



## **PROTOCOLO DE MALTRATO Y VIOLENCIA NIVEL PARVULARIO COLEGIO MIGUEL DE CERVANTES.**

El presente protocolo establece los cursos de acción que tanto alumnos como profesores, apoderados, personal paradocente y auxiliares, y en general todo miembro de la comunidad educativa del colegio debe tomar, ante situaciones que constituyan maltrato físico o psicológico.

### **PROCEDIMIENTO**

#### **AGRESIONES DE ADULTOS FUNCIONARIOS DEL ESTABLECIMIENTO HACIA UN MENOR.**

- A. Quien sea observador o recepcione un maltrato / agresión, informará a la coordinadora quien indagará los principales antecedentes realizando un registro escrito de lo sucedido.
- B. Solicitará la presencia del apoderado u otro , quien debe expresar por escrito los antecedentes obtenidos de la situación relatada u observada hacia un estudiante, junto con antecedentes que él pueda manejar, además de evidencias concretas, si es que existen, que avalen el relato expuesto.
- C. Cualquier acusación debe quedar registrada por escrito para seguir los pasos del debido proceso, de no ser así la acusación no será aceptada por el colegio.
- D. Una vez obtenida esta información escrita, junto a las posibles evidencias, la coordinadora, deberá entregarlas al Director/a del establecimiento, detallando la situación de cómo obtuvo esa información.
- E. El director/a, deberá dar a conocer al funcionario que ha sido acusado de maltrato, leyendo el escrito y mostrando las posibles evidencias, las que quedarán archivadas en dirección.
- F. De no existir evidencias concretas y sólo contar con el relato escrito, la dirección del establecimiento es quien siempre deberá mediar llevando a un diálogo reflexivo a ambas partes, dirigiendo la conversación hacia el reconocimiento de los posibles errores de las partes involucradas y la reconstrucción de la relación (funcionario – alumnos, funcionario – apoderado).
- G. La dirección del establecimiento tiene la obligación de realizar un seguimiento de la situación planteada por el apoderado, tanto con el alumno/a, con el apoderado, y con el funcionario, dejando por escrito las entrevistas realizadas y los acuerdos que se obtienen de dichas instancias reflexivas, velando siempre por el buen trato dentro de la comunidad educativa y a modo de evitar futuros eventos.
- H. La sola acusación con evidencias concretas no es argumento suficiente para terminar la relación laboral, lo que no quiere decir que no se crea en el relato del menor. No obstante, lo anterior y dependiendo de las evidencias con las que se cuenten, el Sostenedor del establecimiento decidirá qué acciones realizar con el trabajador en términos contractuales mientras dure el proceso de investigación.
- I. De no corroborar la veracidad de las evidencias el establecimiento exigirá a los apoderados como acto reparatorio, disculpas públicas para el funcionario afectado. Y al alumno/a se le aplicará la sanción respectiva de acuerdo al Manual de Convivencia Escolar. De ser necesario se derivará al alumno a una red de apoyo.
- J. Durante todo el proceso de investigación se realizarán entrevistas de seguimiento con las partes involucradas, a fin de restablecer el vínculo con la comunidad educativa.



## **AGRESIONES ENTRE ADULTOS (APODERADOS, TUTORES, FUNCIONARIOS) DENTRO DEL ESTABLECIMIENTO.**

A. El adulto que fue o está siendo agredido de forma física, verbal, psicológica y/o virtual, o el testigo de alguna agresión, deberá dirigirse a la coordinadora de Pre- Básica.

B. La coordinadora solicitará el relato de la situación agresiva, para lo cual exigirá evidencias concretas del hecho, ya sean éstas en formato digital o escrito, o bien, los nombres de las personas involucradas.

C. De no contar con esta evidencia no se podrá llevar a cabo el siguiente paso de acción y sólo quedará en los registros de coordinación con la respectiva firma, ya que no se puede hacer un proceso de investigación sin las evidencias correspondientes.

D. Obtenidas o no las evidencias, la coordinadora deberá informar a las educadoras o técnicos, de los posibles eventos que estarían sucediendo, para las eventuales situaciones conflictivas entre los hijos de dichos apoderados que dañen la sana convivencia dentro de la comunidad educativa.

E. Obtenidas las evidencias, la coordinadora deberá adjuntar al registro de entrevistas, los medios de prueba con los que cuenta. Esta acta deberá ser firmada por el afectado o los testigos.

F. Si las evidencias dan cuenta de agresiones, en cualquiera de sus formas, el encargado dará aviso a Carabineros, quienes serán los que realicen el proceso de investigación, en el caso de que ellos lo consideren necesario. De todas maneras el establecimiento dejará constancia de las agresiones.

G. Por su parte el establecimiento educacional prohibirá el ingreso a las dependencias, de el o los agresores por lo menos durante un mes, luego del cual podrá apelar a Dirección por medio de una carta compromiso de sana convivencia con los miembros de la comunidad educativa, la que además incluya disculpas públicas tanto para el afectado como para la institución.

H. Si uno de los involucrados o ambos son apoderados del establecimiento, Dirección basándose en el Manual de Convivencia solicitará un cambio de apoderado de forma inmediata.

I. En caso de producirse malos entendidos, agresión física o verbal, entre funcionarios, se debe conversar con coordinadora de pre- básica y luego directora para llegar a un acuerdo o tomar medidas correspondientes del caso.

Se deberá dejar un registro escrito de la situación, firmado por los implicados.