

Convenio 190 y Ley Karin en Chile:

evaluación de brechas, protocolos y recomendaciones para su aplicación en los sectores de educación, salud, transporte e informales.

Proyecto de segunda investigación
Vicepresidencia Mujer – Mutual de Seguridad
de la CChC: Implementación del convenio
190 de la OIT en Chile

Karen Palma Tapia
Juan Riquelme Varela
Lídice Tobar Quezada
Andrés Arce Álvarez

Ángela Rifo Castillo
Andrea Marchant Marchant
Alberto Díaz Zavala
Claudia Padilla Rubio



Introducción

En mayo de 2024, dos meses antes de la entrada en vigencia de la Ley Karin, la Vicepresidencia de la Mujer y Equidad de Género de la Central Unitaria de Trabajadoras y Trabajadores (CUT), en alianza con la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, presetaron el “Estudio sobre el Convenio 190 de la OIT para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Dicha investigación, recomendó realizar un nuevo estudio en el marco de los primeros meses de implementación de la Ley Karin, marco legal que contribuye a la puesta en práctica del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en nuestro país. En aquel momento, se señaló la necesidad de focalizar una próxima investigación en grupos de trabajadoras y trabajadores con mayor vulnerabilidad, como aquellos en regímenes laborales especiales (turnos) y modalidades de trabajo más expuestas a la violencia, sectores informales e independientes. Por ello, se decidió focalizar una segunda investigación en las ramas de salud, educación y transporte, incluyendo al sector informal.

Antecedentes

El Convenio 190 y la Recomendación 206 se basan en la Declaración de Filadelfia, que establece que los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (OIT, 1944). Esta normativa internacional aborda el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia

y acoso, estableciendo un marco global para su prevención y erradicación.

El acoso sexual, laboral y la violencia en el mundo del trabajo puede adoptar múltiples formas, desde agresiones físicas hasta violencia psicológica y simbólica, afectando la salud mental y física de trabajadoras y trabajadores y el desarrollo de las organizaciones en las que este fenómeno se manifiesta.

En Chile, las patologías asociadas a salud mental ocupan el primer lugar en gasto por licencias médicas, siendo la población en edad laboral la que presenta mayor prevalencia de sintomatología depresiva. El acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo son un problema de salud pública que afecta a millones de personas en el mundo.

2

El acoso sexual y laboral están arraigados en estructuras patriarcales que reproducen la desigualdad de género y otras formas de opresión en la sociedad. Esto hace que algunas personas, especialmente quienes ya enfrentan otras formas de discriminación (raza, clase o género), sean más propensas a sufrir este tipo de violencia en el trabajo.

El 5 de enero del 2024 se promulga la ley N° 21.643, que entra en vigencia en agosto del mismo año; más conocida como Ley Karin, en memoria de Karin Salgado, TENS del hospital Herminda Martín de Chillán, quien tras sufrir vulneraciones que afectaron su salud mental, se quitó la vida el año 2019.

Esta nueva herramienta legal ha generado grandes expectativas entre trabajadoras y trabajadores. Por lo mismo, en esta segunda investigación la Vicepresidencia de la Mujer y Equidad de Género de la CUT, con el apoyo de la Mutual de Seguridad CChC, se propuso evaluar brechas y facilitadores para la implementación de la Ley Karin y los

alcances que presenta respecto del Convenio 190 desde una mirada tripartita, con el objetivo de proponer recomendaciones para la mejora.

¿Qué cambios introduce la Ley Karin en otros cuerpos legales?

En los siguientes cuadros se resume las modificaciones a diversos cuerpos legales que introduce la Ley 21.643 a los siguientes cuerpos legales:

- › Código del Trabajo
- › Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (LOCGBAE)
- › Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, a la Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, y
- › Ley N°18.695 de la Orgánica Constitucional de Municipalidades.

3

Síntesis modificaciones cuerpos legales introducidas por la Ley 21.643 a la Ley N°18.575.

Modificaciones a la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (LOCGBAE)

- Se incorporan las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo en el listado vigente que contraviene especialmente el principio de la probidad administrativa.
- Respecto del ejercicio de la función pública, se establece que deberá ejercerse, además de acatar los principios de probidad administrativa y transparencia, propendiendo al respeto de los espacios libres de violencia, acoso laboral y sexual.

