



2021

**ANEXO 2: PROTOCOLO VULNERACION DE
DERECHOS DE NNA**

*“CRECIENDO EN DIVERSIDAD, CONSTRUIMOS
COMUNIDAD”*

ESTRATEGIAS DE PREVENCION Y PROTOCOLO POR VULNERACIÓN DE DERECHOS DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES (NNA)

2.1 NEGLIGENCIA PARENTAL

Es entendida como un tipo de maltrato reiterativo que es generado por los padres, cuidadores o personas responsables del bienestar del niño, niña o adolescente, el cual se da por acción u omisión, es decir por la falta de atención por parte de quienes están a cargo del NNA. Dicha omisión, se acentúa primordialmente en la insatisfacción y/o vulneración de las necesidades básicas, como; alimentación, higiene, vestimenta, protección, seguridad, salud, supervisión parental, afecto, cariño, seguridad, aceptación, relaciones adecuadas con la comunidad y grupos de pares.

2.1.2 PROCEDIMIENTO

1. El o la docente a cargo del aula debe informar por escrito al Director(a) del Establecimiento de todo Nivel Educacional la situación de negligencia parental.
2. Se debe realizar llamados telefónicos para comunicarse con el o la apoderada, indagando en la el tipo y causas de la negligencia.
3. En caso particular en que algún NNA presente una problemática del área de salud general, mental y otros cuidados especiales, el Encargado de Convivencia Escolar y /o funcionaria del Jardín Infantil, debe contactarse de inmediato con el adulto responsable y con los Centros de salud (Atención Primaria, Secundaria o Terciaria) para obtener información del estado actual del alumno o alumna, o bien aportar antecedentes del caso al dispositivo de salud correspondiente.
4. El Encargado de Convivencia Escolar y/o miembro del equipo de convivencia, debe realizar una visita domiciliaria para determinar la procedencia y circunstancias de las inasistencias.
5. Si lo anterior no surge efecto se debe dar cuenta al plan cuadrante de Carabineros, para que incluya el domicilio del alumno en sus rondas, se debe poner énfasis en las situaciones antes mencionadas, para que concurren al domicilio y evidencien el estado y situación del niño o niña en el hogar.
6. Frente a esto, cabe destacar que el Establecimiento Educacional debe tener un contacto permanente y fluido con su plan cuadrante de Carabineros de Chile, el cual mediante sus rondas puedan incluir las visitas domiciliares pertinentes y correspondientes con el fin de resguardar y proteger a los NNA.
7. Si se tiene conocimiento que el alumno o alumna se encuentra con socialización callejera o permanece solo en el domicilio durante prolongadas horas (evaluar la edad del alumno o alumna), finalizada la jornada escolar, se debe informar al Director del Establecimiento, para activar la red de protección a la infancia.

2.2 MALTRATO INFANTIL

Se entiende como maltrato infantil cualquier acción u omisión por parte de un adulto, el cual ejerce abuso de poder, provocando a un niño o niña daño, el cual amenaza su integridad psicológica y/o física. De ésta se desprenden distintos tipos de maltrato:

- a) Maltrato físico: Agredir físicamente a un NNA, la cual puede ser: cachetear, golpear, zamarrear, quemar, mechonear, empujar, tironear.
- b) Maltrato psicológico: Agresión verbal o gestual reiterativa a un NNA. Por ejemplo, amenazar (te voy a regalar, ya no te quiero, me voy a ir), insultos (tonto, garabatos, descalificaciones, feo, y/o groserías en general), ridiculizar (guagua, guatón, mamón, mujercita, entre otros) también se contempla el no hablarle durante tiempos prolongados.
- c) Maltrato por negligencia: A pesar de existir las condiciones materiales adecuadas, el adulto a cargo del NNA no atiende sus necesidades básicas, como protección, salud, alimentación, vestimenta y/o higiene.

2.2.1 PROCEDIMIENTO

Si un alumno o alumna se presenta en el Establecimiento con lesiones físicas evidentes, como; moretones o hematomas, rasguños, marcas de golpizas, etc. El Establecimiento debe proceder de la siguiente manera:

- 1.- El profesional o funcionario que se percata de las condiciones físicas del alumno o alumna debe indagar en el origen de las lesiones, obviamente, con la cautela necesaria, revisar si en la libreta de comunicaciones registra el origen de las lesiones. Si el alumno o alumna agredida esta en edad preescolar se omite la entrevista previa y se pasa inmediatamente a la constatación de lesiones en el SAPU más cercano.
- 2.- En caso que las lesiones sean realizadas por algún adulto externo al Establecimiento Educacional, el Encargado de Convivencia Escolar debe llamar telefónicamente al apoderado para informarle la situación ocurrida, solicitarle que se dirija al Establecimiento para que en conjunto con Carabineros

se constaten lesiones en el SAPU más próximo. Por el contrario si no puede acceder al Establecimiento se le indican acciones a seguir. Es importante que en el SAPU se solicite interconsulta para realizarle un examen de Hemograma al niño o niña, puesto que no siempre es producto de lesiones ocasionadas por terceros.

