46

APORTE AL DEBATE LABORAL

ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN CHILE. LA REALIDAD QUE REVELAN LAS DENUNCIAS POR LEY KARIN.

Publicación Agosto 2025

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente
www.direcciondeltrabajo.cl
100 AÑOS

46

APORTE AL DEBATE LABORAL

ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN CHILE. LA REALIDAD QUE REVELAN LAS DENUNCIAS POR LEY KARIN.

Carolina Díaz Rojas

Matías Navarro Ríos

Departamento de Estudios

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Agosto 2025

ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN CHILE. LA REALIDAD QUE REVELAN LAS DENUNCIAS POR LEY KARIN
es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: (en trámite)
ISBN: (en trámite)

Dirección del Trabajo
Agustinas #1253, Santiago
www.dt.gob.cl

Cita sugerida:
Díaz, C. y Navarro, M. (2025). Acoso y violencia en el trabajo en Chile. La realidad que revelan las denuncias por Ley Karin. Aporte al Debate Laboral N° 46. Dirección del Trabajo

Diseño
Johanna Finsterbuch

Santiago de Chile, agosto de 2025.

DECLARACIÓN

Los contenidos, conceptos y opiniones expresadas en el presente estudio son de exclusiva responsabilidad de quienes escriben y no representan, necesariamente, la opinión ni la doctrina de la Dirección del Trabajo.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, fuente utilizada para algunos análisis de este estudio, pueden experimentar variaciones debido a la revisión y actualizaciones de los sistemas de registro e información.

Acoso y violencia en el trabajo en Chile. La realidad que revelan las denuncias por Ley Karin

1. INTRODUCCIÓN 9

2. ANTECEDENTES 10

2.1. Marco normativo internacional 10

2.2. Hitos en la regulación del acoso y la violencia en el trabajo en Chile 13

2.3. Ley Karin 16

2.4. Datos sobre acoso y violencia en el trabajo en Chile 18

3. MARCO CONCEPTUAL 26

3.1. Acoso laboral 26

3.2. Acoso sexual laboral 28

3.3. Violencia en el trabajo 30

4. METODOLOGÍA 32

5. RESULTADOS 33

5.1. Acoso laboral 33

5.1.1 Perfil de las personas involucradas 33

5.1.2 Características y reiteración de los actos vulneratorios 35

5.1.3 Contexto en el que los actos vulneratorios tienen lugar 38

5.1.4 Consecuencias para las víctimas 38

5.2. Acoso sexual laboral 39

5.2.1 Perfil de las personas involucradas 39

5.2.2 Características y reiteración de los actos vulneratorios 41

5.2.3 Contexto en el que los actos vulneratorios tienen lugar 44

5.2.4 Consecuencias para las víctimas 46

5.3. Violencia de terceros ajenos a la relación laboral 47

5.3.1 Perfil de las personas involucradas 47

5.3.2 Características y reiteración de los actos vulneratorios 48

5.3.3 Contexto en el que los actos vulneratorios tienen lugar 50

5.3.4 Consecuencias para las víctimas 51

5.4. Mujeres y hombres en el contexto de las situaciones de acoso y violencia .. 52

5.4.1.La mayor exposición de las mujeres al acoso y la violencia 52

5.4.2. Hombres denunciados por acoso sexual 54

5.4.3. Mujeres denunciadas por acoso laboral 58

6. CONCLUSIONES 61

7. PROPUESTAS 65

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 68

1. INTRODUCCIÓN

El acoso y la violencia laboral son fenómenos de gran relevancia a nivel global debido a su magnitud y al negativo efecto en las personas, en las organizaciones y en la sociedad (Moreno-Jiménez, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005; Díaz, Mauro, Ansoleaga y Toro, 2017; Einarsen & Mikkelsen, 2004; Ahumada, Ansoleaga y Castillo-Corniglia, 2021; Hersch, 2024). Se estima que en el año 2021 el 22,3% de la población mundial había experimentado al menos una vez en su vida laboral violencia o acoso en su lugar de trabajo (OIT, 2022).

