



Anexo
MANUAL DE CONVIVENCIA

Corporación Educacional
Concepto Digital

IMPORTANTE En el presente documento, se utilizan de manera inclusiva términos como “el docente”, “el estudiante”, “el profesor”, “el alumno”, “el compañero” y sus respectivos plurales (así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo) para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a lo declarado por la Real Academia de la Lengua Española con relación a los términos inclusivos. Por otra parte, el uso de fórmulas gramaticales como “o/a”, “los/las” y otras similares, supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de la lectura.

Contenido

1. Presentación	4
1.1 Información Institucional.....	5
1.2 Antecedentes Históricos Del Colegio Concepto Digital	5
1.3 Misión	6
1.4 Visión.....	6
1.5 Sellos Institucionales	6
2. Aspectos Generales.....	7
2.1 Convivencia Escolar Online.....	7
2.2 Fundamento Jurídico.....	9
2.3 Sobre el Encargado de Convivencia Escolar	9
2.4 Conducto Regular.....	10
2.5 Derechos y Deberes de los Estudiantes de Concepto Digital	10
2.6 Derechos y deberes de las madres, padres y apoderados	11
2.7 Derechos de los docentes de Concepto Digital.....	12
2.8 Derechos de los Directivos de Concepto Digital.....	13
2.9 Derechos del Sostenedor	13
3 Deberes	14
3.1 Deberes de los estudiantes	14
3.2 Deberes de las madres, padres y apoderados.....	14
3.3 Deberes de los Docentes	15
3.4 Deberes de los Directivos.....	16
4. POLÍTICA NACIONAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR	17
OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE CONVIVENCIA ESCOLAR	17
CONCEPTOS.....	17
ENFOQUE POLÍTICA CONVIVENCIA ESCOLAR.....	19
4.1 CONVIVENCIA ESCOLAR.....	20
ROLES Y FUNCIONES.....	20
4.2 DE LA PREVENCIÓN DE FALTAS A LA BUENA CONVIVENCIA	21
Acciones en Plan de Gestión de Convivencia Escolar	21
Del Procedimiento Indagatorio	22
PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	23
Procedimiento en Caso de Accidentes de Trayecto.....	24
Procedimiento en Caso de una Enfermedad Profesional.....	25

GENERALIDADES	26
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	27
Caso de Violencia Intrafamiliar o Maltrato Infantil	27
Introducción	27
I.- DEFINICIONES	27
ACTIVACIÓN PROTOCOLO	28
INDAGACIÓN	28
PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN	29
Contra Actos Constitutivos de Acoso Laboral y Sexual.....	29
INTRODUCCIÓN	29
I.- DEFINICIONES.....	30
III.- Protocolo para Denuncias por Acoso Laboral	32
PROTOCOLO PARA DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL	33
PROTOCOLO FRENTE A DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	35
5. DEBERES DEL SOSTENEDOR.....	36
6. PROCESO DE POSTULACIÓN	36
7. PERIODO DE MATRÍCULA.....	37
8. HORARIO DE LOS ESTUDIANTES	38
9. ASISTENCIA.....	38
10. COMUNICACIONES E INFORMACIONES.....	38
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CIBERBULLYING	39
INTRODUCCIÓN.....	39
PROTOCOLO ANTE SOSPECHA DE CIBERBULLYING	42
DE LAS FALTAS	42
Graduación de las faltas	43
FUENTES DE APOYO CONSIDERADA PARA LA ELABORACIÓN DE REGLAMENTO	45

1. Presentación

La Corporación Educacional Concepto Digital busca a través de este Manual de Convivencia la construcción de relaciones sociales propicias al desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes dentro del modelo de educación online. El cual tiene por objetivo la regulación de la interacción entre todos los actores de la comunidad educativa, estableciendo los criterios, normas y aspectos generales de la forma en que coexisten las relaciones humanas en ésta institución.

Buscamos con este documento la promoción y el fortalecimiento de los aprendizajes significativos, el compromiso del cuerpo docente con la promoción de una ciudadanía activa y responsable, destacando los aspectos pedagógicos colaboradores con el ejercicio pleno de los derechos y deberes de las personas desde nuestro centro valórico institucional y nacional.

Para su elaboración hemos tomado en cuenta elementos propios del marco legal vigente en torno a las buenas prácticas pedagógicas, relaciones humanas y el uso ético de las tecnologías en la educación chilena.

Del mismo modo por su carácter democrático el presente manual busca la actualización constante a través de elementos participativos, de este modo definir lo que es crucial para el futuro de la educación online y la labor de nuestra institución.

1.1 Información Institucional

Identificación del Establecimiento: CORPORACION EDUCACIONAL CONCEPTO DIGITAL
Director: José Ángel González Parada Inspector General: Juan Carlos Encina Salas UTP: Carlos Genaro Villegas Muñoz Orientadora: Daniela Cuevas Malhue Dirección de Multimedia: Claudio Díaz Pacheco Multimedia: Michael Pereira
Dirección del Establecimiento: 26 sur 785 Talca
Comuna : Talca
Web: www.conceptodigital.cl
Nivel: Enseñanza Media Modalidad: Científico Humanista
Planes y Programas de Estudios: Decreto Supremo 256/2009 1°, 2°, 3°, 4° EVALUACION: 1° y 2° = Decreto 112 3° y 4° = Decreto 83

1.2 Antecedentes Históricos Del Colegio Concepto Digital

El Colegio Concepto Digital, tiene como punto de partida la observación de que existen en la comunidad regional y nacional estudiantes que necesitan ser atendidos a través de educación no tradicional de tipo presencial, por sus formas de vida, sus tiempos diferidos o necesidades especiales que presentan cada uno de los 70 mil casos de alumnos no escolarizados en Chile (Cita).

Posteriormente surgió desde estas observaciones otra población estudiantil con la necesidad particular de culminar sus estudios secundarios, quienes del mismo modo no pueden acceder a educación formal tradicional presencial, por diversos motivos y a los cuales la modalidad virtual les permite mayor libertad en sus tiempos y procesos de aprendizaje.

Las razones anteriores dieron pie para que los Directivos de la Corporación Concepto Digital, conformaran un grupo que se diera la tarea de elaborar un Proyecto Educativo con modalidad online y que pudiera dar soporte legal a la creación de una institución de educación básica, media y educación continua para cumplir con dichos objetivos.

En el año 2018 se comienza con la presentación de la institución a la Secretaría Regional Ministerial de Educación de la Región del Maule, bajo la modalidad de educación online regida por la normativa vigente y con una metodología totalmente virtual.

Adicionalmente en la actualidad el Colegio Concepto Digital, avanza significativamente en la sostenibilidad y ampliación de nuevos proyectos educativos favoreciendo la cobertura, inclusión y acceso al sistema educativo con calidad y pertinencia. (Programa de desarrollo de objetivos estratégicos, PME- próximos 4 años)

Ante las necesidades de cobertura educativa en orden local, regional, nacional e internacional, expresadas en los respectivos planes de desarrollo, el Colegio Concepto Digital se constituye en una respuesta para aquellos jóvenes o adultos que no han podido acceder a la educación formal, para lo cual la institución dispone de estrategias concretas para atender dichas poblaciones haciendo uso de la modalidad virtual.

Esta propuesta es considerada como un reto con implicaciones que representan la posibilidad de desaprender paradigmas y costumbres, al incorporar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y nuevas estrategias de enseñanza–aprendizaje a la generación de nuevas formas de progreso educativo y pedagógico.

1.3 Misión

La Corporación Educacional Concepto Digital tiene por misión facilitar procesos de educación y formación en que privilegia los ambientes virtuales de aprendizaje contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa y comprensiva.

1.4 Visión

Su Visión es ser un referente de excelencia para Chile y América Latina por la educación y formación con sentido humano, igualitario e integrador en ambientes virtuales de aprendizaje.

1.5 Sellos Institucionales

Tres sellos en forma transversal cruzan el proceso formativo que entrega la Corporación Educacional Concepto Digital, ellos son:

Identidad: Consientes que la educación es un acto de amor que lleva a la verdad. La identidad exige que se eduque a docentes y estudiantes para la vida, y en esencia la vivencia de los valores humanos. La identidad fomenta así la igualdad en la diversidad, para poder hablar de equidad, justicia, verdad, valores y un mundo más verde. La identidad promueve la convivencia y el respeto; en esencia la identidad va más allá de la formación académica, el acto central debe ser una formación en virtudes.

Innovación: Crear ideas nuevas, al igual que proyectos y estrategias que permitan proponer nuevas formas para acceder al conocimiento incentivando en los docentes y educandos sujetos virtuosos, creativos y con capacidad de asombro que favorezcan la inclusión social. El Colegio Concepto Digital apunta a la innovación desde la creatividad, la investigación, los centros de interés, con ideas que promuevan el cambio social.

Calidad: La Corporación Concepto Digital trabaja por una educación de calidad integral en el «ser, sentir, actuar, vivir, convivir, saber, hacer, pensar, aprender y emprender» a través de un mejor servicio, mejores herramientas, mejores contenidos, mejores actividades; docentes, directivos, padres de familia que conocen y comprenden la realidad de los sujetos, y propenden por la inclusión social en un mundo más humano, innovador y activamente participativos de los bienes que la sociedad proporciona.

2. Aspectos Generales.

La Corporación Educacional Concepto Digital tiene como misión facilitar procesos de educación y formación que privilegien los ambientes virtuales de aprendizaje para contribuir a la construcción de una sociedad más justa e incluyente. Del mismo modo hemos establecido en nuestra visión, ser un referente de excelencia para Chile y América Latina por la educación y formación con sentido humano e integrador en ambientes virtuales de aprendizaje.

2.1 Convivencia Escolar Online

El ser humano comprendido como ser social solo alcanza su desarrollo pleno en el diálogo y contacto con el otro, con la cultura y la sociedad de la que es parte. Es ahí donde se constituyen las bases para la convivencia escolar, donde todos los actores son parte del coexistir en esta sociedad armónica y disorde.

En la educación online se entiende al estudiante como un ciudadano libre en todas sus expresiones; es sujeto de derechos y deberes según lo determinado por la ley, la construcción de sus aprendizajes no se da en la soledad e individualismo sino en el contacto con una comunidad de aprendizaje que construye los conocimientos en los espacios públicos de educación, de forma colectiva y que funciona desde los modelos éticos y democráticos, dados por el pensamiento libre y el acceso universal a las ciencias y al conocimiento.

Los paradigmas educacionales han dado un vuelco en la forma en que los sujetos acceden al conocimiento, las nuevas tecnologías en su vorágine exigen la regulación formal a partir de valores convencionales establecidos, estos están dados en el Proyecto Educativo Institucional y sustentados desde la base de una ética humana universal y pluralista.

Es por esto que, la Corporación Educacional Concepto Digital entiende por convivencia escolar “a

la coexistencia pacífica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes”, se sustenta en el respeto mutuo y en la solidaridad recíproca y se expresa en la interrelación armoniosa y sin violencia, en consonancia con la Política Nacional de Convivencia Escolar (MINEDUC 2015-2018)

Acogiendo y defendiendo los principios legislativos nacionales, asumiendo desde la convivencia escolar los siguientes enfoques:

- A. Actuar según la legalidad, y el justo y racional procedimiento.
- B. Aplicar el principio de proporcionalidad y gradualidad a las faltas y sanciones.
- C. Buscar en todo momento el interés superior del estudente.
- D. Defender el derecho de libre asociación
- E. Promover el principio de interculturalidad.
- F. Promover la participación de la comunidad escolar.
- G. Proteger siempre la dignidad del ser humano.
- H. Velar por la no discriminación arbitraria, por razones de sexo, origen u otros.

La protección de derechos garantiza un trato equitativo para todos los integrantes de la comunidad. Bajo el principio de igualdad de género, interculturalidad y de inclusión, todos los participantes se presentan como iguales.

La Corporación Educacional Concepto Digital tiene un enfoque eminentemente formativo. En el que el estudiante, en su quehacer educativo, debe incorporar conocimientos, habilidades y valores que le permitan poner en práctica el vivir en paz y armonía con otros, que constituyen la base para el ejercicio de la ciudadanía.

El estudiante es el centro de la misión pedagógica, se busca que sea capaz de analizar y juzgar sus propios actos, se haga cargo de sus consecuencias, y comprenda que sus acciones dejan huella en la sociedad.

Este enfoque formativo contiene como eje la dimensión preventiva, que se expresa en una serie de conocimientos, habilidades y actitudes que permita formar estudiantes autónomos, capaces de tomar decisiones personales y de anticiparse a las situaciones que amenazan o alteran el aprendizaje de la convivencia.