- Los Órganos de la Administración del Estado, deberán contar con protocolos de prevención de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.
- Se establece una serie de principios respecto de los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- Los jefes de servicio tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público.
- Los jefes de servicio tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público.

Fuente: Elaboración propia en base a Subsecretaría de Previsión Social, 2025

Síntesis modificaciones cuerpos legales introducidas por la Ley 21.643 a la Ley 18.834

Modificaciones a la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo

- Se establece la necesidad de iniciar investigación o procedimiento sumario de oficio por parte de la autoridad cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y funcionarias para determinar las responsabilidades administrativas en caso que correspondan. La autoridad deberá resolver fundadamente aquellos casos que no proceda la investigación, a diferencia de lo que ocurría antes que era completamente facultativo.
- Se define una serie de principios rectores respecto de los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Por otro lado, se incorpora el acoso laboral como causal de destitución.
- Obligación de dictar una resolución fundada cuando se desestime una denuncia que invoque conductas de acoso laboral o sexual, imponiendo un plazo de notificación de 5 días a la persona denunciante quien podrá reclamar ante la Contraloría General de la República (CGR), resguardando el derecho al reclamo y el principio de celeridad.
- Las investigaciones deben incorporar la designación de forma preferente de un fiscal funcionario o funcionaria competente y con formación en las temáticas de acoso, género o derechos fundamentales, cuando se ordene el sumario por conductas de acoso sexual o laboral.

- Facultad de las eventuales víctimas y personas afectadas de aportar antecedentes en el procedimiento de investigación, además de conocer su contenido desde la formulación de cargos, ser notificadas e interponer recursos de la misma manera que la persona denunciada, se considera un rol que antes era invisibilizado en los procedimientos sumarios.
- Obligación a los fiscales, dentro del contexto del sumario, de tomar las medidas de resguardo necesarias, como la separación de espacios físicos, y especialmente la atención psicológica temprana del denunciante, por medio de los programas destinados al efecto a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Cuando la o el fiscal proponga el sobreseimiento y sea aprobado por la autoridad, en casos de acoso sexual y acoso laboral, se deberá notificar a la denunciante en un plazo determinado de 5 días, pudiendo reclamarse ante la CGR.
- Obligación de que el acto administrativo que sobresee, absuelve o aplique una medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de una institución, estará afecto a toma de razón de la CGR.
- Plazo determinado de 20 días desde el vencimiento de los plazos de instrucción, para que se adopten las medidas necesarias para apresurar y determinar la responsabilidad del fiscal cuando hayan vencido los plazos de instrucción de un sumario, cuando sean casos de acoso laboral y sexual.

Fuente: Elaboración propia en base a Subsecretaría de Previsión Social, 2025

Síntesis modificaciones cuerpos legales introducidas por la Ley 21.643 a la Ley 18.883

Modificaciones a la Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales

- Necesidad de iniciar investigación o procedimiento sumario de oficio por parte de la autoridad cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y funcionarias para determinar las responsabilidades administrativas en caso que correspondan. La autoridad deberá resolver fundadamente aquellos casos que no proceda la investigación, a diferencia de lo que ocurría antes que era completamente facultativo.
- Se instaura una serie de principios rectores respecto de los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, que son los de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Por otro lado, se incorpora el acoso laboral como como causal de destitución.
- Obligación de dictar una resolución fundada cuando se desestime una denuncia que invoque conductas de acoso laboral o sexual, imponiendo un plazo de notificación de 5 días a la persona denunciante quien podrá reclamar ante la Contraloría General de la República (CGR), resguardando el derecho al reclamo y el principio de celeridad.
- Con la finalidad de resguardar el principio de imparcialidad en las investigaciones derivadas de los actos de acoso sexual o laboral cuando la persona denunciada o denunciante sea de rango superior como alcaldesa, concejal, jefaturas, entre otros, se deberá poner en conocimiento a la CGR la que deberá sustanciar el sumario.

