

PROTOCOLO N° 6. DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE MALTRATO ENTRE MIEMBROS ADULTOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

El presente Protocolo N.º 6 constituye un procedimiento especial y complementario del Protocolo N.º 5 de actuación frente a situaciones de maltrato, acoso escolar y violencia en la comunidad educativa, y regula específicamente aquellas situaciones en que las personas directamente involucradas sean miembros adultos de la comunidad educativa. En consecuencia, sus disposiciones no sustituyen las medidas de protección, resguardo, denuncia o actuaciones establecidas en el Protocolo N.º 5 cuando se encuentren involucrados o afectados niños, niñas o adolescentes.

TÍTULO I: “CONSIDERACIONES.”

ARTÍCULO 1: CONCEPTO DE AGRESIÓN. Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por agresión toda acción u omisión que constituya maltrato físico o psicológico, ejercido de manera presencial, virtual o por escrito, que afecte la dignidad, integridad o bienestar de su receptor. Dicha agresión podrá manifestarse, entre otras formas, a través de gritos, insultos, descalificaciones, empujones, amenazas, golpes, portazos, improperios, lanzamiento de objetos u otras conductas similares, cuando dichas conductas se produzcan dentro del establecimiento, durante actividades institucionales o fuera de sus dependencias cuando tengan origen, relación, motivo u ocasión en las funciones educativas, laborales o en la pertenencia de las personas involucradas a la comunidad educativa, incluyendo aquellas realizadas mediante medios tecnológicos o digitales.

ARTÍCULO 2: COLABORADORES DEL ESTABLECIMIENTO. Se considerarán funcionarios del establecimiento todas aquellas personas que reciban una remuneración por la prestación de servicios dentro del establecimiento educacional. Lo anterior incluye tanto a quienes mantengan una relación de dependencia laboral con la entidad sostenedora, ya sea mediante contrato de trabajo u honorarios, como a quienes presten servicios bajo un régimen de subcontratación.

ARTÍCULO 3: CONDUCTAS TRANSGRESORAS. Se entenderá por conductas transgresoras aquellas acciones u omisiones que vulneren las normas de respeto, buen trato y convivencia entre miembros adultos de la comunidad educativa, pudiendo producirse, entre otros, entre funcionarios del establecimiento; entre funcionarios y padres, madres o apoderados; entre padres, madres o apoderados; o entre otros adultos que formen parte de la comunidad educativa o participen legítimamente de actividades institucionales.

Estas conductas, cuyo listado es de carácter meramente ejemplar y no taxativo, incluyen actos de agresión física o psicológica, expresiones ofensivas, amenazas, actitudes intimidatorias, faltas de respeto graves u otras conductas que alteren la sana convivencia escolar.

I. Agresiones verbales y físicas:

- A) Insultos, descalificaciones o tratos vejatorios.
- B) Gritos, improperios o palabras ofensivas.
- C) Amenazas explícitas o veladas.
- D) Empujones, golpes o cualquier tipo de agresión física.
- E) Portazos, lanzamiento de objetos o gestos agresivos.

II. Uso indebido de medios digitales o escritos:

- A) Difusión de información falsa o dañina sobre un funcionario o apoderado.
- B) Uso de redes sociales, correos electrónicos u otras plataformas para desprestigiar o afectar la dignidad de la persona.
- C) Creación o publicación de material digital o impreso con contenido ofensivo o difamatorio.
- D) Envío de mensajes de acoso, amenazas o intimidación a través de medios digitales.

III. Faltas al respeto y abuso de poder:

- A) Humillaciones o trato despectivo en público o privado.
- B) Uso de la posición de funcionario o apoderado para ejercer presión indebida.
- C) Discriminación arbitraria o trato desigual basado en prejuicios personales.

IV. Acoso y persecución:

- A) Perseguir, hostigar o acosar de manera presencial o virtual.
- B) Insistir en comunicaciones o encuentros no solicitados y de carácter intimidante.

TÍTULO II. “SITUACIÓN EXCEPCIONAL; ACCIONES, PLAZOS, ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO Y PRONUNCIAMIENTO.”