Dos hitos recientes han marcado la mayor visibilidad pública del acoso laboral y sexual en Chile: primero, la ratificación del Convenio N°190 de la Organización Internacional del Trabajo en 2023 y, segundo, la entrada en vigor de la ley N°21.643, conocida como Ley Karin, en 2024. El convenio reconoce el derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y acoso por razón de género, y afirma que tales comportamientos pueden constituir una violación a los derechos humanos. La ley, a su turno, modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales con los objetivos de prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo.

Desde la entrada en vigor de la Ley Karin se ha verificado un aumento significativo de la cantidad de denuncias por acoso laboral y sexual. Sin embargo, más allá de las cifras, es necesario preguntarse: ¿de qué hablamos cuando nos referimos al acoso y la violencia en el lugar de trabajo? ¿Qué comportamientos concretos son los que configuran estas vulneraciones a los derechos fundamentales? El presente estudio se ha planteado como objetivo responder a estas interrogantes, analizando el contenido de los informes de fiscalización elaborados por profesionales de la Dirección del Trabajo en aquellos casos en los que la vulneración denunciada ha sido constatada.

El documento se estructura en seis partes. La primera, presenta antecedentes normativos y datos acerca del fenómeno del acoso y la violencia en los entornos laborales. La segunda parte, expone el marco conceptual y la tercera, la metodología empleada. La cuarta parte presenta los resultados del estudio. La quinta parte expone las conclusiones del mismo y la sexta, expone una serie de propuestas que derivan de sus hallazgos.

2. ANTECEDENTES

2.1. Marco normativo internacional

Los derechos de las mujeres son respaldados principalmente por dos tratados: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), promovida por las Naciones Unidas, y la Convención de Belém do Pará, de la Organización de los Estados Americanos. Estos instrumentos se complementan con el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aborda la violencia y el acoso.

Tratándose de instrumentos vinculantes para los Estados que los suscriben, Chile tiene obligaciones internacionales en cuanto al abordaje de la violencia y el acoso. A continuación, se sintetizan sus principales contenidos, definiciones y recomendaciones en lo que dice relación con el acoso y la violencia en el trabajo.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

Adoptada el 18.12.1979, fue ratificada por Chile el 07.12.1989.

Es un instrumento que tiene como principal objetivo eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres por motivos de sexo. En su artículo 1 define *discriminación contra la mujer* como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Los Estados que, como Chile, han ratificado la Convención se obligan legalmente a: i) Eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en todos los ámbitos de la vida, ii) Garantizar el pleno desarrollo y avance de las mujeres para que puedan ejercer y disfrutar de sus derechos humanos y libertades fundamentales de igual manera que los hombres y iii) Permitir que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, conformado por expertos independientes, examine sus esfuerzos para aplicar el tratado, informando al organismo a intervalos regulares.

Complementariamente, los Estados que, como Chile, han ratificado el Protocolo Facultativo[1], tratado de derechos humanos que complementa la CEDAW, se obligan a reconocer la competencia del Comité CEDAW para dar opiniones y recomendaciones con respecto a las denuncias que alegan violaciones de los derechos establecidos en la Convención (Poder Judicial, 2019).

[1] El Protocolo Facultativo fue ratificado por el Senado el 03.12.2019.

La Recomendación General N°19 sobre la violencia contra la mujer, de 29.01.1992, define la *violencia basada en el sexo* como "la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada" (párr. 6). Además, establece en su artículo 11 que la violencia basada en género puede representar un significativo obstáculo para la igualdad en el empleo. Un ejemplo de ello es lo que ocurre con el *hostigamiento sexual en el trabajo* entendido como "un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho" (párr. 18). Respecto de sus efectos la Recomendación señala que "puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil" (párr. 18). Como recomendación concreta, la comisión sugiere a los Estados Parte que "incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo" (párr. 24, j).

La Recomendación General N°35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, de 23.07.2017, alude al rol de las empresas en el ámbito de la prevención. Llama a los Estados a fomentar la participación de las empresas en los esfuerzos por erradicar todas las formas de violencia por razón de género contra la mujer, a través de incentivos y de modelos de responsabilidad empresarial. Sugiere al respecto la elaboración de protocolos y procedimientos que hagan frente a las formas de violencia que puedan producirse en el lugar de trabajo o que afecten a las trabajadoras, tales como procedimientos internos de denuncia eficaces y accesibles, y el derecho a prestaciones para las víctimas y supervivientes en el lugar de trabajo.

