



# PROTOCOLO EN CASO DE MALTRATO, ACOSO ESCOLAR O VIOLENCIA ENTRE MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

ESCUELA INTERNACIONAL DE LÍDERES CORONEL SANTIAGO BUERA Y AVARIA

---

## 1. INTRODUCCIÓN

La Convivencia Escolar representa un pilar fundamental para el desarrollo integral de los estudiantes y el bienestar de toda la comunidad educativa de la Escuela Internacional de Líderes Coronel Santiago Buera y Avaria. Entendida como una construcción colectiva y dinámica, esta se manifiesta en el conjunto de relaciones humanas que establecen diariamente los actores educativos. Bajo esta premisa, es deber ineludible de estudiantes, padres, apoderados, docentes, asistentes de la educación y directivos propiciar un clima escolar que promueva la coexistencia armónica, el respeto y la valoración de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Reconociendo que los conflictos y las situaciones de violencia pueden surgir de manera inherente a las interacciones humanas, nuestra institución establece el presente protocolo como un anexo fundamental al Reglamento de Convivencia Escolar. Este documento surge de la necesidad de actualizar nuestros procedimientos internos para alinearlos con la normativa educacional chilena vigente, reemplazando íntegramente el protocolo anterior.

El diseño de estas directrices se sustenta en un robusto marco legal que incluye la Ley General de Educación (N°20.370), la Ley de Violencia Escolar (N°20.536) y la Ley de Garantías de la Niñez (N° 21.430). Asimismo, se incorporan las exigencias de la Circular N° 482 de la Superintendencia de Educación, que demanda procedimientos claros, justos y oportunos, junto con las actualizaciones recientes en materia de protección como la Ley N° 21.013 sobre maltrato a personas vulnerables, la Ley N° 21.128 ("Aula Segura") y la Ley N° 21.643 ("Ley Karin") respecto al acoso en el entorno laboral.

El propósito central de este protocolo es definir y estandarizar las rutas de acción que la comunidad debe seguir frente a la detección de hechos de maltrato o violencia. A través de su implementación, la Escuela se compromete a garantizar la protección inmediata de las víctimas para resguardar su integridad física y psicológica, así como el cumplimiento irrestricto de los deberes de denuncia ante los Tribunales de Justicia y el Ministerio Público cuando la ley así lo requiera. Todo ello se llevará a cabo bajo el amparo del justo procedimiento y la presunción de inocencia, asegurando medidas formativas, reparatorias y sancionatorias que permitan restablecer la sana convivencia y prevenir cualquier tipo de acoso que altere la vida escolar.

## 2. ESTRUCTURA DIFERENCIADA DE LOS PROCEDIMIENTOS

Para abordar estas situaciones con eficacia y rigor legal, este establecimiento ha determinado dividir los protocolos en cuatro ejes específicos, reconociendo que la naturaleza de los vínculos y las responsabilidades legales varían según los actores involucrados:

- **Maltrato entre Pares (Estudiantes):** Enfocado en la Ley de Violencia Escolar, abordando desde conflictos menores hasta el acoso escolar (bullying), con énfasis en la formación y la resolución pacífica.



- **Maltrato de Adulto a Estudiante:** Diseñado bajo el principio del "Adulto Garante", priorizando la protección del menor y el cumplimiento de la obligación legal de denuncia ante vulneraciones de derechos o delitos.
- **Maltrato de Estudiante a Adulto:** Centrado en el resguardo de la dignidad y seguridad de los funcionarios, integrando normativas de salud laboral y facultades directivas específicas (Ley Aula Segura) ante hechos graves.
- **Maltrato entre Adultos:** Orientado a la gestión del clima laboral y el cumplimiento del Código del Trabajo y el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, diferenciando conflictos interpersonales de situaciones de acoso o violencia laboral.

Esta diferenciación permite actuar con precisión, activando las redes externas correctas (Tribunales de Familia, Fiscalía, Inspección del Trabajo o Mutualidades) según la naturaleza de cada caso.

**El Colegio tiene la obligación de realizar denuncia en caso de Delito y/o Vulneración, a las Entidades competentes a través de Oficio, Carta, Correo o Página Web, en un plazo no mayor a 24 horas de conocido el hecho.**

## **A. PROTOCOLO DE MALTRATO Y VIOLENCIA ENTRE PARES (ESTUDIANTES)**

---

### **1. OBJETIVO**

Establecer un procedimiento claro y eficaz para la detección, intervención, derivación y seguimiento de situaciones de maltrato, violencia o acoso escolar entre estudiantes, garantizando el cese inmediato de la agresión y la protección integral de los involucrados.

### **2. PRINCIPIOS ORIENTADORES**

- **Interés Superior del Niño/a y Adolescente (NNA):** Todas las medidas privilegian el bienestar y protección de los estudiantes por sobre cualquier otro interés.
- **Justo Procedimiento:** Se garantiza a todas las partes el derecho a ser escuchadas, la presunción de inocencia y la imparcialidad en las decisiones.
- **No Revictimización:** Se evitará la exposición innecesaria de la víctima y la repetición de relatos que aumenten el daño sufrido.
- **Confidencialidad:** El manejo de la información se restringirá a quienes deban intervenir para resolver la situación, resguardando la honra de los estudiantes.

### **3. NORMATIVA VIGENTE**

- Ley N° 20.370 (LGE): Art. 16 sobre derechos y deberes de la comunidad educativa.
- Ley N° 20.536: Sobre Violencia Escolar.
- Circular N° 482 (Supereduc): Normativa sobre reglamentos internos y protocolos de actuación.
- Circular N° 781 (dic. 2025): Actualiza los procedimientos de debido proceso, estableciendo la universalidad de la medida cautelar de suspensión (10 días y la obligatoriedad de continuidad pedagógica para colegios públicos y privados).
- Ley N° 21.430: Garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia.



