



LICEO POLIVALENTE  
LUIS HUMBERTO ACOSTA GAY

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DETECCIÓN DE SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE DERECHOS.





## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DETECCIÓN DE SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE DERECHOS.

El siguiente protocolo tiene como objetivo establecer las acciones y etapas que componen el procedimiento mediante el cual se recibirán y resolverán las denuncias o situaciones relacionadas con la vulneración de derechos del estudiante en sus distintos niveles educativos.

- 1. DEFINICIÓN:** El concepto de “vulneración de derechos” corresponde a cualquier transgresión a los Derechos de niños, niñas y adolescentes establecidos en la Convención de los Derechos del Niño. Es así que la vulneración de derechos, corresponde a cualquier acción u omisión intencional, ya sea física o psicológica, realizada por uno o más personas, incluyendo a funcionarios del liceo, en contra de uno o más estudiantes, en forma escrita, verbal o a través de medios tecnológicos o cibernéticos, con independencia del lugar en que se cometa, destinado a producir el temor razonable de sufrir un menoscabo considerable en su integridad física o psíquica, su vida privada, su propiedad o en otros derechos fundamentales. Crear un ambiente escolar hostil, intimidatorio, humillante o abusivo.
  
- 2. PRINCIPIOS ORIENTADORES:** El siguiente protocolo se sustenta en los principios orientadores establecidos por la Convención de los derechos del niño y la niña, siendo estos:
  - A. Principio de velar siempre por el interés del niño, niña y adolescentes.
  - B. Principio de No discriminación.
  - C. Principio de derecho a la vida, la supervivencia y desarrollo.
  - D. Principio de participación y ser escuchado.

Bajo estos principios, toda persona que trabaje en el liceo tiene la obligación de dar aviso inmediatamente al Equipo de Gestión del liceo de cualquier situación de vulneración de derechos hacia estudiantes, sea que haya sido cometido al interior de nuestro establecimiento o fuera de este.

### **3. EJEMPLOS DE VULNERACIONES DE DERECHO Y CASOS DE ACTIVACIÓN.**

Entre las vulneraciones de derechos se encuentran:

- Abuso sexual infantil (Se aplica protocolo de actuación Agresiones Sexuales).
- Violencia Intrafamiliar (VIF).
- Abandono o negligencia parental (descuido de higiene, salud física y mental).
- Maltrato físico y/o psicológico.
- Trabajo Infantil.
- Inasistencias reiteradas sin justificación.
- Otros. El protocolo se activará en los siguientes casos:
  - Relato directo o indirecto de una situación de vulneración de derechos de un/una estudiante.
  - Constatación directa de una situación de vulneración de derechos de un/una estudiante.
  - Denuncia recibida por un tercero.

