






Proceso de **Denuncia**, **investigación y sanción**



Todo el proceso debe registrarse por los **Principios de la Ley Karin**:

Principios rectores:

1.  **Confidencialidad:** reserva de antecedentes e identidades.
2.  **Imparcialidad:** objetividad garantizada.
3.  **Celeridad:** investigación en máximo 30 días hábiles.
4.  **Perspectiva de Género:** considerar asimetrías de poder e impacto diferenciado.
5.  **No Revictimización:** proteger a la persona denunciante.

PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

El trabajador puede elegir dónde denunciar:



Vía Interna: Comité de Ética o RR.HH.

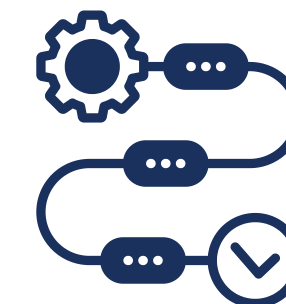


Vía Externa: Inspección del Trabajo o Contraloría (sector público).

Requisitos de la denuncia:



Debe ser **escrita**.



Incluir **identificación** de las partes, **descripción** de hechos (cuándo, dónde, cómo) y posibles **testigos** o **pruebas**.

Investigación regulada por los artículos 211-B a 211-E del **Código del Trabajo**

Etapas del proceso:



Dirigida por un **profesional imparcial** con formación en género.



Plazo máximo: **30 días hábiles.**



Garantiza el derecho de **ambas partes a ser oídas.**



Culmina con un **Informe Final** que recomienda **sanciones** o **medidas.**

Medidas de resguardo y protección:

Una vez recibida la denuncia, el **empleador debe aplicar medidas cautelares** inmediatas:



Separación de espacios (reubicar al denunciado).



Suspensión del denunciado.



Teletrabajo para el denunciante (si es factible).



Asistencia psicológica y médica para la persona afectada.