientras se estén llevando a cabo las indagaciones, se asegurará a todas las partes la mayor confidencialidad en los hechos expuestos, prueba y antecedentes aportados, privacidad que propende al respeto, dignidad y honra de cada uno de los involucrados. Por lo anterior, no se podrá tener acceso a dichos antecedentes, por lo reservado de las declaraciones, a excepción del Director del colegio, encargadas de este protocolo y la autoridad pública competente.

3.16. Toda declaración de alguna persona en calidad de testigo, cómplice o autor, o bien pericial de algún profesional requerido en el proceso, deberá constar por escrito y ser incorporado a la carpeta de investigación. Si algún testigo, perito o parte involucrada declarara y no quisiera firmar el acta respectiva, se dejará registro de esta negativa, señalando motivo y fecha.

FASE 2: ANÁLISIS Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS.

1.- Confirmada la denuncia, en virtud de los antecedentes aportados, pruebas, hechos y conclusiones alcanzadas, se adoptarán las medidas aplicables al caso conforme al reglamento interno del colegio y este protocolo, observando la graduación de la falta, plazos y sanciones y circunstancias modificatorias de responsabilidad, todo para la tramitación correspondiente.

2.- En cuanto al deber de denuncia, el Director del establecimiento en todo momento de la investigación deberá denunciar cualquier acción que revista caracteres de delito y que afecte a un miembro de la comunidad educativa ante Carabineros de Chile, PDI o al Ministerio Público dentro del plazo de 24 horas desde que se tome conocimiento durante el desarrollo de la activación de protocolo, resguardando el derechos de todos los intervinientes incluido el o los funcionarios del colegio que pudieran estar involucrado(s) en los hechos, ello en virtud del principio de presunción de inocencia y derechos laborales que le asisten.

De igual modo y en conjunto con la encargad de convivencia escolar y demás personas que estime pertinente, podrá proponer acciones judiciales para la protección del niño a través de solicitud ante el Tribunal de Familia competente, previa coordinación con la entidad sostenedora del establecimiento educacional, acción con el solo objeto de solicitar una medida de protección o una medida cautelar para proteger al niño por infracción de la Convención de los derechos del Niño.

3.- De cada actuación y resolución deberá quedar constancia escrita en los instrumentos propios del establecimiento debiendo mantenerse el registro individual de cada reclamo en una carpeta de investigación.

4.- El Director deberá verificar que todas las partes involucradas hayan sido oídas, dando a conocer la fundamentación de sus decisiones y la posibilidad de impugnarlas. En tal sentido, se aplicará lo dispuesto en el reglamento interno en lo que respecta a los principios, plazos, recursos y medidas disciplinarias aplicables en el caso concreto conforme al tipo de falta incurrida conforme a este protocolo.

5.- Se deberá siempre resguardar la identidad del reclamante y no se podrá imponer una sanción disciplinaria en su contra basada únicamente en el mérito de su reclamo.

6.- El director no requiere autorización de la familia para acudir al centro asistencial para la constatación de lesiones derivadas de la activación del presente protocolo, bastando la sola comunicación de este procedimiento especialmente cuando se trate de un alumno del colegio, esto ante el caso que el o los agresores sean miembros o conocidos de la familia (con ello a la acreditación del hecho infraccional y posiblemente de un delito se quiera ocultar).

7.- Dado nuestro rol de apoyo en la educación de nuestros alumnos basado en los valores de nuestro PEI cristiano, la prioridad en el presente proceso será buscar una solución idealmente formativa para todos los involucrados, especialmente cuando estos sean solo estudiantes, ello sobre la base de dialogo y de una reflexión crítica sobre la experiencia vivenciada y que incluirá a los padres -apoderados- de las partes involucradas.

FASE 3: SEGUIMIENTO.

Una vez adoptadas todas las medidas previstas en las fases anteriores, el seguimiento del caso será de la encargada de convivencia o persona designada por El Director, de forma que no vuelvan a ocurrir los hechos que origina la adopción de este protocolo, esto con el objetivo de erradicar cualquier conducta de las que aborda el presente protocolo.

Con la finalidad formativa y no coercitiva de nuestro modelo de intervención en materia de convivencia escolar, las medidas de apoyo a los alumnos involucrados son en esta fase de seguimiento:

a.- Acciones de Apoyo al Alumno Agredido o Víctima.

- 1.- Contener al alumno y coordinación con su familia para consensuar las medidas de apoyo para su pupilo.
- 2.- Entrevista escrita al o la alumna afectada, para lo cual se requerirá de la autorización de su apoderado.
- 3.- Intervención profesional pedagógica, psicológica, médica, legal o social en caso que de ser necesario (activando redes externas en caso de no contar con profesional pertinente).
- 4.- Diálogo grupal con el grupo curso en caso de ser positivo para abordar el caso o en modo de prevención.
- 5.- Fortalecer la comunicación con la familia para el seguimiento y resguardo del alumno dentro y fuera del establecimiento, evolución, apoyo, todo en una intervención conjunta.
- 6.- Plan de apoyo pedagógico que involucre:
 - 6.1. Trabajo personalizado con profesor/a jefe, orientadora o encargada de convivencia escolar del

colegio de ser requerido.

