

GREENHILL  
COLLEGE



Punta Arenas

2024

## PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE A AGRESIONES SEXUALES Y HECHOS DE ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL

Versión 2024

### **XXVII.- PROTOCOLO DE AGRESIONES SEXUALES Y HECHOS DE ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL.**

Con el fin de garantizar a nuestros estudiantes y a sus familias un ambiente seguro, GreenHill College define sus procedimientos y estrategias para protegerlos de eventuales situaciones de abuso de connotación sexual. Queremos dar a nuestra comunidad educativa, la tranquilidad de que el Colegio está preparado para tomar medidas efectivas y pertinentes en caso de detectarse alguna situación de esta índole que pueda afectar a alguno de los miembros de la comunidad escolar y que los adultos a cargo están informados sobre cómo detectar y proceder en caso de abuso a un menor.

Como Colegio debemos dejar establecido que la familia es la primera responsable de la protección de niños, niñas y adolescentes ante situaciones de maltratos y abusos de connotación sexual, responsabilidad que también recae en las instituciones del Estado, la sociedad civil y los Establecimientos Educativos. La protección de la infancia y la adolescencia es una responsabilidad compartida. En ese contexto, y frente a la posibilidad latente de abuso sexual, Greenhill College se compromete a actuar de manera preventiva y protectora, evitando exponer a los menores a situaciones de riesgo, priorizando siempre el interés superior del niño o niña. Nuestra estrategia para evitar situaciones de abuso sexual en el contexto educativo estará centrada en el trabajo preventivo. Para esto, todos los adultos pertenecientes a la comunidad escolar son entes fundamentales para el trabajo de prevención, capacitación y conocimiento frente a una posible eventualidad de este tipo.

**Artículo 124°.** Con el propósito de cuidar a nuestros estudiantes y precaver cualquier vulneración, deberán observarse las siguientes medidas:

- a) Está prohibido a todo el personal docente y no docente del Establecimiento hacer demostraciones efusivas de cariño hacia los alumnos.
- b) Está prohibido a todo el personal docente, no docente y alumnos del Colegio, en ninguna circunstancia, sacarle prendas de vestir, limpiar o tocar las partes íntimas de los alumnos.
- c) Es obligación de cualquier miembro de la Comunidad Educativa (alumno, profesorado, familiares, personal no docente) informar inmediatamente a Inspectoría cualquier situación de abuso hacia un estudiante de la cual tenga conocimiento.
- d) El material didáctico utilizado por los Profesores, no podrá tener connotación sexual y deberá además ser adecuado a la edad de los alumnos.
- e) Está estrictamente prohibido que durante las actividades que se realicen por efemérides, celebraciones, calendario escolar, etc, los alumnos practiquen bailes con y de connotación sexual.
- f) Está prohibido a todo el personal docente y no docente permanecer solo con un alumno/a en cualquier dependencia del Colegio, oficinas de atención psicológica, Inspectoría, entre otras, que no

cuenta con un ventanal sin cortinas, que permita ver fácilmente desde el exterior lo que sucede al interior de la dependencia. Además la ubicación de la dependencia y el ventanal deberán enfrentar un pasillo o lugar habitualmente transitado.

g) Está prohibido a todo el personal docente y no docente del Establecimiento y bajo ninguna circunstancia ingresar a los baños, duchas o camarines mientras haya alumnos o alumnas en su interior. Sólo personal autorizado y del mismo sexo, podrá ingresar en casos estrictamente necesarios, como: búsqueda de un alumno ante su ausencia prolongada, accidentes, desmayos, agresiones, desmanes, etc. El aseo de los baños y camarines no podrá realizarse en horarios de recreos ni cuando hayan alumnos en ellos.

h) Concluida la jornada escolar, los alumnos o alumnas de enseñanza pre-básica y básica sólo podrán ser retirados del Establecimiento por el apoderado o la persona que se encuentre debidamente autorizada por éste, quienes no podrán ingresar al Colegio sin autorización expresa y siempre acompañados por personal de la Institución. Sin perjuicio de lo anterior, los apoderados del segundo ciclo básico podrán solicitar en forma escrita se les autorice que sus alumnos sean retirados a fuera del Colegio.

i) Los alumnos o alumnas de enseñanza pre-básica y básica que lleguen después del horario establecido como entrada por el Colegio, deberán hacerlo acompañado de su apoderado avisando de su llegada en Inspectoría; la Asistente de Párvulos o personal autorizado, los retirará en presencia del apoderado para llevarlos a la sala de clases.