La Recomendación General N°40 relativa a la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones, de 25.10.2024, refiere, entre otros asuntos, a la eliminación de la violencia de género contra las mujeres y al acoso. Apunta que estas vulneraciones impiden que las mujeres den los primeros pasos para verse representadas en la toma de decisiones y, cuando se ejerce en contra de aquellas que ocupan cargos decisorios, puede expulsarlas de tales puestos y disuadir a más mujeres a ocuparlos. Entre otras medidas, el Comité recomienda que las empresas del sector privado asuman un rol más activo. Sugiere, por ejemplo, que incorporen códigos de conducta, con una perspectiva interseccional, mecanismos independientes de denuncia y servicios de asesoramiento confidencial, y que entreguen la formación correspondiente a las personas trabajadoras.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém do Pará)

Adoptada el 09.07.1994, fue ratificada por Chile el 15.12.1996.

Es el primer tratado internacional que aborda específicamente la temática de la violencia contra la mujer, estableciendo su derecho a vivir una vida libre de violencia y declarando que ésta constituye una forma de discriminación y una violación a los derechos humanos. En su preámbulo establece que la violencia contra las mujeres es "una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres" y que su eliminación "es

condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida".

Define la violencia contra la mujer como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" (artículo 1). Así, la violencia puede tener lugar i) dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ii) en la comunidad o iii) ser perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra. Dentro de las expresiones de violencia que se dan en la comunidad la Convención alude específicamente al acoso sexual en el lugar de trabajo.

En virtud de la Convención de Belém do Pará, el Estado debe "tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer" (artículo 7, e).

Convenio Nº111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo

Adoptado el 04.06.1958 y ratificado por Chile el 20.09.1971.

Aunque no se trata de un instrumento específico sobre el acoso, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio Nº111, puesto que lo considera una forma grave de discriminación por razón de sexo, quedando así comprendido dentro del ámbito de aplicación del Convenio.

Convenio Nº190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo

Adoptado el 21.06.2019 y ratificado por Chile el 12.06.2023.

El Convenio conceptualiza como *violencia y acoso* "un conjunto de prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género" (artículo 1). La *violencia y el acoso por razón de género* son definidos como aquellos "que van dirigidos contra las personas en razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual" (artículo 1).

Se aplica de manera amplia, de modo que protege a las personas trabajadoras, pero también a las que están en búsqueda de empleo, postulando a un empleo, en formación, a quienes han sido despedidas, a quienes hacen voluntariado, a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de empleador y a terceros. Se aplica en todos los sectores, público y privado, economía formal e informal, en zonas urbanas y rurales. Hace referencia a la violencia y el acoso en el trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste.

El convenio establece entre sus principios fundamentales que todo Miembro que lo ratifique deberá "respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso". En particular, consiste en:

- prohibir legalmente la violencia y el acoso;

- velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;

- adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

- establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

- velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo.

- prever sanciones;

- desarrollar herramientas, orientaciones, y actividades de educación y formación, y actividades de sensibilización, de forma accesible, según proceda;

- garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Los Estados se obligan a adoptar un enfoque inclusivo, integrado y sensible al género. Que sea "sensible al género" implica abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos, los estereotipos de género, el abuso de las relaciones de poder por motivo de género y las formas múltiples e interseccionales de discriminación. Además, supone considerar las diferencias por motivos de género en la elaboración de políticas, leyes y reglamentos, así como en los convenios colectivos y promover la igualdad de género en la práctica.

2.2. Hitos en la regulación del acoso y la violencia en el trabajo en Chile

En 1997, antes de que el país contara con leyes que regularan el acoso en el trabajo, una visionaria Orden de Servicio de la Dirección del Trabajo abordó el asunto del acoso sexual, haciéndose eco de una realidad que sus funcionarios y funcionarias advertían como problemática. Varios años después, en 2005, luego de más de una década de tramitación parlamentaria llegó la primera ley en tratar el acoso sexual. Años más tarde, en 2012, el país contó con la primera ley que regula el acoso laboral.

Orden de Servicio Nº8 de la Dirección del Trabajo

Del 03.07.1997.