SITUACIÓN EXCEPCIONAL. MEDIDA PREVENTIVA Y ACCIONES INMEDIATAS ANTE AMENAZAS U OBSERVACIÓN DE AGRESIÓN VERBAL O FÍSICA DE UN APODERADO HACIA UN COLABORADOR. Rectoría podrá disponer, como medida preventiva inmediata, excepcional, fundada y proporcional a la gravedad y riesgo de la situación, la prohibición temporal de ingreso al establecimiento del apoderado que amenace o agrede verbal o físicamente a un colaborador, mientras se adoptan las medidas de protección y se desarrolla el procedimiento correspondiente.

ARTÍCULO 4: DEBER DE INFORMAR. El funcionario o colaborador deberá comunicar la situación de manera inmediata a Inspectoría General, al Director de Convivencia Escolar y/o a Rectoría durante el mismo día en que tome conocimiento de los antecedentes. Cuando los hechos pudieren revestir caracteres de delito, esta comunicación deberá realizarse con la inmediatez necesaria para garantizar el cumplimiento del plazo legal de 24 horas establecido en el Título VII del presente protocolo, sin que pueda postergarse al día hábil o escolar siguiente cuando ello implique exceder dicho plazo.

ARTÍCULO 5: PERÍODO DE INDAGACIÓN. El Director de Convivencia Escolar junto con la Orientadora o Coordinadora de Ciclo, llevarán adelante una indagación preliminar sobre el hecho denunciado, el cual no podrá durar más de cinco días hábiles, y el protocolo tendrá una duración no mayor a 20 días hábiles. Durante el período de indagación se podrán realizar algunas de las siguientes gestiones, atendiendo a la particularidad del caso y según el criterio del Director de Convivencia Escolar.

- A) Solicitar declaración escrita de los involucrados.
- B) Entrevistar a los involucrados dejando constancia de sus relatos y versiones en la hoja de entrevistas.
- C) Revisar hoja de vida de funcionario, así como revisar antecedentes de apoderado, si correspondiese.

- D) Realizar entrevista a otros involucrados, como testigos u otras personas que puedan entregar antecedentes importantes.
- E) Solicitar a diferentes estamentos del colegio informes u otro tipo de documentos con el objetivo de aclarar los hechos.
- F) Aplicar medidas protectoras destinadas a resguardar la integridad de los involucrados, de acuerdo con la gravedad del caso. Entre estas medidas se contemplan la separación del eventual responsable de su función directa con los involucrados, así como la prohibición de ingreso inmediata si fuese un apoderado quien incurre en amenaza, agresión verbal o física, como estipula el Título II del presente protocolo. Además, se tendrá en consideración la presunción de inocencia como parte integrante de su garantía constitucional.

Mientras se estén llevando a cabo las indagaciones aclaratorias, se asegurará a todas las partes la mayor confidencialidad, privacidad y respeto por su dignidad y honra.

La indagación preliminar regulada en este artículo tiene por objeto recabar antecedentes para efectos del procedimiento interno del establecimiento. En ningún caso su inicio, desarrollo o resultado podrá suspender, postergar o condicionar la obligación de denunciar aquellos hechos que pudieren revestir caracteres de delito, la que deberá cumplirse dentro del plazo de 24 horas desde la toma de conocimiento de los antecedentes, de conformidad con el Título VII del presente protocolo.

ARTÍCULO 6: DETERMINACIÓN DE LOS HECHOS NARRADOS. Una vez finalizado el periodo de indagación se pueden presentar las siguientes situaciones:

I. En situaciones con hechos o conflictos aislados: Coordinadoras de Ciclo, Orientadora o el Director de Convivencia Escolar, deberán atender la gravedad de los hechos:

- A) Hablar con todos los involucrados, para solucionar de la mejor manera posible lo ocurrido. Deberá dejar un registro escrito de la situación, firmado por los implicados. Se tendrá en consideración cuál es la mejor modalidad en la que se deba llevar a cabo esta entrevista (individual o grupal) para velar que esto no perjudique a ninguno de los involucrados y no pasar a llevar sus necesidades emocionales.
- B) En caso de ser una situación o conflicto puntual, que no revista mayor gravedad, se podrá solucionar con Coordinadoras de Ciclo.