j) Los alumnos o alumnas que son retirados del Colegio después del horario establecido para el término de la jornada de clases, deberán esperar la llegada de su apoderado en el salón del Colegio o en el hall de ingreso frente a la Recepción, lugares ambos que cuentan con cámaras de seguridad.

k) Los niños de la enseñanza pre-básica tendrán recreos en horario distinto que al resto del alumnado del Colegio, evitando el contacto con alumnos y alumnas mayores.

l) Los alumnos o alumnas de pre-básica no deberán salir de la sala de clases sin la supervisión de la educadora o la Asistente de Párvulos.

m) Las clases de educación física correspondiente a la enseñanza pre-básica, siempre se realizarán con la participación de la educadora y/o la Asistente de Párvulos.

n) Los alumnos de pre-básica serán llevados al baño por la Asistente o Educadora de Párvulos. El ingreso al baño será por turnos según su sexo. Sin embargo, éstas no deberán ayudar al niño para vestirse o desvestirse.

o) En el caso de que un alumno de enseñanza pre-básica, manifieste que fue tocado en sus partes íntimas u otras partes del cuerpo con una connotación sexual por otro alumno, se citará al apoderado del afectado y posteriormente se citará al apoderado del alumno que supuestamente realizó la tocación, para informarles de la situación y coordinar las medidas educativas con las familias.

p) En la primera reunión del año escolar se deberá informar a los apoderados de enseñanza pre-básica que todos los alumnos tienen que higienizarse por sí solos.

q) En la eventualidad de que un alumno o alumna de pre-básica o del primer ciclo básico se orine o defaque, se seguirán las siguientes disposiciones:

\* Cuando un niño/a se orine, su autoestima baja y se siente en desmedro frente a sus pares. Es de suma importancia, para cuidar la autoestima del alumno, que lo higienice una persona cercana emocionalmente a él. Por lo tanto, el apoderado debe asistir a cambiar al menor. En caso contrario, deberá asignar la responsabilidad a otro adulto autorizado.

\* Sólo se podrá cambiar de ropa si el alumno/a lo hace de manera autónoma, de lo contrario, la educadora deberá avisar a su apoderado para que asista al Establecimiento a cambiarlo de ropa o retirarlo. La Educadora y Asistente de Párvulos nunca deberán higienizar al alumno.

r) Cuando un alumno de Enseñanza Básica y Enseñanza Media sufra un accidente, se actuará como sigue:

\* El alumno no podrá ser examinado ni asistido físicamente por ningún Profesor o Funcionario del Establecimiento.

\* En caso de accidente leve, que no requiere atención médica, si el alumno es dependiente, será asistido (curado) delante de compañeros de su mismo sexo y si es autónomo, se le proporcionaran los elementos para que lo haga él mismo, o en su defecto, se pedirá a un alumno o alumna del mismo sexo que le ayude con las curaciones.

s) Ningún alumno podrá ingresar a la sala de enseñanza pre-básica. En caso de que se requiera su colaboración, el alumno deberá esperar afuera.

t) Está prohibido a los alumnos de enseñanza pre-básica y hasta 4º básico, el ingreso a la bodega donde se encuentran los materiales de educación física y deporte, sin la autorización del Profesor. Su permanencia es exclusivamente para retirar y/o guardar material, siempre en grupo.

u) Los alumnos realizarán su aseo personal y cambio de prendas con absoluta autonomía. Está prohibido prestar cualquier ayuda o asistencia.

v) Los apoderados que vengan a buscar a sus alumno/as deberán permanecer en el hall de entrada. Se prohíbe el ingreso a las salas a menos que sean debidamente autorizados y acompañados por personal del Colegio.

w) Los apoderados de los alumnos de primer ciclo deberán retirar a sus hijos puntualmente a la hora de término de las clases o actividades para evitar que se queden solos en horarios donde no hay Profesores cuidándolos.

x) Con respecto a las personas encargadas del traslado de los alumnos, se dispone lo siguiente:

\* Deben identificarse en la entrada del Colegio con el personal dispuesto en portería.

\* Deben contar con autorización del apoderado del alumno para el retiro de éstos.

\* No deberán ingresar a las dependencias del Establecimiento. En caso de contar con una autorización del apoderado, podrá esperar al alumno en la puerta de la salida.