#### 4. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

- **Acoso Escolar (Bullying):** 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 (Ley N° 20.536).
- **Ciberacoso (Ciberbullying):** Forma de acoso escolar que se realiza a través de medios electrónicos o digitales, como redes sociales, mensajería instantánea, correos, etc., con el fin de amedrentar, vejar, insultar o difundir material privado de un estudiante.
- **Conflicto Escolar:** Situación de desacuerdo o disputa entre miembros de la comunidad educativa, natural en las relaciones humanas, que no implica necesariamente asimetría de poder ni intención de dañar, y que puede ser una oportunidad de aprendizaje si se gestiona adecuadamente.
- **Justo Procedimiento o Debido Proceso:** Garantía que asegura que, ante una falta, el estudiante será escuchado, se presumirá su inocencia hasta que se pruebe lo contrario, se considerarán sus circunstancias y tendrá derecho a apelar la sanción.
- **Medidas Formativas:** Acciones pedagógicas y no punitivas destinadas a que el estudiante comprenda las consecuencias de sus actos, repare el daño y desarrolle habilidades socioemocionales (Ej.: servicio comunitario, reflexión pedagógica).

---

### A.1 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A MALTRATO O VIOLENCIA ENTRE PARES

---

El siguiente procedimiento describe las acciones obligatorias que la comunidad educativa debe realizar ante situaciones de violencia, acoso escolar (bullying) o conflictos graves entre estudiantes.

#### ETAPA 1: DETECCIÓN Y PRIMERA ACOGIDA

El proceso se inicia cuando cualquier funcionario del establecimiento (docente, asistente, directivo) presencia una agresión o recibe el reporte de un estudiante o apoderado.

**Contención Inmediata:** El adulto responsable debe intervenir para detener cualquier agresión física o verbal en curso, separando a los involucrados para garantizar su integridad física.

**Primera Acogida:** Se brindará contención emocional inicial a los afectados, escuchando su relato sin emitir juicios de valor y evitando la revictimización (no hacerlos repetir la historia innecesariamente).

**Registro:** El funcionario informará de inmediato a Inspectoría General o al Encargado de Convivencia Escolar, dejando constancia escrita de los hechos en la bitácora o formato correspondiente.

#### ETAPA 2: NOTIFICACIÓN A LA FAMILIA

Una vez asegurada la integridad de los estudiantes, el establecimiento activará la comunicación con los hogares.

**Citación:** El Profesor Jefe o Inspectoría citará a los apoderados de todos los estudiantes involucrados (presuntas víctimas y presuntos agresores) para una entrevista personal.

**Plazo:** Esta comunicación debe realizarse dentro del mismo día de los hechos o, a más tardar, al día hábil siguiente (Plazo máximo: 24 horas).



**Objetivo de la entrevista:** Informar sobre los hechos observados y el inicio del protocolo, sin realizar careos ni confrontaciones entre apoderados de partes opuestas. Se firmará el acta de toma de conocimiento.

### **ETAPA 3: EVALUACIÓN, CALIFICACIÓN DE LA FALTA Y MEDIDAS CAUTELARES**

Una vez recibida la denuncia y contenidos los estudiantes, la Dirección evaluará la gravedad de los hechos para determinar el procedimiento aplicable, distinguiendo taxativamente entre casos de "Aula Segura" y situaciones de violencia escolar general.

#### **a) CASOS DE EXTREMA GRAVEDAD CONSTITUTIVOS DE DELITO (LEY "AULA SEGURA")**

Si el hecho corresponde a: 1) Uso, posesión o tenencia de armas; 2) Agresiones físicas con lesiones graves; o 3) Agresiones de carácter sexual.

**Denuncia Obligatoria:** El Director/a tiene la obligación legal ineludible de denunciar ante Carabineros, PDI o Fiscalía dentro de las 24 horas siguientes (Art. 175 CPP).

**Medida Cautelar de Suspensión (Dic. 2025):** Dada la gravedad, el Director/a aplicará la Suspensión Inmediata como medida cautelar de resguardo.

**Plazo Fatal:** Esta suspensión tendrá una duración máxima de 10 días hábiles, plazo en el cual se debe resolver el procedimiento de expulsión/cancelación de matrícula.

**Continuidad de Estudios:** Se entregará un Plan de Trabajo Pedagógico para que el estudiante realice en su hogar durante la suspensión, resguardando su derecho a la educación.

#### **b) OTRAS SITUACIONES CONSTITUTIVAS DE DELITO (NO AULA SEGURA)**

Si el hecho es un delito (ej.: hurto simple, amenazas sin armas) pero no califica en las causales anteriores.

**Denuncia:** Obligatoria ante Fiscalía/Policías en 24 horas.

**Medida:** Se aplican medidas de resguardo ordinarias (ej.: cambio de curso, separación de espacios) y se inicia el proceso disciplinario interno, pero sin aplicar la suspensión cautelar de 10 días (reservada para Aula Segura).

#### **c) SITUACIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS (NO CONSTITUTIVA DE DELITO)**

Si se detecta una vulneración que no es delito penal pero pone en riesgo al estudiante (ej.: negligencia grave, desescolarización forzada por acoso), se debe informar al Tribunal de Familia competente o a la Oficina Local de la Niñez, a través de los canales disponibles, oficio, carta, página web.

**Plazo:** Tan pronto se advierta la vulneración.

#### **d) FALTA AL REGLAMENTO INTERNO**

Si el hecho corresponde a un conflicto escolar, agresión esporádica o acoso escolar que debe ser resuelto internamente, se procede a la etapa de indagación interna descrita a continuación.

### **ETAPA 4: INDAGACIÓN INTERNA**

El Encargado de Convivencia Escolar (o quien designe el Director) liderará un proceso de recopilación de información imparcial.



**Acciones:** Entrevistas individuales con los estudiantes (resguardando su privacidad), recopilación de evidencias (mensajes, videos, testigos) e informes de docentes.

**Medidas de Resguardo:** Durante este periodo, se aplicarán medidas pedagógicas o psicosociales para proteger a la víctima y asegurar la continuidad escolar de todos (ej.: vigilancia en recreos, cambios de puesto).

**Plazo:** Este proceso no deberá exceder los 5 a 10 días hábiles, dependiendo de la complejidad del caso.

#### **ETAPA 5: DE RESOLUCIÓN Y MEDIDAS**

Con todos los antecedentes, la Dirección o el Comité de Convivencia resolverá el caso, calificando la falta (Leve, Grave o Gravísima) y aplicando las medidas correspondientes, las cuales deben ser proporcionales y formativas.

**Medidas Formativas:** Acciones educativas para la comprensión del error (ej.: servicio comunitario escolar, trabajos reflexivos).

**Medidas Reparatorias:** Acciones para subsanar el daño causado a la víctima o a la comunidad.

**Sanciones:** Medidas disciplinarias establecidas en el RICE (ej.: amonestación, condicionalidad, suspensión, o expulsión en casos extremos por Ley Aula Segura), respetando siempre el derecho a apelación del estudiante.