Para ello se presenta sistemáticamente el módulo transversal de ética y formación ciudadana. Desde esta arista, la dimensión preventiva implica formar para actuar con anticipación; fomentar, en todos los actores sociales y de la comunidad educativa, una visión compartida de la prevención, la resolución de conflictos y la violencia escolar, incluido el acoso sistemático o bullying, cyberbullying, sexting y grooming, desde una perspectiva formativa y anticipatoria.

2.2 Fundamento Jurídico

La Corporación Educacional Concepto Digital tiene como referente legal los siguientes elementos:

- Constitución Política de la República de Chile.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Declaración de los Derechos del Niño y de la Niña.
- Ley General de Educación (Ley 20.370).
- Ley Estatuto Docente (Ley 19.070), Ley sobre el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Ley 20.903) y Código del Trabajo (DFL 1 del 31 de julio de 2002 y sus modificaciones).
- Ley Indígena (Ley 19.253).
- Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad (Ley 19.284).
- Ley de Responsabilidad Penal Juvenil (Ley 20.191).
- Decretos MINEDUC 240/99 (Planes y Programas para Educación Básica), 40/96 (OFT y CMO para Enseñanza Básica) y 220/98 (OFT y CMO para Enseñanza Media), 511/97 (Evaluación y Promoción para Enseñanza Básica).
- DFL N° 2 de Educación/1998 (Ley de Subvenciones).
- Ley sobre la Violencia Escolar (Ley 20.535).
- Ley de Inclusión Escolar (Ley 20.845), que regula la admisión de los estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del Estado.
- Decreto N° 315 de Educación, que reglamenta requisitos de adquisición, mantención y pérdida del reconocimiento oficial del estado a los establecimientos educacionales de educación parvularia, básica y media.
- Elementos básicos para la elaboración de Manuales de Convivencia Escolar, del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile.
- Ordinario N° 476 de la Superintendencia de Educación Escolar de fecha 29 de noviembre de 2013.
- Circular N° 1, versión 04, de la Superintendencia de Educación Escolar, 21 de febrero de 2014.
- Circular N°482, Superintendencia de Educación Escolar, 22 de junio de 2018.

2.3 Sobre el Encargado de Convivencia Escolar

- A. El encargado de Convivencia Escolar será nombrado por el Director de la Corporación Concepto Digital en conformidad a lo establecido en la Ley n° 20.370 y la Ley n° 20.536.
- B. El encargado de convivencia escolar deberá contar con experiencia en el área de

convivencia escolar, resolución pacífica de conflictos y mediación, en instituciones educativas.

- C. Se explicitarán las horas de contrato del encargado de convivencia escolar
- D. Será función del encargado de convivencia escolar coordinar el equipo de Convivencia Escolar y liderar el diseño e implementación de las actividades y estrategias que ayuden a mejorar la convivencia y a fortalecer el aprendizaje de modos de convivencia pacífica (Plan de Gestión de Convivencia Escolar) así como la formación de equipos colaborativos.
- E. La corporación educacional contará con un equipo de Convivencia Escolar liderado por Dirección Académica y coordinado por el encargado de Convivencia Escolar y conformado por un representante del cuerpo docente y administrativo, de la Corporación
- F. Existirá un plan de convivencia escolar anual, disponible en la web para el conocimiento y uso público de la comunidad escolar.

2.4 Conducto Regular

1. **Conductor Regular:** El estudiante, tiene derecho a ser atendido a sus inquietudes, solicitudes y/o requerimientos mediante el único medio de comunicación oficial; el cuál es correo electrónico institucional bajo el siguiente conducto:
 - a. Para situaciones académicas
 - i. Profesor asignatura/módulo
 - ii. Dirección académica
 - iii. Dirección
 - b. Para situaciones disciplinarias y de convivencia escolar
 - i. Encargado de convivencia escolar
 - ii. Dirección Académica

2.5 Derechos y Deberes de los Estudiantes de Concepto Digital

Los estudiantes de la Corporación Educacional Concepto Digital son sujetos de derechos, los cuales se expresan en los siguientes enunciados:

- 1.- Derecho a ser reconocido por todos los miembros de la comunidad escolar como un Sujeto de Derecho
- 2.- Derecho a recibir educación de calidad que le permita desarrollarse íntegramente como persona.
- 3.- Derecho a recibir un trato respetuoso de parte de todos los miembros de la comunidad escolar,

debiéndose respetar su integridad física, psicológica y moral, sin poder ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltrato psicológico por parte de otros miembros de la comunidad escolar.

- 4.- Derecho a expresar su opinión en un ambiente tolerante y de respeto mutuo.
- 5.-Derecho a utilizar las plataformas online y recursos disponibles para el estudiante del establecimiento.
- 6.- Derecho a ser respondido(a) a los requerimientos que solicite mediante el canal oficial (correo electrónico institucional).
- 7.- Derecho a ser orientados integralmente por el equipo docente de la Corporación Educacional Concepto Digital.
- 8.- Derecho a no ser discriminado por ningún motivo, ya sea social, económico, político, cultural, religioso, físico u otro.
- 9.- Derecho a que se respete su libertad personal y de conciencia, sus convicciones religiosas, ideológicas y culturales.
- 10.- Derecho a un procedimiento justo y racional en la evaluación académica y aplicación de medidas disciplinarias.
- 11.- Derecho a la defensa, apelación, y a ser escuchado por las autoridades en todo procedimiento disciplinario.
- 12.- Derecho a ser informado en lo académico, conductual y otros aspectos que lo involucren en lugar, tiempo adecuado y por el personal pertinente.
- 13.- Derecho a asociarse y organizarse autónomamente con sus compañeros.
- 14.- Derecho a ser informados de las pautas evaluativas y a ser evaluados y promovidos de acuerdo a un sistema objetivo y transparente, de acuerdo al reglamento de evaluación.
- 15.- Derecho de los estudiantes con necesidades educativas especiales a recibir una atención adecuada y oportuna, y ser evaluados diferenciadamente en cada etapa de aprendizaje.
- 16.- Derecho a continuar y cumplir sus estudios sin ser objeto de discriminación por situación académica, credo religioso, salud, situación familiar, etc.
- 17.- Derecho de las estudiantes embarazadas y madres a continuar sus estudios normalmente u optar a adecuaciones curriculares y horarios específicos.
- 18.- Derecho a canalizar sus inquietudes a través del conducto regular, expresado en el Numeral VI del presente Manual de Convivencia, entendiéndose por este conducto el procedimiento que tiene el colegio para efectos de optimizar el tiempo de respuesta a las inquietudes de los miembros de la comunidad escolar.

2.6 Derechos y deberes de las madres, padres y apoderados

1. Derecho a ser reconocido como un ser sujeto de derechos.
2. Derecho a ser escuchado por todos los miembros de la comunidad escolar y

participar activamente en el proceso de aprendizaje de su pupilo.

3. Derecho a que su hijo reciba una educación de calidad.
4. Derecho a recibir un trato respetuoso por parte de todos los miembros de la comunidad escolar.
5. Derecho a organizarse autónomamente con otros apoderados.
6. Derecho a conocer periódicamente los resultados académicos y los registros disciplinarios de su pupilo.
7. Derecho a ser respondidas sus consultas y/o dudas oportunamente por parte de las autoridades del establecimiento, de acuerdo con el protocolo establecido por la corporación.
8. Derecho a recibir oportunamente la documentación de su pupilo para los fines convenientes.
9. Derecho a ser informados del funcionamiento del establecimiento.
10. Derecho a aportar al desarrollo del proyecto educativo en conformidad a la normativa interna del establecimiento.

2.7 Derechos de los docentes de Concepto Digital

1. Derecho a ser reconocido como un ser sujeto de derechos.
2. Derecho a desarrollar sus habilidades pedagógicas y profesionales.
3. Derecho a desenvolverse en un ambiente laboral grato y adecuado para el ejercicio docente.
4. Derecho a recibir un trato respetuoso por parte de todos los miembros de la comunidad escolar, debiendo respetarse su integridad física, psicológica y moral, sin poder ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltrato psicológico por otros miembros de la comunidad escolar.
5. Derecho a disponer de los espacios adecuados para realizar en mejor forma su trabajo.
6. Derecho a proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso del establecimiento, en los términos previstos por la normativa interna.
7. Derecho a informarse de la toma de decisiones del establecimiento.
8. Derecho a capacitarse y reflexionar activamente sobre su ejercicio profesional.
9. Derecho a organizarse autónomamente con otros profesores.
10. Derecho a tomar conocimiento de algún reclamo o queja en su contra
11. Se hacen parte en este Manual de Convivencia todos los derechos consagrados en el Estatuto Docente y en el Código del Trabajo de acuerdo con la relación contractual de los docentes.

2.8 Derechos de los Directivos de Concepto Digital

1. Derecho a ser reconocido como un ser sujeto de derechos.
2. Derecho a desarrollar sus habilidades pedagógicas y profesionales.
3. Derecho a desenvolverse en un ambiente laboral grato y adecuado para su gestión directiva.
4. Derecho a recibir un trato respetuoso de parte de todas y todos los miembros de la comunidad escolar, debiendo respetarse su integridad física, psicológica y moral sin poder ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltrato psicológico de los demás miembros de la comunidad escolar.
5. Derecho a conducir la realización del proyecto educativo del establecimiento que dirigen.
6. Derecho a decidir sobre las intervenciones y proyectos en que los participa su establecimiento.
7. Derecho a evaluar el desempeño de los docentes y asistentes de la educación, según lo establecido en el contrato laboral de cada funcionario y el reglamento interno del establecimiento.
8. Se hacen parte de este Manual de Convivencia todos los derechos consagrados en el Estatuto Docente y Código del Trabajo de acuerdo con la relación contractual de los directivos.

2.9 Derechos del Sostenedor

1. Derecho a ser reconocido como una persona jurídica sujeto de derechos.
2. Establecer y ejercer un proyecto educativo, con la participación de la comunidad educativa y de acuerdo con la autonomía que le garantice la ley.
3. Establecer planes y programas propios en conformidad a la ley Solicitar, cuando corresponda, financiamiento del Estado de conformidad a la legislación vigente.
4. Solicitar al rector, o al funcionario que estime conveniente, los informes de gestión necesarios para lograr una adecuada administración y conducción del establecimiento.
5. Conocer el resultado de las evaluaciones de desempeño de los docentes y asistentes de la educación, según lo establecido en el contrato laboral de cada funcionario y el Reglamento Interno del establecimiento.
6. Convocar reuniones ordinarias y extraordinarias del Consejo Escolar, del equipo directivo y otros.
7. Se hacen parte de este Manual de Convivencia todos los derechos consagrados en la Ley General de Educación y demás leyes vigentes.

3 Deberes

3.1 Deberes de los estudiantes

1. Reconocer a todos los miembros de la comunidad educativa como seres sujetos de derecho.
2. Colaborar para lograr que las relaciones interpersonales sean armónicas y prósperas.
3. Participar activamente en su proceso de aprendizaje, desarrollando las actividades pedagógicas propuestas para cada clase.
4. Conocer y respetar el proyecto educativo y el reglamento interno del establecimiento.
5. Estudiar y esforzarse por alcanzar el máximo desarrollo de sus capacidades.
6. Participar de cada una de las actividades y sesiones programadas de clases online.
7. Rendir pruebas y entregar oportunamente los trabajos y demás evaluaciones según la planificación escolar.
8. Relacionarse de forma respetuosa con todos los miembros de la comunidad escolar.
9. Informar a su apoderado sobre sus resultados académicos y registros disciplinarios.
10. Respetar a todas las personas sin hacer diferencias personales, sociales y/o culturales.
11. Respetar a sus padres y demás miembros de la comunidad escolar, evitando acciones enmarcadas en cyberbullying, sexting y grooming.
12. Respetar signos patrios y/o de la Corporación.
13. Colaborar y cooperar en mejorar la convivencia escolar; respetando y cumpliendo con el Manual de Convivencia Escolar.
14. Ser honesto en el ejercicio de sus labores académicas.
15. Cuidar su salud física y mental.
16. Informar a la autoridad cualquier situación de violencia física y/o psicológica, agresiones u hostigamientos de las que tengan conocimiento, ya sea en contra de un alumno o cualquier miembro de la comunidad escolar.
17. Evitar cualquier acto de violencia con otro miembro de la comunidad escolar, ya sea física, psicológica o moral, a través de cualquier medio, incluyendo las redes sociales.

3.2 Deberes de las madres, padres y apoderados

1. Reconocer a todos los miembros de la comunidad educativa como seres sujetos de derecho.
2. Colaborar para lograr que las relaciones interpersonales sean armónicas y prósperas.
3. Educar a sus hijos y acompañarlos en su proceso educativo.
4. Conocer y respetar el proyecto educativo, el reglamento interno y las normas de funcionamiento del establecimiento.
5. Cumplir con los compromisos asumidos con la Corporación Educacional Concepto Digital.
6. Conocer los resultados académicos y registros disciplinarios de su pupilo, publicados en

la plataforma y sesión de usuario del apoderado.