**Artículo 125°. DEL ABUSO SEXUAL A MENORES:** Se considera abuso sexual el contacto o interacción que involucren la participación de niños, jóvenes y/o adultos, en que una de las partes es utilizado (a) y/o sometido para satisfacer sexualmente al otro. Pueden ser actos cometidos con niños o niñas del mismo sexo, o de diferente sexo del agresor. El abuso sexual no es necesariamente una relación sexual, generalmente se la describe como la acción de tocaciones e insinuaciones del agresor hacia otros.

Si bien existen diferentes definiciones de abuso sexual a menores, todas ellas identifican los siguientes factores comunes:

- a) Relación de desigualdad o asimetría de poder entre el niño, niña o adolescente agredido y el agresor o agresora, ya sea por madurez, edad, rango, jerarquía, entre otros.

- b) Utilización del niño como objeto sexual, involucrándolo en actividades sexuales de cualquier tipo.
- c) Maniobras coercitivas de parte del agresor o agresora: seducción, manipulación y/o amenazas.

**Artículo 126°.** El abuso sexual a menores involucra cualquier conducta de tipo sexual que se realice con un niño, niña o adolescente, incluyendo, entre otras, las siguientes:

- Exhibición de genitales por parte del agresor/agresora al niño, niña o adolescente.
- Tocación de genitales del niño, niña o adolescente por parte del agresor.
- Tocación de otras zonas del cuerpo del niño, niña o adolescente por parte del agresor.
- Incitación al menor, por parte del agresor, a la tocación de sus propios genitales.
- Penetración vaginal o anal, o intento de ella, con los genitales, con otras partes del cuerpo o con objetos, por parte del agresor.
- Utilización del niño o adolescente en la elaboración de material pornográfico (ejemplo: fotos, películas, documentos digitales, imágenes en la web, etc).

**Artículo 127°.** Se pueden distinguir los siguientes tipos de abuso sexual:

Abuso sexual propio: es una acción que tiene un sentido sexual, pero no es una relación sexual y la realiza un hombre o una mujer hacia un niño/a. Generalmente consiste en tocaciones del agresor(a) hacia el niño(a) o de estos al agresor(a), pero inducidas por él mismo(a).

Abuso sexual impropio: es la exposición, a niños/as, de hechos de connotación sexual, tales como: exhibición de genitales, realización del acto sexual, masturbación, sexualización verbal, exposición a pornografía.

Violación: es todo acto de penetración por vía genital, anal u oral, que se realiza sin el consentimiento de la víctima.

Existe Violación de un mayor de 14 años cuando:

\* Se usa fuerza o intimidación, es decir, cuando se amenaza a la víctima o – utilizando violencia – se la fuerza a realizar el acto sexual.

\* La víctima se encuentra privada de sentido, es decir, se encuentra inconsciente.

\* Cuando la víctima no tiene percepción de la realidad y el agresor se aprovecha de esta circunstancia. Se la conoce también como “abuso de enajenación o de trastorno mental”.

SIEMPRE existe Violación cuando la víctima es un menor de 14 años, no importando si el menor estaba de acuerdo con el acto.

Estupro: Es la realización del acto sexual aprovechándose de la inexperiencia sexual de la víctima o que se basa en una situación de abuso de autoridad, pudiendo ser víctimas niños(as) que tengan entre 12 y 17 años (aun no cumplidos los 18 años). También existe estupro si dicha acción se realiza aprovechándose de una relación de dependencia que la víctima tiene con el agresor, sea esta de carácter laboral, educacional o de cuidado, o bien si se la engaña abusando de la inexperiencia o ignorancia sexual de la víctima.

### **Artículo 128°.** PROTOCOLO FRENTE AL ABUSO SEXUAL A MENORES

Cuando un integrante de la comunidad escolar conozca – por cualquier medio – o tenga acreditadas sospechas de un abuso sexual a un menor del Establecimiento, deberá informarlo a Inspectoría, al Encargado de Convivencia o al Rector del Colegio, inmediatamente de haber tomado conocimiento del hecho.

La Dirección tendrá 24 horas para informar a la autoridad competente de la ocurrencia del abuso a un menor del Establecimiento. En todo caso, si existiesen dudas razonables respecto de la ocurrencia de los hechos, la Dirección del Colegio podrá hacer una indagatoria preliminar que le permita recopilar antecedentes suficientes para formarse opinión fundada de la ocurrencia de los hechos, la cual no podrá exceder de 72 horas. Si la indagación tuviera lugar, de ninguna forma se podrá exponer al alumno/a afectado, y por lo tanto, se deberá actuar con prudencia y respeto a la privacidad del o la menor.