#### **ETAPA 6: COMUNICACIÓN DE MEDIDAS**

Una vez resuelto el caso, se cita nuevamente a los apoderados para entregar los resultados.

**Plazo Obligatorio:** La comunicación de la resolución a los apoderados deberá realizarse dentro de un plazo máximo de **3** días hábiles contados desde la fecha de emisión de la resolución.

**Acción:** El Profesor Jefe o Encargado de Convivencia comunica formalmente la resolución.

**Contenido:** Se informa a la familia de la víctima las medidas de reparación y seguridad. A la familia del agresor se le comunican las medidas formativas y la sanción aplicada.

**Formalidad:** Se deja registro escrito en la hoja de vida o acta de entrevista, firmada por el apoderado.

#### **ETAPA 7: DE APELACIÓN**

**Derecho:** El estudiante o apoderado puede solicitar la revisión de la medida si considera que hubo vicios en el proceso o antecedentes no considerados.

**Plazo:** El apoderado dispone de 3 días hábiles, contados desde el día de la notificación (Etapa VI) para presentar su apelación escrita.

**Resolución Final:** Dirección resuelve la apelación y cierra el proceso sancionatorio con un mayo de 3 días hábiles.

#### **ETAPA 8: DE SEGUIMIENTO**

Una vez cerrado el caso, se designará un responsable (normalmente Profesor Jefe u Orientación) para monitorear la situación por un periodo determinado.

**Objetivo:** Verificar el cumplimiento de las medidas, el cese de la violencia y la restauración del clima escolar. Se dejará registro de estos hitos de control.



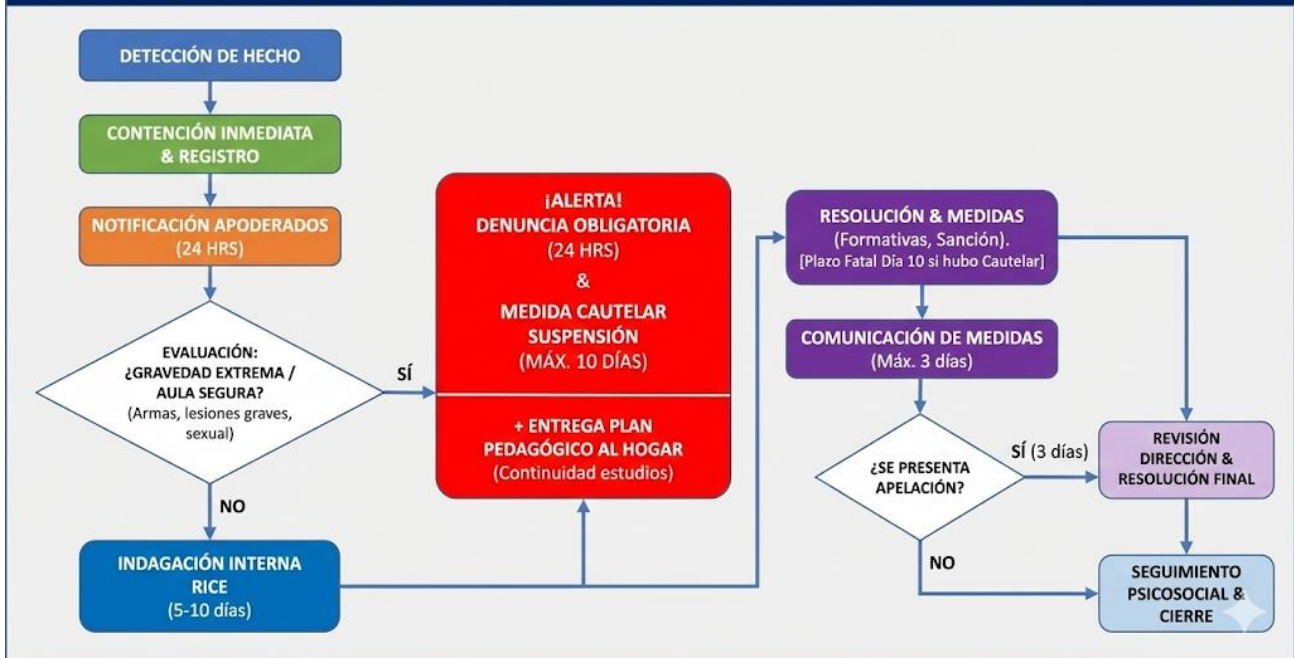
## 5. TABLA SÍNTESIS

ETAPA	ACCIÓN ESPECÍFICA	RESPONSABLE	PLAZO (Días Hábiles)
1. Detección	Contención y registro del hecho.	Funcionario testigo	Inmediato (Día 0)
2. Notificación	Aviso inicial a apoderados.	Inspector General	Máx. 24 horas
3. Activación Legal y Cautelar	A) Denuncia a Fiscalía (delito) o Tribunal (vulneración).  B) Si aplica Ley Aula Segura (Circ. 781): Decretar Medida Cautelar de Suspensión (Máx. 10 días) y entrega de Plan Pedagógico al hogar.	Director/a	24 horas (Denuncia) / Inmediato (Medida Cautelar)
4. Indagación	Investigación y entrevistas.	Encargado de Convivencia (ECE)	5 a 10 días
5. Resolución	Toma de decisión y redacción de medida. <i>(Si hay Cautelar, resolver antes del vencimiento).</i>	Director/a y Comité	Día 10 (Caso Aula Segura) o 10-12 (Caso Regular)
6. Comunicación	Notificación oficial de la resolución a apoderados.	Prof. Jefe / ECE	Máx. 3 días desde Resolución
7. Apelación	Plazo para que el apoderado apele.	Apoderado	3 días desde Notificación
8. Seguimiento	Verificación de acuerdos y clima.	Orientación	Quincenal / Mensual



## 6. FLUJOGRAMA

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN: MALTRATO ENTRE PARES - ACTUALIZADO (CIRCULAR 781)





## B. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN: MALTRATO O VIOLENCIA DE UN ADULTO A UN ESTUDIANTE

---

### 1. OBJETIVO

Establecer los pasos obligatorios para la detección, acogida, denuncia y sanción de situaciones donde un funcionario del establecimiento (docente, asistente o directivo) vulnere los derechos, maltrate o abuse de un estudiante, garantizando la protección inmediata del menor y el cumplimiento del deber de denuncia.