II. En situaciones con hechos o conflictos graves: En casos de mayor gravedad la Inspectora General y/o el Director de Convivencia Escolar llevará adelante una investigación sobre el hecho, considerando al menos los siguientes pasos:

- A) El Director de Convivencia Escolar deberá activar el Protocolo, dando inicio al período de investigación, generando así el expediente del caso, donde consten los registros de toda la información y antecedentes recopilados.
- B) Se deberá notificar por correo electrónico, entrevista presencial y/o carta certificada a las partes involucradas hasta 5 días desde que se haya activado el protocolo.
- C) Durante el proceso investigativo se cautelará la debida reserva de la situación en beneficio de la intimidad y dignidad de las partes involucradas.
- D) Determinar la veracidad de los hechos, identificar el tipo de maltrato que se está produciendo.

Lo anterior se entenderá exclusivamente para efectos de la determinación de responsabilidades y medidas internas y no constituirá requisito previo para efectuar una denuncia penal.

- E) Detectar a los involucrados, tanto agresores como víctimas, determinando los apoyos y resguardos pertinentes que garanticen los derechos de las partes.
- F) Evaluar la presencia de observadores o testigos de los hechos.
- G) Dejar por escrito todo hecho relevante del caso.

ARTÍCULO 7: DE LA INVESTIGACIÓN. Mientras se estén llevando a cabo las indagaciones aclaratorias y el discernimiento de las medidas correspondientes, se asegurará a todas las partes la mayor confidencialidad, privacidad y respeto por su dignidad y honra. En el período de investigación se podrán realizar algunas de las siguientes gestiones, atendiendo a la particularidad del caso y según el criterio del Director de Convivencia Escolar:

- A) Solicitud de descargos de los involucrados en la activación del protocolo, consistentes en la presentación formal de antecedentes, argumentos y pruebas por parte de dicha persona con el fin de dar a conocer su versión de los hechos para que explique, justifique o aclare su conducta o participación en el contexto en que se activó el protocolo, garantizando así su derecho a defensa y debido proceso.
- B) Revisar hoja de vida de los involucrados.
- C) Realizar entrevista a otros involucrados, como testigos u otras personas que puedan entregar antecedentes importantes.
- D) Solicitar a diferentes estamentos del colegio informes u otro tipo de

documentos con el objetivo de aclarar los hechos.

- E) Entrevistar o solicitar informes a los profesores que atienden al curso involucrado.

Al finalizar el proceso investigativo, el Director de Convivencia Escolar, deberá presentar el informe al Comité de Convivencia Escolar con el cierre del proceso investigativo y sus resultados.

TÍTULO III. “PERSONAS RESPONSABLES DE ACTIVAR E IMPLEMENTAR EL PROTOCOLO.”

ARTÍCULO 8: ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO. El responsable de activar e implementar el protocolo es el Director de Convivencia Escolar, dando inicio así al periodo de investigación y generando el expediente del caso.

Se procurará que el encargado cuente con las competencias necesarias para contener y acompañar a los involucrados en todo el proceso investigativo y sus resultados, por lo que el establecimiento velará por la constante capacitación de esta persona durante el año en curso, con el fin de que este pueda velar en todo momento por la integridad, dignidad y derechos de las personas involucradas.

TÍTULO IV: PLAZOS PARA LA RESOLUCIÓN Y PRONUNCIAMIENTO.

ARTÍCULO 9. PLAZO DE INVESTIGACIÓN. El plazo de investigación será de 10 días hábiles, salvo que la gravedad de la falta demande un tiempo superior de investigación, el que en ningún caso podrá exceder en total los 20 días hábiles. La extensión del plazo deberá ser solicitado por el Director de Convivencia Escolar a la Rectora, quien lo aprobará de forma escrita.

ARTÍCULO 10. CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN. Al finalizar el proceso investigativo, y dentro de los dos días siguientes al cierre de la investigación, el Director de Convivencia Escolar deberá presentar un informe al Comité de Convivencia Escolar, sobre el cierre del proceso y sus resultados.

ARTÍCULO 11: RESOLUCIÓN. El Comité de Convivencia Escolar aplicará las medidas que establece este Reglamento para estos casos, notificando personalmente o por carta certificada al involucrado, dentro del plazo de las 24 horas siguientes al día que se resolvió.

ARTÍCULO 12: RECURSO DE APELACIÓN. Si una o ambas partes involucradas, no está de acuerdo con las medidas aplicadas por el Comité de Convivencia Escolar, podrá ejercer su derecho de apelación dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación ante la Rectoría del establecimiento según se establece

en el presente reglamento. El plazo para contestar la apelación interpuesta será de 10 días hábiles por la Rectora.