Antes de que Chile contara con una ley que sancionara el acoso sexual esta Orden de Servicio estableció procedimientos y criterios de fiscalización de denuncias por acoso sexual y definió a las personas funcionarias responsables de implementarlos.

Según Farías y Gómez (1999), la Dirección del Trabajo resolvió intervenir en la materia en el entendido de que el acoso sexual es una práctica abusiva que lesiona la dignidad y honra de las personas trabajadoras y transgrede disposiciones de carácter general establecidas en la Constitución Política de la República y en el Código del Trabajo para resguardar estos derechos. Los esfuerzos se concentraban en conseguir que el acoso terminara, que la víctima mantuviera su empleo, que la persona acosadora fuera sancionada y que la empresa desincentivara la reiteración de este tipo de conductas. En consecuencia, se puso énfasis en la mediación y en la búsqueda de soluciones, y se autorizó la aplicación de multas, de constatarse objetivamente una conducta ilícita.

Ley N°20.005, Tipifica y sanciona el acoso sexual

Promulgada el 08.03.2005, entró en vigor el 18.03.2005.

Establece que las "relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona". Define el acoso sexual como "el que una persona realice 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".

La víctima de acoso sexual debe presentar su reclamo por escrito a la Dirección de la empresa, establecimiento o servicio, o a la Inspección del Trabajo. La entidad empleadora debe adoptar inmediatas medidas de resguardo para las personas involucradas e iniciar una investigación de los hechos o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea ésta quien lo haga. Tanto si la investigación se realiza de manera interna como si recae en la Inspección del Trabajo, una vez concluida, la entidad empleadora debe disponer y aplicar las medidas y sanciones que correspondan.

Ley N°20.087, Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo

Promulgada el 15.12.2005, entró en vigor el 01.03.2007.

Esta ley permite que los juicios realizados en los tribunales del trabajo sean orales y sean llevados a cabo con mayor celeridad y transparencia. Entre otras cosas, establece un Procedimiento de Tutela Laboral cuando hay afectación de los derechos fundamentales de naturaleza no laboral:

1. Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, cuando la vulneración se produzca como consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

2. El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y, asimismo, la protección de sus datos personales, en lo relativo a la inviolabilidad de la comunicación privada.

3. La inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada, también específicamente respecto de la comunicación privada.

4. La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público.

5. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.

6. La libertad de trabajo, respecto al derecho a su libre elección y el ejercicio de los trabajos que no tengan impedimento legal, además de la libertad de asociación cuando el empleador vulnere dichos derechos.

El acoso en el trabajo es una agresión que en cualquiera de sus modalidades -acoso laboral, acoso sexual, acoso sexista- tiene como principal resultado la afectación del derecho a la integridad física y psíquica. En situaciones concretas de acoso también pueden entrar en juego el derecho a la honra, la privacidad y la no discriminación (Ugarte, 2024).

El procedimiento de tutela es un procedimiento judicial regulado por el Código del Trabajo que busca proteger derechos fundamentales y que se tramita en la justicia laboral. En Chile, desde el punto de vista jurídico, el acoso en el espacio laboral tiene una doble regulación: dentro de la regulación del Código del Trabajo es visto como un ilícito laboral y, en el marco de la acción de tutela laboral, es tratado como una conducta lesiva de derechos fundamentales[2] (Ugarte, 2024).

Ley N°20.607, modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral

Promulgada el 31 de julio de 2012, entró en vigor el 8 de agosto de 2012.

Contraria a la dignidad de la persona. Define el acoso laboral como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

La persona afectada por el acoso laboral podrá reclamar del empleador o empleadora, podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo para que éste ordene el pago de las indemnizaciones. Invocando conductas de acoso laboral, el empleador o empleadora tendrá derecho a poner fin al contrato de trabajo de la persona responsable del acoso sin indemnización.

Esta ley prohíbe a las funcionarias y funcionarios públicos y municipales, y agentes del Estado todo acto calificado de acoso laboral por el Código del Trabajo.

Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo 2024-2028 (PNSST)

Elaborada en 2016 y actualizada en 2024.

Es un marco estratégico diseñado para proteger y promover la salud y seguridad de las personas trabajadoras del país, que se actualiza de manera periódica para ajustarse a las cambiantes necesidades del mundo laboral. Es elaborada por el Ministerio del Trabajo e incluyó instancias de diálogo tripartito en su última actualización.

