



## Procedimiento Investigación de Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia en el Trabajo

### Índice:

1. OBJETIVOS.
2. ALCANCE.
3. REFERENCIAS.
4. RESPONSABILIDADES.
5. DEFINICIONES.
6. PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN.
7. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.
  - 7.1. ETAPA INICIAL: RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.
  - 7.2. ETAPA: ACOMPAÑAMIENTO Y MEDIDAS DE RESGUARDO.
  - 7.3. ETAPA DE INVESTIGACIÓN INTERNA.
  - 7.4. ETAPA DE RESOLUCIÓN Y CONCLUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.
  - 7.5. ETAPA DE ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS.
    - 7.5.1. Medidas correctivas.
  - 7.6. SANCIONES.

## 1. OBJETIVOS

Este documento tiene como objetivo establecer un procedimiento de investigación claro y seguro para gestionar la investigación, medidas de resguardos y las posibles sanciones de una denuncia de Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia en el trabajo.

## 2. ALCANCE

El procedimiento está dirigido a todos los colaboradores de Digevo Ventures SpA, RUT N°76.414.748-0, tanto que desempeñan funciones en los clientes internos como los externos.

Una copia del presente documento será entregado a todos y todas las personas que trabajen de forma dependiente para Digevo Ventures SpA, al momento de la suscripción del contrato de trabajo. En virtud de ello, ningún colaborador o colaboradora podrá alegar desconocimiento del presente instrumento.

## 3. REFERENCIAS

- Ley N°21.643 - Modifica el Código del Trabajo en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o Violencia en el Trabajo.
- Circular N° 3813, de 07 de junio 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social.
- Dictamen N°362/19, de 07 de junio de 2024
- Reglamento N°2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ley N°16.744, que establece el seguro social contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- D.F.L N°1 - Código del Trabajo.

## 4. RESPONSABILIDADES

### Gerencia de Administración y Finanzas:

- Actualizar el procedimiento teniendo en cuenta la normativa vigente.
- Activar la atención temprana psicológica de ACHS, que va en protección a los denunciantes.
- Aplicar las medidas de resguardo, para evitar la revictimización de la denunciante.
- Mantener la confidencialidad de las denuncias y sus procesos de investigación.
- Recepcionar e iniciar el proceso de investigación de la denuncia relacionada con Ley 21.643.

- Establecer el investigador que va a llevar el proceso, atendiendo a todos los requerimientos de confidencialidad del proceso.
- Asegurar que las medidas de resguardo sean efectivas además de comunicar estas medidas al supervisor, líder de equipo o responsable del denunciante.
- Difundir al menos 1 vez cada 6 meses la información relevante sobre la Ley N°21.643.

## Gerencia General:

- Respaldo las medidas de resguardo que se tomen por la existencia de una denuncia por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.
- Mantener un ambiente de trabajo sano y seguro, dando aviso inmediato a Talento y Cultura de alguna situación que puede dar origen a un Acoso Laboral, Acoso Sexual o Violencia en el Trabajo.
- Participar activamente en las capacitaciones relacionadas a la Ley 21.643 además de difundir las comunicaciones relacionadas con sus equipos de trabajo.

## Trabajadores y Trabajadoras:

- Mantener un buen trato con todas las personas que desempeñan una función dentro de Digevo, manteniendo una comunicación respetuosa y amigable.
- Participar activamente en las capacitaciones del área de Talento y Cultura y Departamento de prevención de riesgos.
- Cumplir con lo establecido en el procedimiento además de lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

## 5. DEFINICIONES

- **Canal de Denuncias:** Medio a través del cual los Trabajadores y Trabajadoras pueden realizar sus denuncias. Este canal es: [canaldenunciasdigevo@digevo.com](mailto:canaldenunciasdigevo@digevo.com).
- **Denunciante:** persona trabajadora afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- **Denunciado/a:** persona trabajadora en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- **Denuncia:** documento por escrito en donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, una situación de acoso sexual labora o violencia en el trabajo.
- **Acoso Sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, 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. Implica insinuaciones, solicitudes de favores o conductas físicas de naturaleza sexual. La característica esencial es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Ejemplos: enviar mensajes sexualmente explícitos , ofrecer recompensas a cambio de favores sexuales , o contacto sexual no consensuado.

- **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otros, por cualquier medio, ya sea una sola vez o reiterada, y que resulte en menoscabo, maltrato o humillación, o perjudique su situación laboral. Incluye acoso psicológico, abuso emocional o mental. Ejemplos: juzgar el desempeño de manera ofensiva , aislamiento social , uso de nombres ofensivos , o enviar mensajes amenazantes.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos:** Conductas que afectan a los trabajadores con ocasión de la prestación de servicios por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros. Ejemplos: gritos o amenazas , uso de garabatos , golpes , o robos en el lugar de trabajo.
- **Conductas incívicas:** Comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. Para enfrentarlas se debe: usar un tono de voz apropiado , evitar gestos hostiles , respetar espacios personales y mantener reserva de información personal.
- **Sexismo:** Expresión basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. Puede ser hostil o benévolo/inconsciente. Ejemplos: comentarios denigrantes , chistes sexistas , silenciamiento basado en género , o conductas paternalistas (mansplaining , mansterrupting ).
- **Conductas legítimas (No consideradas acoso):** Comentarios y consejos legítimos referidos a asignaciones de trabajo, evaluaciones de desempeño, aplicación de políticas de la empresa o medidas disciplinarias, cambios organizativos, entre otros, siempre que exista respeto a los derechos fundamentales y no sea un mecanismo subrepticio de hostigamiento.