6.2. Plan remedial para la regularización de estudios del alumno (carpeta de trabajo y de estudio).

6.3. Posibilidad de cambio de grupos de estudio o de curso si fuese necesario.

6.4 Activación de redes externas del colegio para búsqueda de apoyo profesional especializado de ser necesario (SENDA, OPD, CESFAM, etc).

7.- Seguimiento del Profesor jefe o docente designado (por dirección del colegio) del alumno respecto de su motivación escolar como asistencia al colegio, rendimiento académico, participación en actividades extraprogramáticas, ceremonias, entre otras acciones de similar naturaleza a través del levantamiento de informes coordinados con la unidad de convivencia escolar en contenido y periodicidad.

b.- Acciones respecto del alumno ofensor o victimario.

1.- Citación al apoderado para el levantamiento de acuerdos tripartitos por escrito, con plazos y compromisos solicitados al alumno agresor y a su familia. En el acuerdo tripartito, se podrá convenir cualquiera de las medidas formativas y/o psicosociales de las expuestas en nuestro reglamento interno.

2.- Entrevista escrita al o los alumnos involucrados previa autorización de su(s) apoderado(s).

3.- Durante todo el período de trabajo con el alumno agresor, éste podrá contar con apoyo de psicólogo del colegio quién deberá emitir al menos 2 informes escritos con su análisis y recomendaciones.

4.- Se organizará un plan de apoyo pedagógico que considerará:

4.1. Trabajo personalizado con profesor/a jefe, terapeuta ocupacional y/o psicólogo de ser requerido para el desarrollo adecuado de sus actividades académicas.

4.2. Plan remedial para la regularización del alumno (carpeta de trabajo, adecuaciones curriculares, plan de trabajo, etc) en el ámbito de sus actividades académicas.

4.3. Posibilidad de cambio de grupos de estudio o de curso si fuese necesario, previa aceptación de su familia.

4.4. Seguimiento del Profesor jefe -profesor tutor o guía- respecto de su motivación escolar, asistencia al colegio, conducta, participación en actividades extraprogramáticas y en general su vínculo con el resto de la comunidad post hecho de activación de este protocolo.

4.5. Realización de Consejo de Profesores para abordar las estrategias formativas y didácticas a seguir con respecto del estudiante en caso de estimarse necesario-resguardando confidencialidad del caso.

C. Acciones respecto del grupo curso o involucrados cuando son varias personas.

1. Realización de una labor de concienciación de lo ocurrido y sus consecuencias.

2. Conversación del Profesor/a jefe con el/los alumnos/s testigos de situaciones de acoso, maltrato escolar, violencia escolar o bullying o de las expuestas en este protocolo.

Si se identifican otros alumnos que han presenciado los hechos y no han intervenido adecuadamente (espectadores en situaciones de acoso escolar o bullying), igualmente el tema debe ser abordado con ellos por su Profesor/a jefe, con el objetivo de que aporten los antecedentes de los que tenga conocimiento y ayuden al esclarecimiento de los hechos.

3. Realización de Consejo de Profesores del curso al que pertenecen los involucrados o con la totalidad de los docentes si la gravedad o extensión de la situación lo amerita. Este Consejo de Profesores tiene como propósito:

3.1. Informar la situación y definir estrategias de trabajo formativo y pedagógico de promoción de la convivencia escolar en las diferentes asignaturas del curso de los involucrados.

3.2. Definir estrategias de información y/o comunicación con el resto de los compañeros.

3.3. Determinar fechas de seguimiento de la situación, cronograma y plan de intervención.

4. Reunión de los docentes que trabajan con el alumno con la encargada(o) de seguimiento del caso. El objetivo de esta convocatoria es explicar la situación, de forma que todo el profesorado se encuentre implicado y pueda aportar con estrategias de intervención en base al contacto más directo con el alumno.

FASE 4. ELABORACIÓN DE INFORME FINAL.

1.- Será de responsabilidad del Encargada Convivencia Escolar la que en forma individual o en conjunto con el equipo de convivencia escolar, harán seguimiento del proceso de hasta su término, oportunidad en la se levantará un informe el cual, evaluado en conjunto con la dirección del colegio, formalizará el fin de la intervención en el hecho vulneratorio que activó el presente protocolo.

2.- Una vez implementado el modelo de intervención, se podrá dar por cerrado un caso, cuando:

2.1. El alumno está siendo atendido por redes pertinentes y/o se encuentra en proceso de reparación/tratamiento por la situación de maltrato escolar sufrido y conforme a evaluación de esta entidad externa se encuentra resguardado.

2.2. El alumno afectado no requirió derivación a la red de apoyo, manteniendo una asistencia permanente y sin presencia de señales, indicadores y/o sintomatología asociada a maltrato escolar, acoso, hostigamiento, bullying, cyberbullying o violencia escolar, situación que también se observa en su contexto familiar -evaluación con familia-.

2.3. Se ha logrado el fortalecimiento del rol protector de la familia mediante el trabajo psico socioeducativo y no se observan indicadores y/o sintomatología asociada a los hechos gatillantes para la activación de este protocolo.