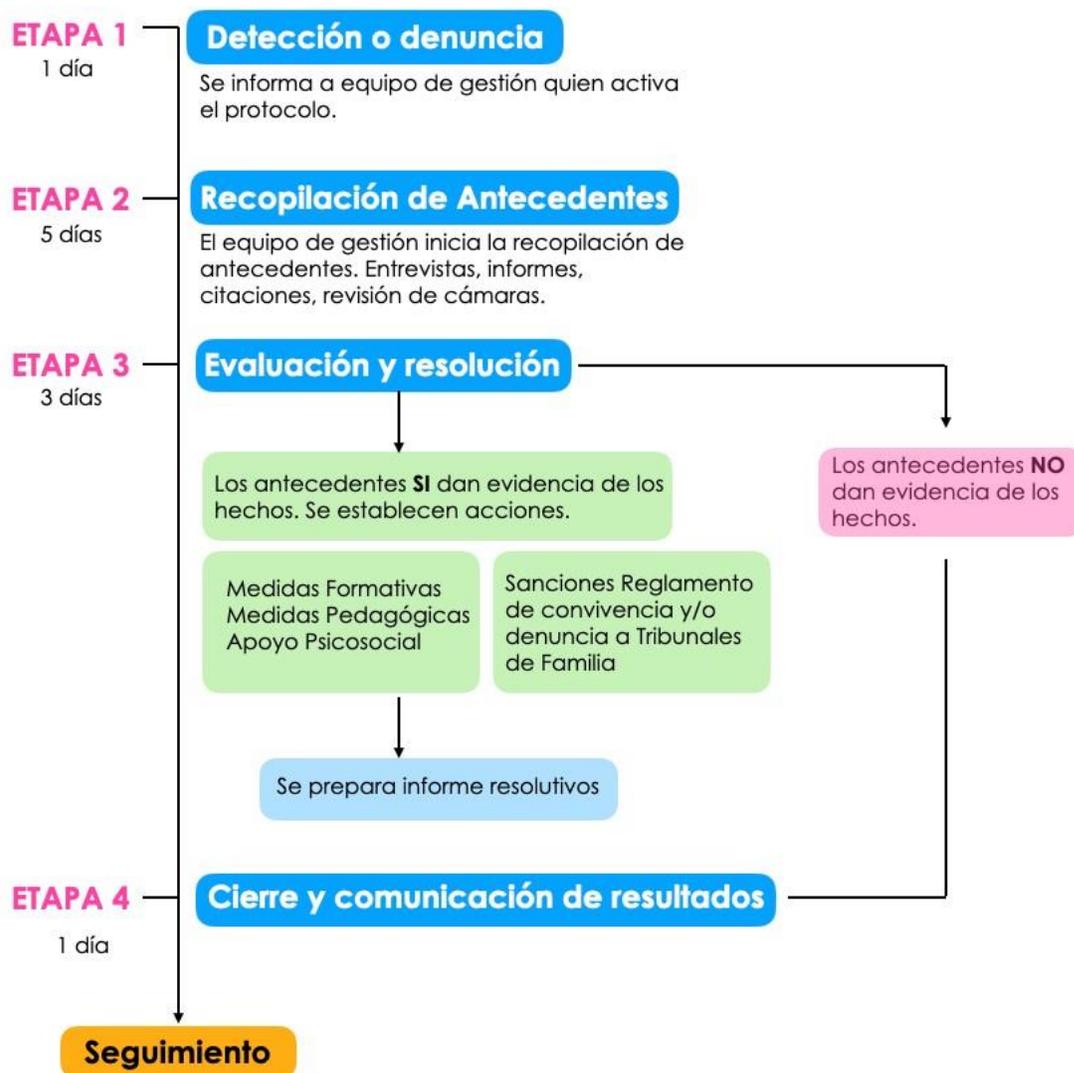
### **4. RESPONSABLES DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.**

Las personas responsables de activar el protocolo se encuentran en dos niveles. En primer lugar, quien reciba la denuncia, el que debe informar inmediatamente al equipo directivo para iniciar la etapa 1.

En segunda instancia, el equipo de gestión es el encargado de activar el protocolo en todas sus etapas y ejecutar las acciones que se requieran para el óptimo cumplimiento de este protocolo.

- Encargado de Convivencia.
- Coordinaciones de ciclo o programas.
- Director.

## 5. ETAPAS DEL PROTOCOLO.



Consideraciones.

En todo el proceso se buscará resguardar la intimidad e identidad del párvulo/estudiante en todo momento, permitiendo que este se encuentre siempre acompañado, si es necesario por sus padres, sin exponer su experiencia frente al resto de la comunidad educativa, ni interrogarlo o indagar de manera inoportuna sobre los hechos, evitando la re-victimización de este.

### **Etapas 1. Detección o denuncia. 1 día hábil.**

En esta etapa se toma conocimiento de una posible vulneración de derecho o se establece una sospecha de esto, ante lo cual se activa el protocolo dando aviso al Equipo de Gestión, evidenciando esta solicitud mediante correo electrónico u hoja de entrevista.

### **Etapas 2. Recopilación de Antecedentes. 5 días hábil.**

En esta etapa se recopila la mayor cantidad de antecedentes, se entrevista a testigos, se piden informes, se realizan visitas domiciliarias, etcétera.