7. Informar a la Corporación en Secretaría Académica mediante correo electrónico en caso de enfermedad o situaciones emergentes del alumno, justificando en el plazo de 48 horas, cualquier falta a sus deberes, presentando certificado médico on-line o compareciendo en el colegio. En caso de ausencia del alumno ante una prueba o evaluación, registrará lo dispuesto en el Reglamento de Evaluación, adjuntando la documentación pertinente
8. Relacionarse de forma respetuosa con todas y todos los miembros de la comunidad escolar.
9. Informar a la autoridad cualquier situación de violencia física y/o psicológica, agresiones u hostigamientos de las que tenga conocimiento, ya sea en contra de un alumno o cualquier miembro de la comunidad escolar.
10. Cumplir con el derecho Constitucional de su pupilo a la Educación, comprometiéndose explícitamente en la supervisión semanal y respuesta mensual mediante correo electrónico a los informes, reportes y requerimientos para su pupilo.

Nota: Como derecho constitucional la vulneración o negligencia de ello será motivo de amonestación y/o acciones que también estén involucradas en el Derecho extracontractual en los canales que corresponda y determine la Corporación.

3.3 Deberes de los Docentes

1. Reconocer a todos los miembros de la comunidad educativa como seres sujetos de derecho y respetuoso de sus derechos.
2. Colaborar para lograr que las relaciones interpersonales sean armónicas y prósperas.
3. Ejercer la función docente en forma idónea y responsable.
4. Participar en los Consejos de Profesores cuando se requiera.
5. Desarrollar y fomentar aprendizajes significativos en los estudiantes.
6. Conocer e intentar comprender técnicamente las características sociales, económicas y culturales de los estudiantes, logrando empatizar con ellos.
7. Planificar sistemáticamente su actividad docente.
8. Desarrollar metodologías y dinámicas de clase atractivas para los estudiantes.
9. Investigar, exponer y enseñar los contenidos curriculares correspondientes a cada nivel educativo establecidos por las bases curriculares y los planes y programas de estudio.
10. Adecuar los contenidos y la metodología de clase a la realidad de los estudiantes, considerando sus necesidades, intereses y experiencias de vida como elementos fundamentales del proceso pedagógico.
11. Relacionarse de forma respetuosa con todos los miembros de la comunidad escolar.
12. Orientar vocacionalmente a sus alumnos cuando corresponda.

13. Actualizar sus conocimientos y evaluarse periódicamente.
14. Capacitarse constantemente, a través de la actualización de sus conocimientos y habilidades pedagógicas, cumpliendo con la normativa vigente.
15. Atender las consultas de los apoderados que lo soliciten, de acuerdo a las indicaciones explicitadas en este documento.
16. Evaluar diferenciadamente a los estudiantes con necesidades educativas especiales NEE.
17. Informar a la autoridad cualquier situación de violencia física y/o psicológica, agresiones u hostigamientos de las que tengan conocimiento, ya sea en contra de un alumno u otro miembro de la comunidad escolar.
18. No establecer relaciones con los estudiantes fuera del ámbito profesional, a través de redes sociales (Facebook, Instagram u otros) o cualquier otro medio.
19. Mantener una relación con los apoderados del establecimiento dentro del ámbito profesional y de acuerdo al conducto regular determinado en el Manual de Convivencia.
20. Conocer, respetar, cumplir y resguardar la normativa interna del Colegio.
21. Se hacen parte de este Manual de Convivencia, todos los deberes consagrados en el Estatuto Docente y Código del Trabajo, de acuerdo a la relación contractual de los docentes, así como las orientaciones presentes en el Marco para la Buena Enseñanza del MINEDUC.

3.4 Deberes de los Directivos

1. Reconocer a todos los miembros de la comunidad educativa como seres sujetos de derecho.
2. Conocer, respetar, cumplir y resguardar la normativa interna del colegio.
3. Colaborar para lograr que las relaciones interpersonales sean armónicas y prósperas.
4. Conducir y liderar el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Corporación Educacional.
5. Desarrollarse profesionalmente.
6. Liderar, monitorear y corregir constantemente el funcionamiento del establecimiento, en sus ámbitos pedagógicos, administrativos y de convivencia escolar, sobre la base de sus responsabilidades y la búsqueda de la mejora continua.
7. Promover en los docentes el desarrollo profesional necesario para el cumplimiento de sus metas educativas.
8. Convocar e incluir a todas y todos los miembros de la comunidad escolar en diferentes instancias de reflexión y toma de decisiones del establecimiento.
9. Administrar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros del establecimiento.
10. Sistematizar los resultados académicos y elaborar participativamente programas de mejora en el establecimiento.

11. Relacionarse de forma respetuosa con todos los miembros de la comunidad escolar.

4. POLÍTICA NACIONAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR

El Reglamento de Convivencia es un componente del Reglamento Interno que todo establecimiento educacional debe tener. Otorgar un marco regulatorio a los problemas de convivencia en la comunidad educativa. Sirve para orientar el comportamiento de los diversos actores que conforman la comunidad, a través de normas y acuerdos que definen los comportamientos aceptados, esperados o prohibidos, estableciendo criterios y procedimientos formativos para abordar los conflictos y las situaciones de violencia. Para esto, define sanciones y medidas reparatorias proporcionales y ajustadas a derecho, susceptibles de ser revisadas constantemente.

OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE CONVIVENCIA ESCOLAR

El objetivo General es orientar las acciones, iniciativas y programas que promuevan y fomenten la comprensión y el desarrollo de una convivencia escolar inclusiva, participativa, solidaria, tolerante, pacífica y respetuosa, en un marco de equidad de género y con enfoque de derechos.

CONCEPTOS

Es importante que el Encargado de Convivencia escolar, así como todos los actores de la comunidad educativa, - tengan claridad sobre estos conceptos, sus diferencias, para la implementación de estrategias pertinentes, abordando las problemáticas según corresponda. Se recomienda utilizar la presente terminología y conceptos por todos los actores, en las constancias de los hechos relativos a convivencia escolar, por ej.: En amonestaciones, informes del encargado de convivencia, sanciones por escritos, etc.

CONFLICTO: Involucra a dos o más personas que estén en oposición o desacuerdo debido a intereses diferentes. Como hecho social debe ser abordado y resuelto, no ignorado, utilizando mecanismos como la mediación, la negociación y el arbitraje.

AGRESIVIDAD: Corresponde a un comportamiento defensivo natural, como forma de enfrentar situaciones de riesgo, es esperable en toda persona que se ve enfrentada a una amenaza que eventualmente podría afectar su integridad. Es una condición natural de las personas, por lo que los impulsos agresivos no deben ser suprimidos, sino modulados, orientados y canalizados mediante la autorregulación, el autocontrol y la autoformación.

BUENA CONVIVENCIA ESCOLAR: La Ley de Violencia Escolar la define como la coexistencia

armónica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes (artículo 16 A).

CONVIVENCIA: Es la interrelación que se produce entre las personas, sustentada en la capacidad que tienen los seres humanos de vivir con otros en un marco de respeto mutuo y solidaridad recíproca. En la institución escolar, la convivencia se expresa en interrelación armoniosa y sin violencia entre los diferentes actores y estamentos de la comunidad educativa.

Se entiende por tanto la Convivencia Escolar, como un conjunto de aprendizajes que tienen como base un enfoque formativo. Esto quiere decir que todas las personas deben aprender a desenvolverse respetando al otro, siendo tolerantes y solidarios.

VIOLENCIA: Es un comportamiento ilegítimo que implica el uso y abuso de poder o la fuerza de una o más personas en contra de otra/s y/o sus bienes. La mirada formativa de la convivencia escolar, hace que la violencia sea entendida como un aprendizaje, no como un hecho o condición natural de las personas. La violencia debe ser erradicada mediante prácticas formativas, solidarias, pacíficas, que fomenten el diálogo y la convivencia social.

Entre las manifestaciones de violencia se encuentran:

Violencia psicológica: Incluye humillaciones, insultos, amenazas, burlas, rumores mal intencionados, aislamiento, discriminación en base a la orientación sexual, étnica, religiosa, etc. También considera las agresiones psicológicas de carácter permanente, que constituyen el acoso escolar o bullying, cyberbullying, grooming, sexing o acoso sexual cibernético.

Violencia física: Es toda agresión física que provoca daño o malestar: patadas, empujones, cachetadas, manotazos, mordidas, arañazos, etc., que pueden ser realizadas con el cuerpo o con algún objeto. Considera desde las agresiones físicas ocasionales, hasta las agresiones sistemáticas que constituyen el acoso escolar o bullying. Según se abordará en los protocolos correspondientes, este tipo de violencia puede llegar a además un delito de lesiones en sus diversas graduaciones, con la correspondiente obligación de denuncia.

Violencia sexual: Son las agresiones que vulneran los límites corporales con connotación sexualizada y transgreden la esfera de la sexualidad de una persona, sea hombre o mujer. Incluye tocaciones, insinuaciones, comentarios de connotación sexual, abuso sexual, violación, intento de violación, etc. También pueden constituir delitos y se abordará en profundidad en el protocolo respectivo.

Violencia por razones de género: Son agresiones provocadas por los estereotipos de género, que

afecta principalmente a las mujeres, pero también puede afectar a los hombres. Esta manifestación de la violencia ayuda a mantener el desequilibrio de poder entre hombres y mujeres. Incluye comentarios descalificatorios, humillaciones, trato degradante, agresiones físicas o psicológicas fundadas en la presunta superioridad de uno de los sexos por sobre el otro.

Violencia a través de medios tecnológicos: Implica el uso de la tecnología para realizar agresiones o amenazas a través de correos electrónicos, chat, blogs, fotologs, mensajes de texto, sitios web o cualquier otro medio tecnológico, virtual o electrónico, que puede constituirse en ciberbullying. Generan un profundo daño en las víctimas, dado que son acosos de carácter masivo y la identificación de él o los agresores se hace difícil, por el anonimato que permiten las relaciones virtuales.

Acoso Escolar (Bullying): La Ley de Violencia Escolar la entiende como toda acción u omisión constitutiva de agresión u hostigamiento reiterado, por estudiantes que, en forma individual o colectiva, atentan en contra de otro estudiante, valiéndose para ello de una situación de superioridad o de indefensión del estudiante afectado, que provoque en este último, maltrato, humillación o fundado temor de verse expuesto a un mal de carácter grave, ya sea por medios tecnológicos o cualquier otro medio, tomando en cuenta su edad y condición (art. 16 B).

ENFOQUE POLÍTICA CONVIVENCIA ESCOLAR

Enfoque Formativo de la Convivencia Escolar: Implica comprender y relevar que se puede aprender y enseñar a convivir con los demás, a través de la propia experiencia de vínculo con otras personas. La Convivencia Escolar es un aprendizaje comprendido en el currículum y, en tal categoría, posee una intencionalidad pedagógica que está asociada a los objetivos de aprendizajes que se deben identificar, planificar y evaluar como cualquier otro aprendizaje indicado en el currículum nacional.

Enfoque de derecho: Considera a cada uno de los actores de la comunidad educativa como sujetos de derechos, que pueden y deben ejercerse de acuerdo a la legalidad vigente. Este enfoque considera a cada sujeto como un ser humano único y valioso, con derecho no solo a la vida y a la supervivencia, sino también a desarrollar en plenitud todo su potencial; reconoce también que cada ser humano tiene experiencias esenciales que ofrecer y que requiere que sus intereses sean considerados.

Enfoque de género: Busca resguardar en todas las personas, independiente de su identidad de género, el derecho a ser tratados con el mismo respeto y valoración, reconociendo que todas y todos tienen las mismas capacidades, derechos y responsabilidades, por lo que se debe asegurar que tengan las mismas oportunidades de aprendizaje.

Enfoque de Gestión territorial: Reconoce la diversidad las realidades y dinámicas de interrelación

de lo social, lo cultural y lo político institucional que existe en el territorio, valorando y movilizandolos recursos territoriales, es decir, el capital humano (capacidad de las personas), capital económico y capital social (relaciones y redes que facilitan y potencian la gestión).

Enfoque participativo: Proceso de cooperación mediante el cual la escuela/liceo y los actores de la comunidad educativa identifican, deliberan y deciden conjuntamente acerca del quehacer educativo, con metodologías y herramientas que fomenten la creación de espacios de reflexión y de diálogos colectivos, encaminados a la participación activa de acuerdo a sus roles y atribuciones, para contribuir a la formación integral de los y las estudiantes.