2.4. El alumno se retiró del colegio.

2.5. El alumno egresó del colegio.

Los antecedentes con que cuente el colegio respecto de un proceso -carpeta- de un hecho de maltrato escolar serán archivados y de acceso reservado cuando se finalice la intervención, quedando bajo el resguardo del Director o quien determine éste.

Si aparecen nuevos indicadores de maltrato, acoso, hostigamiento, bullying, cyberbullying o violencia escolar en contra del mismo alumno o viéndose involucrado el mismo ofensor, siendo cualquiera de las partes miembros de la comunidad educativa, los nuevos antecedentes deberán ser informados

para la activación de protocolo conforme al procedimiento descrito anteriormente o reapertura de aquel proceso que hubiere sido archivado por falta de antecedentes.

IV. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA CASOS ESPECIALES.

I. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE AGRESIÓN O MALTRATO DE UN ADULTO A UN ALUMNO.

El protocolo específico para abordar estos casos, distinguirá: Agresiones verbales y físicas siempre cuando ocurran al interior del establecimiento educacional, en actos o actividades oficiales del colegio, giras de estudio o salidas pedagógicas. El protocolo específico, para abordar estos casos será el siguiente:

1. El docente, asistente de la educación, funcionario o apoderado que vea o tome conocimiento de alguna manifestación de maltrato escolar (agresión física o psicológica) de un adulto a un alumno, deberá de manera inmediata informar a la encargada de convivencia escolar o al Profesor jefe del alumno víctima de la situación. Asimismo, cualquier alumno que conozca la situación podrá informar de lo ocurrido y deberá quedar registro escrito de ello.

2. Quien reciba la denuncia, activará proceso conforme este protocolo en su procedimiento general. Durante el trascurso de la investigación se deberán tomar las medidas necesarias que aseguren la confidencialidad de los hechos expuestos.

En relación al uso y acceso de la información generada durante la investigación, será manejada en forma reservada por la encargada de convivencia escolar y la dirección del establecimiento además de la autoridad pública competente, (Tribunales de Justicia y Superintendencia de Educación).

3. Se Informará por escrito (carta o correo electrónico) a la familia del alumno involucrado dentro de las 24 hrs siguientes a ocurridos los hechos, dejando registro escrito respecto de los pasos establecidos en protocolo de actuación y de las entrevistas realizadas.

4. Se dará protección al alumno afectado y explicará que se adoptarán medidas cuando se tenga claridad de los hechos y responsabilidad.

5. Frente a lesiones físicas o que el alumno agredido manifieste tener, se deberá llevar al Servicio Asistencial de salud más cercano -consultorio Miraflores- dentro de las 24 hrs siguientes a ocurrido los hechos para constatar lesiones.

6. En caso que el maltrato escolar, violencia, acoso u hostigamiento que revista caracteres de delito, se procederá a realizar la denuncia en un plazo máximo de 24 horas ante carabineros, PDI o Ministerio Público por el Director del colegio conforme a procedimiento general descrito en este protocolo.

7. En el caso de acreditarse la responsabilidad de un apoderado en actos de maltrato escolar (violencia física o psicológica) que afecten a un alumno de la comunidad escolar, se podrá imponer la medida de cambio de apoderado de forma inmediata y estar sujeto a las sanciones que el reglamento interno del colegio dispone para estos miembros de la comunidad escolar.

8. En el caso de acreditarse la responsabilidad de un docente, directivo, administrativo o asistente de la educación del colegio en actos de maltrato escolar (violencia física, psíquica o psicológica,

acoso, hostigamiento, bullying, cyberbullying o violencia escolar en contra de un alumno de la comunidad educativa, se podrá imponer las medidas que contempla la legislación laboral vigente previa investigación sumaria conforme el reglamento de orden, higiene y seguridad del colegio tales como amonestación por escrito, amonestación verbal o multa, pudiendo si los hechos son graves (tipificados en el reglamento citado, presente protocolo o reglamento interno de convivencia escolar del colegio) y confirmados, causal de termino inmediato del contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones laborales conforme al artículo 160 N°7 del código del trabajo.

9. Siendo un trabajador del colegio el denunciado conforme a este protocolo, podrá este ser suspendido temporalmente de sus funciones, cambiando modalidad de cumplimiento o entregándose transitoriamente otras funciones mientras se desarrolle la investigación, a fin de evitar el contacto presencial o encuentro con el o los estudiante(s) afectados, asistiéndole el derecho a presumir su inocencia mientras no sea acreditada su responsabilidad en el hecho y por ello manteniendo en el intertanto de la investigación del hecho, con el goce de todos sus beneficios laborales como remuneración, permisos, entre otros, todo lo anterior, sin perjuicio de cualquier otra medida que le sea aplicable conforme al reglamento de orden higiene y seguridad de la Fundación educacional empleadora.

10. Se considerará de especial gravedad en los hechos, cualquier tipo de violencia física, psíquica y/o psicológica, cometida por cualquier trabajador del colegio en contra de un alumno integrante de la comunidad educativa, realizada por quien detente una posición de autoridad – adulto – como un docente o asistente de la educación, sea esta en forma presencial o vía telemática especialmente cuando se emplee de redes sociales.