ARTÍCULO 13: OTRAS INSTANCIAS. En caso de que alguna de las partes involucradas sienta que se han vulnerado sus derechos, puede acudir a la Superintendencia de Educación y/o tribunales competentes.

TÍTULO V: ACCIONES DESTINADAS A LA RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS.”

ARTÍCULO 14: INSTAR A SOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS. En el caso de que existan algunas de las circunstancias a las referidas en este protocolo entre los adultos miembros de la comunidad educativa, el establecimiento deberá instar a la solución pacífica de los conflictos a través de la mediación.

La mediación procederá únicamente cuando la naturaleza del conflicto permita razonablemente su utilización y exista consentimiento libre de las partes. No será utilizada como mecanismo sustitutivo de los procedimientos legales correspondientes frente a hechos que pudieren constituir delito, acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo o situaciones de violencia grave, ni cuando exista una asimetría o condición que pueda afectar la voluntariedad o seguridad de alguno de los involucrados.

ARTÍCULO 15: MEDIACIÓN. Este proceso consta en la resolución de conflictos donde un tercero imparcial colabora para que las partes por sí mismas puedan llegar a la solución del conflicto en el cual se encuentran inmersas.

ARTÍCULO 16: PRINCIPIOS DE LA MEDIACIÓN. Los principios que deben estar presente en toda mediación son:

- A) Voluntariedad:** El reclamado puede aceptar o no ser parte de un proceso de mediación. Asimismo, cualquiera de las partes podrá, en todo momento, expresar su voluntad de no perseverar en el procedimiento, el que se dará por terminado, dejándose constancia en acta de dicha circunstancia, la que deberá ser firmada por las partes y el mediador.
- B) Igualdad:** Para que pueda ser aplicado este procedimiento, las partes deberán encontrarse en igualdad de condiciones para adoptar acuerdos.
- C) Confidencialidad:** El mediador deberá guardar reserva de todo lo escuchado o visto durante el proceso de mediación y estará amparado por el secreto profesional.
- D) Imparcialidad:** El mediador debe actuar con objetividad, cuidando de no favorecer o privilegiar a una parte en perjuicio de la otra.

ARTÍCULO 17: MEDIACIÓN AL INTERIOR DEL ESTABLECIMIENTO. Frente a la ocurrencia de una situación de maltrato entre miembros adultos de la comunidad educativa, el Director de Convivencia Escolar citará a las partes involucradas, siempre previa consideración de los principios señalados en el artículo anterior, generando las condiciones necesarias para que encuentren una adecuada forma de comunicación con el objeto de colaborar en que los interesados puedan llegar a una solución pacífica. Independientemente del resultado de la mediación, sea ésta exitosa o frustrada, el Director de Convivencia Escolar, que será quien actúa como mediador, deberá levantar un acta indicando el resultado del proceso.

ARTÍCULO 18: MEDIACIÓN ANTE LA SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN. Si por cualquier circunstancia, la mediación no es posible de realizarse en el establecimiento educacional cualquier miembro de la comunidad educativa, podrá siempre recurrir a la Superintendencia de Educación que cuenta con una instancia especial de mediación para la solución pacífica de controversias.

TÍTULO VI: EVENTUALES MEDIDAS O SANCIONES.

ARTÍCULO 19: MEDIDAS APLICABLES A APODERADOS.

- A) Entrevista personal:** Entrevista de la Rectora, Director de Convivencia Escolar, Orientadora o Inspectora General, con los apoderados involucrados acerca de la situación ocurrida, con el fin de analizar las causas y consecuencias de la falta cometida, estableciendo acuerdos y compromisos.
- B) Mediación entre las partes:** Solo si la situación lo amerita, se realizará una mediación entre las partes con el objetivo de lograr acuerdos y compromisos entre los intervinientes, a fin de llegar a una resolución pacífica del conflicto.
- C) Prohibición de ingreso al establecimiento educacional,** ya sea por el período de duración del presente protocolo, por un semestre o por la totalidad del año lectivo, dependiendo la gravedad de lo ocurrido.
- D) Derivación a profesionales externos:** Sugerencia de atención con profesionales externos en caso de que se requiera.
- E) Expulsión de la pertenencia a alguna directiva de curso por todo el año escolar:** Se exigirá la salida del apoderado que pertenezca a alguna directiva, con el fin de lograr una mejora en las relaciones interpersonales y entregar un mensaje de total respeto hacia todos los apoderados integrantes de la comunidad escolar
- F) Suspensión temporal o definitiva como apoderados:** En casos graves que afecten la convivencia escolar y/o las relaciones humanas de convivencia de