Enfoque Inclusivo: Supone transformaciones profundas en la cultura escolar y en su quehacer pedagógico e institucional, valora y respeta a cada uno/a tal y como es, reconociendo a la persona con sus características individuales; sin tratar de acercarlas a un modelo de ser, actuar o pensar “único”. Reconoce y valora la riqueza de la diversidad, sin intentar de corregir o cambiar las diferencias de aprendizaje, identidad sexual, ideológicas, religiosas y socioeconómicas, permitiendo asumir e intencionar cambios estructurales en el sistema escolar que acojan la diversidad, sin pretender que sean los sujetos quienes deban “adaptarse” a un entorno que no les ofrece oportunidades reales de aprendizaje. No obstante, lo anterior, cada persona que se incorpore a esta comunidad educativas, debe respetar las normas ya establecidas en el proyecto educativo.

4.1 CONVIVENCIA ESCOLAR

La Ley N° 20.536 Sobre Violencia Escolar en su artículo 15 establece que todos los Establecimientos Educativos deberán contar con un Encargado de Convivencia Escolar y de acuerdo a esta normativa y la Ley de Inclusión se deben considerar las siguientes funciones.

ROLES Y FUNCIONES

- 1.- Recibirá la derivación del Inspector General, de situaciones vinculadas a convivencia que se produzcan entre miembros de la comunidad, procediendo a intervenir en el marco de sus funciones.
- 2.- Elabora e Implementar un plan de Gestión de Convivencia Escolar
- 3.- Coordinar y promover un trabajo colaborativo entre todos los actores de la comunidad para la elaboración del plan de gestión de convivencia, protocolos, reglamento interno y de convivencia y sus modificaciones entre otros instrumentos, participando en reuniones técnicas de su competencia con Director, jefe UTP, Inspector General Difundir las orientaciones, propuestas, políticas normativas, e instrumentos legales, protocolos que guían actuar coherente de toda la comunidad escolar.
- 4.- Evalúa y monitorea que el Reglamento de C.E sea revisado y actualizado, participativamente.
- 5.- Recopilar información de casos y hacer seguimiento de ellos, según derivaciones desde Inspectoría General, verificando que los procedimientos sean los establecidos en el Reglamento de Convivencia Escolar (Bitácora).

- 6.- Realizar mediaciones, entrevistas para resolución de conflictos a nivel de alumnos, apoderados, docentes, administrativos, auxiliares. (Bitácora).
- 7.- Ejecutar de manera permanente los acuerdos, decisiones y planes del equipo de gestión de la sana convivencia.
- 8.- Investigar o llevar a cabo el procedimiento indagatorio en los casos que le correspondan e informar sobre cualquier asunto relativo a la convivencia.
- 9.- Informar, a todos los integrantes de la comunidad educativa acerca de las consecuencias del maltrato, acoso u hostigamiento escolar y de cualquier tipo de conducta contraria a la sana convivencia.
- 10.- Deberá emitir informe de gestión de trabajo, semestral o trimestralmente, según funcionamiento del establecimiento, el que deberá contener al menos:
 - Número de denuncias.
 - Número de denuncias por tema, nivel educacional y cursos.
 - Gestión realizada de acuerdo a funciones y roles (procedimientos indagatorios, medidas disciplinarias o formativas decretadas, solución alternativa de conflictos etc.).

El Encargado de Convivencia dependerá jerárquicamente de Inspectoría General en materias de la administración y orientación del clima organizacional y la convivencia; y de UTP, en materia Pedagógica Curricular

4.2 DE LA PREVENCIÓN DE FALTAS A LA BUENA CONVIVENCIA

La prevención de faltas a la buena convivencia se realizará, a través de la difusión e incorporación de normas y procedimientos de restricción o regulación de conductas que pudieran constituir maltrato, acoso escolar o, incluso, delitos en contra de miembros de la comunidad educativa, así como también, la formación de competencias de autorregulación. El objetivo que se perseguirá será lograr el compromiso de la comunidad educativa en las labores de resguardo de la armonía en las relaciones sociales. Los destinatarios de los planes y acciones de la prevención de faltas serán los alumnos, padres y apoderados, personal del Colegio (docentes y asistentes de la educación) y otros que pudieran ser invitados a participar. Las acciones de prevención de faltas se presentarán en tres esquemas complementarios de trabajo.

Planes y/o Acciones de Sensibilización: Dirigidos a la toma de conciencia respecto de los factores que pueden inducir la ocurrencia de faltas a la convivencia, las formas en que esto pudiera manifestarse, los efectos nocivos que se derivan de ello y la necesidad de evitar que ocurran hechos de esta naturaleza.

Acciones en Plan de Gestión de Convivencia Escolar

Plan de Monitoreo y seguimiento de la implementación: Dirigidos a la implementación de diversas medidas que buscan evitar o regular la aparición de conductas constitutivas de falta a la buena convivencia. Lo anterior, a través de la aplicación de Reglamentos, Protocolos o acciones de diversa naturaleza diseñadas para el fin descrito en este punto.

Definir acciones en Plan de Gestión de C.E. Ej. Diagnósticos, estadística etc.

Planes y/o acciones de autorregulación: Dirigidos a la adquisición de los principios éticos, conocimientos y/o habilidades que le puedan permitir, a los miembros de la comunidad educativa, ejercer acciones para evitar ser sujeto u objeto de faltas a la buena convivencia. (Talleres, seminarios, capacitaciones).

-Definir acciones en Plan de Gestión de C.E

Del Procedimiento Indagatorio

Los principios son lineamientos orientadores que deben ser considerados en todo procedimiento indagatorio, de forma de asegurar y resguardar los derechos fundamentales de los involucrados, en la aplicación de todo protocolo y/o procedimiento de investigación de faltas. Cualquier procedimiento indagatorio contenido en los distintos protocolos de acción que contendrán formas de indagación propias, deberá considerar estos principios fundadores, pues mediante su observancia se asegura el racional y justo procedimiento, y los principios y enfoques orientadores de la política de convivencia escolar.

PRESUNCIÓN DE INOCENCIA: Quien realice la indagación actuará guiado por el principio de inocencia frente a quien, supuestamente, sea el autor de la falta.

DEBIDO PROCESO: Constituye un derecho y a la vez principio rector de todo procedimiento de investigación de falta, por lo que todo protocolo de acción debe respetar este principio.

Este principio exige que en cada proceso indagatorio pueda ser oído, escuchado el presunto autor de las faltas, lo que requiere previamente que sea notificado o informado de los hechos que en los cuales se le atribuye participación. En caso de ser alumno el posible infractor, deberá ser informado a su apoderado del hecho. El derecho al descargo, dentro de un plazo razonable, es otra manifestación de este principio, lo que se traduce en el derecho del acusado a plantear sus descargos o argumentos de defensa con el objeto de agregar información para desvirtuar los hechos investigados.

DERECHO A APELACIÓN: Constituye otra expresión del proceso, que otorga el derecho a solicitar la revisión de la decisión que aplique una medida disciplinaria, ante un superior jerárquico, con el objeto

de que este la enmiende conforme a la normativa reglamentaria contenida en este reglamento y los protocolos existentes, y la normativa legal pertinente.

En caso de expulsión, la revisión podrá ser solicitada una reconsideración de la medida dentro de quince días de su notificación, ante la misma autoridad (DIRECTOR), quien resolverá previa consulta al Consejo de Profesores.

OBLIGACIÓN DE DENUNCIA DE DELITOS: El Director, Inspector General y profesores deberán denunciar cualquier acción u omisión que revista caracteres de delito y que afecte a un miembro de la Comunidad Educativa, tales como lesiones, amenazas, robos, hurtos, abusos sexuales, porte o tenencia ilegal de armas, tráfico de sustancias ilícitas u otros. Se deberá denunciar ante Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, las fiscalías del Ministerio Público o los tribunales competentes, dentro del plazo de 24 horas desde que se tome conocimiento del hecho, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 175 letra e y 176 del Código Procesal Penal.

Es prerrogativa del Director de efectuar denuncia/s a la Fiscalía, lo que no obsta a que cuando la urgencia del asunto lo amerite, denunciar del hecho a las policías correspondientes

PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

El trabajador debe notificar el accidente o siniestro sufrido al Director o Inspector General del establecimiento donde se desempeña, en caso de que el Director o el Inspector General no se encuentre disponible, deberá notificar a su Jefe Directo el o Supervisor a cargo, quien evaluará si corresponde a accidente o enfermedad de tipo laboral y coordinará el traslado del trabajador accidentado al Centro Asistencial de la Mutualidad o de un Centro Asistencial. En caso de sufrir un accidente del trabajo o trayecto fuera de las dependencias del establecimiento, el trabajador accidentado deberá seguir el mismo procedimiento, es decir, contactarse con la dirección o inspectoría general y en caso de que el director o inspector general no esté disponible, se deberá contactar con su jefatura directa para dar a conocer la situación y éste pueda determinar si corresponde enviar al trabajador accidentado a la Mutualidad o a un centro asistencial.

Es responsabilidad del Jefe directo realizar las primeras acciones para mantener la situación bajo control, y procurar que el Accidentado reciba la atención correcta y oportunamente.

En caso de requerir traslado, para el trabajador accidentado se podrá coordinar llamando al número desde cualquier lugar del país.

La Unidad de Prevención de Riesgos previo visto bueno del Depto. RRHH, deberá emitir la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo (Formulario DIAT) una vez ocurrido el evento, para esto se tendrá

un plazo máximo de 24 hrs. para hacer su entrega a la Mutual de Seguridad.

La DIAT puede ser enviada por diferentes medios: personalmente en la Mutual de Seguridad, vía correo electrónico o bien realizarla on line desde la sucursal virtual de la página web, a través de E-denuncia. Cabe señalar que la Unidad de Prevención de Riesgos del DAEM evaluará si corresponde emitir DIAT o DIEP a la Mutualidad, siempre y cuando el caso se considere como laboral o probablemente laboral.

En la Mutualidad del Accidentado deberá:

a.- Presentarse en el mesón de Admisión de la Mutualidad con su cédula de identidad al día y hacer efectivo el ingreso con una de las dos funcionarias de Mutual.

b.- El Médico realiza la Evaluación Médica correspondiente.

c.- Una vez realizada la Atención Médica, el accidentado deberá cumplir con el tratamiento otorgado.

D.- Será responsabilidad del funcionario cumplir con las órdenes de tratamiento médico, reposo, acudir a los controles médicos, exámenes, terapias en las fechas estipuladas por Admisión. Además, deberá colaborar con la toma de Declaración de accidente, Investigación de accidente, Informes o evaluaciones de puesto de trabajo que determine la Mutualidad. A su vez, siempre deberá hacer llegar los certificados de atención, de reposo, certificados de urgencia, de alta y otros documentos al Establecimiento Educacional, para justificar su inasistencia, en el día hábil siguiente de haberse presentado en el centro asistencial como plazo máximo.

Procedimiento en Caso de Accidentes de Trayecto

El accidentado deberá informar a su Director, Inspector General o Supervisor Directo.

Estos informan inmediatamente a la Unidad de Prevención de Riesgos o Depto. RRHH del DAEM del hecho ocurrido.

La Unidad de Prevención de Riesgos, previo visto bueno Depto. RRHH deberá emitir la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT), para esto tiene un plazo máximo de 24 hrs. una vez ocurrido el accidente.

La DIAT puede ser presentada personalmente en la mutualidad más cercana o enviada por correo electrónico o bien realizarla on line desde la sucursal virtual de la página web, a través de E-denuncia.

Realizar la denuncia ante Carabineros de Chile fono 133, por el accidentado o testigos (obtención de parte policial).

Accidentado deberá dirigirse a la Mutual de Seguridad.

El accidentado deberá presentarse en mesón de Admisión de la Mutual de Seguridad con carnet de identidad para ser efectivo el ingreso. El accidentado deberá completar el formulario de declaración jurada lo más detallado posible, dando a conocer el trayecto que estaba realizando al momento del evento, la causa y consecuencia del accidente.

Realizar el ingreso con uno de los dos funcionarios de admisión.

El Médico realizará la Evaluación Médica correspondiente.

Una vez realizada la Atención Médica deberá cumplir con el tratamiento otorgado.

Si el accidente es de categoría GRAVE, dirigirse al Centro Asistencial más cercano al lugar del accidente para su primera Atención de Urgencia.

El trabajador deberá velar por el envío de la documentación solicitada por la mutualidad en un plazo no mayor al del establecido de 5 días hábiles, los cuales son: Certificado de horario laboral firmado y timbrado por el centro de trabajo donde desempeña sus funciones y registro de asistencia del mes correspondiente al accidente. Si el accidente sucedió el primer día hábil de un mes, se debe adjuntar registro de asistencia del mes anterior.