### 2. PRINCIPIOS ORIENTADORES

- **Interés Superior del Niño:** Ante la colisión de derechos (ej. derecho al trabajo del adulto vs. integridad del niño), prevalecerá siempre la protección del estudiante.
- **Rol de Garante:** Todo adulto en la comunidad educativa es responsable legal y ético de la integridad de los estudiantes.
- **No Revictimización:** Se evitará someter al estudiante a interrogatorios reiterados o confrontaciones con el adulto acusado.
- **Celeridad:** Actuación inmediata (plazos de 24 horas) para evitar la impunidad y el riesgo continuo.

### 3. NORMATIVA VIGENTE

- Constitución Política de la República: Art. 19.
- Convención sobre los Derechos del Niño: Art. 19 (Protección contra el maltrato).
- Ley N° 21.013: Modifica el Código Penal en materia de maltrato a personas vulnerables.
- Código Procesal Penal (Art. 175): Obligación de denuncia funcionaria.
- Circular N° 482: Superintendencia de Educación.
- Estatuto Docente / Código del Trabajo: Procedimientos de investigación sumaria.

### 4. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

- **Adulto Garante:** Funcionario que, por su posición, tiene el deber especial de cuidado sobre el estudiante.
- **Delito de Maltrato Corporal/Psicológico:** Acción que causa daño a la integridad física o psíquica de manera relevante.
- **Medida Cautelar (Separación de Funciones):** Acción administrativa preventiva mediante la cual se aleja al funcionario acusado del contacto con estudiantes mientras dura la investigación, para garantizar la seguridad de estos.
- **Investigación Interna (Sumario):** Procedimiento administrativo laboral destinado a establecer la responsabilidad funcionaria y aplicar sanciones según el Reglamento Interno y contrato de trabajo.

### 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

#### ETAPA 1: DETECCIÓN, ACOGIDA Y RESGUARDO INMEDIATO

- a. **Recepción:** El procedimiento inicia cuando un estudiante relata un hecho, un apoderado denuncia, o un tercero observa una situación de maltrato.
- b. **Canalización:** La denuncia debe ser recibida por cualquier funcionario y derivada inmediatamente a la Dirección. **Excepción:** Si el acusado es el Director, se deriva al Sostenedor.
- c. **Acogida:** Se escucha al estudiante en un espacio privado, con un adulto de su confianza (si es posible), sin emitir juicios ni poner en duda su relato. Se registra la información textualmente (bitácora o acta) sin interrogar exhaustivamente para no revictimizar.



## ETAPA 2: NOTIFICACIÓN A LA FAMILIA

**Acción:** El Director o quien este designe (Encargado de Convivencia) debe contactar a los padres o apoderados del estudiante afectado.

**Plazo:** De manera inmediata o dentro de las primeras horas de conocido el hecho.

**Objetivo:** Informar la situación (con prudencia), las medidas de protección activadas y los pasos a seguir legalmente.

## ETAPA 3: EVALUACIÓN Y ACTIVACIÓN DE REDES (DEBER DE DENUNCIA)

El Director/a evalúa los antecedentes para cumplir con la ley, distinguiendo la naturaleza del hecho:

Si reviste carácter de Delito (Lesiones, Abuso Sexual, Trato Degradante): El Director DEBE denunciar ante Carabineros, PDI o Fiscalía (Ministerio Público).

**Plazo Fatal:** Dentro de las 24 horas siguientes al conocimiento del hecho.

**Si es Vulneración de Derechos (No delito penal):** Se debe denunciar/informar al Tribunal de Familia competente o a la Oficina de Protección de Derechos (OPD) través de oficios, cartas, correos electrónicos u otros medios.

*Nota:* La investigación interna (laboral) corre por un carril paralelo a la justicia penal.

## ETAPA 4: MEDIDAS DE RESGUARDO (MEDIDA CAUTELAR)

Para asegurar que el estudiante no siga expuesto al riesgo durante la investigación:

**Separación de Funciones:** El Director/Sostenedor procederá a separar preventivamente de sus funciones al adulto acusado, o reasignarlo a tareas sin contacto con estudiantes, resguardando sus derechos laborales pero priorizando la seguridad del menor.

**Apoyo al Estudiante:** Se activa apoyo psicológico inmediato por parte del equipo de convivencia o derivación externa.

## ETAPA 5: INDAGACIÓN INTERNA (LABORAL)

Independiente de la justicia, el establecimiento debe determinar la responsabilidad administrativa.

**Designación:** Se nombra un fiscal o investigador interno.

**Acciones:** Entrevistas (al adulto, testigos adultos), revisión de cámaras, etc. Al estudiante solo se le entrevista si es estrictamente necesario y con protocolos de cuidado.

**Plazo:** 5 a 10 días hábiles (o lo que estipule el Reglamento de Higiene y Seguridad).

## ETAPA 6: RESOLUCIÓN Y SANCIONES

El Sostenedor o Director, con el informe de la investigación, determina:

**Sobreseimiento:** Si no se acreditan los hechos.

**Sanción:** Si se acredita la falta, se aplican medidas según el Código del Trabajo y Reglamento Interno (Amonestación, Carta de Aviso, Desvinculación, etc.).



## ETAPA 7: COMUNICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

**A la Familia del Estudiante:** Se les cita para informar el cierre del proceso interno y las medidas de seguridad definitivas para su hijo/a. (No siempre se pueden revelar detalles laborales privados del funcionario, pero sí garantizar la seguridad).