11. Una vez concluida la investigación y teniendo claridad de los responsables del evento, se decidirán las medidas formativas, psicosociales y disciplinarias que corresponda aplicar de acuerdo al Reglamento de Convivencia Escolar, todo en el plazo de 15 días de efectuada la denuncia.

12. Para la sustentabilidad de la denuncia y procedimiento, se aplicará en forma supletoria y en lo regulado por este ítem del protocolo, aquello expuesto en el ítem sobre procedimiento general de este instrumento y reglamento interno del colegio en lo que resulte pertinente especialmente en cuanto a lo que refiera a plazos de investigación, notificación, resolución y recursos contra la resolución que establezca un término al proceso.

II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE AGRESIÓN O MALTRATO DE UN ALUMNO A UN ADULTO.

El protocolo específico para abordar estos casos, distinguirá: Agresiones verbales y físicas siempre cuando ocurran al interior del establecimiento educacional, en actividades oficiales del colegio, salidas pedagógicas o giras de estudio.

Los docentes, asistentes de la educación y los directivos del establecimiento, tienen el derecho de trabajar en un ambiente seguro, confiable, grato, cordial y acorde a su condición profesional, por lo

que se considerará una falta grave del reglamento interno del colegio, cualquier tipo de agresión, ya sea física, psicológica o verbal, por parte de un alumno a cualquier funcionario de la comunidad

educativa.

Para abordar estas situaciones, la encargada de convivencia escolar deberá informar del o los eventos que estarían sucediendo para las eventuales situaciones conflictivas que dañen la Sana Convivencia dentro de la Comunidad Educativa. El procedimiento será de la siguiente forma:

- 1.- En caso de un acto de violencia física en el establecimiento, se trasladará al afectado al centro de salud más cercano -consultorio Miraflores o mutual de seguridad según corresponda-, para la constatación de lesiones.
- 2.- Se notificará por escrito (correo electrónico o llamada con registro escrito) a la familia o apoderado del alumno agresor dentro de las 24 hrs siguientes a ocurridos los hechos, dejando registro respecto de los pasos establecidos en protocolo de actuación y de la(s) entrevista(s) realizada(s).
- 3.- Él o los involucrados junto a sus apoderados se entrevistarán individualmente por el Encargada de Convivencia Escolar para dar cuenta de los hechos ocurridos. Si la entrevista a los responsables, no da cuenta de ningún hecho que avale el relato inicial, se indagará del episodio con: el profesor(a) jefe(a), algunos alumnos(a) del curso en cuestión, (as) cercanos a los involucrados, y/o cualquier otro adulto responsable dentro de la comunidad que puede aportar antecedentes para el esclarecimiento del hecho.
- 4.- En caso de que el maltrato escolar, acoso, o violencia física o psicológica ejercida revista caracteres de delito, se procederá a realizar la denuncia por el Director del colegio en un plazo máximo de 24 horas ante el Ministerio Público o Tribunal de Familia competente (según la edad y hecho concreto ocurrido) conforme al procedimiento general descrito en este protocolo.
- 5.- Luego de aplicar las medidas propuestas el Encargada de Convivencia Escolar, deberá reunirse con el o los alumnos(as) implicados en los hechos para tener un diálogo reflexivo con los alumnos(as) acerca del aprendizaje que dicha experiencia les brindó y de las consecuencias que han debido asumir, todo con la finalidad de generar en ellos una instancia de formación y no dejar la sensación de solo un espacio sancionador.
- 6.- La Encargada de Convivencia Escolar citará a los apoderados de él o los alumnos(as) involucrados para entregar los resultados de la investigación (notificación) y la determinación de la medida formativa, reparatoria y disciplinaria, entregando copia a apoderados dejando constancia en acta del caso, y de la medida a aplicar en la hoja de vida del alumno(a), con la firma de los apoderados(as) en el acta, como toma de conocimiento. Si el apoderado(a) se niega a firmar, esto deberá ser consignado en la hoja de vida del alumno(a), quedando claro que la firma es una evidencia de toma de conocimiento y no implica la anulación de las medidas ya aplicadas, ya que de acuerdo al Reglamento de Convivencia Escolar los apoderados(as) pueden apelar a las medidas indicadas conforme a lo indicado en el reglamento de Convivencia Escolar del colegio.
- 7.- Él o los alumnos(as) que han agredido físicamente a un adulto deberán ser apoyados internamente por el colegio con el apoyo profesional interno o externo del colegio, conforme a las medidas señaladas en este protocolo en su procesamiento ordinario o conforme al reglamento interno del colegio.

8. Una vez concluida la investigación y teniendo claridad de los responsables del evento, se decidirán las medidas formativas, psicosociales y disciplinarias que corresponda aplicar de acuerdo al Reglamento de Convivencia Escolar, todo en el plazo máximo de 7 días de efectuada la denuncia.