En caso de que el trabajador quede inconsciente los pasos a seguir son:

- La persona que se encuentre en presencia del hecho y no tiene conocimiento de los datos del trabajador, deberá llamar a carabineros, fono 133 y ambulancia 131 Según lo estipulado por el artículo 7° del DS 101, será responsabilidad del trabajador probar el accidente de trayecto, por lo tanto debe hacer llegar la documentación anexa que pudiera exigirle la mutualidad, como Parte de Carabineros, testigos del accidente o Certificado de Atención Médica del Centro de Asistencial le otorgó la primera Atención de Urgencia en caso de que el trabajador acuda a la Mutualidad en un plazo mayor a 24 horas.

El horario de atención de Mutual de Seguridad es 24 horas los 365 días al año, por lo tanto, el trabajador accidentado debe acudir el mismo día a mutual en caso de accidente del trabajo o del trayecto. Si por motivos de distancia o por la gravedad de las lesiones el trabajador se ve imposibilitado de acudir a la mutual, puede acudir a un centro asistencial público e ingresar a mutual el día siguiente siempre y cuando tenga un certificado de atención de dicho centro.

En caso de accidentes de tránsito, el trabajador deberá dirigirse primero al Hospital de su localidad de residencia a constatar lesiones y posteriormente hacer el ingreso a mutual.

Procedimiento en Caso de una Enfermedad Profesional

El funcionario afectado deberá comunicarle a su Jefe Directo o Supervisor a cargo, de la enfermedad

que lo afecta. Jefe Directo o Supervisor a cargo informará inmediatamente a la Unidad de Prevención de Riesgos para que la experta en prevención de riesgos coordine la hora de atención con mutual.

La Unidad de Prevención de Riesgos del DAEM correspondiente deberá entrevistar al trabajador/a afectado con síntomas de enfermedad profesional y realizar DIEP. A su vez informará al afectado/a la fecha y hora que deberá acudir a la mutualidad.

Trabajador deberá presentarse en el mesón de admisión de la Mutual con carnet de identidad y la DIEP para hacer efectivo el ingreso.

La Mutual realizará todos los procedimientos necesarios para indicar el diagnóstico al paciente y evaluar y calificar la enfermedad como de profesional o de origen común.

El paciente deberá cumplir con el tratamiento otorgado según atenciones y coordinaciones de personal de Mutual.

Si el caso es sancionado como de origen común, el trabajador deberá atenderse por su régimen de salud previsional. Si el trabajador hubiese estado con reposo médico laboral, la mutualidad deberá extenderle licencia común por el total de días que la persona se ausentó de su trabajo a causa de la enfermedad.

GENERALIDADES

Las prestaciones económicas serán otorgadas al trabajador por los días de licencia médica que le emita la mutualidad siempre y cuando:

- La denuncia realizada por el trabajador se considere de origen laboral.
- El trabajador haya cumplido con el tratamiento otorgado y cooperado con los procedimientos de la mutualidad.
- El trabajador y/o empresa haya enviado los antecedentes solicitados por la mutualidad en los plazos establecidos.

Los derechos del trabajador son:

- Acudir a la mutual en caso de sufrir un accidente el trabajo, accidente de trayecto o enfermedad profesional.
- Recibir las prestaciones médicas y económicas que correspondan por parte de mutual cuando el accidente o enfermedad sea considerado profesional.
- Recibir autorización por parte del empleador para asistir al tratamiento médico otorgado por mutual.

Los deberes del trabajador son:

- Comunicarse con su Director, Inspector General o Supervisor a cargo, para informar sobre la ocurrencia de accidente del trabajo, accidente de trayecto o enfermedad profesional y con ello tomar conocimiento e informe a la unidad de prevención de riesgos o Depto. RRHH del DAEM, quienes en 24 horas deberán como empleador completar la DIAT y la DIEP según corresponda y presentarla en la mutualidad, validando el siniestro.

- Cumplir con el tratamiento médico otorgado por la mutualidad (asistir a exámenes, controles, terapias) y cooperar con los procedimientos legales vigentes (evaluaciones de puesto de trabajo, investigaciones de accidente, toma de declaraciones).
- Presentar la documentación solicitada por el organismo administrador en el plazo establecido.

PROTOCOLO. DE ACTUACIÓN

Caso de Violencia Intrafamiliar o Maltrato Infantil

Introducción

A continuación, se señalan los procedimientos a seguir para el manejo de hechos que podrían constituir violencia intrafamiliar o maltrato infantil y que pudieren afectar a los estudiantes del establecimiento (en el contexto de la normativa chilena).

I.- DEFINICIONES

El artículo 5° de la Ley N° 20.066 sobre violencia intrafamiliar señala que “Será constitutivo de violencia intrafamiliar todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él; o sea pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive, del ofensor o de su cónyuge o de su actual conviviente. También habrá violencia intrafamiliar cuando la conducta referida en el inciso precedente ocurra entre los padres de un hijo común, o recaiga sobre persona menor de edad, adulto mayor o discapacitada que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar”.

Tipos de Violencia Intrafamiliar: Los actos que pudieran ser constitutivos de violencia intrafamiliar se encuentran comprendidos dentro de los ámbitos que se señalan a continuación:

1.- Maltrato físico: Cualquier acción, no accidental por parte de los padres o cuidadores que provoque daño físico o sea causal de enfermedad en los niños. La intensidad puede variar desde una contusión leve hasta una lesión mortal. Este puede ser también pasivo, como el abandono físico, en el que las necesidades básicas no son atendidas temporal o permanentemente.

2.- Maltrato Psicológico: Hostilidad verbal reiterada en forma de insulto, burla, desprecio, amenaza agresión o constante bloqueo de las iniciativas y de las interacciones infantiles por parte de cualquier miembro adulto del grupo familiar. El ser testigo de violencia entre los padres es otra forma de abuso psicológico.

3.- Negligencia o abandono: Falta de protección y cuidados físicos al niño por parte de los padres o cuidadores, así como la falta de respuesta a las necesidades de afecto y estimulación cognitiva, indiferencia y ausencia de contacto corporal.

ACTIVACIÓN PROTOCOLO

El protocolo se iniciará de por alguna de las siguientes formas:

- 1.- Detección: Cualquier miembro de la comunidad que detecte situaciones de riesgo o reporte explícito de agresión psicológica, o social, negligencia, abandono infantil y/o violencia intrafamiliar (VIF) hacia un estudiante deberá informarlo de forma inmediata a encargado de convivencia escolar
- 2.- Denuncia: El presente protocolo se activará también cuando sea el alumno afectado quien comunique a un miembro de la comunidad escolar, que está sufriendo agresiones que constituyen algún tipo de violencia intrafamiliar.

INDAGACIÓN

Plazo: 6 días hábiles.

Cualquiera sea la forma en que se tome conocimiento de hechos que revistan carácter de VIF contra alumnos, se deberán seguir los siguientes pasos para su investigación:

- 1- Los profesionales del equipo psicosocial evaluarán el caso y generará un reporte, que será comunicado a encargado de convivencia y al Director.
- 2.- El reporte deberá contener el testimonio del estudiante que, presuntamente, es víctima de violencia intrafamiliar, y se evitará profundizar o detallar el relato, con objeto de prevenir la victimización secundaria (derivada del hecho de tener que relatar la experiencia de violencia en varias ocasiones). Por ello, acogiendo al menor, se le conducirá de manera inmediata, a una sola entrevista. En lo posible, uno de los entrevistadores debe ser un Psicólogo y/o asistente social, o el encargado Convivencia Escolar. La entrevista estará dirigida a registrar los antecedentes reportados por el denunciante. Tales antecedentes serán consignados en la Hoja de Entrevista respectiva.
- 3.- ENTREVISTA CON ALUMNO: La entrevista referida e el punto anterior deberá abordarse conforme a las sugerencias señaladas por Unicef y Carabineros de Chile, conforme a las siguientes sugerencias:
 - Desarrollar la entrevista on line en presencia de su apoderado o tutor
 - Explicar de qué se trata el procedimiento que se está desarrollando, de una manera muy sencilla.
 - Mostrar interés por su relato.
 - Explicar que el maltrato hacia los estudiantes vulnera sus derechos y que no es un comportamiento adecuado de parte de los adultos.
- 3.1 Los datos aportados por el estudiante se consignarán en registro de denuncia reservado y se le informará al alumno el procedimiento que se realizará a continuación (denuncia y proceso judicial), explicándosele en términos comprensibles y amables.
- 4.- De acuerdo al reporte del alumno en entrevista, El Director o el Encargado de Convivencia Escolar decidirán el momento y circunstancia en que se le informará a los apoderados del hecho reportado,

citándolos al establecimiento a través de llamado telefónico. Dicha citación podrá ser efectuada, incluso, con posterioridad a la presentación de la denuncia que se efectuará ante la autoridad competente (Fiscalía o Tribunales de Familia).

Se dejará constancia escrita de la entrevista al apoderado, padre o madre del estudiante.

5.- Los funcionarios del Colegio NO REALIZARÁN acciones de investigación al respecto de los antecedentes denunciados, cuestión que compete a la justicia, limitándose sólo a reunir antecedentes en los cuales respaldar la denuncia a la autoridad correspondiente.

6.- Si se ha reunidos antecedentes que evidencian la vulneración de derechos o maltrato hacia el alumno, se realizará la correspondiente denuncia al Tribunal de Familia de Talca, la que deberá realizar el Director.

7.- De cada actuación y resolución deberá quedar constancia escrita en los instrumentos propios del establecimiento, debiendo mantenerse el registro individual de cada reclamo. No se podrá tener acceso a dichos antecedentes por terceros ajenos a la investigación, a excepción de la autoridad pública competente.

8.- Denuncia y Cierre del Proceso Judicial

PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

Contra Actos Constitutivos de Acoso Laboral y Sexual

INTRODUCCIÓN

Corporación Educacional Concepto Digital, busca generar al interior de la institución un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de acoso laboral o sexual, con la finalidad de que las relaciones laborales se funden en un trato compatible con la dignidad de la persona, que favorezca el normal desarrollo de las potencialidades de todos quienes trabajan en la organización.

En concordancia con lo anterior, se considera de importancia el que todos los integrantes puedan acceder a un procedimiento conocido y expedito para realizar las respectivas denuncias, en los casos en que se vean afectados por conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral o sexual.

Ambas conductas de acoso, entendidas en los términos que establece la ley, son contrarias a la dignidad de la persona, por lo que resulta manifiestamente conveniente y necesario propiciar un ambiente laboral que evite el desarrollo de tales conductas y, además, establecer mecanismos que permitan realizar en forma expedita denuncias cuando tales conductas se produzcan.

Para estos efectos, en el presente documento se define un protocolo destinado al tratamiento de denuncias de las conductas de acoso laboral y sexual, y se generan las directrices para la actuación de la Institución relativa a dicha materia.

I.- DEFINICIONES

1.- ACOSO SEXUAL: La ley N° 20.005, que "Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual", define el acoso sexual como el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

De la definición expuesta se logran visualizar notas esenciales del concepto de acoso sexual. A saber:

Se trata de un comportamiento sexual o de connotación sexual.

Que es indeseado por el sujeto afectado.

Una conducta desarrollada en el ámbito de la relación de trabajo.

No configuran acoso sexual laboral las conductas de carácter sexual o de implicancias sexuales indeseadas por el sujeto pasivo, aun cuando fueran ejecutadas por compañeros de trabajo, si se producen fuera del ámbito espacial en que el empleador organiza y dirige los factores productivos.

2.- ACOSO LABORAL: Por otra parte, la ley N° 20.067, que "Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral", define acoso laboral como toda 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 para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Los expertos que han estudiado el hostigamiento en el trabajo han concluido que para que exista efectivamente una situación de acoso laboral se deben cumplir al menos tres situaciones:

la acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos; los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados. la existencia de diferencias de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados).

2.1. TIPOS DE ACOSO LABORAL

En las organizaciones laborales se pueden dar conductas acosadoras de diferentes tipos: de un

superior o jefatura; de parte de un colega de trabajo o de otra persona con un rango jerárquico inferior a la víctima.

El acoso moral de tipo descendente, es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.

El acoso moral horizontal, se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

El acoso de tipo ascendente, la persona que realiza el acoso laboral ocupa un puesto de menos jerarquía al del afectado. Es poco frecuente, pero puede darse cuando un trabajador pasa a tener como subordinados a los que antes fueron sus colegas de trabajo. También puede ocurrir cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados.

II.- Prevención de Conductas de Acoso Laboral y sexual

El Establecimiento debe realizar las siguientes acciones de prevención de conductas inapropiadas que se pueden convertir en acoso laboral y sexual:

Incluir en el reglamento interno y políticas de no discriminación de la institución las directrices respecto al comportamiento esperado por todos los funcionarios favoreciendo un trato respetuoso y libre de cualquier tipo de acoso.