3.- El Encargado de Convivencia Escolar debe acompañar al niño o niña, junto con Carabineros para la constatación de lesiones correspondiente.

4.- En caso que corresponda estampar denuncia en el lugar, Carabineros remitirá los antecedentes a la institución que corresponda

5.- En caso que el adulto involucrado sea funcionario del establecimiento educacional, una vez en conocimiento de los hechos el Director y/ o funcionario que subroga al Director, informará de manera inmediata en un plazo que no **exceda de 3 horas** al DEM, con la finalidad de separar al funcionario de sus funciones y redestinarlo en otra en consideración de los hechos denunciados, sin perjuicio de la apertura de un procedimiento administrativo interno para hacer efectiva las posibles responsabilidades administrativas.

2.3 TRABAJO INFANTIL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera el trabajo infantil como una mala práctica que debe erradicarse, pues se vulneran los derechos establecidos en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, de las Naciones Unidas. Suscrita por Chile en agosto de 1990.

2.3.1 PROCEDIMIENTO

1. Se debe informar al Director o Directora del Establecimiento Educacional correspondiente.

2. Es importante evaluar la situación socioeconómica familiar y las necesidades de la misma, puesto que es vital conocer las razones por las cuales un niño, niña o adolescente está trabajando.

3. El Director o Directora del Establecimiento debe citar a entrevista al apoderado del o la alumna para visualizar estrategias en conjunto, ya que, por ejemplo si el alumno ayuda a su madre en la feria libre no se considerará como una forma de vulneración

4. Se debe prestar apoyo y contención al alumno o alumna.

2.4 NO DISCRIMINACION

Actualmente Chile cuenta con una "Ley de No Discriminación", la cual regula las situaciones discriminatorias hacia las personas "la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad".

Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria.

¿Por qué la ley habla de discriminación arbitraria? No toda distinción o restricción tiene un carácter arbitrario. Para la aplicación de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

¿Qué categorías señala expresamente la ley como constitutivas de discriminación arbitraria? Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

¿Qué procedimiento judicial establece la ley frente a las discriminaciones arbitrarias?. La ley crea la acción de no discriminación arbitraria. La pueden presentar los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión. La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la

educación del afectado. También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aún teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

¿Qué plazo existe para presentar la acción de no discriminación arbitraria? y, ¿Cómo debe presentarse? La acción deberá ser presentada dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser interpuesta luego de un año de acaecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente”.

El Establecimiento debe realizar estrategias para desarrollar una sana convivencia escolar, con lineamientos basados en el respeto, aceptación y colaboración mutua entre todos los agentes de la comunidad educativa.

2.4.1 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DISCRIMINACIÓN ENTRE ESTUDIANTES:

Es importante mencionar que, en este procedimiento, se contemplarán los siguientes tipos de discriminación, los cuales han sido detallados anteriormente: Apariencia física, Diversos estilos y ritmos de aprendizajes, orientación sexual e identidad de género, Condición socioeconómica, Sexo, Pueblos originarios, Discapacidad, Inmigrantes, Religión o creencia.

1.- La persona de la comunidad educativa que detecte la situación de discriminación, en cualquiera de las manifestaciones, debe dejar registro de dicha información, en la ficha de derivación.

2. - Una vez completada la ficha de derivación, debe dirigirse al encargado de convivencia o Inspector General, quién procederá a activar el protocolo, en caso de ser requerido.

3.-El Encargado de Convivencia, o Inspector General, según corresponda, deberá activar el presente protocolo, tomando las medidas detalladas a continuación.

***Contención a la víctima**

***Medidas:**

-El Encargado de Convivencia o Inspector General realizará una mediación con los estudiantes, la cual pretende que estos puedan llegar a acuerdos positivos al respecto, evitando que estas acciones se vuelvan a repetir.

- Se le informará al o los profesor/es jefe/s de la situación, con el fin de dejar registro en el libro de clases, tanto de lo ocurrido, como de los acuerdos entre las partes.

- Se realizará la derivación a Dupla Psicosocial, en el caso de que los acuerdos por los estudiantes no se lleven a cabo. Dicha intervención contemplará un trabajo psicosocial con el padre, madre o apoderado de los involucrados.