### **Etapas 3. Evaluación y resolución. 3 días hábil.**

Con el conjunto de los antecedentes el equipo de gestión evalúa la información y determina las acciones que corresponde realizar. En caso de que los antecedentes a partir de una detección determinada por indicadores establecidos y que no constituyen vulneración el uso podrá ser cerrado estableciendo acciones preventivas para que a futuro no se constituya una vulneración de derechos de estudiantes. En caso de constituirse una vulneración se establecen acciones pedagógicas, psicosociales, formativas, denuncia a tribunales y/o derivación a organismos externos de apoyo, por ejemplo, OPD, Consultorio, Programa de Salud mental, etc. Se preparan informe para comunicación de resultados.

### **Etapas 4. Cierre y comunicación de resultados.**

En esta etapa se informa a los involucrados del resultado, se realizan derivaciones y se hace denuncia a Tribunal de Familia si corresponde.

### **Seguimiento.**

El Equipo de Gestión realizará seguimiento del caso, respecto de apoyos entregados, plan de acompañamiento, derivaciones y nuevos otros apoyos de ser requeridos. La periodicidad del seguimiento será semanal, hasta el cierre definitivo del caso.

## 5. MEDIDAS DE RESGUARDO DIRIGIDA A ESTUDIANTE AFECTADO.

- A. Se establecerá un plan de acompañamiento por parte del equipo de Gestión con participación del equipo de convivencia escolar y dupla psicosocial el cual será informado a la familia.
- B. Eventualmente se derivará o solicitará a Tribunal de Familia, la derivación a programas de apoyo externo como O.P.D. - P.R.M. Consultorio Salud mental, etc.
- C. La unidad técnica pedagógica, establecerá los apoyos necesarios que se deriven de la situación pudiendo ser plan de acompañamiento, régimen especial de evaluaciones, tutores pedagógicos, el que será acordado con la familia.
- D. Se acordará con la familia otros apoyos que se requieran.

## 6. MEDIDAS FORMATIVAS, PEDAGÓGICAS Y DE APOYO PSICOSOCIAL DIRIGIDA A ESTUDIANTE INVOLUCRADOS QUE ORIGINAN

### ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO.

Las medidas a aplicar se deberán orientar a resguardar el interés superior del niño, niña y aplicados principios de proporcionalidad, teniendo en cuenta la edad, grado de madurez, desarrollo emocional y características personales del estudiante.

- A. Se establecerá un plan de acompañamiento por parte del equipo de convivencia escolar y dupla psicosocial el cual será informado a la familia.
- B. Eventualmente se derivará o solicitará a Tribunal de Familia, la derivación a programas de apoyo externo como O.P.D. - P.R.M. Consultorio Salud mental, etc
- C. La coordinación de ciclo, Unidad Técnica Pedagógica, establecerá los apoyos necesarios que se deriven de la situación pudiendo ser plan de acompañamiento, régimen especial de evaluaciones, tutores pedagógicos, etc.
- D. Se acordará con la familia otros apoyos que se requieran.

## 7. MEDIDAS O ACCIONES QUE INVOLUCREN A MADRE, PADRE, APODERADOS O ADULTOS RESPONSABLES DEL ESTUDIANTE AFECTADO.

- A. Se citará a los apoderados del o de los estudiantes eyectados para informar de la situación de las acciones realizadas por establecimiento, dejando registro escrito de lo informado.
- B. Se prestará todo el apoyo de profesionales que el liceo disponga, tanto en el ámbito psicológico, como pedagógico. Para ello la psicóloga del establecimiento propondrá a la familia un plan de apoyo al estudiante, el que puede contemplar acompañamiento diario, derivación a programas de apoyo como PRM, OPD, etc.
- C. De igual manera la coordinación de ciclo, Unidad Técnica, establecerá los apoyos pedagógicos que se deriven de la situación pudiendo ser plan de acompañamiento, régimen especial de evaluaciones, tutores pedagógicos, etc.
- D. Se acordará con la familia otros apoyos que se requieran.

