

PRINCIPIOS COMUNES A TODO PROTOCOLO.

A) DEBER DE INFORMAR. Cada integrante de la comunidad educativa ya sea, profesor, apoderado, auxiliar, administrativo y/o miembro del colegio que observe una situación conflictiva que involucre algún grado de vulneración, tiene el deber de informar en forma inmediata y directa.

El denunciante derivará la situación al Profesor Jefe respectivo o al Encargado de Convivencia Escolar dentro del mismo día en que ocurre el hecho, de no ser esto posible, al día escolar siguiente

B) DEBER DE RESGUARDO. Existirá la obligación, por parte del establecimiento de resguardar la intimidad e identidad de los estudiantes involucrados en todo momento, permitiendo que éstos se encuentren siempre acompañados si es necesario por sus padres, sin exponer su experiencia frente al resto de la comunidad educativa, ni interrogarlos o indagar de manera inoportuna sobre los hechos, evitando revictimizar.

El mismo deber de resguardo establecido en el párrafo precedente, ha de considerarse respecto de la identidad del acusado o acusada, o de quien o quienes aparecieran como involucrado en los hechos denunciados, hasta que la investigación se encuentre afinada y se tenga claridad respecto del o la responsable.

C) PROPORCIONALIDAD EN LA APLICACIÓN DE MEDIDAS REPARATORIAS Y DISCIPLINARIAS. Toda medida debe tener un carácter claramente formativo para los involucrados y para la comunidad educativa en su conjunto. Será impuesta o sugerida por el Comité de la Buena Convivencia conforme a la gravedad de la conducta, respetando la dignidad de los involucrados, y procurando la mayor protección y reparación del afectado y la formación del responsable.

D) El Comité resolverá en lo referente a faltas leves. En lo referente a otras faltas, podrá sugerir aplicación a la Dirección del Establecimiento.
Deberán tomarse en cuenta al momento de determinar la medida de reparación o disciplinaria, entre otros, los siguientes criterios:

1. La edad, la etapa de desarrollo y madurez de las partes involucradas;
2. La naturaleza, intensidad y extensión del daño causado;

3. La naturaleza, intensidad y extensión de la agresión;
4. La pluralidad y grado de responsabilidad de los agresores
5. El carácter vejatorio o humillante del maltrato o situación de lesión de la convivencia escolar;
6. Haber actuado en anonimato, con una identidad falsa u ocultando el rostro;
7. Haber obrado a solicitud de un tercero o bajo recompensa;
8. El abuso de una posición superior ya sea física, moral, de autoridad o la discapacidad o indefensión del afectado.

Toda consecuencia deberá ser respetuosa con el alumno que cometió la falta, realista, proporcional y acorde a la falta cometida, considerando factores agravantes y atenuantes.

En el caso de que los antecedentes recopilados confirmaran el autor, en base a los medios de prueba presentados, la Encargada de Convivencia Escolar dispondrá de amplias facultades para recomendar una o más medidas conjuntas, congruentes con el tipo y gravedad de la falta.

Las sanciones otorgadas son aquellas especificadas en el Reglamento Interno y Manual de Convivencia Escolar.

E) DEBER DE DENUNCIAR. El Director del Establecimiento decidirá quién del equipo directivo debe realizar alguna de las siguientes acciones:

1. En el caso de que los hechos revistan el carácter de delito, se deberá interponer una denuncia ante la autoridad correspondiente (Carabineros, PDI, Fiscalía, Juzgado de Garantía) dentro de las 24 horas siguientes desde que se tomó conocimiento del hecho, previa citación de los apoderados o comunicación de los hechos, la cual deberá materializarse ya sea vía comunicación escrita (carta al apoderado) o electrónica (correo electrónico).
2. En el caso de que la vulneración de derechos del niño sea de tal entidad que requiera la tutela de los Tribunales de Familia o de la Oficina de Protección de Derechos (OPD) se deberá presentar una denuncia ante los Tribunales de Familia, con el objeto de que se dicten las medidas de protección pertinentes para resguardar los derechos de los niños. Esta denuncia se presentará a más tardar dentro de las 24 horas siguientes, contadas desde que se tomó conocimiento de los hechos que revisten en carácter de delito, siempre y cuando la familia no pueda garantizar la protección y cuidado del menor. La presentación se hará personalmente y luego las demás comunicaciones se realizarán por el requerimiento formal que corresponda, el cual puede ser mediante oficios, correo electrónico u otros medios.

