

Protocolo de Investigación  
de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el  
Trabajo

## 1. Objetivo.

KIBERNUM, a través de este protocolo, da a conocer a todos(as) los/as Kibers el proceso de investigación que se llevará a cabo cuando se realice una denuncia por acoso laboral, sexual y violencia en el lugar de trabajo y de esa forma garantizar que se tomaran las medidas y resguardos necesarios para generar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de discriminación.

## 2. Cobertura.

Este protocolo aplica para todos/as quienes forman parte de KIBERNUM, independientemente de su cargo o nivel jerárquico, extendiéndose a proveedores y clientes.

## 3. Difusión.

Se comunicará el contenido del protocolo a las distintas personas que interactúan a diario en el desarrollo de sus funciones:

- Kibers: se informará a través de comunicados, charlas, capacitaciones y KIBERPRO.
- Proveedores y clientes: se publicará la información en la página web de KIBERNUM [www.KIBERNUM.com](http://www.KIBERNUM.com)

## 4. Procedimiento:

### Etapa Inicial: Recepción De Denuncia

La denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo podrá ser presentada por cualquier Kibers, ya sea víctima o testigo. La denuncia debe realizarse de manera escrita o verbal, a través de los siguientes canales:

- ✓ Completando Formulario Web disponible en la sección Canal de Denuncia de KIBERPRO, portal <https://www.kiberpro.cl/>
- ✓ Enviando un correo electrónico a: [lineaetica@kibernum.com](mailto:lineaetica@kibernum.com), señalando el motivo de la denuncia y los datos de contacto para iniciar el proceso de investigación.
- ✓ Ingresando al sitio web corporativo [www.KIBERNUM.com](http://www.KIBERNUM.com) a la sección Canal de Denuncia, de manera directa completando formulario podrá ingresar denuncia.

- ✓ Por correo electrónico a través de la respectiva Gerencia y/o Administración superior, indicando el motivo de la denuncia, los datos de contacto y toda la información necesaria para comenzar la investigación.
- ✓ A través del Líder KIBERNUM, contactándolo telefónicamente, vía correo electrónico o presencialmente, quien deberá orientar sobre el proceso y/o canalizar la denuncia para iniciar la respectiva investigación.
- ✓ Dirigirse directamente a la inspección del trabajo para realizar la denuncia.
- ✓ En el caso de representación, el tercero deberá acreditar presentando, al menos, un poder simple suscrito por el/la Kiber, indicando expresamente que se le ha otorgado la potestad para realizar el trámite de denuncia y/o participar en el proceso de investigación en nombre y representación de la persona afectada, debiendo proporcionar los antecedentes a través del Canal de Denuncia de KIBERPRO o vía correo electrónico a la casilla [lineaetica@kibernum.com](mailto:lineaetica@kibernum.com)

En la eventualidad que algún miembro de la Alta Administración o Gerentes sea denunciado, éste quedará inhabilitado para ser parte del Comité de Ética o del Equipo Investigador y la denuncia será derivada a la Dirección de Trabajo, de tal forma que ésta realice la respectiva investigación.

Recibida la denuncia, el **Comité de Ética** de KIBERNUM y en caso que ésta sea presentada en forma verbal, el integrante del Comité de Ética a quien designe, generará un acta y entregará copia timbrada, con fecha y hora de presentación a la persona denunciante.

El Comité de Ética realizará una evaluación de los hechos denunciados y designará a los integrantes internos del **Equipo Investigador** que llevarán a cabo la investigación de la denuncia o derivarla a la Dirección del Trabajo (DT). En cualesquiera de las opciones, el plazo será de **3 días hábiles** para informar el procedimiento interno junto a la medida de resguardo, o derivar todos los antecedentes de la DT. La decisión adoptada debe ser informada por escrito al denunciante.

Para los casos de **violencia en el trabajo por conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación**, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, el/la Kiber afectada podrá presentar la denuncia a KIBERNUM a través de los canales descritos precedentemente o a través de la Dirección del Trabajo, con las siguientes consideraciones:

- ✓ Cuando el/la Kiber efectúa su denuncia ante KIBERNUM, a través de la Gcia. de People & Culture, se notificará de ella a la empresa principal o usuaria (cliente) dentro de los **3 días hábiles** desde su recepción.
- ✓ La empresa principal o usuaria (cliente) será siempre la responsable de realizar la investigación.

- ✓ Una vez concluida la investigación por parte de la empresa principal o usuaria (cliente), deberá realizar la notificación a la brevedad, del resultado del Informe y sus conclusiones a las partes involucradas y a la Gcia. de People & Culture de KIBERNUM.
- ✓ Tanto KIBERNUM como la empresa principal o usuaria (cliente), en la medida de lo posible, deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan.

### Etapa: Contención / Acompañamiento

Una vez recibida la denuncia, KIBERNUM a través de su **Comité de Ética**, durante el proceso de investigación, podrá adoptar medidas de resguardo de forma inmediata, conforme a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, a modo ejemplar:

- ✓ Separación de espacios físicos.
- ✓ Redistribución del tiempo de jornada.
- ✓ Proporcionar al denunciante acceso a la atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N°16.744.