9. Para la sustentabilidad de la denuncia y procedimiento, se aplicará en forma supletoria y en lo regulado por este ítem del protocolo, aquello expuesto en el ítem sobre procedimiento general de este reglamento interno del colegio en lo que resulte pertinente especialmente en cuanto a lo que refiera a plazos de investigación, notificación, resolución y recursos contra la resolución que establezca un término al proceso.

III. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE AGRESIÓN O MALTRATO DE UN APODERADO A UN FUNCIONARIO DEL ESTABLECIMIENTO.

El protocolo específico para abordar estos casos, distinguirá: Agresiones verbales y físicas siempre cuando ocurran al interior del establecimiento educacional, en actos oficiales del colegio, salidas pedagógicas o giras de estudio.

a) Agresión verbal del apoderado hacia funcionario del establecimiento. El funcionario afectado deberá plantear por escrito a la dirección del establecimiento la situación ocurrida dentro de las 24 hrs siguientes a ocurridos los hechos.

Se deberá dejar constancia escrita de la situación de agresión en el registro de convivencia escolar, constancia que será refrendada por la firma del funcionario agredido sin perjuicio de los registros laborales que corresponda efectuar.

Encargada de Convivencia Escolar recabará los antecedentes que estime procedentes, realizará las diligencias investigativas necesarias para esclarecer los hechos en el plazo máximo de 10 días de recibida la denuncia.

- Una vez recabados los antecedentes, se emitirá una resolución, donde se establecerán las acciones o medidas dispuestas en el artículo 35 del Reglamento Interno.

- Todo lo anterior es sin perjuicio de la o las denuncias que pueda realizar el funcionario en cuestión o acciones legales que pueda interponer ante los tribunales ordinarios de justicia.

b) Agresión física por parte de un apoderado a un funcionario del establecimiento. El funcionario afectado podrá plantear por escrito a la dirección del establecimiento la situación ocurrida dentro de las 4 hrs siguientes a ocurridos los hechos.

El funcionario afectado o el Director del establecimiento procederá a solicitar la presencia de carabineros o PDI en el plazo máximo de 24 hrs de ocurridos los hechos para denunciar el hecho ocurrido o concurrirá al local policial más cercano para realizar una denuncia, prestándose al funcionario agredido toda la colaboración posible por la dirección del colegio y su empleador-

sostenedor-.

Se deberá dejar constancia escrita de la situación de agresión física en el registro de convivencia escolar, constancia que será refrendada por la firma del funcionario agredido, sin perjuicio de los registros laborales que corresponda efectuar.

El Director o encargada de Convivencia Escolar recabará los antecedentes que estime procedentes, realizará las diligencias investigativas necesarias para esclarecer los hechos en el plazo máximo de 10 días de recibida la denuncia y citará a través de resolución previa al apoderado a entrevista.

En virtud de la entrevista, el Director resolverá:

Aceptar las explicaciones del apoderado, solicitar acto de disculpas con el funcionario agredido y compromiso de entregar personalmente sus excusas al funcionario ofendido; ante negativa del apoderado a ofrecer disculpas o asumir responsabilidad en el hecho, El Director resolverá la denuncia conforme a los antecedentes de la investigación. De hallarse culpable al apoderado, se procederá a aplicar la sanción que corresponda conforme al reglamento interno del colegio según hechos acreditados, descargos de las partes involucradas y ponderación efectuada.

Todo lo anterior es sin perjuicio de la o las denuncias que pueda realizar el funcionario en cuestión acciones legales que pueda interponer ante los tribunales ordinarios de justicia.

Para la sustentabilidad de la denuncia y procedimiento, se aplicará en forma supletoria y en lo regulado por este ítem del protocolo, aquello expuesto en el ítem sobre procedimiento general de este instrumento y reglamento interno del colegio en lo que resulte pertinente especialmente en cuanto a lo que refiera a plazos de investigación, notificación, resolución y recursos contra la resolución que establezca un término al proceso.

De acuerdo a lo anterior, de ser necesario se recurrirá a la ley Karin, para el abordaje de lo sucedido.

IV. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE AGRESIÓN O MALTRATO DE UN FUNCIONARIO DEL ESTABLECIMIENTO A UN APODERADO.

El protocolo específico para abordar estos casos, distinguirá: Agresiones verbales y físicas siempre cuando ocurran al interior del establecimiento educacional, en actos o actividades oficiales del colegio o salidas pedagógicas.

a) Agresión verbal del funcionario del establecimiento a un apoderado. El apoderado afectado deberá plantear por escrito a la dirección del establecimiento respecto de la situación dentro de las 24 hrs siguientes a ocurridos los hechos.

El Director junto al encargada de convivencia escolar o quien designe El Director, en el plazo máximo de 7 días de recibida la denuncia, recabará los antecedentes que estime procedentes, realizará las diligencias investigativas necesarias para esclarecer los hechos y citará a través de resolución previa al apoderado a entrevista. En virtud de la entrevista, el Director resolverá:

- Aceptar las explicaciones del funcionario, solicitar acto de disculpas con apoderado agredido y compromiso de entregar personalmente sus excusas;
- Ante negativa del funcionario a ofrecer disculpas o asumir responsabilidad en el hecho, El Director

resolverá la denuncia conforme a los antecedentes de la investigación. Se extenderá acta informando la apertura de una investigación sumaria interna para determinar responsabilidades en los hechos y su veracidad, determinándose las sanciones posibles en caso de ser comprobada la denuncia conforme al reglamento de orden higiene y seguridad del colegio y en lo que resulte pertinente del reglamento interno del colegio.