los talleres, actividades o encuentros, se podrá suspender temporalmente su participación como apoderado en el colegio, debiendo este nombrar por escrito al “apoderado dos”. La suspensión temporal o definitiva dependerá de la gravedad de la falta y la decisión del Comité de Convivencia Escolar.

ARTÍCULO 20: MEDIDAS APLICABLES A FUNCIONARIOS DEL ESTABLECIMIENTO. Las infracciones a las disposiciones del presente Reglamento y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad serán sancionadas, según su gravedad, mediante la aplicación de alguna de las siguientes medidas:

- A) Amonestación verbal.
- B) Amonestación escrita, con copia de la misma en la carpeta individual del trabajador y, si se estima necesario, remitiéndose una copia a la Inspección del Trabajo.
- C) Multas, cuyo monto no podrá exceder del 25 % de la remuneración diaria del trabajador infractor.
- D) Término del contrato de trabajo, si la gravedad de los hechos materia de la infracción es suficiente para configurar alguna de las causales de terminación del contrato de trabajo previstas por la Ley.

La aplicación de las sanciones se realizará acorde a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente.

TÍTULO VII: MEDIDAS PROTECTORAS DESTINADAS A RESGUARDAR LA IDENTIDAD DE LOS INVOLUCRADOS.

ARTÍCULO 21: DEBER DE RESGUARDO. Existirá la obligación, por parte del establecimiento de resguardar la intimidad e identidad de los involucrados en todo momento.

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

TÍTULO VIII: “PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.”

ARTÍCULO 22: PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE HECHOS QUE PUDIEREN CONSTITUIR DELITO.

A) Deber de denuncia. Cuando el colegio tome conocimiento de antecedentes o hechos que pudieren revestir caracteres de delito, ocurridos entre miembros adultos de la comunidad educativa y que se encuentren comprendidos dentro de los supuestos establecidos por la legislación vigente, deberá efectuarse la correspondiente denuncia ante la autoridad competente.

La obligación de denunciar se activará desde el momento en que se tome conocimiento de antecedentes que pudieren constituir delito, sin que sea necesario que los hechos hayan sido previamente acreditados, comprobados o confirmados mediante la investigación interna del establecimiento.

La denuncia constituye la puesta en conocimiento de antecedentes ante la autoridad competente y no implica atribuir responsabilidad penal ni establecer culpabilidad respecto de persona alguna, materias cuya investigación y determinación corresponden exclusivamente al Ministerio Público y a los tribunales de justicia.

B) Comunicación interna inmediata. Todo funcionario o colaborador que tome conocimiento de antecedentes que pudieren constituir delito deberá comunicarlo inmediatamente a la Rectora y/o al Director de Convivencia Escolar, proporcionando de manera objetiva los antecedentes de que disponga.

La comunicación deberá efectuarse el mismo día en que se tome conocimiento de los antecedentes y con la prontitud necesaria para permitir el cumplimiento del plazo legal de denuncia.

En ningún caso la comunicación interna podrá retrasarse hasta el día hábil o escolar siguiente cuando ello implique exceder el plazo legal de 24 horas.

C) Responsable de efectuar la denuncia. La denuncia será materializada por la Rectora, en su calidad de Directora del establecimiento, o por quien legalmente corresponda de acuerdo con el artículo 175 del Código Procesal Penal.

En caso de ausencia, impedimento o imposibilidad de actuar oportunamente de la Rectora, deberá adoptarse inmediatamente la medida institucional necesaria para asegurar que la denuncia sea efectuada dentro del plazo legal por quien corresponda.

La existencia de procedimientos internos, laborales, disciplinarios, de convivencia educativa o aquellos derivados de la Ley N.º 21.643 no sustituirá ni suspenderá la obligación de efectuar la denuncia penal cuando corresponda.