[2] Según Ugarte (2024), la protección derivada de las normas de tutela es la vía más idónea y robusta que dispone la víctima para resguardar sus derechos fundamentales.

La PNSST 2024 – 2028 establece ocho objetivos estratégicos, uno de los cuales es promover la salud mental y entornos laborales libres de violencia. Su consecución involucra desarrollar acciones que fomenten la salud mental y prevengan la violencia y el acoso en el trabajo. A fin de contar con entornos de trabajo saludables, la PNSST señala que se desarrollarán e integrarán las acciones que potencien los factores psicosociales protectores de la salud mental y una cultura de buen trato y respeto entre las personas trabajadoras. Además, las entidades empleadoras serán responsables de identificar, evaluar, eliminar y mitigar los factores riesgos psicosociales, además de generar acciones que promuevan la salud mental y entornos laborales libres de violencia y acoso.

2.3. Ley Karin

La Ley N°21.643, Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción contra el acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, conocida como Ley Karin, fue promulgada el 05.01.2024 y entró en vigor el 01.08.2024.

Definiciones

La Ley señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo" (artículo 2° del Código del Trabajo).

Define el acoso sexual recogiendo la formulación de la Ley N°20.005 de 2005: "el que una persona realice, 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" (artículo 2° letra a) del Código del Trabajo).

El concepto de acoso laboral, en cambio, prescinde del requisito de reiteración de la conducta de la Ley N°20.607 de 2012 y es definido como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo" (artículo 2° letra b) del Código del Trabajo).

El concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral es incorporado expresamente en nuestro ordenamiento con la Ley Karin y refiere a: "aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros" (artículo 2° letra c) del Código del Trabajo).

Obligaciones de la entidad empleadora

Las entidades empleadoras tienen una serie de obligaciones en materia de prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia en los espacios laborales:

1. Elaborar un protocolo para la prevención y un procedimiento de investigación y sanción que considere la participación de representantes de las personas trabajadoras (sindicato, comité paritario, comité de aplicación).

2. Incorporar el protocolo y el procedimiento de investigación y sanción en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (empresas de más de diez o más personas). Cuando la empresa tiene menos de diez personas trabajadoras corresponde que se les informe de estos instrumentos al momento de la firma del contrato de trabajo y que las mediadas de resguardo y sanciones aplicables sean incorporadas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

3. Poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo y el procedimiento de investigación y sanción.

4. Identificar los factores de riesgo vinculados al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

5. Con base en los riesgos identificados y evaluados, implementar medidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

6. Capacitar sobre los riesgos identificados y evaluados.

7. Dar curso a la investigación cuando se le presenta una denuncia. La entidad empleadora puede cumplir este deber realizando por sí misma la investigación o remitiendo la denuncia en un plazo de tres días a la Inspección del Trabajo correspondiente.

8. Ajustar las investigaciones a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

9. En la designación de la trabajadora o trabajador que realice la investigación, dar preferencia a quien tenga formación en materia de acoso, Derechos Fundamentales o género.

10 Adoptar medidas de resguardo provisional para las personas involucradas en una denuncia[3] con el objeto de enfrentar el riesgo para la integridad física y psíquica de que las conductas se mantengan mientras se investiga y se resuelve de forma permanente la situación denunciada.

11. Dado el caso, solicitar a su organismo administrador la atención psicológica temprana.

[3] A título ejemplar, la ley establece una enumeración no exhaustiva de medidas: "Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744" (artículo 211-B bis del Código del Trabajo) La entidad empleadora puede establecer otras de distinta naturaleza.

12. Adoptar medidas de resguardo definitivo y de sanción. Las medidas de resguardo persiguen evitar que la situación de acoso vuelva a repetirse respecto del trabajador o trabajadora denunciante. La sanción, por su parte, ha de ser lícita y proporcionada. Admite tres sanciones: amonestación verbal, escrita o multa y, además, según la gravedad del caso, el despido del trabajador o trabajadora (artículo 160 letras b) y f) del Código del Trabajo)[4].

