



Trabajadores(as) propios y colaboradores se informan sobre alcances de la Ley Karin

A través de jornadas y difusiones para los trabajadores y colaboradores, División El Teniente se prepara ante la entrada en vigencia de la nueva normativa.

Ante la próxima entrada en vigencia de la Ley Karin, trabajadores(as) y colaboradores(as) de la División han participado en diversas charlas informativas que se han desarrollado en los últimos meses.

Carolina Marín, encargada del área de Diversidad e Inclusión de El Teniente, destacó que "debemos entregar información clara sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, conocer las implicancias de esta ley, tanto para trabajadores como colaboradores, para que todos estén informados cuando se inicie su aplicación".

¿Qué es la ley Karin?

Es una normativa que define y establece medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, reconociendo sus efectos negativos en la salud mental y física, la dignidad y la igualdad de oportunidades. Para esto, el empleador debe disponer de mecanismos de prevención, investigación y sanción.

Se incluyen modificaciones significativas, como la eliminación del requisito de reiteración para denunciar acoso laboral y la inclusión de la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

HAZLO
BIEN
 HAZLO
SEGURO
El Consejo

**DAMOS
 TODO
 POR
 CHILE**

¿Cuáles son los canales de denuncia?

- 1. Interno:** Dirección de Relaciones Laborales.
- 2. Corporativo:** A través de la plataforma EthicsPoint.
- 3. Externo:** Inspección del Trabajo, quienes realizan investigación de forma externa a la empresa.

Proceso de investigación y sanción

La investigación que se realiza a partir de la denuncia debe concluir dentro de 30 días y se lleva a cabo bajo los principios de objetividad e imparcialidad, perspectiva de género, confidencialidad, paridad y protección de los intervinientes. Las etapas de la investigación son:

- 1. Denuncia:** Se realiza una entrevista al denunciante para ratificar la denuncia.
- 2. Descargos del denunciado, respetando el debido proceso, se debe escuchar las declaraciones de ambas partes.**
- 3. Medidas de resguardo, para que los intervinientes en el proceso sufran la menor vulneración posible durante el proceso.**
- 4. Recepción de antecedentes y pruebas:** las partes presentan pruebas para acreditar los hechos que alegan. Pueden ser testigos, documentos, correos, o incluso mensajes de aplicaciones.
- 5. Se emite informe de conclusiones, definiendo sanciones y/o medidas correctivas.**

Sanciones y situación posterior al proceso

Las sanciones pueden ser desde la amonestación verbal, escrita, carta de última oportunidad o despido en los casos más graves.

La abogada de la Consejería Jurídica Divisional, Camila Gallardo, complementa que “adicionalmente de la sanción, tenemos que tomar medidas correctivas, concretas y específicas para evitar que el acto se repita, lo que puede alcanzar incluso a trabajadores distintos a los involucrados, pero siempre con el estándar de confidencialidad que nos pone la misma ley”.