Generar un procedimiento institucional para que los funcionarios que se sientan agredidos por algún tipo de acoso, tengan una instancia clara y segura para poder denunciarlo, lo que posteriormente se investigará y si fuera comprobado, se aplicará la sanción respectiva. Estos procedimientos contarán con criterios uniformes y objetivos para el tratamiento de estos asuntos, procurando mantener la imparcialidad y confidencialidad tanto de la víctima como del posible victimario.

Generar todas las acciones necesarias para la difusión y promoción de los procedimientos de denuncia de conductas de acoso laboral y sexual. Para lo anterior, recurrirá a distintos canales, tales como publicación en intranet, envío de mailing, entre otros.

Generar acciones de capacitación (charlas, talleres), en que se difundan las directrices y procedimientos relacionados al acoso laboral y sexual, con el fin de educar y desalentar este tipo de conductas.

III.- Protocolo para Denuncias por Acoso Laboral

El presente protocolo será aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con el Establecimiento; estatuto docente, código del Trabajo, plazo fijo, indefinido, planta, contrata, honorarios o preste servicios externos.

1.- Presentación de denuncia: La denuncia deberá presentarse en alguna de las siguientes instancias: Ante el encargado de convivencia, o el Director si el encargado de convivencia coincide con el denunciado. Si el denunciado es el Director la denuncia se deberá presentar ante el Jefe Daem por escrito.

2.- Formalización de denuncia: El funcionario, siendo la presunta víctima o como testigo, que requiere denunciar una conducta de acoso laboral, lo podrá realizar de manera escrita o en forma verbal: Para la denuncia escrita, deberá identificar claramente al denunciado y al denunciante, ubicación laboral de ambos, incorporar un relato detallado de los acontecimientos en que se fundamenta la denuncia, e indicar fecha, lugar y manifestar si existen pruebas de la conducta de acoso. Finalmente, se debe incluir la firma del denunciante.

Para la denuncia verbal, el funcionario que reciba la denuncia (E.C o Director según sea el caso), deberá levantar un acta que considere los tópicos señalados en la denuncia escrita. Finalmente se debe incluir la firma del denunciante y la identificación de quién levantó el acta.

Recibida la denuncia, el funcionario responsable de su recepción deberá verificar que la denuncia incluye los antecedentes aquí señalados. En el caso que falten, deberá solicitar al denunciante que los complete (esta solicitud deberá ser reflejada en el acta o mediante un e-mail). Una vez recibida la denuncia completa, se entregará una copia de ésta con firma del responsable receptor de la denuncia, la que también deberá señalar día y hora de la presentación de la misma.

Denuncia anónima: Podrá el denunciante solicitar que se reserve su identidad, debiendo contener la denuncia todos los otros antecedentes necesarios para su recepción.

3.- Confidencialidad: Se deberá aplicar el principio de confidencialidad en todo momento del proceso de denuncia, su investigación y las resoluciones o medidas adoptadas, así como la identidad del denunciante, el denunciado y los testigos.

4.- Apoyo a la víctima o afectado: Independiente de cómo haya sido realizada la denuncia, si el funcionario lo solicita, el equipo psicosocial prestará apoyo durante el proceso.

Obligación de Denuncia a Fiscalía: Recibida la denuncia de acoso sexual, el encargado de

convivencia, el director o quién esté llevando a cabo la reunión de antecedentes, además de remitir informe al Jefe DAEM, deberá denunciar los hechos a Fiscalía por eventuales delitos relacionados a la indemnidad sexual del afectado, como el abuso sexual.

La existencia de una investigación penal fiscal, no obsta a que paralelamente se active un sumario administrativo, pues ambos persiguen responsabilidades distintas, ya sea penales o administrativas laborales.

El presente Protocolo para Denuncias por Acoso Laboral establece el procedimiento interno del Establecimiento para el tratamiento de las mismas, por lo que debe entenderse sin perjuicio de las acciones judiciales que, a título personal, el denunciante decida interponer. Recordar que de conformidad al artículo 71 del Estatuto Docente Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas del Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, por lo que la normativa sobre acoso laboral le es aplicable

PROTOCOLO PARA DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL

El presente protocolo será aplicable a todas las personas que tienen algún tipo de relación contractual con Establecimiento, ya sea por Estatuto Docente no Código del Trabajo

1.- Presentación de denuncia: La denuncia deberá presentarse en alguna de las siguientes instancias: Ante el encargado de convivencia o Director si el denunciado es el encargado de convivencia. Si el denunciado es el Director la denuncia se deberá presentar ante el Jefe DAEM por escrito.

2.- Formalización de denuncia: El funcionario, siendo la presunta víctima o como testigo, que requiere denunciar una conducta de acoso sexual, lo podrá realizar de manera escrita o en forma verbal: Para la denuncia escrita, deberá identificar claramente el denunciado y el denunciante, ubicación laboral de ambos, incorporar un relato detallado de los acontecimientos en que se fundamenta la denuncia, e indicar fecha, lugar y manifestar si existen pruebas de la conducta de acoso. Finalmente, se debe incluir la firma del denunciante.

Para la denuncia verbal, el funcionario que reciba la denuncia, deberá levantar un acta que considere los tópicos señalados en la denuncia escrita. Finalmente se debe incluir la firma del denunciante y la identificación de quién levantó el acta.

Recibida la denuncia, el funcionario responsable de su recepción deberá recopilar los antecedentes a. En el caso que falten, deberá solicitar al denunciante que los complete (esta solicitud deberá ser reflejada en el acta o mediante un e-mail).

Denuncia anónima: Podrá el denunciante solicitar que se reserve su identidad, debiendo contener la

denuncia todos los otros antecedentes necesarios para su recepción.

El funcionario responsable de recibir la denuncia de acoso sexual lo será también para analizar y reunir los antecedentes de la denuncia, y sugerir las medidas de resguardo o cautelares de protección al denunciante y de remitir la denuncia y antecedentes reunidos al Jefe DAEM.

3.- Confidencialidad: Se deberá aplicar el principio de confidencialidad en todo momento del proceso de denuncia, su investigación y las resoluciones o medidas adoptadas, así como la identidad del denunciante, el denunciado y los testigos.

Sólo él podrá conocer y reunir antecedentes en que se funde la denuncia, estando prohibido informar de la investigación a cualquier funcionario del establecimiento, incluso a sus superiores jerárquicos.

4.- Apoyo a la víctima o afectado: Independiente de cómo haya sido realizada la denuncia, el equipo psicosocial deberá analizar si la situación requiere la designación de un profesional de confianza que apoye al funcionario durante el proceso de denuncia, sumario, investigación y cierre del proceso. Este apoyo podrá asignarse durante cualquier momento del proceso al personal interno de la Institución, siempre que el afectado lo solicite expresamente.

5.- Recomendación al Jefe Daem:

Recibida la denuncia, el encargado de reunir los antecedentes y recibir la denuncia en el establecimiento, inmediatamente dentro de 24 horas deberá elaborar un informe con la denuncia y la sugerencia de acciones a adoptar al Jefe Daem, entregando recomendaciones, tales como las medidas cautelares o de resguardo a favor de los intervinientes, iniciar un sumario administrativo.

Obligación de Denuncia a Fiscalía: Recibida la denuncia de acoso sexual, el encargado de convivencia, el director o quién esté llevando a cabo la reunión de antecedentes, además de remitir informe al Jefe DAEM, deberá denunciar los hechos a Fiscalía por eventuales delitos relacionados a la indemnidad sexual del afectado, como el abuso sexual.

La existencia de una investigación penal fiscal, no obsta a que paralelamente se active un sumario administrativo, pues ambos persiguen responsabilidades distintas, ya sea penales o administrativas laborales.

7.- La Investigación: En el caso que el Jefe Daem ordene un sumario administrativo o una investigación sumaria, estos se ajustarán a sus propios procedimientos, normas y plazos establecidos en la ley.

Resultado de la Investigación: En el caso que la investigación de la denuncia de acoso sexual, se llegue a un resultado, se le comunicará en forma confidencial al denunciante, así como las medidas

que fueron adoptadas.

De conformidad al estatuto docente y Código del Trabajo, las conductas de acoso sexual y laboral pueden constituir causales de despido.

El presente Protocolo para Denuncias por Acoso sexual establece el procedimiento interno del Establecimiento para el tratamiento de las mismas, por lo que debe entenderse sin perjuicio de las acciones judiciales que, a título personal, el denunciante decida interponer.

PROTOCOLO FRENTE A DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

I.- DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Discriminar significa separar, clasificar, distinguir una cosa de otra, lo que permite hacer distinciones y Comparaciones que ayudan a comprender el entorno que nos rodea; ejemplo de ello es la capacidad de discriminar entre una situación de peligro de otra que no lo es, o entre situaciones formales y recreativas, que requieren distintos comportamientos.

II.- Definición de Discriminación Arbitraria (Ley N° 20.609, Art. 2).

La Ley N° 20.609 que Establece Medidas contra Discriminación, conocida como Ley Zamudio define la discriminación arbitraria de la forma que sigue: “Para los efectos 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, en particular cuando se funden 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”.

En concordancia con lo anterior, la Ley de Inclusión N° 20.845 que rige desde el 1° de Marzo del año 2016, señala explícitamente que queda expresamente prohibido toda forma de discriminación arbitraria.

III.- REQUISITOS PARA QUE EXISTA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Los requisitos son copulativos, o sea deben configurarse todos para que exista discriminación

arbitraria.

1.- Debe existir una Distinción, exclusión o restricción: Constituye un acto de discriminación, pero sin connotación negativa.

2.- Carezca de justificación razonable.

3.- Sujeto activo: El acto discriminatorio puede provenir de un estudiante, funcionario o agente del estado.

4.- El acto discriminatorio debe causar 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.

5.- Particularmente hay discriminación arbitraria cuando el acto se funde 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.

5. DEBERES DEL SOSTENEDOR

1. Reconocer a todos los miembros de la comunidad educativa como seres sujetos de derecho.
2. Actuar como garante de los derechos de los estudiantes que se encuentren bajo su tutela.
3. Denunciar cualquier situación que revista caracteres de delito cometido en contra de estudiantes, conforme al artículo 175 y 176 del Código Procesal Penal.
4. Cumplir con los requisitos para mantener el reconocimiento oficial del establecimiento educacional que representan.
5. Garantizar la continuidad del servicio educacional durante el año escolar.
6. Rendir cuenta pública de los resultados académicos de sus alumnos y del uso de los recursos y del estado financiero de sus establecimientos a la Superintendencia de Educación.
7. Entregar a los padres y apoderados la información que determine la ley.
8. Someter a sus establecimientos a los procesos de aseguramiento de calidad en conformidad a la ley.
9. Se hacen parte de este Manual de Convivencia los deberes consagrados en la Ley General de Educación y demás leyes vigentes.

6. PROCESO DE POSTULACIÓN

La Corporación Educacional Concepto Digital se adhiere al proceso de postulación, admisión y

matrícula desarrollado por el Ministerio de Educación, de acuerdo a lo indicado en la Ley de Inclusión (Ley 20.845) mediante el siguiente formato:

Postulación Online:

Los estudiantes que quieran postular a Concepto Digital podrán hacerlo directamente a nuestra pagina Web, www.conceptodigital.cl

6.1 Requisitos de postulación

6.1.1 Para ingresar al Sistema Regular Anual:

- a. Ingreso Enseñanza Media: el estudiante debe haber aprobado satisfactoriamente el nivel escolar anterior al cual postula.

6.1.2 Para ingresar al Sistema Semestral Intensivo:

- b. Ingreso Enseñanza Media: El estudiante debe haber aprobado satisfactoriamente el nivel escolar anterior al cual postula.

6.1.3 En ambos casos será responsabilidad del apoderado presentar la documentación que evidencia el haber aprobado los cursos anteriores. (Certificados de aprobación anual de curso, otorgados por el MINEDUC)

6.1.4 En el caso de ser estudiante extranjero:

6.1.5 La Corporación Concepto Digital publicará en su página web las vacantes para el año lectivo. Y para ello, los apoderados deberán presentar la documentación legal requerida para el proceso.

6.1.6 El proceso de postulación no lleva asociado costos para quien postula.

6.1.7 El Colegio Concepto Digital no selecciona a sus estudiantes

6.1.8 Para asignar las vacantes, según lo estipulado por el Ministerio de Educación, se priorizará a los estudiantes según los siguientes criterios sucesivos:

- c. Existencia de hermanos o hermanas que postulen o se encuentren ya matriculados en el Colegio
- d. Incorporación de al menos el 15% de estudiantes prioritarios
- e. La condición de ser hijo o hija de funcionario del Colegio Concepto Digital
- f. El haber estado anteriormente matriculado en el establecimiento al que postula, en un curso que haya recibido subvención del Estado, con excepción de estudiantes que hayan sido anteriormente expulsados del mismo establecimiento al cual postula.