## 8. PROCEDIMIENTO PARA PONER EN CONOCIMIENTO A TRIBUNALES DE VULNERACIÓN DE DERECHOS DE ESTUDIANTES.

- A. Obligación de denuncia ante organismos pertinentes. Todos los trabajadores del establecimiento tienen la obligación de poner en conocimiento o denunciar de manera formal a los Tribunales de Familia de cualquier hecho que constituya una vulneración de derechos en contra de un estudiante. Tanto la Ley de Menores como el Código Procesal Penal, establecen la obligación para los funcionarios(as) públicos, directores(as) de establecimientos educacionales, Inspectores, Profesores y Asistentes de la educación de DENUNCIAR HECHOS CON CARACTERÍSTICAS DE MALTRATO INFANTIL O CUALQUIER OTRO DELITO que afectare a los alumnos o que hubiere tenido lugar en el establecimiento (Art. 175 Código Procesal Penal). Dicha obligación debe ser cumplida dentro de las 24 horas siguientes a las que se

tuvo conocimiento de los hechos, sancionándose su incumplimiento (Art. 176 CPP). Por su parte, la Ley N° 19.968 que crea los Tribunales de Familia, plantea que será este tribunal el que abordará los hechos en los cuales aparezcan vulnerados los derechos de los niños y de las niñas, así como también causas relativas a maltrato infantil, no constitutivos de delito, por ejemplo, abandono o negligencia grave y reiterada por parte del apoderado que afecte al menor.

- B. En caso de ser necesario realizar una denuncia por vulneración de derechos de estudiantes, esta se realizará a través de los medios establecidos por los organismos respectivos, tanto por Fiscalía como por Tribunal de Familia a través de la página web de Poder Judicial y/o Fiscalía de Chile.

## **9. MEDIDAS FRENTE A SOSPECHA O DETECCIÓN TEMPRANA DE SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE DERECHOS DE ESTUDIANTES.**

Situaciones a las que se debe estar alerta y que son necesarias para la detección temprana o preventiva de vulneración de derechos de estudiantes.

- Atrasos, retiros e inasistencias reiteradas, pueden ser alertas necesarias de considerar sin justificación, ya que pueden implicar la vulneración del derecho a la educación.
- Falta de higiene, vestimenta no acorde a la temporada, por ejemplo falta de abrigo en invierno), entre otras pueden implicar una vulneración del derecho a crecer sanos física, mental y psicológicamente, y por tanto a la protección.
- Llegar atrasado constantemente o quedarse dormido en clases, pueden ser señales de no ejercicio de los roles parentales, afectando directamente el bienestar de niño, niñas y adolescentes.
- Cambios de humor repentinos.
- Cambios de conductas repentinos, como retraimiento, llanto, auto aislación. - Interacciones familiares conflictivas.
- Comunicación escasa con la familia
- No presentación de apoderadas/apoderados a citaciones y/o reuniones de apoderados, de manera reiterada sin explicaciones o justificación.

- Resistencias ante las derivaciones externas cuando hay detección temprana de vulneración de derechos.

Ante cualquier sospecha de eventual vulneración de derechos, se debe solicitar la activación del protocolo con el fin de tomar las acciones necesarias para su verificación y prevención.

## **10. MEDIDAS PREVENTIVAS AL INTERIOR DEL LICEO.**

Todo funcionario del Establecimiento tiene la obligación de estar atento a las señales que puedan presentarse como también a la aplicación de las medidas que se señalan a continuación.

- A. Es deber de todos velar que al interior del Establecimiento no existan personas ajenas al recinto o personas sin previa autorización por parte del Establecimiento.
- B. Todas las salas u oficinas deben permitir la visibilidad de su interior, por lo cual se prohíbe mantener cerrada las cortinas, persianas o algún otro objeto o implemento que impida su visibilidad, si es que esta no es una actividad pedagógica debidamente programada y autorizada por la dirección del liceo. (UTP).
- C. En el ingreso al liceo, se prohíbe el ingreso de personas de distinto sexo a los baños de los estudiantes y en caso de ser necesario su ingreso se deberá verificar previamente a través del ingreso de una persona del mismo sexo al baño respectivo. Ante la necesidad de cambio de ropa de un niño o niña, se deberá ubicar al apoderado para que este realice el cambio de vestuario. En caso de que el apoderado no pueda asistir, se le informará el procedimiento que se ocupará a fin de obtener la autorización de este.
- D. En el trabajo diario con los niños, queda estrictamente prohibido realizar muestras de afecto que puedan confundirse con algún acto o actitud de carácter sexual.