- Las y los concejales deberán observar la norma que contempla que, los alcaldes cesarán en su cargo cuando se manifieste el caso de remoción por impedimento grave, por contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa, o notable abandono de sus deberes, lo que incluye acoso sexual o laboral. De esta forma, deben actuar o se investigará su potencial responsabilidad en dichos casos.
- Las investigaciones deben incorporar la designación de forma preferente de un fiscal funcionario o funcionaria competente y con formación en las temáticas de acoso, género o derechos fundamentales, cuando se ordene el sumario por conductas de acoso sexual o laboral.
- Se incorpora la facultad de las eventuales víctimas y personas afectadas de aportar antecedentes en el procedimiento de investigación, además de conocer su contenido desde la formulación de cargos, ser notificadas e interponer recursos de la misma manera que la persona denunciada.
- Obligación a los fiscales, dentro del contexto del sumario, de tomar las medidas de resguardo necesarias, como la separación de espacios físicos, y especialmente la atención psicológica temprana del denunciante, por medio de los programas destinados al efecto a través de los organismos administradores de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales
- Cuando la o el fiscal proponga el sobreseimiento y sea aprobado por el alcalde o alcaldesa, respecto en casos de acoso sexual y acoso laboral, se deberá notificar a la denunciante en un plazo determinado de 5 días, pudiendo reclamarse ante la CGR. Asimismo, cuando el alcalde o alcaldesa determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos investigados, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la CGR.

- Se establece un plazo determinado de 20 días para que se adopten las medidas necesarias para apresurar y determinar la responsabilidad del fiscal cuando hayan vencido los plazos de instrucción de un sumario, cuando sean casos de acoso laboral y sexual.

Fuente: Elaboración propia en base a Subsecretaría de Previsión Social, 2025

Tabla 4

Síntesis modificaciones cuerpos legales introducidas por la Ley 21.643 a la Ley 18.695

Modificaciones a la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades

- Se podrá aplicar como causal de cesación en el cargo del alcalde o la alcaldesa, la remoción por impedimento grave por contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa o abandono de sus deberes, no sólo a requerimiento de un tercio de los concejales en ejercicio, sino que también por un concejal o concejala cuando la autoridad haya sido denunciada, y por medio de un sumario instruido por la CGR, se verifique que se incurrió en acoso sexual o acoso laboral.
- Se incorpora una nueva causal de cesación en el cargo, la cual será declarada por el Tribunal Electoral Regional respectivo como las otras ya existentes, estableciendo una infracción de carácter grave a las normas de probidad administrativa la responsabilidad de un concejal en un procedimiento de sumario administrativo en materia de acoso laboral o sexual.

- Se incorpora que los concejales estarán afectos a las prohibiciones funcionarias, establecidas en el Estatuto para Funcionarios Municipales, de actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, como el acoso sexual, la discriminación arbitraria y el acoso laboral.

Fuente: Elaboración propia en base a Subsecretaría de Previsión Social, 2025

¿Qué nos propusimos en esta investigación?

Objetivo General

Evaluar las brechas, desafíos y buenas prácticas en la implementación del Convenio 190 de la OIT y la Ley 21.643 (“Ley Karin”) en los sectores de educación, salud, transporte e informal en Chile, con el fin de proponer recomendaciones para su plena implementación.

Objetivos Específicos

- Analizar las percepciones y experiencias de actores clave, incluidos trabajadores, empleadores y autoridades, sobre la implementación de la Ley 21.643 y su alineación con el Convenio 190.
- Analizar una muestra de protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Identificar los principales facilitadores y obstaculizadores en la implementación de políticas contra el acoso sexual, laboral y la violencia en las ramas de educación, salud, transportes (del sector público y privado) y del trabajo informal.

- d. Proponer estrategias y recomendaciones basadas en buenas prácticas y aprendizajes para fortalecer la implementación de la Ley Karin y del Convenio 190 en Chile.

¿Quienes participaron?

Para tener contar con una mirada tripartita entrevistamos a autoridades políticas poder ejecutivo y legislativo, a directivos de organismos administradores de la ley 16.744, del Servicio Civil, de la Dirección del Trabajo, de la Superintendencia de Seguridad Social y a dirigentes sindicales de las ramas de la educación, salud y transporte (sector público y privado) y a dirigentes sindicales del sector informal, incluyendo a trabajadores a honorarios del Estado.