**Al Funcionario:** Se le notifica formalmente la resolución de la investigación.

**Plazo:** Dentro de los 3 días hábiles posteriores a la resolución.

## ETAPA 8: SEGUIMIENTO Y REPARACIÓN

**Responsable:** Encargado de Convivencia y Psicólogo/a.

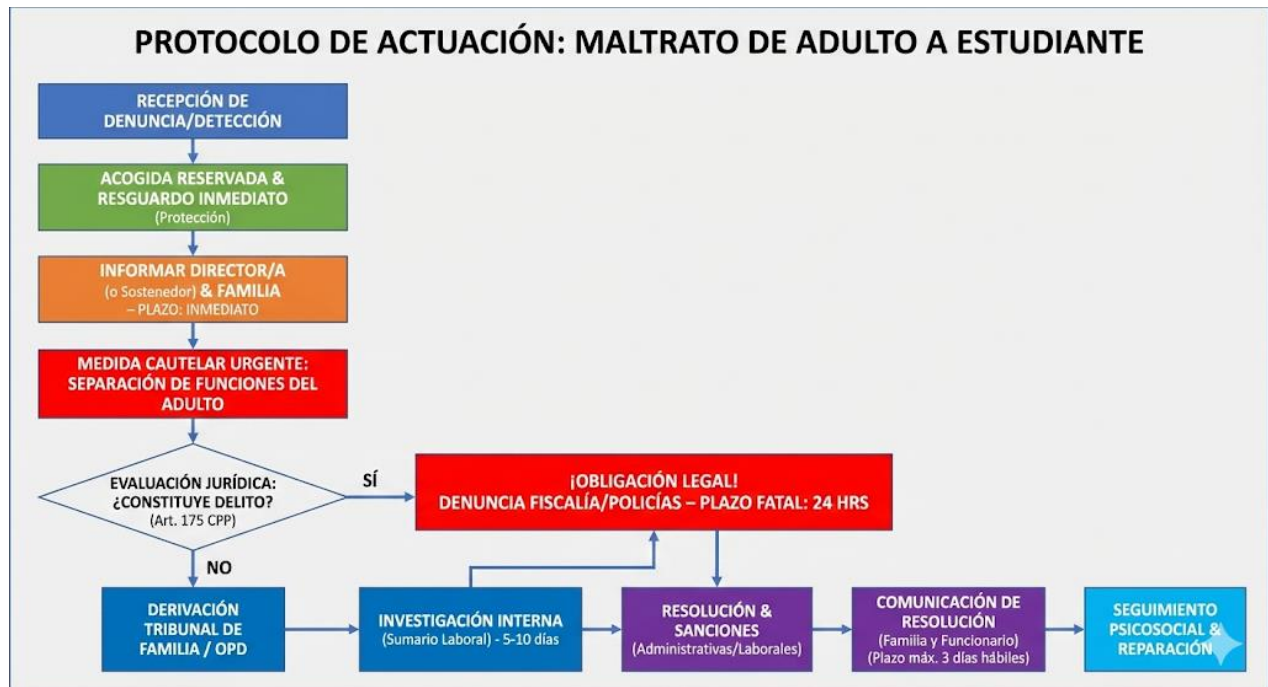
**Acción:** Monitorear el estado emocional del estudiante, su reintegración a clases y la efectividad de las medidas reparatorias. Verificar que no existan represalias por parte de otros funcionarios.

### 6. TABLA SÍNTESIS

ETAPA	ACCIÓN ESPECÍFICA	RESPONSABLE	PLAZO (Días Hábiles)
1. Detección	Recepción de relato y contención del estudiante.	Funcionario receptor	Inmediato
2. Notificación	Informar a los apoderados del estudiante afectado.	Director/a	Inmediato / < 24 hrs
3. Activación y cautelar	1. Denuncia Penal (24 hrs). 2. Decretar Medida Cautelar de Suspensión (Ley Aula Segura) solo en causales graves. 3. Envío de plan pedagógico al hogar.	Director/a (Facultad exclusiva)	Inmediato / < 24 hrs <sup>e</sup>
4. Resguardo	Separación de funciones del adulto acusado (Cautelar).	Sostenedor / Director	Inmediato (24-48 hrs)
5. Indagación	Investigación interna (Sumario) para responsabilidad laboral.	Investigador asignado	5 a 10 días (aproximadamente)
6. Resolución	Determinación de sanciones laborales/administrativas.	Sostenedor	Día 10-15
7. Comunicación	Notificación de cierre a familia y funcionario.	Director/a	Máx. 3 días desde Resolución
8. Seguimiento	Apoyo psicosocial y verificación de no-represalias.	Convivencia Escolar	Mensual



## 7. FLUJOGRAMA





## C. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN: MALTRATO O VIOLENCIA DE ESTUDIANTE A ADULTO

---

(Docentes, Asistentes de la Educación y Directivos)

### 1. OBJETIVO

Establecer un procedimiento estandarizado para resguardar la integridad física, psicológica y la dignidad de todos los funcionarios del establecimiento frente a agresiones protagonizadas por estudiantes, garantizando la atención médica laboral oportuna, el cumplimiento del deber de denuncia y la aplicación de medidas disciplinarias y formativas justas.

### II. PRINCIPIOS ORIENTADORES

- **Dignidad y Respeto:** Todo miembro de la comunidad educativa, independientemente de su rol, merece un trato respetuoso y libre de violencia.
- **Protección al Trabajador:** La institución debe velar por la seguridad de sus trabajadores (Deber de Seguridad, Art. 184 Código del Trabajo).
- **Proporcionalidad y Gradualidad:** Las sanciones a los estudiantes deben ser proporcionales a la gravedad de la falta y considerar su etapa de desarrollo.
- **Debido Proceso:** Incluso ante faltas graves (Aula Segura), el estudiante tiene derecho a presentar descargos y a que se presuma su inocencia mientras se investiga.

### III. NORMATIVA VIGENTE

- Ley N° 21.128 ("Aula Segura"): Faculta la suspensión inmediata y expulsión en casos de violencia grave.
- Ley N° 16.744: Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Protección de salud del funcionario).
- Ley N° 20.536: Sobre Violencia Escolar.
- D.F.L. N° 2: Estatuto Docente y Código del Trabajo.
- Circular N° 482: Superintendencia de Educación.

### IV. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

- **Agresión:** Cualquier acción física o psicológica que dañe la integridad del funcionario (golpes, insultos, amenazas, escupitajos, ciberacoso).
- **Accidente del Trabajo:** Lesión que sufra el funcionario a causa o con ocasión de su trabajo, producida por la agresión de un estudiante.
- **Medida Cautelar de Suspensión (Ley Aula Segura):** Medida de resguardo excepcional y transitoria que faculta al Director/a para separar provisionalmente al estudiante de las actividades presenciales del establecimiento. Esta medida no constituye una sanción, sino una acción de protección necesaria para la comunidad educativa, aplicable exclusivamente ante hechos de gravedad extrema (uso de armas, lesiones graves o agresiones sexuales). Conforme a la normativa vigente (Dic. 2025), su duración no puede exceder los 10 días hábiles, plazo fatal en el cual debe resolverse el procedimiento sancionatorio, garantizando siempre la continuidad pedagógica del estudiante en su hogar.
- **Contención:** Acción de calmar y regular emocionalmente al estudiante agresor para evitar que el daño escale, sin utilizar violencia física (salvo para reducir un peligro inminente).