- E. Es deber de todos los miembros del Establecimiento velar por que en horarios de clases, no se encuentren menores fuera del aula respectiva, tanto en básica como en enseñanza media.
- F. Se restringirá el ingreso de apoderados al establecimiento durante la jornada de clases, debiendo anunciar su ingreso en portería para la debida comunicación con el funcionario con el cual se entrevistará.
- G. Se prohíbe por parte de funcionarios del establecimiento, transitar o consumir líquidos calientes en las áreas que no sean dispuesto para esto.

#### **11. Derechos de las infancias. Los niños, niñas y Adolescentes tienen Derecho:**

- Principio 1. Las infancias disfrutarán de todos los derechos enunciados en esta Declaración. Estos derechos serán reconocidos a todos los niños sin excepción alguna ni distinción o discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición, ya sea del propio niño o de su familia.
- Principio 2. Las infancias gozarán de una protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios, dispensado todo ello por la ley y por otros medios, para que pueda desarrollarse física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en condiciones de libertad y dignidad. Al promulgar leyes con este fin, la consideración fundamental a que se atenderá será el interés superior del niño.
- Principio 3. Las infancias tienen derecho desde su nacimiento a un nombre y a una nacionalidad.
- Principio 4. Las infancias deben gozar de los beneficios de la seguridad social. Tendrá derecho a crecer y desarrollarse en buena salud; con este fin deberán proporcionarse,

tanto a él como a su madre, cuidados especiales, incluso atención prenatal y postnatal. El niño, la niña tendrá derecho a disfrutar de alimentación, vivienda, recreo y servicios médicos adecuados.

- Principio 5. Las infancias física o mentalmente impedido o que sufra algún impedimento social debe recibir el tratamiento, la educación y el cuidado especiales que requiere su caso particular.
  
- Principio 6. Las infancias, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, necesita amor y comprensión. Siempre que sea posible, deberá crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres y, en todo caso, en un ambiente de afecto y de seguridad moral y material; salvo circunstancias excepcionales, no deberá separarse al niño de corta edad de su madre. La sociedad y las autoridades públicas tendrán la obligación de cuidar especialmente a los niños sin familia o que carezcan de medios adecuados de subsistencia. Para el mantenimiento de los hijos de familias numerosas conviene conceder subsidios estatales o de otra índole.
  
- Principio 7. Las infancias tienen derecho a recibir educación, que será gratuita y obligatoria por lo menos en las etapas elementales. Se le dará una educación que favorezca su cultura general y le permita, en condiciones de igualdad de oportunidades, desarrollar sus aptitudes y su juicio individual, su sentido de responsabilidad moral y social, y llegar a ser un miembro útil de la sociedad. El interés superior del niño y/o la niña debe ser el principio rector de quienes tienen la responsabilidad de su educación y orientación; dicha responsabilidad incumbe, en primer término, a sus padres. El niño, la niña debe disfrutar plenamente de juegos y recreaciones, los cuales deben estar orientados hacia los fines perseguidos por la educación; la sociedad y las autoridades se esforzarán por promover el goce de este derecho.

- Principio 8. Las infancias deben, en todas las circunstancias, figurar entre los primeros que reciban protección y socorro.
- Principio 9. Las infancias deben ser protegidas contra toda forma de abandono, crueldad y explotación. No será objeto de ningún tipo de trata. No deberá permitirse al niño/niña trabajar antes de una edad mínima adecuada; en ningún caso se le dedicará ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud o su educación o impedir su desarrollo físico, mental o moral.
- Principio 10. Las infancias deben ser protegidas contra las prácticas que puedan fomentar la discriminación racial, religiosa o de cualquier otra índole. Debe ser educado en un espíritu de comprensión, tolerancia, amistad entre los pueblos, paz y fraternidad universal, y con plena conciencia de que debe consagrar sus energías y aptitudes al servicio de sus semejantes.