13. Informar semestralmente los canales de denuncia a las personas trabajadoras.

14. Monitorear el cumplimiento del protocolo e incorporar los avances resultantes de las evaluaciones y mediciones constantes en los espacios laborales. (Subsecretaría de Previsión Social, 2024; Ugarte, 2024)

Según se postula en la Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo (Subsecretaría de Previsión Social, 2024), adoptar una perspectiva de género en las investigaciones implica "considerar las necesidades y diferencias específicas de las personas, reconociendo que cada individuo puede enfrentar riesgos y situaciones distintas debido a sus roles, expectativas sociales y diversidad". Se trata de un enfoque que promueve el respeto a las diferencias y entiende que las relaciones que se dan con ocasión del trabajo se insertan en un contexto de relaciones de poder asimétricas.

2.4. Datos sobre acoso y violencia en el trabajo en Chile

Tener una aproximación cuantitativa acerca del acoso y la violencia no es sencillo. Por una parte, para las víctimas es difícil hablar del tema y por otra, se trata de situaciones en las que no siempre hay testigos que puedan dar cuenta de lo ocurrido. Esto significa que, junto con valorar los múltiples esfuerzos realizados para dimensionar el problema apropiadamente, cabría asumir que, en alguna medida, las encuestas tienden a subestimar el alcance del fenómeno. Con todo, su valor es indiscutible para estimar su prevalencia y caracterizar tanto el perfil de las personas afectadas, como el tipo de empresas en las que el acoso y la violencia ocurren.

A continuación, se revisarán los resultados de los principales estudios cuantitativos que permiten poner luz sobre la realidad del acoso y la violencia laboral en Chile para dimensionar la amplitud del fenómeno y sus principales características. La primera medición data de fines del siglo pasado y trata sobre el acoso sexual. Con posterioridad, se adicionaron otras que abordaron el acoso laboral y la violencia de terceros ajenos a la relación laboral.

[4] Para que proceda el despido debe tratarse de conductas indebidas de carácter grave y debidamente comprobadas. Por otra parte, la ley establece que si el acoso fue ejecutado por el empleador la víctima puede poner término al contrato de trabajo, con la indemnización laboral respectiva y un recargo sancionatorio, imputándole conductas de acoso sexual o laboral.

Asedio sexual en el trabajo

El estudio pionero de Délano y Todaro (1992) abordó el asedio sexual en el trabajo que experimentan las mujeres y que proviene de hombres. Aplicaron una encuesta a 1200 trabajadoras del Gran Santiago y detectaron que el 19,8% de las encuestadas lo sufría. Las autoras identifican que en la mayoría de los casos el asediador era el jefe directo, aunque también podía corresponder a un jefe indirecto o a un compañero, lo que variaba según la posición de la trabajadora en el entrecruce de las distintas formas de segregación sexual del trabajo.

El análisis del nivel educativo de las víctimas muestra que son las mujeres con Educación Superior las que tienen más probabilidad de ser acosadas sexualmente, lo que les lleva a postular que el acoso estaría actuando como un mecanismo de exclusión tanto de las mujeres que tienen mayor escolaridad, como de aquellas que han accedido a posiciones de liderazgo. Una explicación alternativa aportada por las autoras apunta a que la escolaridad amplía el umbral perceptivo porque la coacción se consideraría menos aceptable en la relación entre los sexos. Por otra parte, se identifica que el asedio sexual es mayor entre las mujeres jóvenes, especialmente en el segmento de 21 a 25 años.

En cuanto a las circunstancias en las que ocurre el asedio, la mayor parte de las veces ocurre dentro del lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral, lo que deja en claro que se presenta en situaciones estrictamente laborales y no sociales. Además, lo habitual es que no ocurra sólo una vez, sino que tenga larga duración, la que va entre un mes y años.

En lo que respecta a las consecuencias del asedio sexual, en la mitad de los casos no hubo mayores consecuencias en cuanto al empleo. En el 32,3% la mujer afectada renunció, el 3,9% fue despedida y el 4,7% fue objeto de persecución.