## V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### ETAPA 1: DETECCIÓN, CONTENCIÓN Y PRIMEROS AUXILIOS

**Seguridad:** Ante una agresión, otros funcionarios deben intervenir para detener el hecho, protegiendo al afectado y retirando al estudiante a un lugar seguro (Inspección/Convivencia) para su regulación emocional.

**Salud del Funcionario (DIAT):** Si el adulto presenta lesiones físicas o shock emocional severo, debe ser derivado inmediatamente al centro asistencial de la Mutualidad correspondiente (ACHS, IST, Mutual de Seguridad) o Servicio de Urgencia, activando el seguro de Accidente Escolar/Laboral (DIAT).

**Registro:** Se deja constancia escrita inmediata de los hechos en bitácora o libro de clases.

### ETAPA 2: NOTIFICACIÓN A APODERADOS Y SOSTENEDOR

**Al Apoderado del Estudiante:** Se le notifica de inmediato o dentro de las 24 horas. Se le cita con urgencia para informar la gravedad de los hechos y, si corresponde, solicitar el retiro del estudiante por la jornada (si no está suspendido aún).

**Al Sostenedor:** El Director informa la situación para coordinar aspectos legales y laborales.

### ETAPA 3: EVALUACIÓN Y ACTIVACIÓN DE REDES (CRÍTICA)

El Director califica la gravedad del hecho para determinar la ruta legal:

**Ruta A: Ley "Aula Segura" / Delito (Hechos Gravísimos):** Si hay uso de armas, lesiones graves, o agresión sexual.

Denuncia Obligatoria: A Carabineros/Fiscalía dentro de las 24 horas.

**Medida Cautelar:** En caso de que los hechos constituyan causales de la Ley N° 21.128 (Aula Segura), el Director/a procederá de la siguiente forma respecto a la medida cautelar:

**Decreto de Suspensión:** Se notificará formalmente al apoderado la aplicación de la Medida Cautelar de Suspensión, la cual tendrá efecto inmediato.

**Plazo Fatal:** Se informará expresamente que esta medida tendrá una duración máxima e improrrogable de 10 días hábiles, periodo durante el cual se sustanciará el procedimiento de indagación y descargos. Antes del vencimiento de este plazo, el establecimiento deberá emitir la resolución final (sanción o absolución).

**Continuidad de Estudios:** Simultáneamente a la suspensión, el establecimiento hará entrega de un Plan de Trabajo Pedagógico (físico o digital) y calendario de evaluaciones, el cual el estudiante deberá desarrollar en su domicilio para resguardar su derecho a la educación mientras dure la medida cautelar.

**Carácter Universal:** Este procedimiento se aplicará con estricto apego a la ley, independientemente del régimen de financiamiento del establecimiento.

**Ruta B: Falta al Reglamento (Grave/Gravísima no delictual):** Insultos, desobediencia agresiva, empujones leves. Se activa el protocolo disciplinario interno estándar (RICE).

### ETAPA 4: INDAGACIÓN INTERNA (DEBIDO PROCESO)

**Investigador:** Encargado de Convivencia Escolar o Inspector General.



**Acciones:** Recopilación del relato del funcionario afectado (si su salud lo permite), entrevista al estudiante (con su apoderado presente si es posible), testigos y revisión de cámaras.

**Plazo:** 5 a 10 días hábiles. Nota: En casos de Aula Segura, los plazos son más breves y estrictos según la ley.

#### ETAPA 5: RESOLUCIÓN Y MEDIDAS

La Dirección o Consejo de Profesores (según defina el RICE) determina:

**Sanción:** Proporcional a la falta (ej. Condicionalidad, Suspensión temporal, o Expulsión en caso de Aula Segura acreditada).

**Medida Formativa (Obligatoria):** Apoyo psicosocial para el estudiante (manejo de ira, control de impulsos), independientemente de la sanción.

**Medida Reparatoria:** Disculpas al docente, carta reflexiva, reparación de material dañado.

#### ETAPA 6: COMUNICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

**Acción:** Se cita al apoderado para entregar la resolución por escrito.

**Plazo:** Dentro de los 3 días hábiles siguientes a la emisión de la resolución.

**Contenido:** Se explican los fundamentos de la sanción y el plan de acompañamiento psicosocial. Se firma la toma de conocimiento.

#### ETAPA 7: APELACIÓN

**Derecho:** El estudiante/apoderado tiene derecho a apelar la medida, especialmente si implica suspensión o expulsión.

**Plazo:** 3 a 5 días hábiles (según RICE) desde la notificación (Etapa 6).

**Resolución Final:** El Sostenedor o Director revisa la apelación y emite el fallo definitivo dentro de un plazo breve (ej. 5 días), agotando la instancia interna.

#### ETAPA 8: SEGUIMIENTO Y RESTAURACIÓN

**Al Estudiante:** Monitoreo del cumplimiento de medidas formativas y conducta al reintegro.

**Al Funcionario:** El Comité de Bienestar o Dirección debe monitorear el estado de salud y seguridad del adulto, asegurando que no vuelva a ser agredido y facilitando su reincorporación laboral tras la licencia médica, si la hubo.