- Se citará a los apoderados de los involucrados al establecimiento, con el fin de que encargado de convivencia o Inspector General le informe de la situación y de los acuerdos entre las partes.

- Se aplicará sanción a los estudiantes, de acuerdo a Reglamento Interno del colegio. **IMPORTANTE** hacer mención que las medidas tomadas al respecto, deberían ser de carácter reparatorias, las cuales se encuentran contempladas en el Reglamento de convivencia del establecimiento.

***Seguimiento:**

- El Encargado de Convivencia será la persona de hacer el seguimiento del caso, con el fin de asegurar que no se vuelvan a producir situaciones de discriminación

- Se realizarán diversas actividades que promuevan la inclusión entre los miembros de la comunidad educativa, con el fin de evitar y/o disminuir situaciones de discriminación, entre estas están: Campañas de sensibilización antidiscriminación (videos, talleres), Valorización de las diversas culturas, etc.

IMPORTANTE: señalar que dichas medidas preventivas deben ser realizadas de manera periódica, con el fin de lograr un impacto positivo entre todos los miembros de la comunidad.

2.4.2 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DISCRIMINACIÓN DE FUNCIONARIO A ESTUDIANTES:

Es importante mencionar que, en este procedimiento, se contemplarán los siguientes tipos de

- 1.- La persona de la comunidad educativa que detecte la situación de discriminación, en cualquiera de las manifestaciones, debe dejar registro de dicha información, en la ficha de derivación.

2. - Una vez completada la ficha de derivación, debe dirigirse al encargado de convivencia o Inspector General, quién procederá a activar el protocolo, en caso de ser requerido.

- 3.-El Encargado de Convivencia, o Inspector General, según corresponda, deberá activar el presente protocolo, tomando las medidas detalladas a continuación.

***Contención a la víctima**

***Medidas:**

- En primera instancia, se velará porque el funcionario con el estudiante no comparta espacios en común, que puedan continuar promoviendo situaciones de discriminación si éste así lo manifiesta.

- Mediación, en esta instancia se buscará un acercamiento entre las partes y resolver el conflicto, siempre y cuando la víctima esté de acuerdo en llevar a cabo esta instancia y manifieste su consentimiento de forma escrita.

- Se informará a Dirección, con el fin de que determine la sanción correspondiente para el funcionario.

***Denuncia:**

- De acuerdo a la gravedad y reiteración de los hechos, será Dirección quién realice la denuncia, al organismo correspondiente.

- En el caso de no encontrarse la directora, será el Inspector General, quién realice la denuncia.

***Comunicación con la familia:**

- El Encargado de Convivencia, inspector de curso u otro funcionario de la institución, citará vía escrita o telefónica, al padre, madre o apoderado del estudiante, con el fin de informar de la situación ocurrida, y de las medidas realizadas.

***Seguimiento:**

- La Dirección o el miembro del Equipo de Gestión que asigne, será la persona de hacer el seguimiento del caso, con el fin de asegurar que no se vuelvan a producir situaciones de discriminación

2.4.3 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DISCRIMINACIÓN DE ESTUDIANTE A FUNCIONARIO:

Es importante mencionar que, en este procedimiento, se contemplarán los siguientes tipos de

- 1.- La persona de la comunidad educativa que detecte la situación de discriminación, en cualquiera de las manifestaciones, debe dejar registro de dicha información, en la ficha de derivación.

2. - Una vez completada la ficha de derivación, debe dirigirse al encargado de convivencia o Inspector General, quién procederá a activar el protocolo, en caso de ser requerido.

- 3.-El Encargado de Convivencia, o Inspector General, según corresponda, deberá activar el presente protocolo, tomando las medidas detalladas a continuación.

***Contención a la víctima**

***Medidas:**

- Encargado de convivencia realizará una mediación, en el caso de ser posible, con los involucrados, con el fin de llegar a acuerdos entre las partes.

- En caso de que el encargado de convivencia lo estime pertinente, derivará al estudiante a la dupla psicosocial, con el fin de iniciar proceso de intervención, en el cual pueden involucrar a los padres.

- Encargado de convivencia dejará registro de la situación, en el libro de clases del estudiante.

- Se aplicará sanción al estudiante, de acuerdo a Reglamento Interno del colegio.

- Se citará al padre, madre o apoderado del estudiante, con el fin de informar respecto de la situación y de los acuerdos establecidos.

IMPORTANTE: hacer mención que las medidas tomadas al respecto, deberían ser de carácter reparatorias, las cuales se encuentran contempladas en el Reglamento de convivencia del establecimiento..

***Seguimiento:**

- El Encargado de Convivencia será la persona de hacer el seguimiento del caso, con el fin de asegurar que no se vuelvan a producir situaciones de discriminación.