El Rector, Equipo Directivo, Profesor Jefe y/o los profesionales competentes del Colegio designados por el Rector, entrevistarán a los estudiantes o adultos del establecimiento que puedan conocer de los hechos; entrevistas que se harán por separado con el fin de obtener testimonios de las percepciones de los estudiantes o adultos, sin estar influenciados por opiniones del grupo. Se deberá resguardar la identidad de los estudiantes a los que se les tome testimonio.

Una vez que la Dirección del Colegio se forme una idea fundada de la ocurrencia del abuso, se citará al o a los apoderados de los alumnos involucrados para comunicarles de manera individual la información obtenida en la indagatoria, y – si fuese el caso - la denuncia practicada a los organismos pertinentes de la forma establecida en el párrafo final del artículo 123 concerniente al Protocolo ante el acoso y maltrato escolar.

Hecha la respectiva denuncia, se realizará un seguimiento del caso por parte del Colegio. Si la víctima del abuso es un estudiante, el Colegio deberá cumplir un rol de seguimiento y acompañamiento de éste y de su familia, manteniendo contacto con los Organismos respectivos para estar al tanto del proceso judicial que se lleva a cabo.

En caso de que el agresor fuera un funcionario del Colegio y bastaran los datos aportados por la indagación preliminar u otra indagación posterior del Colegio para formarse la certidumbre de los hechos, el funcionario será inmediatamente desvinculado de la Institución, conforme lo establece el Código del Trabajo. En todo caso, siempre el funcionario será separado de inmediato de sus funciones hasta el término de la investigación. Además, la Dirección informará a la Superintendencia de Educación y el Departamento Provincial de Educación.

#### **Artículo 129°. PROTOCOLO Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL**

El Colegio garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que los trabajadores se desempeñen en condiciones acordes con su dignidad.

**Acoso Sexual** es el requerimiento de carácter sexual ejercido por cualquier persona, en forma indebida y por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Ley 21.643).

Sin ser taxativa, en el Colegio serán consideradas especialmente como conductas de acoso sexual, las siguientes:

- a) El contacto físico no deseado y comunicado previamente
- b) Tocaciones, palmadas o pellizcos innecesarios e imprudentes en lugares del cuerpo que, por su naturaleza o culturalmente, son consideradas eróticas.
- c) Roces innecesarios e imprudentes con el cuerpo en contra el cuerpo de otro empleado.
- d) Conductas verbales de naturaleza sexual, como:
  - Insinuaciones sexuales molestas.
  - Proposiciones o presión para la actividad sexual.
  - Insistencia ante una negativa para concurrir a una actividad social fuera del lugar de trabajo.
  - Flirteos ofensivos.

- Comentarios insinuanes.
- Indirectas o comentarios obscenos
- e) Conducta no verbal de naturaleza sexual, como:
  - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
  - Exhibición de objetos o materiales escritos con connotaciones sexual
  - Miradas impúdicas.
  - Gestos obscenos y movimientos corporales de clara connotación sexual.
  - Silbidos de carácter obscenos.

**Artículo 130°. El Acoso Laboral** es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento por parte del empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste por única vez o en forma reiterada, 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. (Ley 21.643).

**Artículo 131°. Violencia en el Trabajo** es toda conducta que afecte a las trabajadoras y trabajadores, ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes, proveedores o usuarios, entre otros, con ocasión de la prestación de servicios.

**Artículo 132°. De las denuncias por Acoso Sexual; Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo. Investigación y Sanciones.**

1. Todo trabajador (a) del Colegio que sufra o conozca de hechos definidos como Acoso Sexual, Acoso Laboral o Violencia en el Trabajo por la ley o por este Reglamento, deberá denunciarlos por escrito o en forma verbal al Rector, al Inspector General o Encargado de Convivencia Escolar o directamente a la Inspección del Trabajo competente. Si la denuncia es hecha en forma verbal, la persona que la reciba deberá levantar acta, la que será firmada por la persona denunciante, entregándole a ésta una copia timbrada, fechada y con la hora de recepción. La denuncia deberá contener la identificación de la persona afectada, con su nombre completo, cedula de identidad y correo electrónico. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca. Además, acompañar - en lo posible - los antecedentes de la(s) persona(s) denunciadas: nombres, apellidos, y el cargo que ocupa en el Colegio, así como el vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula. Luego, la relación detallada de los hechos materia del denuncia.