#### VI. TABLA SÍNTESIS

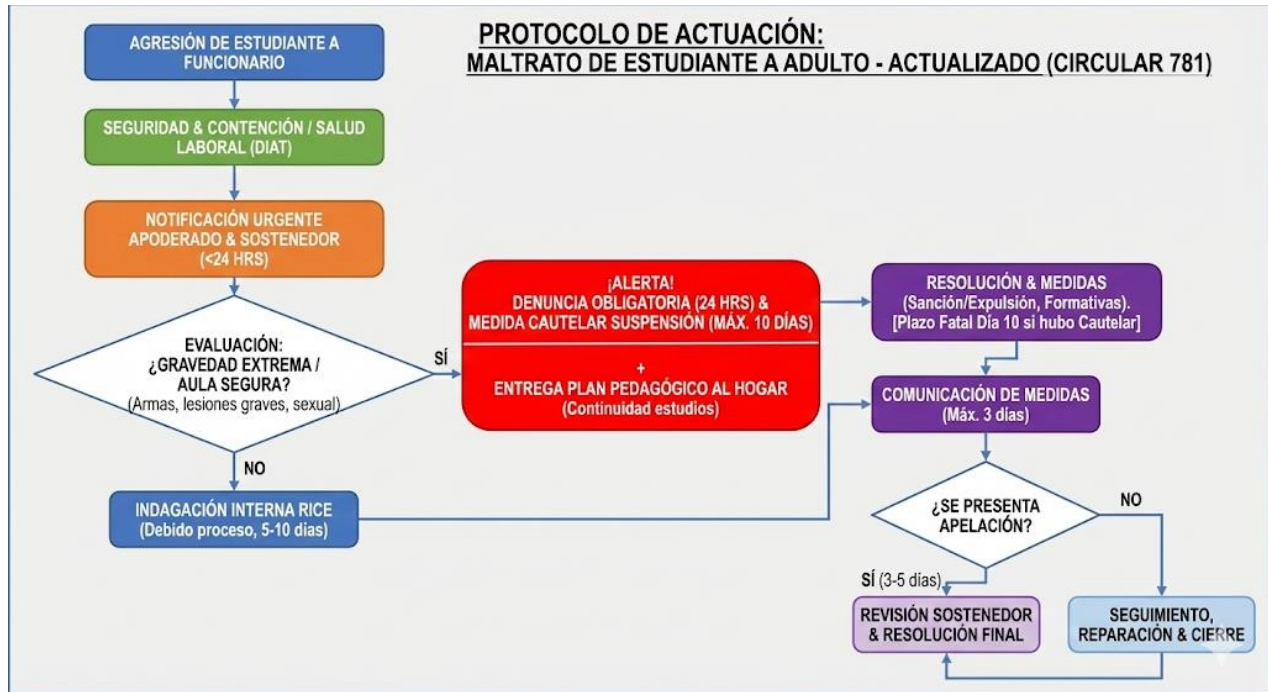
ETAPA	ACCIÓN ESPECÍFICA	RESPONSABLE	PLAZO (Días Hábiles)
1. Detección y Auxilio	A) Funcionario: Derivación inmediata a centro de salud (Mutualidad/ACHS/IST) para constatar lesiones (DIAT).  B) Estudiante: Contención y retiro a zona segura.	Inspector General	Inmediato (Día 0)



2. Notificación	Aviso urgente a apoderado del estudiante y citación para retiro (si aplica) o entrevista.	Director/a / Inspector General	Inmediato / < 24 horas
3. Activación Legal y Cautelar	Evaluación de Gravedad: A) Caso Aula Segura (Armas/Lesiones/Sexual): Denuncia Penal (24h) + Medida Cautelar de Suspensión (Máx. 10 días) + Entrega Plan Pedagógico al hogar. B) Caso Regular: Inicio sumario interno.	Director/a (Facultad exclusiva)	24 horas (Denuncia) / Inmediato (Medida Cautelar)
4. Indagación	Recopilación de antecedentes: relato del funcionario (si salud lo permite), entrevista al estudiante (con apoderado), testigos.	Encargado de Convivencia (ECE)	5 a 10 días
5. Resolución	Determinación de la sanción (Suspensión, Condicionalidad o Expulsión/Cancelación).  Nota: Si hay medida cautelar, la resolución debe estar lista antes del día 10.	Director/a y Consejo de Profesores	Día 10 (Fatal si hay cautelar) o 10-12 (Regular)
6. Comunicación	Notificación formal de la resolución (sanción + medidas formativas) al apoderado.	Director/a	Máx. 3 días desde Resolución
7. Apelación	Plazo para que el estudiante/apoderado apele la medida.	Apoderado	3 a 5 días desde Notificación
8. Seguimiento	A) Al Funcionario: Apoyo en reintegro laboral y seguridad. B) Al Estudiante: Monitoreo conductual y psicosocial.	Convivencia Escolar.	Quincenal / Mensual



## VII. FLUJOGRAMA





## C. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN: MALTRATO, ACOSO O VIOLENCIA ENTRE ADULTOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

(Ley Karin - Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo)

### 1. OBJETIVO

Garantizar un ambiente laboral y comunitario libre de violencia, promoviendo el buen trato y estableciendo un procedimiento eficaz, confidencial e imparcial para la investigación y sanción de conductas de maltrato, acoso laboral, acoso sexual o violencia ejercida por terceros (apoderados/externos) hacia funcionarios, dando cumplimiento a la normativa laboral vigente.

### 2. PRINCIPIOS ORIENTADORES

- **Perspectiva de Género:** Las investigaciones deben considerar las relaciones de poder y desigualdades estructurales entre géneros.
- **No Discriminación y Dignidad:** Todo adulto tiene derecho a ser tratado con respeto, prohibiéndose cualquier acto que menoscabe su dignidad.
- **Confidencialidad:** Estricta reserva de la identidad de los involucrados y de los antecedentes de la investigación.
- **Imparcialidad:** Garantía de un juicio objetivo, libre de conflictos de interés.
- **Celeridad:** El proceso debe realizarse dentro de los plazos legales estrictos para no perpetuar el conflicto.

### 3. NORMATIVA VIGENTE

- **Ley N° 21.643 ("Ley Karin"):** Modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia.
- **Código del Trabajo:** Arts. 2, 153, 154 y 211-A (Acoso Sexual).
- **Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS):** Obligatorio para el procedimiento de investigación.
- **Circular N° 482:** Superintendencia de Educación (Relaciones colaborativas).
- **Convenio 190 OIT:** Sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

### 4. CONCEPTOS FUNDAMENTALES (SEGÚN LEY KARIN)

- **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación del afectado/a.
- **Acoso Sexual:** Requerimientos de carácter sexual indebidos, no consentidos, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo.
- **Violencia en el Trabajo (Terceros):** Conductas de agresión física o psicológica ejercidas por personas ajenas a la relación laboral (ej.: apoderados, proveedores) hacia los funcionarios durante la prestación de servicios.
- **Conflicto Laboral (No Acoso):** Diferencias de opinión o disputas ocasionales propias de la interacción humana que no constituyen menoscabo ni vulneración de derechos fundamentales (se abordan vía mediación, no investigación).



## V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### ETAPA 1: RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

**Canales:** La denuncia puede realizarse de forma escrita o verbal (levantando acta inmediata) ante la Dirección, el Encargado de Recursos Humanos o el Sostenedor.

**Opción Externa:** El trabajador/a afectado también tiene derecho a denunciar directamente ante la Inspección del Trabajo.