7. PERIODO DE MATRÍCULA

1. Los apoderados de los estudiantes a quienes se les asignó vacantes deberán contactarse y llenar los formularios vía web, en los plazos indicados por el proceso de matrícula informados oportunamente por Concepto Digital.
2. Si el apoderado no firma la matrícula en los plazos determinados, se dispondrá de esa vacante para asignarla a otro estudiante, conforme indique la lista de espera.
3. El proceso de matrícula no lleva asociado ningún costo para los apoderados y/o el estudiante.

8. HORARIO DE LOS ESTUDIANTES

La Corporación Educacional Concepto Digital tiene como fundamento priorizar la libertad de los estudiantes sobre el uso de su tiempo y el propio ritmo de aprendizaje, como se menciona en el artículo 18 del Reglamento de Evaluación. La plataforma de Concepto Digital está dispuesta al uso las 24 horas del día y los siete días de la semana.

Se expresa por tanto que los estudiantes no cumplirán con horarios determinados a excepción de las fechas publicadas en el calendario de evaluaciones semestral y anual. El no cumplimiento de las fechas determinadas facultará al colegio a evaluar según lo estipulado por el reglamento de evaluación.

9. ASISTENCIA

- A. La asistencia será medida por la participación en la plataforma a través de los estados en línea que presenten los estudiantes como usuarios.
- B. La plataforma de Concepto Digital adscribe en su modalidad regular anual al calendario escolar entregado por el Ministerio de Educación, (40 semanas de clases)
- C. La modalidad se expresará de acuerdo a modalidad sostenida por la Corporación Educacional, ya sea trimestral y/o semestral.
- D. Se reemplazará el formato tradicional de medición de asistencia por la medición de los porcentajes de logro sobre el 80% de aprobación. En ambos formatos, regular anual y semestral intensivo.

10. COMUNICACIONES E INFORMACIONES

- A. Obligación de tener Apoderados: Todo estudiante, menor de edad, debe contar con un apoderado titular y otro suplente, debidamente oficializados al momento de la matrícula, quien tendrá por obligación mantener contacto mediante vía web con

Concepto Digital.

- B. Datos de contacto: El apoderado entregará al establecimiento datos de contacto, tales como teléfono (fijo y móvil), dirección, correo electrónico, entre otros. Será responsabilidad de los encargados de Registro Curricular del colegio el mantener actualizado y operativo dicho registro para su oportuna utilización en los casos pertinentes. No obstante, será responsabilidad de cada apoderado informar al colegio cualquier cambio tanto del apoderado titular como del suplente, o de sus datos de contacto.
- C. Vía oficial de comunicación: La única vía formal de comunicación es la virtual con la Corporación Educacional Concepto Digital, la cual primará en todo momento entregando información importante a través de la página web del establecimiento o a través de los correos personales de los apoderados.
- D. Relación entre docentes, apoderados y estudiantes a través de redes sociales: La Corporación Educacional Concepto Digital NO aprueba ni considera oficial la información que se pueda transmitir a través de WhatsApp u otras aplicaciones de ámbito sociales. Del mismo modo no aprueba el contacto entre docentes- estudiantes, así como de apoderados con los mismos por canales no oficiales del establecimiento.
- E. Acceso de información, toma de conocimiento de calificaciones y notificaciones: es deber de los apoderados y estudiantes revisar constantemente las calificaciones y notificaciones que se deriven del desempeño del alumno. Concepto Digital cuenta con un contador y registro de visitas de usuario, por lo cual se solicita la periodicidad del uso de la plataforma.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CIBERBULLYING

INTRODUCCIÓN

El uso de internet se ha generalizado en la sociedad por las múltiples ventajas que nos aporta en las más diversas facetas de nuestra vida. No es diferente en el caso de niños, niñas y adolescentes quienes, además, utilizan las nuevas tecnologías de manera natural. Internet les ofrece un universo de oportunidades para el ocio, la cultura, el aprendizaje y para el conocimiento en general.

No obstante, como todo gran cambio genera incertidumbres y, como toda gran oportunidad, viene acompañada de algunas amenazas. Entre los problemas que afectan a la sociedad en general y al entorno educativo en particular se encuentra el ciberbullying.

Se trata de un fenómeno de gran relevancia por su prevalencia, la gravedad de sus consecuencias y las dificultades que presenta para su prevención y abordaje. Por ello, su tratamiento ocupa un lugar destacado en las prioridades educativas. Cuando se produce entre niños, niñas y adolescentes, los efectos pueden ser devastadores, puesto que se derivan del uso no adecuado de tecnologías tan poderosas y cotidianas como internet y la telefonía móvil.

Independientemente de que se manifieste o no en el contexto escolar, la comunidad educativa debe conocer cuál es la mejor forma de detectarlo, afrontarlo y erradicarlo, para poder así contribuir al uso adecuado de internet y favorecer el desarrollo óptimo de los alumnos.

Esta no es tarea fácil debido a las singulares características del acoso por medio de nuevas tecnologías: anonimato, inmediatez, efecto en cadena, alta disponibilidad y diversidad de canales y procedimientos, entre otros.

PROTOCOLO DE ACCIÓN ANTE CASOS DE CIBERBULLYING

Los objetivos tienen como premisa entregar un marco de acción igualitario para todos los miembros de las distintas comunidades escolares.

- Promover entre los estudiantes relaciones interpersonales positivas.
- Sensibilizar a la comunidad escolar respecto a la existencia del fenómeno de ciberbullying al interior del establecimiento educacional.
- Implicar a los docentes y padres/madres/apoderados. - Definir normas claras frente a acciones de ciberbullying.
- Interrumpir situaciones de ciberbullying detectadas al interior del establecimiento educacional.
- Realizar acciones a nivel individual y grupal, destinadas a abordar y revertir situaciones detectadas.
- Para abordar esta línea de acción, las estrategias pueden enmarcarse en las actividades contempladas en el Plan Formativo de cada establecimiento educacional. Los responsables de generar estas estrategias de intervención son los integrantes del Equipo de Gestión y el cuerpo docente.

Se abordarán los casos de ciberbullying aplicando un Protocolo de Acción adecuado al caso..

CONSIDERACIONES RELEVANTES SOBRE EL CIBERBULLYING

El ciberbullying por propia definición se lleva a cabo por medio de las TIC, lo que implica que puede ser ejercido, padecido y presenciado desde cualquier lugar y en cualquier

momento. Es una invasión del espacio personal de la víctima, incluido el hogar. Es un problema que impregna todos los ámbitos de la vida y de la convivencia.

El anonimato, al igual que ocurre en las situaciones de bullying, es un factor que agrava los efectos del acoso, pero en el ciberbullying es más notorio por las facilidades que ofrecen las nuevas tecnologías. Tanto agresores como víctimas y resto de las personas implicadas pueden desconocer quién o quiénes son sus agresores.

Contar con claves que faciliten la detección de situaciones de ciberbullying es uno de los pilares fundamentales de la intervención frente a este tipo de problemas que se caracterizan, entre otras cosas, por agravarse de forma significativa mientras se prolongan en el tiempo. Por lo tanto, detectar lo antes posible el problema significará abordarlo en la fase más incipiente y por ende, con menores consecuencias para los implicados.

Comportamientos en una posible víctima.

Comportamientos y actitudes de riesgo para convertirse en víctima de ciberbullying son:

- Dar la contraseña de correo electrónico o red social
- Ser o haber sido víctima de bullying en el colegio
- Haber intentado reunirse con personas a las que había conocido por internet
- Haber intercambiado fotos o videos personales con otras personas que ha conocido por internet.
- Aceptar como amigos en internet a personas que no conoce
- Manifestar cambios de humor repentino
- Mostrar tristeza o desgano para realizar las actividades cotidianas
- Tener tendencia al aislamiento
- Poseer baja autoestima o muestras de inseguridad

Comportamientos e indicadores en un posible agresor

- Haberse hecho pasar por otra persona en el teléfono móvil o internet
- No poseer normas de uso de internet
- Mostrar fotos o videos que considera graciosos aunque sean humillantes o desagradables para el protagonista del video
- Haber intimidado o acosado a alguno de sus compañeros en el colegio
- Justificar situaciones de ciberbullying protagonizada por otros
- Justificar la violencia, especialmente la indirecta
- Faltar el respeto a la autoridad, los docentes o a los padres
- Evidenciar una actitud negativa hacia actividades cooperativas en las que se potencie la

colaboración y el reconocimiento de las cualidades de cada uno.

PROTOCOLO ANTE SOSPECHA DE CIBERBULLYING

Plazo: 10 días hábiles

Uno de los grandes debates en torno a la actuación de los colegios respecto del ciberbullying está en considerarlo un problema escolar o no. A este respecto, los centros educativos deben aceptar que, independientemente de que los hechos ocurran fuera del ámbito escolar, como instituciones que tienen la obligación de promover el desarrollo de sus alumnos, deben actuar siempre y cuando tengan la sospecha o el conocimiento de que uno de los alumnos o alumnas del colegio puedan estar padeciendo una situación de ciberbullying.

Consecuentemente, cualquier miembro de la comunidad escolar (profesores, alumnos, familia, personal no docente) que tenga sospechas o que tenga conocimiento expreso de una situación de ciberbullying tiene la obligación de comunicarlo al equipo directivo del colegio.

Una vez que se haya verificado la posible situación de ciberbullying, el colegio deberá trabajar de forma inmediata y simultánea en tres líneas de actuación: Valoración, comunicación y acciones de protección.

Con la información recibida de sospecha de ciberbullying, el equipo de convivencia debe establecer un proceso de recogida y triangulación de información que sirva de fundamento para las acciones futuras si fueran necesarias.

Las personas involucradas en este proceso deben ser las personas supuestamente implicadas y sus familias, el Director, el equipo docente el orientador y el equipo de convivencia del colegio.

En todo momento se debe respetar la privacidad del alumno, evitando el alarmismo e intentando mantener la confidencialidad del asunto.

DE LAS FALTAS

- A. En el presente Manual de Convivencia se han establecido los Derechos y Deberes de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, se entenderá que el no cumplimiento o la omisión de alguno de ellos será considerado como una falta.
- B. Se entenderá como falta el acto u omisión que constituya una transgresión a las normas y acuerdos detallados en este Manual de Convivencia, sin que necesariamente estén

tipificadas en los distintos listados a continuación.

- C. Cada una de las faltas será tratada según lo tipificado en el presente Manual. Las faltas de tipo académicas serán sancionadas según lo dispuesto en el Reglamento de Evaluación de Concepto Digital.
- D. Ante la presencia o evidencia de una falta, los estudiantes, padres, madres y apoderados, docentes y directivos actuarán bajo la prescripción de este Manual.
- E. En todo momento, los estudiantes tendrán derecho a un proceso justo y racional, atendiendo a los derechos fundamentales, convenciones internacionales y la normativa vigente en educación.
- F. Existirá de registro del estudiante donde se grafiquen las faltas y las sanciones o medidas correctivas aplicadas a los estudiantes, así como cada uno de los hechos relevantes que ocurran respecto a su comportamiento.

La Circular N°01, Versión 4 del año 2014 de la Superintendencia de Educación, establece

- G. que es en el libro de clases, específicamente: "es en la hoja de vida por alumno, donde se registrarán todos los hechos relevantes que ocurran respecto a su comportamiento y desarrollo dentro del establecimiento en el año lectivo. Cabe destacar que este es el único registro válido para verificar la aplicación y seguimiento del debido proceso en caso de tomar una medida disciplinaria" dado que es on line será el registro pertinente el que sea fuente oficial para la aplicación de las sanciones correspondientes
- H. El abordaje disciplinario se hará desde dos puntos de vista: aplicación de sanciones según lo estipulado en el presente Manual de Convivencia y a través de la resolución alternativa de problemas escolares.

Graduación de las faltas

Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves las actitudes y comportamientos que alteren la convivencia, pero que no involucren daño físico o psicológico a otros miembros de la comunidad. Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- A. Utilización de elementos audiovisuales y/o vocabulario soez e inadecuado cuyo contenido sea ofensivo o discriminatorio, ya sea étnico, religioso, político, de género u orientación sexual, etc. En el chat de la cafetería virtual, correos electrónicos o foros de la plataforma del Colegio Concepto Digital.
- B. Uso de Nick-name de usuario con contenido inadecuado o con significado soez u ofensivo.
- C. La no presentación a tiempo de trabajos y tareas escolares, las que serán sancionadas según reglamento de evaluación del Colegio Concepto digital.

Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves las actitudes, comportamientos o acciones que comet a un estudiante y que dañen la integridad de los bienes materiales o digitales de un tercero, o bien la integridad física y psicológica de un tercero, o bien la honra de estos, así como la honorabilidad de la institución Colegio Concepto Digital. Entre las faltas graves se encuentran las siguientes:

- A. Ingresar a la plataforma del Colegio Concepto Digital, o tratar de hacerlo, con un usuario ajeno. Suplantación de identidad.
- B. Compartir las claves de acceso y/o los nombres de usuario de la plataforma Concepto Digital.
- C. Intentar cambiar la configuración del software de la Plataforma Educativa Colegio Concepto Digital.
- D. Subir archivos, anunciar, o transmitir cualquier contenido ilegal, amenazador, abusivo, malicioso, agravante, difamatorio, vulgar, obsceno, pornográfico, invasivo de la privacidad, odioso, racial o étnicamente inaceptable y/o cualquier otro que generen responsabilidades civiles o penales en contra de algún miembro de la comunidad educativa colegio concepto Digital.
- E. Todo acto que infrinja la Ley 19.223, que tipifica figuras penales relativas a la informática.

Faltas gravísimas

Serán consideradas como faltas gravísimas las actitudes, comportamientos o acciones que cometa un estudiante y que dañen la integridad de los bienes materiales o digitales de un tercero, o bien la integridad física y psicológica de un tercero a largo plazo o bien la honra de estos, así como la honorabilidad de la institución Colegio Concepto Digital y que **causen daños irreparables**.

- A. Subir archivos, anunciar, o transmitir cualquier contenido ilegal, amenazador, abusivo, malicioso, agravante, difamatorio, vulgar, obsceno, pornográfico, invasivo de la privacidad, odioso, racial o étnicamente inaceptable y/o cualquier otro que generen responsabilidades civiles o penales en contra de algún miembro de la comunidad educativa colegio concepto Digital y que causen daños irreparables en el sujeto o en el grupo afectado.
 - B. Todo acto que infrinja la Ley 19.223, que tipifica figuras penales relativas a la informática
 - C. Realizar actos ilegítimos que generen responsabilidades civiles o penales.
 - D. Realizar actos enmarcados en la ley 20.536 sobre Violencia Escolar. Que causen daño físico o psicológico a cualquier miembro de la comunidad escolar.
- Realizar actos que infrinjan la ley 20.000 de drogas, en torno a la comercialización y promoción de estas en los chats y plataformas virtuales del Colegio

FUENTES DE APOYO CONSIDERADA PARA LA ELABORACIÓN DE REGLAMENTO

I.- INSTRUMENTOS MINISTERIALES DE APOYO

- Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 2009, Ministerio de Educación. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 20.370 con las normas no derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, Ministerio de Educación. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, sobre subvención del Estado a establecimientos educacionales.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, Ministerio de Educación. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.
- Ley N° 19.410. Modifica la Ley N° 19.070, sobre estatuto de profesionales de la educación, el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación, sobre subvenciones a establecimientos educacionales, y otorga beneficios que señala.
- Ley N° 20.845 de Inclusión escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del estado.
- Ley N° 19.464. Establece normas y concede aumento de remuneraciones para personal no docente de establecimientos educacionales que indica..
- Ley N° 20.201. Modifica el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1998, Ministerio de Educación, sobre subvenciones a establecimientos educacionales y otros cuerpos legales.
- Ley N° 20.536. Sobre violencia escolar.
- Decreto N° 24, de 2005, Ministerio de Educación. Reglamenta Consejos Escolares.
- Decreto N° 79, de 2005, Ministerio de Educación. Reglamenta inciso tercero del artículo 2º de la Ley N° 18.962 que regula el estatuto de las alumnas en situación de embarazo y maternidad.
- Decreto N° 453, de 1991, Ministerio de Educación. Aprueba reglamento de la Ley N° 19.070, estatuto de los profesionales de la educación.
- Decreto N° 565, de 1990, Ministerio de Educación. Aprueba reglamento general de centros de padres y apoderados para los establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación.
- Decreto N° 755, de 1997, Ministerio de Educación. Aprueba reglamento de la Ley N° 19.532, que crea el régimen de jornada escolar completa diurna y dicta normas para su aplicación.
- Decreto Exento N° 83, de 2001, Ministerio de Educación. Reglamenta calificación y promoción de alumnos de 3º y 4º año de enseñanza media, ambas modalidades, y establece disposiciones para que los establecimientos educacionales elaboren su reglamento de evaluación.
- Decreto Exento N° 112, de 1999, Ministerio de Educación. Establece disposiciones para que establecimientos educacionales elaboren reglamento de evaluación
- Decreto Exento N° 2.169, de 2007, Ministerio de Educación. Aprueba normas de evaluación y promoción para la educación de adultos.
- Ley N° 20.422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- Ley N° 20.501. Calidad y Equidad de la Educación.
- Ley N° 20.529. Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su Fiscalización.
- Ley N° 20594. Crea inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores y establece registro de dichas inhabilidades.
- Decreto N° 53, de 2011, Ministerio de Educación. Establece elementos de enseñanza y material didáctico mínimos con que deben contar los establecimientos educacionales para obtener y mantener el reconocimiento oficial del estado.
- Decreto N° 55, de 2012, Ministerio de Educación. Reglamenta pago de la subvención establecida en el artículo 9 bis del Decreto Con Fuerza De Ley N°2, de 1998.
- Decreto N° 65, de 2002, Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 453, de 1991.
- Decreto N° 143, de 2012, Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 548, de 1988.
- N° 170, de 2009, Ministerio de Educación. Fija normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para educación especial.

- Decreto N° 254, de 2009, Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 220, de 1998, del Ministerio de Educación, que establece los objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios de la educación media y fija normas generales para su aplicación.
- Decreto N° 256, de 2009, Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 40, de 1996, del Ministerio de Educación, que establece los objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios de la educación básica y fija normas generales para su aplicación.
- Decreto N° 257, de 2009, Ministerio de Educación. Aprueba los objetivos fundamentales y contenidos mínimos de la educación de adultos.
- Decreto N° 289, de 1989, Ministerio de Salud. Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias mínimas de los establecimientos educacionales y deroga el Decreto N° 462, de 1983.
- Decreto N° 289, de 2010, Ministerio de Educación. Fija Normas Generales Sobre Calendario Escolar.
- Decreto N° 300, de 1994, Ministerio de Educación. Autoriza la organización y funcionamiento de cursos talleres básicos para mayores de 26 años con discapacidad.
- Decreto N° 306, de 2007, Ministerio de Educación. Establece condiciones de acceso a subvención de jornada escolar completa diurna para el año 2007, establecida en el inciso noveno del artículo 9° del Decreto Con Fuerza De Ley N° 2, de 1998, para alumnos de primer y segundo nivel de transición de educación parvularia que indica.
- Decreto N° 313, de 1973, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Incluye a escolares en seguro de accidentes de acuerdo con la Ley N° 16.744.
- Decreto N° 315, de 2010, Ministerio de Educación. Reglamenta requisitos de adquisición, mantención y pérdida del reconocimiento oficial del estado a los establecimientos educacionales de educación parvularia, básica y media.
- Decreto N° 332, de 2011, Ministerio de Educación. Determina edades mínimas para el ingreso a la educación especial o diferencial, modalidad de educación de adultos y de adecuaciones de aceleración curricular.
- Decreto N° 352, de 2003, Ministerio de Educación. Reglamenta ejercicio de la función docente.
- Decreto N° 433, de 2012, Ministerio de Educación. Establece bases curriculares para la educación básica en las asignaturas que indica.
- Decreto N° 439, de 2012, Ministerio de Educación. Establece bases curriculares para la educación básica en las asignaturas que indica.
- Decreto N° 548, de 1988, Ministerio de Educación. Aprueba normas para la planta física de los locales educacionales que establecen las exigencias mínimas que deben cumplir los establecimientos reconocidos como cooperadores de la función educacional del estado, según el nivel y modalidad de la enseñanza que impartan.
- Decreto N° 577, de 1990, Ministerio de Educación. Establece normas técnico - pedagógicas para educandos; con trastornos motores.
- Decreto N° 594, de 1999, Ministerio de Salud. Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
- Decreto N° 815, de 1990, Ministerio de Educación. Establece normas técnico- pedagógicas para atender educandos con graves alteraciones en la capacidad de relación y comunicación que alteran su adaptación social, comportamiento y desarrollo individual y aprueba planes y programa de estudio integral funcional.
- Decreto N° 924, de 1983, Ministerio de Educación. Reglamenta clases de religión en establecimientos educacionales.
- Decreto N° 1.300, de 2002, Ministerio de Educación. Aprueba planes y programa de estudio para alumnos con trastornos específicos del lenguaje.
- Decreto N° 8.144, de 1980. Ministerio de Educación. Reglamenta Decreto Ley N° 3.476, de 1980, sobre subvenciones a establecimientos particulares gratuitos de enseñanza.
- Decreto Exento N° 27, de 2001, Ministerio de Educación. Aprueba planes y programas de estudio para 3°

año de enseñanza media, ambas modalidades y planes y programas de estudio, formación diferenciada para 4° año de enseñanza media técnico profesional.

Decreto Exento N° 77, de 1999, Ministerio de Educación. Aprueba planes y programas de estudio para 1° año de enseñanza media.

Decreto Exento N° 83, de 2000, Ministerio de Educación. Aprueba planes y programas de estudio para 2° año de enseñanza media.

Decreto Exento N° 86, de 1990, Ministerio de Educación. Aprueba planes y programas de estudio para atender niños con trastornos de la comunicación.

Decreto Exento N° 87, de 1990, Ministerio de Educación. Aprueba planes y programas de estudio para personas con deficiencia mental.

Decreto Exento N° 89, de 1990, Ministerio de Educación. Aprueba planes y programas de estudio para educandos con déficit visual.

Decreto Exento N° 92, de 2002, Ministerio de Educación. Aprueba planes y programas de estudio para 8° año (NB 6) de enseñanza básica.

Decreto Exento N° 102, de 2002, Ministerio de Educación. Aprueba plan de estudio para 4° año de enseñanza media humanista científica y programas de estudio para los subsectores de formación general.

Decreto Exento N° 128, de 2001, Ministerio de Educación. Aprueba programa de estudio para 3° año de enseñanza media humanista científica, formación diferenciada.

Decreto Exento N° 169, de 2003, Ministerio de Educación. Aprueba programas de estudio del subsector idioma extranjero-francés para 1° a 4° año enseñanza media, y subsectores de argumentación y de problemas del conocimiento, sector filosofía y psicología, del plan de estudio oficial de formación diferenciada para 3° y 4° año enseñanza media humanístico científica.

Decreto Exento N° 344, de 2002, Ministerio de Educación. Aprueba programas de estudio para los subsectores del plan de formación diferenciada para 4° año de enseñanza media humanista científica.

Decreto Exento N° 481, de 2000, Ministerio de Educación. Aprueba planes y programas de estudio para 7° año (NB 5) de enseñanza básica.

Decreto Exento N° 584, de 2007, Ministerio de Educación. Aprueba plan y programas de estudios para la enseñanza básica de adultos.

Decreto Exento N° 626, de 2003, Ministerio de Educación. Aprueba programa de estudio para subsector de artes visuales de 3° y 4° de enseñanza media humanista científica del plan de formación diferenciada.

Decreto Exento N° 999, de 2009, Ministerio de Educación. Aprueba plan y programas de formación de oficios para la educación básica de adultos.

Decreto Exento N° 1.000, de 2009, Ministerio de Educación. Aprueba plan y programas de estudios para la enseñanza media de adultos.

Decreto Exento N° 1122, de 2005, Ministerio de Educación. Aprueba programas de estudio para los sectores de aprendizaje de artes visuales y artes musicales para 3° y 4° año de enseñanza media humanista científica del plan de formación diferenciada.

Decreto Exento N° 2960, de 2012, Ministerio de Educación. Aprueba planes y programas de estudio de educación básica en cursos y asignaturas que indica.

Decreto Exento N° 1.302, de 2002, Ministerio de Educación. Declara normas oficiales de la República de Chile las que se refieren al mobiliario escolar que se indica.

Decreto Exento N° 1.358, de 2011. Ministerio de Educación. Aprueba planes y programas de estudio para primer y segundo año de educación media.

Decreto Exento N° 1363, de 2011, Ministerio de Educación. Aprueba planes y programas de estudios 5 a 8 básico.

Decreto Exento N° 1.718, de 2011. Ministerio de Educación. Determina las fechas en que se deberán cumplir los requisitos de edad de ingreso a la educación básica y media regular y la fecha que se considerará

para el ingreso al primer y segundo nivel de transición de la educación parvularia.