Denuncias de acoso sexual

Carrasco y Vega (2009) examinan el contenido de informes de fiscalización de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por acoso sexual. Se trata de 154 informes de denuncias recibidas en la Región Metropolitana durante 2007. La mayoría de los casos corresponde a situaciones en las que un hombre acosa a una mujer (96,8%), de lo que se deduce que ser mujer es un factor de riesgo ante la posibilidad de acoso sexual en el trabajo. En cuanto al tipo de acoso, se determina que la mayoría corresponde a acoso sexual ambiental (55,4%), esto es, aquél en el que se crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil o humillante para la trabajadora con afectación de su salud mental o física. El 15,6% corresponde a acoso sexual por chantaje, situación de abuso de autoridad en la que la trabajadora es obligada a elegir entre acceder a demandas sexuales o perder derechos, algún beneficio o el empleo. En el 80% de los casos los denunciados como acosadores fueron personas con poder (el 22,7% corresponde a empleadores y el 57,8%, a jefaturas). Las mujeres denunciantes se concentraron en los sectores de Comercio y Servicios, usualmente en cargos como auxiliares o administrativas y con escasa antigüedad en las empresas.

En el 63% de los casos la denuncia no pudo ser constatada, en el 28,6% sí lo fue, en tanto que en el 5,2% la denuncia fue desistida y en el 3,2% estaba en estado

pendiente al momento del análisis. La baja proporción de denuncias constatadas no varía cuando la investigación la hace la empresa o la Dirección del Trabajo, lo que sugiere que en ambos casos se encuentran similares obstáculos para constatar los hechos denunciados. Las causas más recurrentes de no constatación según los fiscalizadores son: i) la insuficiencia de los elementos probatorios, ii) la inexistencia de antecedentes suficientes, iii) la inexistencia de declaraciones concretas. Las autoras añaden otras causas que se deducen de su análisis de los informes: i) ausencia de testigos presenciales, ii) falta de medios de prueba objetivos, iii) temor de los testigos a declarar por miedo al despido o represalias, iv) largo período de tiempo entre la denuncia y el inicio de la investigación, v) existencia de abuso de poder en la mayoría de los casos denunciados, vi) temor de otros trabajadores a colaborar en la investigación porque los denunciados son jefaturas o el empleador, vii) enmascaramiento del acoso sexual con otras conductas de violencia en el trabajo como acoso moral o maltrato verbal, viii) insuficiente especialización de quienes realizan la investigación.

En la mayoría de los casos constatados no hubo sanción. Cuando la hubo, se trató del despido, el cambio de lugar de trabajo, una amonestación o el cambio de puesto de trabajo. Cabe resaltar que en el 19,6% de estos casos el denunciado era el empleador y, ante la inexistencia de superior jerárquico que lo sancione, queda eximido de sanción, situación que, según las autoras, constituye una de las más importantes limitaciones de la Ley N°20.005. Otra de sus limitaciones radica en la ausencia de reparación económica, ya que sólo se estipula una pequeña indemnización cuando se cumplen determinados requisitos.

Las autoras concluyen que siempre las perjudicadas son las mujeres denunciantes: en su imagen al interior de la empresa, por su traslado, renuncia o despido, por el impacto en su salud mental, entre otros efectos adversos. Opera un sesgo cultural en las investigaciones y en las sanciones que tienden a favorecer y dejar en la impunidad al acosador. Esto se aprecia en que las jefaturas (usualmente masculinas) tienden a dar crédito a sus empleados cuando éstos niegan los hechos, en actitudes de tolerancia basadas en supuestas provocaciones de las mujeres y en el uso del poder jerárquico como instrumento de chantaje sexual.

Violencia en el trabajo

La encuesta Araucaria, fue un estudio llevado a cabo por el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) y la Universidad de Otawa en 2011. Tuvo como propósito medir factores de riesgo psicosociales con una perspectiva de género. Con base en una encuesta representativa a nivel nacional aplicada a 3.010 asalariadas y asalariados, revelaron una importante prevalencia de la violencia en el trabajo. Se advierten significativas diferencias de exposición según sexo, pero no se encontraron diferencias por edad ni por nivel educacional.

Tabla 1: Prevalencia de la violencia en el trabajo, según sexo. 2011.

Tipo de violencia	Mujeres	Hombres
Acoso psicológico	12,3%	9,7%
Agresión física o verbal	16,0%	11,0%
Acoso sexual	2,6%	1,0%

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Araucaria (Ansoleaga, Díaz y Mauro, 2017).