Los resultados del sumario o acuerdo -en caso de una mediación o conciliación exitosa-, serán derivados a dirección para la evaluación laboral pertinente del o los funcionarios involucrados.

Todo lo anterior, es sin perjuicio de las acciones legales que el afectado pueda interponer ante los tribunales ordinarios de justicia.

Durante el proceso investigativo, el trabajador no podrá ser impedido de continuar con sus labores sin perjuicio de poder reasignar funciones en forma transitoria cuando ello fuere evaluado como adecuado para la integridad del trabajador y especialmente del apoderado agredido, evitando el contacto entre estos o cualquier otra circunstancia de posible conflicto futuro.

En el caso de acreditarse la responsabilidad de un docente, directivo, administrativo o asistente de la educación del colegio en actos de maltrato escolar o violencia psicológica de índole verbal en contra de un apoderado del colegio, se podrá imponer las medidas que contempla la legislación laboral vigente previa investigación sumaria conforme el reglamento de orden, higiene y seguridad del colegio tales como amonestación por escrito, amonestación verbal o multa, pudiendo si los hechos son graves (tipificados en el reglamento citado, presente protocolo o reglamento interno de convivencia escolar del colegio) y confirmados, serán causal de termino inmediato del contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones laborales conforme al artículo 160 N°7 del código del trabajo.

b. Agresión física de un funcionario del establecimiento a un apoderado. El apoderado afectado deberá plantear por escrito a la dirección del establecimiento respecto de la situación dentro de las 24 hrs siguientes a ocurridos los hechos. En igual plazo y frente a lesiones físicas que el agredido manifieste tener, se deberá llevar al Servicio Asistencial de salud más cercano -consultorio Miraflores- para constatar lesiones.

El Director junto al encargada de convivencia escolar o quien designe El Director, en el plazo de 7 días de recibida la denuncia, recabará los antecedentes que estime procedentes, realizará las diligencias investigativas necesarias para esclarecer los hechos y citará a través de resolución previa al apoderado a entrevista. En virtud de la entrevista, el Director resolverá:

- Aceptar las explicaciones del funcionario, solicitar acto de disculpas con apoderado agredido y compromiso de entregar personalmente sus excusas;
- Ante negativa del funcionario a ofrecer disculpas o asumir responsabilidad en el hecho, El Director resolverá la denuncia conforme a los antecedentes de la investigación. Se extenderá acta informando la apertura de una investigación sumaria interna para determinar responsabilidades en los hechos y su veracidad, determinándose las sanciones posibles en caso de ser comprobada la denuncia conforme al reglamento de orden higiene y seguridad del colegio y en lo que resulte pertinente del reglamento interno del colegio.

Los resultados del sumario o acuerdo -en caso de una mediación o conciliación exitosa-, serán

derivados a dirección para la evaluación laboral pertinente del o los funcionarios involucrados.

Durante el proceso investigativo, el trabajador no podrá ser impedido de continuar con sus labores sin perjuicio de poder reasignar funciones en forma transitoria cuando ello fuere evaluado como adecuado para la integridad del trabajador y especialmente del apoderado agredido, evitando el contacto entre estos o cualquier otra circunstancia de posible conflicto futuro.

En el caso de acreditarse la responsabilidad de un docente, directivo, administrativo o asistente de la educación del colegio en actos de maltrato escolar o violencia física en contra de un apoderado del colegio, se podrá imponer las medidas que contempla la legislación laboral vigente previa investigación sumaria conforme el reglamento de orden, higiene y seguridad del colegio tales como amonestación por escrito, amonestación verbal o multa, pudiendo si los hechos son graves (tipificados en el reglamento citado, presente protocolo o reglamento interno de convivencia escolar del colegio) y confirmados, serán causal de termino inmediato del contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones laborales conforme al artículo 160 N°7 del código del trabajo.

Todo lo anterior, es sin perjuicio de la denuncia penal o acciones legales que el afectado pueda interponer ante los tribunales ordinarios de justicia.

- Para la sustentabilidad de la denuncia y procedimiento, se aplicará en forma supletoria y en lo regulado por este ítem del protocolo, aquello expuesto en el ítem sobre procedimiento general de este instrumento y reglamento interno del colegio en lo que resulte pertinente especialmente en cuanto a lo que refiera a plazos de investigación, notificación, resolución y recursos contra la resolución que establezca un término al proceso.

V. PROTOCOLO DE ACCIÓN EN CASO DE OCURRIR AGRESIÓN O MALTRATO ENTRE FUNCIONARIOS DENTRO DEL ESTABLECIMIENTO.

El protocolo específico para abordar estos casos, distinguirá: Agresiones verbales y físicas siempre cuando ocurran al interior del establecimiento educacional, en actos o actividades oficiales del colegio o salidas pedagógicas.

a) Agresión verbal entre funcionarios. El afectado deberá plantear por escrito a la dirección del establecimiento respecto de la situación dentro de las 24 hrs. siguientes a ocurridos los hechos.