## **12.- MEDIDAS DESTINADAS AL RESGUARDO DE ESTUDIANTES EN CASO DE ADULTOS INVOLUCRADOS.**

El Liceo Polivalente Luis Humberto Acosta Gay rechaza categóricamente las conductas de maltrato en general, considerando de especial gravedad cuando estas se producen desde un adulto hacia un estudiante. Por lo anterior, pondrá todos los medios que tenga a su alcance para prevenirlos e intervenirlos, en el caso que se hayan producido, considerando las dificultades que se puedan presentar. Nos importa mucho cuidar y formar a nuestros alumnos e involucrar en esta acción a toda la comunidad escolar. Por lo anterior, los reportes de posible maltrato de adulto contra estudiante serán manejados bajo la consideración de "falta grave" o "gravísima", según quede establecido luego del análisis del hecho, abordándolos con un manejo ajustado al debido proceso.

## 1.- DEFINICIONES EN MALTRATO ADULTO CONTRA ESTUDIANTE:

**1.1. Maltrato de Adulto contra Estudiante:** Cualquier acción u omisión intencional, ya sea física o psicológica, realizada por uno o más adultos de la comunidad escolar, incluyendo a funcionarios del liceo, en contra de uno o más estudiantes, en forma escrita, verbal o a través de medios tecnológicos o cibernéticos, en contra de otro u otros estudiantes, con independencia del lugar en que se cometa, siempre que pueda:

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

### 1.2. Conductas de maltrato de adulto a estudiante:

- Proferir insultos o garabatos, hacer gestos groseros o amenazantes u ofender a cualquier estudiante.
- Agredir físicamente, golpear o ejercer violencia en contra de un(os) alumno(s) Agredir verbal o psicológicamente (por ejemplo: utilizar sobrenombres hirientes, mofarse de características físicas, etc.) a uno o más estudiantes.
- Amenazar, atacar, injuriar o desprestigiar a un(os) alumno(s) o a través de chats, blogs, Facebook, mensajes de texto, correos electrónicos, foros, servidores que almacenan videos o fotografías, sitios webs, teléfonos o cualquier otro medio tecnológico, virtual o electrónico;

- Exhibir, transmitir o difundir por medios cibernéticos cualquier conducta de maltrato hacia estudiantes.
- Realizar acosos o ataques de connotación sexual a otro u otros estudiantes (siempre y cuando estos no sean constitutivos de delito, pues en ese caso se deberá aplicar protocolo de acción para abuso sexual).
- Intimidar a los alumnos con todo tipo de armas, instrumentos, utensilios u objetos cortantes, punzantes.

### 1.3. PROCEDIMIENTO

#### 1) FASE DENUNCIA:

Todo integrante de la Comunidad Escolar puede denunciar hechos de maltrato de un adulto en contra de un estudiante, contando con 24 hrs para hacerlo desde conocido el hecho. Procedimiento de recepción:

- Registrar por escrito el contenido de la denuncia en Convivencia Escolar u otra instancia.
- Informar al Profesor jefe del o los alumnos involucrados entregando copia del registro al director del Establecimiento.

#### 2) FASE INDAGACIÓN

Debe contemplar un máximo de 5 días hábiles (prorrogables a petición de las partes)  
Responsable de las indagaciones:

- En primera instancia, Encargado de Convivencia Escolar del liceo, el director podrá solicitar al encargado de convivencia comunal la investigación para transparentar el proceso a través de oficio al director (a) del departamento de educación municipal.

**Procedimientos generales de Indagación:**

a) Principales:

1. Escuchar la versión de los involucrados y/o sus posibles descargos.
2. Informar a los apoderados del o los alumnos involucrados.
3. Denunciar al tribunal pertinente respecto de la gravedad que revisten los hechos denunciados, esto con el fin de salvaguardar la integridad del o el estudiante supuestamente afectado.
4. Proporcionar apoyo psicológico al alumno con profesionales internos según corresponda.
5. En caso de que sea un adulto dependiente del Liceo, debe ser separado de sus funciones, informando por escrito mientras dure la investigación.
6. En caso de que sea un apoderado u otra persona externa no podrá ingresar al colegio hasta tomar conocimiento de la resolución.
7. Entrevistar testigos u otras personas que puedan aportar antecedentes relevantes (especialmente a los apoderados del alumno afectado).
8. Solicitar evaluaciones profesionales internas y externas según se estime pertinente.
9. Revisar registros, documentos, informes, etc., atinentes al hecho

### 3) FASE RESOLUCIÓN:

Debe contemplar un máximo de 5 días hábiles.