¿Qué hicimos?

Para recoger información se realizaron:

- 31 entrevistas a diversos actores clave para obtener una mirada tripartita.
- 4 encuentros en las ciudades de La Serena, Santiago y Temuco en los que se realizaron 18 grupos focales con un total de 85 participantes (dirigentes sindicales y representantes de empleadores).
- 182 encuestas a dirigentes sindicales y a 46 representantes de empleadores.
- Se obtuvieron 51 protocolos de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia para su análisis.

¿Qué conclusiones obtuvimos?

12

En general, el estudio ha identificado importantes brechas en la implementación de la Ley Karin en comparación con el Convenio 190 de la OIT, lo que impacta directamente en la protección de trabajadoras y trabajadores frente al acoso sexual, laboral y la violencia. Los resultados indican que existe una necesidad de fortalecer los organismos fiscalizadores, establecer una coordinación intersectorial efectiva y ampliar la cobertura de la ley a sectores actualmente desprotegidos. También, es preciso actualizar definiciones, incluir explícitamente la violencia en razón de género y garantizar el acceso sin barreras a protocolos de denuncia. Finalmente, se destaca la importancia de los sindicatos, la transformación cultural y la participación activa en la elaboración de protocolos y medidas preventivas.

Los hallazgos del estudio sugieren la necesidad de fortalecer la supervisión estatal mediante el incremento de re-

cursos y personal en organismos como la Dirección del Trabajo. Asimismo, la creación de una instancia interinstitucional permitiría evaluar y mejorar la aplicación de la Ley Karin. La inclusión del trabajo informal en los mecanismos de protección es clave para reducir la desprotección laboral. En el ámbito normativo, definir responsabilidades en los trayectos laborales y reconocer explícitamente la violencia de género contribuiría a una mayor claridad y eficacia de la ley. Es necesario focalizar más los esfuerzos en fomentar la participación sindical, promover la sensibilización sobre violencia laboral y generar espacios de diálogo fortalecería una cultura organizacional de respeto y equidad

¿Qué recomendaciones podemos señalar?

Las siguientes recomendaciones operacionalizadas en las dimensiones Institucional, Normativa y Sociocultural proponen abordar los desafíos y propuestas identificadas en esta investigación para promover la implementación del Convenio 190 en Chile y su aplicación a través de la Ley Karin.

13

1. Dimensión Institucional

- **Fortalecimiento institucional y coordinación intersectorial:** Es crucial incrementar los recursos y personal fiscalizador en organismos como la Dirección del Trabajo para garantizar una supervisión efectiva y homogénea en todos los sectores y regiones.
- **Crear una instancia interinstitucional encargada de acompañar y evaluar la implementación de la Ley Karin.** Este espacio de coordinación tripartita, debe considerar un ámbito de aplicación con fa-

cultades vinculantes para asegurar una supervisión efectiva en la implementación de la Ley.

- **Necesidad de establecer lineamientos claros, accesibles y estandarizados** para la investigación y sanción de casos, asegurando que todas las entidades públicas y privadas cumplan con estándares, al menos similares (evitar las acciones fragmentadas y fomentar la claridad en las responsabilidades de las instituciones que participan en todo el proceso de la implementación de la ley).
- **Ampliación de la cobertura de protección:** Evaluar mecanismos para ampliar la cobertura de la Ley Karin e incluir a trabajadoras y trabajadores en situación de informalidad, independientes, estudiantes en práctica, voluntariado y personas postulantes a un empleo.
- **Revisión y ampliación de definiciones:** Revisar la definición de acoso y violencia laboral en la Ley Karin para alinearla con el Convenio 190 de la OIT. Esto incluye la incorporación de conceptos como “mundo del trabajo”. En este sentido, es recomendable que la ley abarque la violencia más allá del lugar de trabajo e incluya situaciones fuera del mismo, como el teletrabajo, el trayecto desde y hacia el espacio laboral, las brechas salariales por razón de género y la violencia doméstica que afecta el desempeño laboral.
- **Capacitación continua:** Invertir en el desarrollo de programas de formación y sensibilización dirigidos a empleadores y a trabajadoras y trabajadores para promover una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad. Frente a la desconfianza que manifiestan trabajadoras y trabajadores respecto

