

## **PROTOCOLO N° 4 ANTE CASOS DE ABUSOS SEXUALES**

### **Definiciones**

*Abuso Sexual*, es la imposición a un niño/a basada en una relación de poder de una actividad sexualizada en que el ofensor obtiene una gratificación. Esta imposición se puede ejercer por medio de la fuerza física, chantajes, amenaza, intimidación, el engaño, la utilización de la confianza o el efecto de cualquier otra forma de presión. (“Barudy J. 1998. El dolor invisible de la infancia”). El hecho relevante es la total ausencia de consentimiento en estos actos, ya que las víctimas son menores que no están en disposición de consentir en actos de esta naturaleza.

Es de primera importancia tener presente que en materia de delitos penales, en nuestro país los menores de 14 años están excluidos de toda responsabilidad y no pueden ser sometidos a proceso alguno, sin perjuicio de que sus padres deben responder por los daños que provocan. Pero para todos los efectos legales, si estos hechos se enmarcan en lo dispuesto en la ley 21.013 debe mediar la denuncia y el Ministerio Público resolverá lo que corresponda.

### **Etapas del Protocolo**

1. Ante una situación de abuso sexual, violación, exposición a material pornográfico, tocaciones u otro similar, se deben establecer de inmediato los mecanismos de protección para el estudiante y avisar de inmediato a la Dirección.
2. Convivencia Escolar debe escuchar, acoger y registrar el relato con identificación completa de los involucrados bajo estricta reserva, señalando aspectos asociados al hecho (fecha, lugar, posible agresor, etc.) y suscrita por el denunciante.
3. La Dirección, evaluando los antecedentes, deberá realizar la denuncia por abuso sexual infantil en la Fiscalía, Carabineros o PDI, para dar cumplimiento a lo dispuesto en los art° 175 y 176 del Código Procesal Penal. Asimismo, cualquier docente está obligado a denunciar el hecho ante la Fiscalía, Carabineros o PDI, antes de transcurridas 24 horas desde que toma conocimiento de la situación que podría estar afectando al menor de edad.
4. La Dirección en conjunto con Convivencia Escolar deben contactar a los padres o apoderados de los estudiantes involucrados para informarles de lo ocurrido. Será facultad de los padres o apoderados decidir formular una nueva denuncia ante la Fiscalía, Carabineros o PDI, además de la interpuesta por el Colegio.
5. El Encargado de Convivencia Escolar deberá implementar medidas de protección para los estudiantes ofreciendo a los padres o apoderados soluciones, medidas o instrumentos concretos que vayan en beneficio de sus hijos, especialmente para el niño/a más afectado/a.
6. En caso que el agresor sea otro estudiante se tomarán las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno del Colegio, comunicando a los padres o apoderados las decisiones tomadas al respecto. Se debe dejar constancia por escrito.

7. En caso que el agresor sea un adulto parte de la comunidad académica, se procederá a retirarlo de sus funciones mientras termina el proceso judicial.
8. En caso que el agresor sea parte de la familia o cercano a la familia se debe instaurar los mecanismos de protección adecuados al caso.
9. El Departamento de Psicopedagogía y Psicología debe definir las acciones de seguimiento de la víctima y su familia, cumpliendo un rol de apoyo y acompañamiento. Debe mantenerse al tanto del curso del proceso judicial.

### **Otras Consideraciones**

1. Callar, ocultar o proteger al agresor pone al Colegio en una posición de cómplice y quien omita su deber de denuncia deberá responder por su acto omisivo. Quien denuncia es testigo de los hechos, como tal, está obligado a declarar ante el fiscal y de presentarse una acusación formal, podrá ser llamado a declarar en el juicio.
2. Cualquier documento que indique tuición, prohibición de acercamiento a cualquier tipo de familiar, para obligar al establecimiento a cumplir lo que en estos se ordene, deben venir timbrados y firmados por el Tribunal respectivo, y se deberá mantener copia en la Dirección e Inspectoría.
3. En caso que el agresor sea un funcionario del establecimiento, la sola denuncia no es argumento para desvincularlo de su trabajo; sin embargo, es posible establecer con este un acuerdo para que cese sus labores con goce de sueldo o sin él, mientras se tramita la causa y se prepara una debida defensa.

Fecha de actualización: mar 2019

LTB / LJS