3. El Establecimiento mantendrá un listado territorial de instituciones de la comunidad, con sus respectivos ámbitos de competencia, a las cuales pudiera acudir el adulto con el niño. En dicho listado debe estar identificada cada una de las instituciones con dirección, teléfono, funcionario de contacto.

F) JUSTO Y RACIONAL PROCEDIMIENTO. Es aquel establecido en forma previa a la aplicación de una medida, que considere al menos, la comunicación al estudiante de la falta establecida en el Reglamento Interno por la cual se pretende sancionar, respeto a la presunción de inocencia, garantice el derecho a ser escuchado (descargos) y de entregar los antecedentes para su defensa, se resuelva de manera fundada y en un plazo razonable, y garantice el derecho a solicitar la revisión de la medida antes de su aplicación, sin perjuicio del respeto al resto de los atributos que integran el debido proceso.

4. Conforme a lo anterior, las medidas disciplinarias que determinen los establecimientos educacionales deben ser aplicadas mediante un procedimiento justo y racional, establecido en el Reglamento Interno.
5. Que sea "racional" está referido a la ausencia de arbitrariedad y "justo" comprende el resguardo de los derechos fundamentales de las personas involucradas en un proceso.

G) LEGALIDAD. El principio de legalidad consiste en que las formalidades y actuaciones de las partes del proceso deben estar contenidas en la ley.

Este principio se consagra en materia escolar al someter a los establecimientos educacionales a la obligación de actuar en conformidad a lo señalado en la legislación vigente, teniendo presente:

1. Que las disposiciones contenidas en el Reglamentos se ajusten a lo establecido en la normativa educacional.
2. Que el Establecimiento sólo puede aplicar solo medidas disciplinarias contenidas en el Reglamento Interno, por causales establecidas y procedimiento determinado. El Reglamento Interno contiene descripciones específicas de conductas que constituyen faltas y medidas o sanciones. Lo anterior, además de considerar circunstancias que podrían atenuar o agravar las sanciones aplicables, considerando la etapa de desarrollo, nivel educativo, necesidades del

estudiante y de la comunidad educativa, teniendo siempre una consideración primordial el interés superior del niño.

H) IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA. La no discriminación arbitraria propende a eliminar toda forma de discriminación arbitraria que impida el aprendizaje o participación de estudiantes; observar el principio de diversidad, para el respeto de las distintas realidades culturales, religiosas y sociales de familias que integran la comunidad; el principio de interculturalidad, que exige el reconocer y valorar el individuo en su especificidad cultural o de origen considerando lengua, cosmovisión e historia; el respeto a la identidad de género, reconociendo que toda las personas, tienen las mismas capacidades y responsabilidades.

Tiene especial relevancia resguardar la equidad de género, entendida como igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, procurando eliminar toda forma de discriminación arbitraria basado en el género y asegurar la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social, así como el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales y el cumplimiento de las obligaciones contenidas en tratados internacionales vigentes en Chile.

I) PRINCIPIO DE ESCRITURACIÓN. Este principio busca que todo el procedimiento investigativo, resolutorio y los actos administrativos consagrados en el Reglamento Interno y Manual de Convivencia escolar, se expresarán por escrito o por medios electrónicos, a menos que su naturaleza exija o permita otra forma más adecuada de expresión y constancia.

Todo proceso de investigación ante una falta y posterior sanción tendrá validez de prueba, respaldo o evidencia por medio de **ACTA DE ENTREVISTA**, la cual debe tener obligatoriamente las siguientes características:

1. Fecha
2. Hora
3. Motivo entrevista
4. Individualización entrevistador
5. Individualización entrevistada
6. Individualización de testigos

7. Curso
8. Individualización de apoderado
9. Tipo de apoderado (Mamá, papá, tutor, curador, etc....)
10. Teléfono y/o correo electrónico del apoderado
11. Descripción de la entrevista
12. Acuerdo o compromiso pactado
13. Firma de todos los participantes de la entrevista.

En los casos de que uno de los participantes se niegue a firmar el acta de entrevistas, quien realiza la entrevista será apoyado por personal del establecimiento, quienes dan fe de la presencia y de lo descrito en el acta.