de los procesos de investigación que ordena la Ley Karin, se recomienda a los organismos relacionados con la elaboración de orientaciones; sean estatales (SUSESO, DT, Servicio Civil, etc.) u OAL, que enfoquen la difusión de información y las capacitaciones en aspecto culturales con perspectiva de género y en explicar los procesos y tiempos asociados a cada etapa. Para aclarar estas incertidumbres es necesario incentivar el aprendizaje significativo, organizando y entregando la información de manera pedagógica (tal como la Dirección del Trabajo lo sugiere en el dictamen 362/19).

- **Capacitación para personas gestoras de denuncias:** Proveer programas de formación especializados en gestión de denuncias, que incluyan formación en sensibilidad de género, derechos laborales, y procedimientos específicos de investigación.

15

2. Dimensión Normativa

- **Regulación del trabajo informal:** Abogar por la inclusión de trabajadoras y trabajadores informales y subcontratados en los mecanismos de protección de la Ley, asegurando que ningún grupo quede desprotegido. Es necesario desarrollar y aplicar regulaciones específicas para el trabajo informal, incluyendo mecanismos de denuncia, protección, y progresiva formalización laboral.
- **Armonización normativa entre distintas leyes sobre violencia en la educación,** es fundamental armonizar la aplicación de la Ley Karin con Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior. Se

recomienda establecer mecanismos de coordinación entre ambas normativas, dado que la Ley Karin regula la relación laboral de la universidad con su personal académico, mientras que la Ley sobre Violencia en la Educación Superior protege a los estudiantes. Se necesita que las instituciones educativas, en conjunto con el Ministerio de Educación, la Superintendencia de Educación y la Dirección del Trabajo, desarrollen directrices claras para compatibilizar los derechos de estudiantes y docentes. Esto es especialmente relevante en casos de violencia ejercida por estudiantes o apoderados contra el profesorado, asegurando que se aborden tanto los derechos de los estudiantes como la protección del personal educativo en su ambiente laboral.

- **Armonización normativa entre distintas leyes sobre violencia en la salud**, se recomienda establecer mecanismos de coordinación con la Ley 21.188 “Consultorio Seguro”. Lo que podría lograrse mediante protocolos que definan qué ley aplica en cada tipo de caso y cómo se complementan. Se deben evitar confusiones derivadas de la coexistencia de ambas leyes para garantizar el actuar oportuno y efectivo en protección de derechos de las y los trabajadores ante situaciones de violencia externa.
- **Reconocimiento explícito de la violencia en razón de género**: es preciso que la ley reconozca de manera explícita la violencia en razón de género en el mundo del trabajo, reconociendo las particularidades de las dinámicas de poder y las consecuencias diferenciadas para las víctimas de violencia de género.

- **Definición clara de las responsabilidades en los trayectos:** Incluir dentro de la normativa una definición clara de las responsabilidades de la seguridad de trabajadoras y trabajadores durante los trayectos laborales, especialmente en lo que respecta a violencia externa.
- **Adaptación y socialización continua de los protocolos de prevención y mecanismos de denuncia:** Diseñar protocolos claros y adaptados a las realidades de cada rama y sector, evitando el uso de modelos genéricos que no abordan las dinámicas particulares de cada entorno laboral. Es altamente recomendable que los protocolos sean diseñados participativamente y que estén siempre disponibles, por ejemplo, en la página web de la empresa o institución.

El equipo investigador constató dificultades para obtener copia de los protocolos de prevención en todas las ramas, constatando una barrera de acceso. Por lo que se recomienda establecer la obligatoriedad de publicar los protocolos de todas las empresas e instituciones en su página web y/o en algún portal nacional destinado para este fin.

- **Promoción de la sindicalización:** la acción sindical es clave para la promoción de derechos laborales y del bienestar de las y los trabajadores.
- **Protección efectiva a denunciantes:** Trabajar en conjunto con las autoridades para mejorar los actuales mecanismos que protegen la confidencialidad y el resguardo de trabajadoras y trabajadores que denuncien situaciones de acoso o violencia, invirtiendo los recursos necesarios para que ello ocurra.