### Etapa: Investigación interna

A través de los integrantes internos del **Equipo Investigador** que llevarán a cabo la investigación, determinarán si los hechos denunciados constituyen acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. La investigación es realizada de forma objetiva, imparcial y expedita, debiendo proteger la confidencialidad de la víctima.

El Equipo Investigador, garantizará que todas las partes involucradas en el proceso serán escuchadas 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 estos. Asimismo, es importante destacar que, en el caso de hacerse efectiva la formalización de la denuncia y para efectos de continuar con el proceso, el caso presentado necesariamente deberá ser expuesto a las partes involucradas. Por lo tanto, el alcance de la confidencialidad se amplía entre los involucrados.

La investigación tendrá un **plazo máximo de 30 días corridos**, desde la fecha de recepción de la denuncia y concluirá mediante un informe de la investigación, el cual será enviado junto a las conclusiones a la Dirección del Trabajo dentro de un plazo de 2 días de finalizada la investigación, la cual deberá realizar las observaciones en un plazo máximo de 30 días corridos.

En el caso de que exista pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, KIBERNUM deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes 15 días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En el caso de que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, KIBERNUM deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los 15 días corridos, una vez transcurrido los 30 días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

### Etapa: Establecimiento de Medidas o Sanciones

Si la investigación determina que los hechos denunciados constituyen acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, KIBERNUM aplicará las medidas correctivas y/o sanciones según corresponda.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto a el/la Kiber involucrado/a en la investigación como al resto de los/as Kibers de la empresa. Dentro de las medidas, se podrán considerar las siguientes:

- ✓ Generar refuerzo en la formación a través de capacitación sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- ✓ Otorgar apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas en el proceso que lo requieran.
- ✓ Reiterar información referente a los canales de denuncia de estas materias.
- ✓ Complementar con medidas que se encuentren en la identificación del riesgo establecidas en el Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Las sanciones serán las siguientes:

- ✓ Una amonestación escrita al Trabajador/a acosador/a.
- ✓ Hasta un descuento de un 25% de la remuneración diaria del Trabajador/a acosador/a.
- ✓ Despido de Trabajador/a, conforme a lo dispuesto en el Art. 160 número 1, letra b) y f) del Código del Trabajo, es decir terminó de contrato por *“Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:*

*letra b) Conductas de Acoso Sexual*

*letra f) Conductas de Acoso Laboral*

E/lal afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Dirección del Trabajo.

## 5. Derechos del Denunciante.

Durante el procedimiento de investigación el denunciante tendrá los siguientes derechos:

- ✓ **Confidencialidad:** El equipo investigador limitará el contenido de la denuncia y cualquier otro detalle del proceso de investigación únicamente a las personas autorizadas a acceder a esta información. En el caso de que, por la gravedad de los hechos, se deba revelar la investigación como resultados de una orden judicial, el equipo investigador comunicará por escrito a o la denunciante.
- ✓ **Represalias:** El equipo investigador tomará las medidas pertinentes para prevenir y evitar que se tomen represalias en contra de un/a denunciante o de cualquier persona que coopere en una Investigación.
- ✓ **Recibir información:** En el curso de la búsqueda de hechos, se enviará en la medida de lo posible, actualizaciones acerca del progreso de la investigación.
- ✓ **Apelación:** Tanto el/la denunciante como el/la denunciado/a pueden apelar a la resolución del análisis e investigación de la denuncia.

## 6. Responsabilidades.

### KIBERNUM:

- ✓ Responsable de implementar y aplicar este protocolo.
- ✓ Resguardar la integridad y confidencialidad del denunciante e involucrados.
- ✓ Notificar a la Dirección del Trabajo.
- ✓ Informar semestralmente a todos/as los/as Kibers los Canales de Denuncia, para reportar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

### Kibers:

- ✓ Denunciar cualquier caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo del que tengan conocimiento.
- ✓ Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener la confidencialidad de la información.

### Cientes:

- ✓ Disponer de su propio “Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo”
- ✓ Denunciar cualquier caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo que tengan conocimiento de los Kibers que prestan servicios en sus dependencias.

### Proveedores:

- ✓ Conocer el “Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo” dispuesto a través de la página web de KIBERNUM.
- ✓ Denunciar cualquier caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo que tengan conocimiento de los Kibers que se relación con ellos.

## 7. Recursos.

En KIBERNUM dispondremos de los recursos necesarios para implementar y aplicar este protocolo, personal capacitado, infraestructura y presupuesto según lo requiera cada caso recibido.

## 8. Cambios.

Este protocolo será revisado permanentemente por la Gerencia de People & Culture de Kibernum y podrá realizar las actualizaciones y/o ajustes según los cambios normativos y política internas, informando de estos cambios a toda la organización. Asimismo, será parte integra del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de KIBERNUM.

### Control de versiones

Fecha	Versión	Descripción	Autor	Revisor	Aprobador
12-07-2024	1.0	Elaboración Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo	Marcos Araf	Carlos Daza	Paula Casarejos