Responsable:

- En primera instancia, Encargado de Convivencia Escolar o quien lo subrogue.

#### Procedimiento de Resolución:

1. La persona designada para proponer una resolución ponderará los medios de prueba que tenga a la vista, así también, las posibles atenuantes y/o agravantes presentes en la situación.
2. En el caso que se determine que la falta y su autor se encuentran confirmados, en base a los medios de prueba presentados, la persona que realiza el procedimiento tendrá facultades amplias para recomendar una o más medidas conjuntas, congruentes con el tipo y gravedad de la falta.
3. Las propuestas de resolución finales en situaciones de maltrato de un adulto a estudiante deberán considerar lo siguiente:
  - a) En el caso de un funcionario en calidad de autor: Se podrán aplicar las medidas establecidas según estatuto administrativo para funcionarios públicos y los que contempla la ley para estos efectos. Los antecedentes se entregarán a la máxima autoridad con el fin de que proceda según base jurídica a una investigación o sumario administrativo.
  - b) En el caso de que el autor fuera un apoderado, la medida se tomará según defina el director del Establecimiento.

Importante es:

- Evaluar los antecedentes disponibles y resolver la medida a aplicar conforme a la condición del posible autor: Apoderado o funcionario del Liceo.
- Presentar la(s) resolución(es) a los afectados.

- a) Si los involucrados aceptan la resolución, se cierra el Protocolo.
- b) Si los involucrados no están de acuerdo con la resolución, se debe dar curso al proceso de revisión o apelación según corresponda.

#### 4) FASE APELACIÓN:

Presentación de Apelación:

- a) Puede solicitarse frente a las medidas disciplinarias aplicadas al adulto señalado como autor de la falta.
- b) Autoridad de Apelación: director o quien lo subrogue.
- c) Procedimiento: Enviar carta de apelación de medida dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles desde que fuera comunicada la resolución. El director, o quien lo subrogue, responderá en un plazo máximo de diez días hábiles desde que fuera recibida la apelación. **La decisión final del director será inapelable. En el caso de ser funcionario todo proceso de apelación debe realizarse a través del fiscal a cargo de la investigación o sumario administrativo.**

## 13.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE CONDUCTAS CONTITUYENTES DE ACOSO LABORAL.

### I. Definición de acoso laboral

El acoso laboral, también conocido como hostigamiento o persecución laboral, se define como cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado su menoscabo, maltrato, humillación, amenaza o perjuicio en su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Estas conductas atentan contra la dignidad de la persona y son contrarias al respeto mutuo en el ambiente de trabajo.

### II. Procedimiento de denuncia

- A. Si un trabajador o trabajadora experimenta acoso laboral, ya sea por parte del empleador, jefatura o de compañeros/compañeras de trabajo, debe presentar una denuncia por escrito a la dirección de la institución o jefatura directa.
- B. La denuncia debe incluir una descripción detallada de los hechos de acoso, indicando fechas, lugares, personas involucradas y cualquier evidencia o testigo que pueda respaldar la denuncia.
- C. La dirección del establecimiento tomará la denuncia de manera confidencial y garantizar la protección de la identidad del denunciante en la medida de lo posible.
- D. La institución llevará a cabo una investigación imparcial y diligente de los hechos denunciados, entrevistando a las partes involucradas y recopilando toda la información relevante.