- **Inclusión en los estatutos de los sindicatos y asociaciones de funcionarias y funcionarios protocolos para el abordaje del acoso sexual, laboral y violencia** acorde a la Ley Karin y los estándares del Convenio 190.

3. Dimensión Sociocultural

- **Rol de la CUT, los sindicatos y asociaciones de funcionarias y funcionarios:** Los sindicatos deben continuar desempeñando un papel clave en la difusión, fiscalización y evaluación de la aplicación de la Ley Karin, promoviendo la formación y sensibilización en los lugares de trabajo.
- **Transformación cultural:** Impulsar campañas de sensibilización y educación masiva sobre la Ley Karin, enfocadas en promover entornos laborales libres de violencia y acoso, con perspectiva de género. Las campañas deben ser inclusivas y diseñadas participativamente para que aborden los desafíos culturales específicos de las distintas ramas y sectores.
- **Promoción de protocolos participativos:** Fomentar la participación activa de organizaciones sindicales, trabajadoras y trabajadores en la elaboración y revisión de los protocolos. Esto no solo aumenta la legitimidad de las medidas, sino que asegura que las propuestas sean más adecuadas a las necesidades del entorno laboral. La participación debe incluir un proceso de consulta y retroalimentación constante para ajustar los protocolos según sea necesario.
- **Fomentar Espacios de Diálogo efectivos:** Establecer medidas preventivas como parte de la cultura organizacional que permita abordar malos entendidos o conflictos antes de que escalen.

- **Apoyo trabajadoras y trabajadores del sector informal:** Crear programas de apoyo y formación específicos para este sector, en colaboración con sindicatos. Estos programas pueden incluir asistencia legal, creación de protocolos comunitarios y capacitación en derechos laborales, además de garantizar que existan canales de denuncia accesibles y seguros en casos de violencia.
- **Rol del liderazgo empresarial en la transformación cultural:** Incentivar a las empresas a adoptar políticas proactivas para erradicar la violencia y el acoso en el trabajo.

En resumen, estas recomendaciones buscan no solo mejorar la implementación de la Ley Karin desde el punto de vista normativo e institucional, sino también transformar las estructuras socioculturales que permiten la perpetuación del acoso y la violencia en los lugares de trabajo. La coordinación entre actores, la mejora de los marcos normativos y una transformación cultural profunda son esenciales para garantizar que la Ley Karin cumpla con su propósito de proteger a trabajadoras y trabajadores, erradicando el acoso sexual, laboral y la violencia en el mundo del trabajo.

¿Cuáles son los canales de denuncia asociados a la Ley Karin?

Dirección del Trabajo: Puede ser de forma presencial o virtual. Si es Presencial, puede ser de manera oral o escrita en Oficinas de la Dirección del Trabajo. Si es virtual, en el portal MIDT, con clave única de la persona denunciante.

<https://midt.dirtrab.cl>

Contraloría General de la República: Trabajadoras y trabajadores de entidades públicas, en primer lugar la persona denunciante debe activar los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno de la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual o violencia en el trabajo. Para denuncias en Contraloría de forma on line hacerlas en el portal de atención de reclamos funcionarios, en línea en www.contraloria.cl/upd Denuncias presenciales en oficinas de la Contraloría General de la República. Instructivo Contraloría General de la República <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/Instructivo-Contraloria-General-de-la-Republica.pdf>

Entidad empleadora o encargado: Puede ser verbal o escrita.

¿A qué tienen derecho las y los trabajadores acorde a la Ley Karin?

- A trabajar en un ambiente seguro con espacios laborales respetuosos y protegidos de riesgos a la salud física y mental.
- A que existan y sean conocidos los protocolos de prevención, y que las empresas implementen medidas preventivas contra el acoso sexual, laboral y la violencia.
- A contar con apoyo psicológico, así como protección y apoyo a las víctimas de acoso durante todo el proceso de denuncia.
- A una investigación de las denuncias de acoso, con procedimientos claros y efectivos, que cautelen la confidencialidad y honra de las y los involucrados.



Estudio 1



Estudio 2



**Portal con
recursos**



Convenio 190 y Ley Karin en Chile



10 de abril, 2025