**Contenido:** Debe contener la individualización de las partes, relación de los hechos, fecha y, si es posible, medios de prueba.

### ETAPA 2: ANÁLISIS DE ADMISIBILIDAD Y MEDIDAS DE RESGUARDO

**Plazo:** Dentro de los 2 días hábiles siguientes a la recepción.

**Medidas de Resguardo Inmediatas:** El empleador debe adoptar medidas para proteger a la víctima, tales como:

- Separación de espacios físicos.
- Redistribución de la jornada o turnos.
- Atención psicológica temprana (Mutualidad).

**Derivación:** Si el hecho es violencia de un apoderado (delito), se activa también la denuncia a Carabineros/Fiscalía.

### ETAPA 3: DESIGNACIÓN DEL INVESTIGADOR

**Decisión:** El Sostenedor decidirá si la investigación la realiza:

- a. Un investigador interno (con formación en DDHH y perspectiva de género).
- b. Un investigador externo competente.
- c. Derivar la investigación a la Inspección del Trabajo (plazo de 3 días para enviar antecedentes).

### ETAPA 4: INDAGACIÓN (INVESTIGACIÓN)

**Carácter:** Estrictamente confidencial y bajo principios de debido proceso.

**Diligencias:** Entrevistas a la persona denunciante, denunciada y testigos; revisión de correos, cámaras u otras pruebas.

**Plazo:** La investigación interna debe concluir en un plazo máximo de 30 días (según estándar Ley Karin y RIOHS).

### ETAPA 5: INFORME Y CONCLUSIONES

El investigador emite un informe que debe contener: la relación de hechos, análisis de pruebas y la conclusión sobre si se configura o no la conducta de acoso/violencia. Este informe se entrega al Sostenedor/Empleador.

### ETAPA 6: RESOLUCIÓN, SANCIONES Y MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

- a. **Pronunciamiento:** Una vez recibido el informe final de la investigación, el Sostenedor (o quien este designe con potestad resolutoria) dispondrá de un plazo máximo de 15 días hábiles (o lo que estipule el Reglamento Interno) para analizar las conclusiones, ponderar los antecedentes y dictar la resolución final que cierre el proceso.
- b. **Aplicación de Medidas y Sanciones:** Si la investigación acredita la existencia de conductas de maltrato, acoso o violencia, se aplicarán medidas diferenciadas según el vínculo del agresor con el establecimiento:



#### **A) SI EL AGRESOR ES UN FUNCIONARIO (Docente, Asistente o Directivo):**

Se aplicarán las medidas disciplinarias laborales estipuladas en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), respetando el principio de proporcionalidad:

- **Amonestación verbal.**
- **Amonestación escrita** con copia a la carpeta personal.
- **Multa** (solo si está expresamente regulada en el RIOHS).
- **Despido sin derecho a indemnización:** Aplicación del Artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo (Conductas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo), reservada para casos graves o reiterados debidamente acreditados.

#### **B) SI EL AGRESOR ES UN APODERADO O TERCERO EXTERNO:**

Al no existir vínculo laboral, se aplicarán medidas administrativas y contractuales destinadas a garantizar la seguridad del personal y el normal funcionamiento del establecimiento:

- a. **Restricción de Acceso:** Prohibición temporal o permanente de ingreso al recinto escolar sin autorización previa y escoltada.
- b. **Cambio de Representante:** Solicitud formal a la familia para inhabilitar al agresor en su rol de apoderado titular/suplente, exigiendo la designación de otro adulto responsable para la interlocución con el colegio.
- c. **Término de Contrato (No Renovación):** Facultad de no renovar la prestación de servicios educacionales para el siguiente año lectivo, por incumplimiento grave de las obligaciones de respeto y convivencia estipuladas en el Contrato y el RICE.
- d. **Acciones Legales:** Denuncia penal por maltrato a profesionales de la educación (Ley 21.128) y solicitud de medidas cautelares de alejamiento ante los Tribunales de Justicia.
- e. **Remisión y Registro:** El informe de investigación y la resolución final deberán remitirse a la Inspección del Trabajo en los casos que la normativa (Ley Karin) así lo exija obligatoriamente.

En casos constitutivos de delito por parte de externos, los antecedentes se pondrán a disposición del Ministerio Público. Se dejará registro reservado de todo lo obrado.

#### **ETAPA 7: COMUNICACIÓN**

Se notifica a las partes (denunciante y denunciado) el resultado de la investigación y las medidas adoptadas.

**Plazo:** Dentro de los plazos estipulados en el Reglamento Interno (ej.: 3 a 5 días tras resolución).

#### **ETAPA 8: SEGUIMIENTO Y RESTAURACIÓN**

**Clima Laboral:** Implementación de acciones para restaurar las confianzas en el equipo.

**Monitoreo:** Verificación de que no existan represalias contra quien denunció ni reiteración de las conductas.



## VI. TABLA SÍNTESIS

ETAPA	ACCIÓN ESPECÍFICA	RESPONSABLE	PLAZO (Días Hábiles)
1. Recepción	Acogida de la denuncia (verbal/escrita) o recepción de notificación de la Inspección del Trabajo.	Dirección / RRHH	Inmediato (Día 0)
2. Resguardo	A) Medidas de protección inmediata a la víctima (separación). B) Análisis de admisibilidad.	Empleador / Sostenedor	Máx. 2 días desde denuncia
3. Activación	Designación de investigador (Interno/Externo) o derivación de antecedentes a Inspección del Trabajo.	Sostenedor	Día 2-3
4. Indagación	Investigación formal (entrevistas, pruebas). Estricta reserva.	Investigador asignado	Máx. 30 días (Ley Karin)
5. Informe	Entrega del informe con conclusiones y sugerencia de medidas.	Investigador	Día 30 (Límite)
6. Resolución	Dictamen Final: A) Funcionario: Sanción laboral (Amonestación/Despido). B) Apoderado: Medida Administrativa (Prohibición ingreso / No renovación matrícula).	Sostenedor	15 días desde Informe
7. Comunicación	Notificación formal del resultado a las partes involucradas.	Dirección / Sostenedor	3 a 5 días desde Resolución
8. Seguimiento	Restauración del clima, verificación de no represalias y cumplimiento de medidas de alejamiento.	Comité Convivencia	Mensual



## VII.FLUJOGRAMA

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN: MALTRATO, ACOSO Y VIOLENCIA ENTRE ADULTOS (LEY KARIN / TERCEROS)