Se deberá dejar constancia escrita de la situación de agresión en el registro de convivencia escolar, constancia que será refrendada por la firma del funcionario agredido y de la encargada de convivencia, sin perjuicio de los registros laborales que corresponda efectuar.

El Director en el plazo máximo de 15 días de recibida la denuncia, procederá a citar a los involucrados, informando la apertura de una investigación sumaria interna para determinar responsabilidades en los hechos y su veracidad, e l Director del establecimiento podrá extender el plazo, para recepcionar antecedentes que permitan buscar la conciliación entre las partes, determinándose las sanciones posibles en caso de ser comprobada la denuncia, todo conforme al reglamento de orden higiene y seguridad del colegio, interno del colegio y leyes pertinentes. En virtud de la entrevista, el Director resolverá:

1) Aceptar las explicaciones del funcionario ofensor, con el compromiso de entregar personalmente sus

disculpas al funcionario ofendido;

2) Ante negativa del funcionario a ofrecer disculpas o reconocer responsabilidad en los hechos, El Director resolverá la denuncia conforme a los antecedentes de la investigación. Se extenderá acta informando la apertura de una investigación sumaria interna para determinar responsabilidades en los hechos y su veracidad, determinándose las sanciones posibles en caso de ser comprobada la denuncia todo conforme al reglamento de orden higiene y seguridad del colegio, interno del colegio y leyes pertinentes.

3) En caso de ser pertinente, el Director hará un llamado a las partes a desempeñar sus funciones de manera fraterna de acuerdo al sello del establecimiento, toda vez que el caso sea considerado una desavenencia laboral. Esto podrá ser de manera verbal con las partes a fin de buscar un trato respetuoso y el desempeño de sus funciones de manera cordial.

Los resultados del sumario o acuerdo en caso de una mediación laboral exitosa, serán derivados al equipo directivo del establecimiento para la evaluación laboral pertinente del o los funcionarios involucrados.

Durante el proceso investigativo, el trabajador ofensor no podrá ser impedido de continuar con sus labores sin perjuicio de poder reasignar funciones en forma transitoria cuando ello fuere evaluado como adecuado para la integridad de los funcionarios involucrados, especialmente de la persona agredida, evitando el contacto entre estos o cualquier otra circunstancia de posible conflicto futuro.

En el caso de acreditarse la responsabilidad de un docente, directivo, administrativo o asistente de la educación del colegio en actos de maltrato escolar (violencia física, psíquica o psicológica, acoso, hostigamiento, bullying, cyberbullying o violencia escolar en contra de un alumno de la comunidad educativa, se podrá imponer las medidas que contempla la legislación laboral vigente previa investigación sumaria conforme el reglamento de orden, higiene y seguridad del colegio tales como amonestación por escrito, amonestación verbal o multa, pudiendo si los hechos son graves (tipificados en el reglamento citado, presente protocolo o reglamento interno de convivencia escolar del colegio) y confirmados, serán causal de termino inmediato del contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones laborales conforme al artículo 160 N°7 del código del trabajo.

Todo lo anterior, es sin perjuicio de las acciones legales que el afectado pueda interponer ante los tribunales ordinarios de justicia.

b) Agresión física entre funcionarios del establecimiento. El afectado deberá plantear por escrito a la dirección del establecimiento respecto de la situación dentro de las 24 hrs. siguientes a ocurridos los hechos.

Se deberá dejar constancia escrita de la situación de agresión en el registro de convivencia escolar, constancia que será refrendada por la firma del funcionario agredido y de la encargada de convivencia, sin perjuicio de los registros laborales que corresponda efectuar.

El Director en el plazo máximo de 15 días de recibida la denuncia, procederá a citar a los involucrados, informando la apertura de una investigación sumaria interna para determinar responsabilidades en los hechos y su veracidad, e l Director del establecimiento podrá extender el plazo, para recepcionar antecedentes que permitan buscar la conciliación entre las partes, determinándose las sanciones

posibles en caso de ser comprobada la denuncia, todo conforme al reglamento de orden higiene y seguridad del colegio, interno del colegio y leyes pertinentes.

El Director del establecimiento podrá extender el plazo, para recepcionar antecedentes que permitan buscar la conciliación entre las partes.

En virtud de la entrevista el Director resolverá:

1. Aceptar las explicaciones del funcionario ofensor, con el compromiso de entregar personalmente sus disculpas al funcionario ofendido;
2. Ante negativa del funcionario a ofrecer disculpas o reconocer responsabilidad en los hechos, el Director resolverá la denuncia conforme a los antecedentes de la investigación. Se extenderá acta informando la apertura de una investigación sumaria interna para determinar responsabilidades en los hechos y su veracidad, determinándose las sanciones posibles en caso de ser comprobada la denuncia todo conforme al reglamento de orden higiene y seguridad del colegio, interno del colegio y leyes pertinentes.
- 3) En caso de ser pertinente, el Director hará un llamado a las partes a desempeñar sus funciones de manera fraterna de acuerdo al sello del establecimiento, toda vez que el caso sea considerado una desavenencia laboral. Esto podrá ser de manera verbal con las partes a fin de buscar un trato respetuoso y el desempeño de sus funciones de manera cordial

Los resultados del sumario o acuerdo en caso de una mediación laboral exitosa, serán derivados al equipo directivo del establecimiento para la evaluación laboral pertinente del o los funcionarios involucrados.

