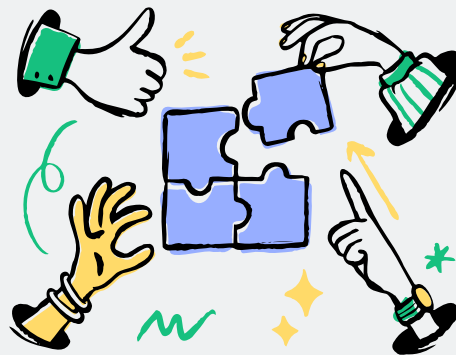


Sanciones a padres y apoderados

En caso de que un apoderado cometa una falta gravísima o transgrede el reglamento, el colegio, en conjunto con directivos, se vera facultado para aplicar la sanción correspondiente al apoderado, las cuales pueden ser:

- Reemplazo temporal del apoderado
- Reemplazo permanente del apoderado
- Prohibición de acercarse al establecimiento
- Modificación o suspensión de funciones en caso de que el apoderado se representante o cumpla un rol determinado en el establecimiento.
- En caso de conductas constitutivas de delito, se debe realizar la denuncia a entidades correspondientes y seguir el protocolo del reglamento.



ENTRE TODOS HACEMOS UNA COMUNIDAD EDUCATIVA SALUDABLE



Buscanos

Si tienes dudas puedes buscar esta información, reglamentos y más en:

www.monteaguilacollege.com

Presentado por



Monte Águila College

"LEY KARIN" N° 21.643

Violencia ejercida por terceros
Implicancias para apoderados
y comunidad educativa.
Obligaciones, medidas
preventivas y sanciones



Área Administrativa y Jurídica
Corporación Educacional Monte Águila College

¿Qué dice la Ley?

La ley modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Violencia en el trabajo

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral "aquellas conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros".



Algunos ejemplos

- Gritos o amenazas
- Uso de garabatos o palabras ofensivas
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo

Política de Prevención



CORPORACION EDUCACIONAL MONTE AGUILA COLLEGE declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

La entidad empleadora se compromete a gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de conductas incívicas y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas. Este compromiso es compartido tanto por los directivos como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo. Dando principal énfasis en garantizar la dignidad de todas las personas que componen el espacio de trabajo, asegurándoles un ambiente libre de violencia, acoso y discriminación.



DEBERES DE LOS PADRES Y APODERADOS



- Los apoderados tiene el deber de brindar un trato digno, respetuoso y no discriminatorio a todos los integrantes de la comunidad educativa y propender a que también sus hijos o pupilos se relacionen de dicha manera.
- Contribuir a la Buena Convivencia entre todos los miembros de la comunidad educativa, cautelando y promoviendo el respeto en sus hijos o pupilos hacia las personas que la componen.
- Conocer, respetar y cumplir con la normativa expuesta en el reglamento interno, además de fortalecer las buenas conductas en sus hijos o pupilos

Trabajamos para lograr un buen clima educacional