#### Tipos de manifestaciones:

- **Acoso horizontal:** Entre personas de similar jerarquía.
- **Acoso vertical descendente:** De un superior jerárquico a un subalterno.
- **Acoso vertical ascendente:** De uno o más trabajadores a un superior jerárquico.
- **Acoso mixto o complejo:** Conductas horizontales en conocimiento del empleador que no interviene, o coexistencia de acoso ascendente y descendente.

#### 6. PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN:

- **Confidencialidad:** Deber de prudencia y discreción para garantizar la privacidad y reserva del proceso.
- **Imparcialidad:** Juicios objetivos sin sesgos ni discriminación.
- **Celeridad:** Desarrollo dentro de los plazos legales evitando la burocracia.
- **Debido Proceso:** Derecho a la defensa, bilateralidad, presunción de inocencia e impugnación.
- **Prevención:** Detectar y mitigar factores de riesgo para resguardar un espacio libre de hostigamiento.
- **Idoneidad:** Investigadores con habilidades necesarias.
- **Perspectiva de Género:** Análisis que considera dimensiones de género para enfrentar desigualdades y estereotipos.
- **Presunción de inocencia:** Nadie será tratado como culpable sin pruebas legales.
- **Colaboración:** Deber de entregar información fidedigna.
- **Responsabilidad:** Denuncias serias; las falsas resultarán en acciones disciplinarias.

## 7. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN:

### 7.1. ETAPA INICIAL: RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

La denuncia puede ser verbal o escrita.

- **Denuncia verbal:** Se levanta un acta con fecha y hora, entregando copia timbrada al denunciante.
- **Denuncia escrita:** Se completa un formulario en los canales disponibles.
- **Contenido mínimo:** Identificación del denunciante , identificación del denunciado y relación de los hechos denunciados.
- **Acciones tras recepción:** Respetar principio de protección. NO EXISTE control de admisibilidad en esta etapa. El empleador tiene 3 días hábiles para informar el procedimiento interno y medidas de resguardo, o derivar a la Dirección del Trabajo.

#### Casos especiales:

- **Violencia por terceros o subcontratación:** La denuncia puede ser ante el empleador o la DT. En subcontratación, el empleador que recibe la denuncia debe informar a la empresa principal en 3 días. La empresa principal es siempre responsable de realizar la investigación.
- **Delitos penales:** El empleador debe informar canales de denuncia ante Ministerio Público o policías.

### 7.2. ETAPA: ACOMPAÑAMIENTO Y MEDIDAS DE RESGUARDO

Adoptadas de forma inmediata según la gravedad. Medidas posibles:

- Separación de espacios físicos.
- Redistribución de jornada laboral.
- Acceso a atención psicológica temprana de la Mutual de Seguridad.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo y esta solicita la adopción de medidas de resguardo, la empresa las implementará de manera inmediata y en un plazo máximo de dos días hábiles desde la notificación.

### 7.3. ETAPA DE INVESTIGACIÓN INTERNA

- **Investigador:** Trabajador con formación en acoso, género o derechos fundamentales. Se puede solicitar el cambio del investigador si se afecta la imparcialidad.
- **Diligencias:** Análisis detallado de la denuncia , entrevistas a las partes y testigos , y etapa probatoria. Se debe llevar registro escrito de todo el proceso.
- **Plazo:** La investigación debe concluir en 30 días hábiles desde la presentación o recepción de derivación.

### 7.4. ETAPA DE RESOLUCIÓN Y CONCLUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- **Informe de investigación:** Contiene identificación de partes, medidas de resguardo adoptadas, antecedentes recopilados, razonamientos para determinar si hubo acoso y propuesta de medidas correctivas o sanciones .
- **Remisión:** El empleador remitirá el informe a la DT en 2 días hábiles tras finalizar. La DT tiene 30 días para pronunciarse. Si no lo hace, las conclusiones del empleador se consideran válidas.

### 7.5. ETAPA DE ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS

- **Medidas reparatorias:** Intervenciones organizacionales para áreas afectadas.

**7.5.1. Medidas correctivas:** Orientadas a evitar la repetición de los hechos. Ejemplos: capacitación, apoyo psicológico y refuerzo de información sobre canales de denuncia. La empresa aplicará mecanismos para proteger a los involucrados de represalias y reeducará al equipo para restablecer el clima laboral.

### 7.6. SANCIONES

Las sanciones se aplican según la gravedad.

- **Acoso Sexual acreditado:** Puede aplicarse término del contrato según Art. 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo.

- **Acoso Laboral acreditado:** Puede aplicarse término de contrato según Art. 160 letra b) o f).
- **Impugnación:** El trabajador puede impugnar la decisión ante tribunales competentes.

Santiago, Enero de 2026.

  
GERENTE GENERAL  
DIGEVO VENTURES