

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE AGRESIONES A FUNCIONARIOS

1. OBJETIVO

Establecer un procedimiento formal, estandarizado, preventivo y restaurativo para abordar situaciones de agresión física, psicológica o digital hacia cualquier trabajador/a del establecimiento. Este protocolo garantiza el derecho a desempeñar sus funciones en ambientes laborales seguros, protegidos y libres de violencia, el debido proceso, la salud mental laboral y el enfoque de buen trato en conformidad con las Leyes N° 21.809 y N° 21.643.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo es vinculante para funcionarios directivos, docentes, asistentes de la educación y personal administrativo. Aplica frente a presuntos agresores que formen parte de la comunidad o entornos virtuales (estudiantes de todos los niveles, padres, madres, cuidadores/tutores, apoderados o colegas).

3. FUNDAMENTO LEGAL

Este instrumento se sustenta y alinea con el marco normativo vigente de la República de Chile:

- **Constitución Política de la República de Chile:** Derecho a la integridad física y psíquica.
- **Ley N° 21.809:** Ley de Convivencia, Buen Trato y Bienestar de las Comunidades Educativas.
- **Ley N° 21.643 (Ley Karin):** Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros.
- **Ley N° 21.545 (Ley TEA):** Resguardo, Ajustes Razonables y contención emocional ante la neurodivergencia.
- **Ley N° 20.536:** Sobre Violencia Escolar.
- **Código Procesal Penal:** Art. 175 sobre el deber perentorio de denunciar delitos.
- Circulares N° 482 y N° 782 de la Superintendencia de Educación.

4. MARCO DE DISTINCIÓN TÉCNICA (DESREGULACIÓN EMOCIONAL)

En concordancia con el RICE de la Escuela Especial ANADIME, se diferencia de manera estricta una agresión intencionada de una manifestación por **Desregulación Emocional y Conductual (DEC)** asociada a la condición de discapacidad o neurodivergencia de un estudiante. Frente a una crisis o DEC, el personal activará de forma inmediata las estrategias de contención emocional y física respetuosa del Plan de Acompañamiento Emocional y Conductual (PAEC), bajo el principio de la Ética del Cuidado, excluyendo cualquier lógica

punitiva o sanción, priorizando los Ajustes Razonables determinados en su Plan de Adecuación Curricular Individual (PACI).

5. PROCEDIMIENTO PASO A PASO

ETAPA I: DETECCIÓN Y REPORTE INMEDIATO

Cualquier funcionario que sea víctima o testigo de una agresión física, psicológica o digital por parte de un adulto o un par deberá reportar el hecho al Coordinador(a) de Convivencia Educativa o a Dirección en un plazo máximo de 24 horas. Se utilizará prioritariamente el canal institucional protegido: convivenciaescolar@anadime.cl para asegurar la reserva y trazabilidad.

ETAPA II: MEDIDAS DE RESGUARDO INMEDIATAS Y CAUTELARES

Protección del Afectado: La Dirección decretará de forma autónoma medidas cautelares en un plazo de 24 horas para separar los espacios físicos del presunto agresor y el funcionario afectado. Si el agresor es un apoderado/a, se suspenderá inmediatamente su atención presencial dentro de la escuela. Las comunicaciones futuras se restringirán exclusivamente a canales virtuales institucionales corporativos (correos institucionales o entrevistas grabadas visadas por Dirección), prohibiendo el uso de líneas personales de los docentes.

Contención Profesional Interna: La Psicóloga de la institución brindará la primera respuesta de contención emocional al funcionario afectado en un espacio privado y seguro.

ETAPA III: INVESTIGACIÓN, DENUNCIA Y PLAZOS CRÍTICOS

Constatación de Lesiones: Ante una agresión física o psicológica grave, el establecimiento derivará inmediatamente al funcionario al centro asistencial de urgencia, ASCH o mutualidad correspondiente para la obtención del **Dato de Atención de Urgencia** o certificado médico legal respectivo.

Obligación Perentoria de Denuncia (24 horas): Si la agresión reviste caracteres de delito (lesiones constatadas, amenazas explícitas), la Dirección tiene la obligación legal de interponer la denuncia ante Carabineros, PDI o el Ministerio Público en un plazo máximo e impostergradable de 24 horas, adjuntando el **Dato de Atención de Urgencia** y las evidencias disponibles.

Plazos de Investigación Laboral: Para convivencia interna general se establece un plazo de 5 días hábiles de indagación. Si el conflicto es entre funcionarios u otros y se activa la arista de acoso bajo la Ley Karin, se abrirá un proceso formal de investigación interna con un plazo máximo de 30 días, remitiendo obligatoriamente los antecedentes a la Inspección del Trabajo.

ETAPA IV: REPARACIÓN Y SALUD MENTAL LABORAL

Se gestionará el apoyo psicológico a través de la Asociación Chilena de Seguridad o Mutual de Seguridad según corresponda. Asimismo, la Psicóloga de la escuela realizará un seguimiento del bienestar del funcionario y del clima del aula afectada, propiciando medidas formativas y restaurativas (Diálogos Reflexivos, Compromisos de Convivencia) con los adultos de la comunidad involucrados.

6. PREVENCIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS (LEY KARIN Y LEY N° 21.809)

El establecimiento implementará anualmente la matriz de evaluación de riesgos psicosociales laborales. Con el objeto de enriquecer el Plan de Gestión de la Convivencia Educativa del año siguiente, los resultados consolidados, agregados e indicadores generales de dicha evaluación serán resguardando bajo estricto anonimato la identidad de cada trabajador y solo serán expuestos de forma consultiva ante el Consejo Escolar, propiciando el codiseño de estrategias para el resguardo de la salud mental de los equipos y la autoridad pedagógica.

7. VIOLENCIA Y ACOSO DIGITAL (ENTORNOS VIRTUALES)

La protección institucional se extiende a redes sociales, WhatsApp institucionales o correos. Frente a ciberacoso contra funcionarios por parte de apoderados o estudiantes, se implementará la Custodia y Registro de Evidencias Digitales de manera confidencial, acompañamiento por parte de la Psicóloga, y denuncia prioritaria ante la PDI en 24 horas si constituye delito informático, amenazas o injurias.

8. INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN Y DIFUSIÓN OBLIGATORIA

El diseño y revisión de este protocolo contará con la participación del Consejo Escolar, un representante de los Embajadores de curso y representantes de los trabajadores. Una vez decretada su actualización por la Dirección y el Sostenedor, se realizará una difusión activa obligatoria a toda la comunidad educativa en un plazo máximo de 5 días hábiles a través de los canales institucionales.



Purísima Neriz Fuentealba
Directora Escuela Anadime