- E. Si se determina que existen fundamentos para la denuncia, la institución tomará medidas inmediatas y eficaces para poner fin al acoso laboral y proteger la salud del trabajador o trabajadora afectado.
- F. La institución informará al denunciante sobre las acciones tomadas y lo mantendrá al tanto sobre el progreso de la investigación y las medidas adoptadas.
- G. Si la Institución no toma medidas adecuadas para resolver la situación de acoso laboral, el trabajador o trabajadora afectado tiene el derecho de presentar una denuncia ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

### **III. Tipos de conductas de acoso laboral:**

La Institución estará atenta a las siguientes conductas que pueden constituir acoso laboral:

- A. Ataques a la víctima con medios organizacionales, como la restricción de hablar, cambio de lugar de trabajo sin justificación, prohibición de interactuar con otros compañeros, exclusión de reuniones, negativa de proporcionar información necesaria para el trabajo, evaluación inequitativa si evidencia de desempeño, amplificación injustificada de errores, obligación de realizar tareas contrarias a la voluntad o ética personal, juzgar de forma ofensiva, asignación de tareas inadecuadas o degradantes, entre otros.
- B. Ataques a la vida privada de la víctima, como críticas constantes, acoso por medios digitales, ridiculización, insinuaciones de problemas psicológicos, mofas sobre discapacidades u otras características personales.
- C. Burlas despectivas hacia la víctima relacionadas con conductas, gestos, ideas, creencias políticas o religiosas, nacionalidad, origen étnico, aspectos socioculturales, aspecto físico, género, preferencia sexual, así como causar daños a las pertenencias del trabajador.

- D. Agresiones verbales, como gritos, uso de expresiones hirientes, insultos, amenazas, críticas constantes, bromas ofensivas.
- E. Agresiones físicas o amenazas de violencia física hacia el trabajador.

### **III. Prácticas que NO constituyen acoso laboral.**

La institución debe tener en cuenta que algunas prácticas, que, aunque puedan generar tensiones o discrepancias, no constituyen acoso laboral y no requieren una denuncia formal. Estas prácticas incluyen:

- A. Traslado de puesto de trabajo cuando sea necesario por razones operativas o de organización.
- B. Modificación de funciones u horarios de trabajo cuando sea razonable y justificado.
- C. Discrepancias o diferencias de opiniones normales en el entorno laboral.
- D. Solicitudes de extensión de jornada laboral para completar un trabajo determinado.
- E. Solicitudes de postergación de feriados legales o administrativos, sujeto a las políticas y necesidades operativas de la institución.
- F. Conflictos menores que no persisten en el tiempo y pueden resolverse mediante comunicación y negociación.
- G. Amonestaciones del jefe directo por errores o faltas reiteradas, siempre que sean proporcionales y estén relacionadas con el desempeño laboral.
- H. Críticas fundadas, aisladas y relacionadas con el rol o las funciones laborales.

- I. Solicitudes razonables para cumplir con los compromisos laborales acordados.
- J. Amonestaciones del jefe/jefa directo por incumplimiento de horarios o salidas no autorizadas, de acuerdo con las políticas de la empresa.

#### **IV. Prevención y sensibilización.**

- A. El Liceo implementará políticas y programas de prevención del acoso laboral, que promuevan un ambiente laboral respetuoso y libre de hostigamiento.
- B. Realizará capacitaciones periódicas para sensibilizar a los trabajadores sobre el acoso laboral, sus consecuencias y las medidas para prevenirlo y abordarlo adecuadamente.
- C. Fomentará una cultura de denuncia segura y confidencial, donde los trabajadores se sientan empoderados para informar sobre casos de acoso laboral sin temor a represalias.
- D. Establecerá canales de comunicación efectivos para recibir denuncias, brindar apoyo a las víctimas y llevar a cabo investigaciones imparciales.
- E. Realizará revisiones periódicas de las políticas y procedimientos relacionados con el acoso laboral, asegurando que estén actualizados y sean efectivos.

#### **V. Comunicación y difusión:**

- A. La institución comunicará de manera clara y efectiva el protocolo de actuación contra el acoso laboral cuando esta sufra modificaciones y/o actualizaciones a todas y todos los empleados. Esto podrá hacerse a través de reuniones informativas, capacitaciones, carteles, correos electrónicos u otros medios de comunicación internos.

B. Se publicarán el protocolo en el web interno de la institución.

Fomentará una cultura de apertura y comunicación, donde los y las trabajadores se sientan seguros para informar sobre cualquier incidente de acoso laboral y sepan a quién acudir para buscar ayuda y asesoramiento. **Protocolo de Actuación para el Tratamiento del Acoso Laboral**