D) Plazo para efectuar la denuncia. La denuncia deberá efectuarse dentro de las 24 horas siguientes al momento en que se tome conocimiento de los hechos que pudieren revestir caracteres de delito, de conformidad con los artículos 175 y 176 del Código Procesal Penal.

El plazo se computará desde el momento en que el establecimiento, a través de alguno de los obligados legalmente a denunciar, tome conocimiento de los antecedentes, y no desde el término de la indagación interna, la recopilación de antecedentes, la entrevista de las partes, la aplicación de medidas, la conclusión del protocolo o la confirmación de los hechos.

Cuando exista una situación de riesgo actual o inminente para la integridad física o psíquica de alguno de los involucrados, se solicitará inmediatamente la intervención de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones u otro organismo de emergencia competente, sin esperar el transcurso del plazo señalado.

E) Autoridades ante las cuales podrá efectuarse la denuncia. La denuncia podrá presentarse ante:

- a) Ministerio Público o Fiscalía;
- b) Carabineros de Chile;
- c) Policía de Investigaciones de Chile; o
- d) cualquier tribunal con competencia criminal.

La presentación ante cualquiera de estas autoridades permitirá poner formalmente los antecedentes en conocimiento del sistema de persecución penal correspondiente.

F) Contenido de la denuncia. La denuncia deberá contener, en cuanto dichos antecedentes sean conocidos:

- a) individualización del denunciante;
- b) narración objetiva y circunstanciada de los hechos conocidos;
- c) fecha, lugar o período aproximado en que habrían ocurrido;
- d) individualización de la persona afectada;
- e) individualización de las personas eventualmente involucradas, cuando ello sea conocido;
- f) individualización de posibles testigos o personas que pudieren aportar antecedentes, si los hubiere; y
- g) demás antecedentes o documentación disponible que resulte pertinente.

El establecimiento no tendrá la obligación de efectuar una calificación jurídica definitiva de los hechos ni de determinar previamente la responsabilidad de las personas involucradas.

G) Independencia de la investigación interna. La denuncia ante las autoridades competentes y la investigación o indagación interna del establecimiento son procedimientos distintos e independientes.

En consecuencia, la denuncia no podrá condicionarse al resultado de la investigación interna ni a la confirmación previa de los hechos. La indagación institucional podrá continuar paralelamente, respetando el debido proceso, la presunción de inocencia, la confidencialidad y los derechos de todas las personas involucradas, siempre que sus actuaciones no interfieran con la investigación de las autoridades competentes.

H) Comunicación con las personas involucradas. La información a la persona afectada, al apoderado involucrado o a los demás adultos participantes en los hechos se realizará de acuerdo con las circunstancias del caso y respetando los principios de confidencialidad, protección y debido proceso.

Dicha comunicación no constituirá un requisito previo para formular la denuncia ni podrá retrasar el cumplimiento del plazo legal de 24 horas.

I) Registro de la denuncia. El Director de Convivencia Escolar incorporará al expediente reservado del protocolo el respaldo de la denuncia efectuada, dejando registro, al menos, de:

- a) fecha y hora en que se tomó conocimiento de los antecedentes;
- b) fecha y hora en que se efectuó la denuncia;
- c) autoridad u organismo ante el cual fue presentada;
- d) individualización de quien efectuó la denuncia; y
- e) número de parte, folio, RUC, comprobante u otro antecedente que permita acreditar su realización, cuando se encuentre disponible.

Los antecedentes serán resguardados con carácter reservado, protegiendo la dignidad, honra e intimidad de las personas involucradas.

J) Hechos que afecten a docentes o funcionarios. Cuando los antecedentes se refieran a hechos que pudieren constituir delito cometidos contra profesionales o funcionarios del establecimiento dentro de sus dependencias, mientras éstos se encuentren en el ejercicio de sus funciones o con ocasión, motivo o en razón de ellas, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 175 letra f) del Código Procesal Penal.

Tratándose especialmente de un docente afectado por hechos que pudieren constituir delito ejercidos por estudiantes, padres, madres, apoderados u otros terceros, el establecimiento proporcionará apoyo y orientación para el ejercicio y protección de sus derechos y la Rectora, en su calidad de Directora del establecimiento, efectuará la denuncia correspondiente de conformidad con la legislación vigente.