Durante el proceso investigativo, el trabajador ofensor no podrá ser impedido de continuar con sus labores sin perjuicio de poder reasignar funciones en forma transitoria cuando ello fuere evaluado como adecuado para la integridad de los funcionarios involucrados, especialmente de la persona agredida, evitando el contacto entre estos o cualquier otra circunstancia de posible conflicto futuro.

En el caso de acreditarse la responsabilidad de un docente, directivo, administrativo o asistente de la educación del colegio en actos de maltrato escolar o violencia física en contra de otro funcionario del colegio, se podrá imponer las medidas que contempla la legislación laboral vigente previa investigación sumaria conforme el reglamento de orden, higiene y seguridad del colegio tales como amonestación por escrito, amonestación verbal o multa, pudiendo si los hechos son graves (tipificados en el reglamento citado, presente protocolo o reglamento interno de convivencia escolar del colegio) y confirmados, serán causal de termino inmediato del contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones laborales conforme al artículo 160 N°7 del código del trabajo.

Todo lo anterior, es sin perjuicio de las acciones legales que el afectado pueda interponer ante los tribunales ordinarios de justicia.

- Para la sustentabilidad de la denuncia y procedimiento, se aplicará en forma supletoria y en lo regulado por este ítem del protocolo, aquello expuesto en el ítem sobre procedimiento general de este instrumento y reglamento interno del colegio en lo que resulte pertinente especialmente en cuanto a lo que refiera a plazos de investigación, notificación, resolución y recursos contra la resolución que establezca un término al proceso.

VI. PROTOCOLO DE ACCIÓN EN CASO DE OCURRIR AGRESIÓN O MALTRATO ENTRE APODERADOS.

El protocolo específico, para abordar estos casos, distinguirá: Agresiones verbales y físicas siempre cuando ocurran al interior del establecimiento educacional, actos o actividades oficiales del colegio, salidas pedagógicas o giras de estudio.

a. En caso de agresión verbal. La persona afectada deberá plantear por escrito al funcionario a cargo de la actividad o miembro de la dirección del establecimiento dentro de las 24 hrs siguientes a ocurridos los hechos.

El funcionario respectivo o miembro de la dirección deberá informar a El Director, quien en el plazo máximo de 10 días de recibida la denuncia, recabará los antecedentes que estime procedentes y realizará las diligencias investigativas necesarias para esclarecer los hechos y resolverá a través de resolución, previa entrevista por separados a los apoderados involucrados. Dependiendo de resultado de la entrevista, el Director resolverá:

- 1) Aceptar las explicaciones de los apoderados involucrados, con el compromiso de evitar situaciones, de carácter interpersonal.
- 2) Aceptar las explicaciones de los apoderados, con el compromiso de entregar personalmente disculpas del apoderado ofensor al ofendido, en caso de ser necesario, de acuerdo al contexto y situación ocurrida.
- 3) Respetar los conductos regulares para abordar temáticas entre apoderados, que favorezcan la armonía y convivencia entre apoderados.
- 4) En caso de negativa del apoderado a ofrecer disculpas o negativa de asumir responsabilidad en el hecho, el Director resolverá la denuncia conforme a los antecedentes que recabe, hechos, declaraciones y ponderación de todos los antecedentes de la investigación de los hechos. De hallarse culpable a un apoderado, se procederá a sancionar conforme a gravedad de la falta y con las sanciones señaladas en el reglamento interno del colegio para los apoderados.

Todo lo anterior, es sin perjuicio de las acciones legales que el afectado pueda interponer ante los tribunales ordinarios de justicia la persona afectada.

En caso de agresión física. La persona afectada deberá plantear por escrito al funcionario a cargo de la actividad o miembro de la dirección del establecimiento dentro de las 24 hrs siguientes a ocurridos los hechos. En igual plazo se le acompañara o instara a la constatación de lesiones en el consultorio Miraflores.

El apoderado afectado o el Director del establecimiento procederá a solicitar la presencia de carabineros o PDI en el plazo máximo de 24 hrs. de ocurridos los hechos para denunciar el hecho ocurrido o concurrirá al local policial más cercano para realizarla, prestándose al apoderado(a) agredido, toda la colaboración posible para ejercer sus derechos.

para la sustentabilidad de la denuncia y procedimiento, se aplicará en forma supletoria y en lo regulado por este ítem del protocolo, aquello expuesto en el ítem sobre procedimiento general de este instrumento y reglamento interno del colegio en lo que resulte pertinente especialmente en cuanto a lo que refiera a plazos de investigación, notificación, resolución y recursos contra la resolución que establezca un término al proceso.