2. Recepcionada la denuncia, el empleador deberá de forma inmediata adoptar una o más medidas de resguardo o cautelares para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la re-victimización del trabajador, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo,

Entre ellas, y dada la naturaleza del trabajo realizado y a la realidad del Colegio, se podrán adoptar una o más de las siguientes medidas:

- a) Separar de sus funciones en forma momentáneamente a alguno o a ambos trabajadores involucrados en los hechos denunciados.
- b) Modificar – de mutuo acuerdo - las funciones de los involucrados en los hechos si esto supone resguardar su bien estar en el Colegio.
- c) Modificar el o los lugares en donde alguno de los trabajadores involucrados ejerce sus funciones a fin de precaver los encuentros entre agredido y agresor, siempre dentro de los límites legales.

- d) Con el mismo propósito anterior, modificar los horarios de la jornada de trabajo de o los trabajadores involucrados.
- e) Precaver al o los involucrados ayuda psicológica con que cuenta el Colegio o por algún organismo externo de acuerdo a los programas de la ley 16.744
- f) Otras, tomadas en consenso con el o los involucrados.

Durante toda la sustanciación de la indagación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso. La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

3. Siempre deberá informársele al denunciante que tiene el derecho de presentar la denuncia directamente a la Inspección del Trabajo correspondiente o ante su empleador, el cual deberá remitir dicha denuncia a la Inspección cuando el denunciante manifieste esa voluntad. Además, se le informara al denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionarle las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

4. El Colegio derivará la denuncia a la Inspección del Trabajo en el plazo de tres días hábiles desde su recepción cuando determine que existen inhabilidades al interior del mismo de acuerdo a la naturaleza de la denuncia o cuando se considere que el Colegio no cuenta con personal idóneo para desarrollar la investigación. En caso contrario, deberá iniciarse la investigación interna correspondiente, la cual debe ser informada – en todo caso – a la Dirección del Trabajo, junto a las medidas de resguardo adoptadas, dentro del mismo plazo. La investigación deberá concluirse en no más de 30 días hábiles contados desde la presentación de la denuncia.

5. Si la denuncia es dirigida en contra de personas que ejercen habitualmente funciones de dirección o de administración en el Colegio, por cuenta o en representación de una persona natural o jurídica, ella siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

6. Si el Colegio ha optado por iniciar una investigación interna, el Rector deberá designar para tal tarea preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales, debiendo ser informada de esta designación el o la denunciante en forma escrita. El o la denunciante, al momento de prestar declaración, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de dicha investigación, pudiendo solicitar su cambio, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, quedando registro de esto en el informe de investigación.

7. El investigador en el desarrollo de su trabajo deberá tener como principios básicos la imparcialidad, objetividad, diligencia y perspectiva de género. En primer término, deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

8. Durante la indagatoria, el investigador deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de éstos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el

trabajo; Reglamento Interno respectivo; Contratos de Trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros. Se deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas. Guardará estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.

9. Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- b) Colaborar en el desarrollo del procedimiento investigativo llevado a cabo.
- c) Otras que impongan la legislación vigente.

10. Concluida la etapa investigativa, el encargado de ella procederá a emitir informe sobre la existencia o no de hechos constitutivos de Acoso Sexual, Acoso Laboral o Violencia en el Trabajo. Dicho informe contendrá al menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo Reglamento Interno.

11. El empleador dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, el denunciante y la denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

12. Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.



En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

13. En los casos de Violencia en el Trabajo, en mérito del informe investigativo, y siendo el violentador un apoderado del Colegio, se tomarán las medidas que este Reglamento contempla en relación a éstos, en el plazo contemplado en el numeral anterior.

14. En los casos de Acoso Sexual y Laboral, siempre en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción. Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada. El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

15. El empleador deberá adoptar medidas correctivas a fin de prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición de la conducta investigada, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Tales medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores del Colegio, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el presente Reglamento.

16. El trabajador o trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el Tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron su despido. Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

17. Régimen de subcontratación. En caso que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, el empleador principal deberá informarle al trabajador que tiene las instancias de hacer su denuncia ante su propio empleador o ante la Dirección del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión del trabajador de presentar su denuncia o ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia elegida. Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en este protocolo.