Por otra parte, el análisis de exposición según categoría ocupacional muestra que las mujeres tienen una mayor prevalencia de acoso psicológico y de agresión física o verbal en todas las ocupaciones, con excepción de las posiciones ejecutivas. El acoso sexual es de baja incidencia, pero se observa que en todas las ocupaciones hay una mayor prevalencia entre las mujeres que entre los hombres.

Tabla 2: Prevalencia de la violencia en el trabajo, según sexo y grupo ocupacional. 2011.

Grupos ocupacionales	Acoso psicológico		Agresión física o verbal		Acoso sexual	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
• Gerentas/es	4,55	4,49	13,64	15,73	2,27	0
• Profesionales	12,89	2,99	15,04	8,96	0,88	0
• Técnicas/os	18,80	9,82	15,04	10,71	3,01	1,79
• Empleadas/os	11,71	9,96	17,71	9,91	3,03	2,16
• Vendedoras/es	12,64	11,24	12,07	8,89	2,30	1,11
• Trabajadoras/es calificadas/os y operadoras/es de máquinas de planta	12,28	7,20	27,59	11,47	1,72	0,68
• Trabajadoras/es calificadas/os de servicios	17,81	11,50	13,70	10,62	2,74	1,77
• Trabajadoras/es no calificadas/os (manufactura, construcción, servicios, transporte)	9,09	14,20	13,22	10,06	2,49	1,78

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Araucaria (Ansoleaga, Díaz y Mauro, 2017).

El acoso laboral y sexual en las empresas

La Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, Encla, es la única que mide la prevalencia del acoso laboral y sexual en las empresas y lo hace desde su versión 2019. En ella se consulta a personas trabajadoras si presenciaron o supieron sobre la existencia de acoso laboral y sexual en la empresa en un año de referencia. Según datos de la Encla 2019 se estimó en 6,6% la proporción de empresas con presencia de acoso laboral, en tanto en la Encla 2023 la estimación bajó al 5,5% (alrededor de 7.000 empresas). El acoso sexual, en cambio, se mantuvo estable en torno al 1% (alrededor de 1.300 empresas en 2022).

Según los datos de la Encla, la prevalencia del acoso laboral es desigual según el tamaño de empresa. Para la medición más reciente, alcanzaba al 31,8% de las grandes empresas, al 12,6% de las medianas y al 6,5% de las pequeñas. Dado que las pequeñas empresas son más numerosas, algo más de la mitad de las empresas en las que se reconoce la existencia de acoso laboral pertenece a este segmento.

Tabla 3: Prevalencia del acoso laboral en empresas de 5 o más personas trabajadoras. 2018 y 2022.

	2018			2022		
Tamaño de empresa	Cantidad	Porcentaje	Intervalo de confianza	Cantidad	Porcentaje	Intervalo de confianza
Grande	826	23,6%	[22.2, 25.0]	1.051	31,8%	[30.2, 33.4]
Mediana	1.422	13,2%	[12.5, 13.8]	1.389	12,6%	[12.0, 13.2]
Pequeña	2.020	4,5%	[4.3, 4.7]	3.615	6,5%	[6.3, 6.8]
Total (5 o más personas trabajadoras)	5.207	6,6%	[6.4, 6.8]	7.092	5,5%	[5.4, 5.6]

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta laboral (Encla) 2019 y 2023.

Además de consultar por el acoso, la encuesta permite estimar en qué medida las empresas cumplen con disponer de un procedimiento de denuncia y sanción de casos de acoso laboral y sexual. Para el año 2022 sólo el 32,8% de las empresas contaba con tal procedimiento, porcentaje que con la entrada en vigencia de la Ley Karin debió ampliarse sustantivamente.

Encuesta Nacional Violencia contra las mujeres (2024)

La V Encuesta Nacional de Violencia contra las mujeres ENVCM 2024 muestra que el porcentaje de mujeres de 15 a 65 años residentes de zonas urbanas que ha sufrido al menos un tipo de violencia en la vida es del 33,4% y que el porcentaje de aquellas que lo vivió en el último año es del 20,3%. Si se observa lo que ocurre específicamente en el espacio laboral, vemos que estos porcentajes alcanzan al 18,3% y al 3,8%, respectivamente (Subsecretaría de Prevención del Delito, sf.).

Las manifestaciones de violencia en los espacios laborales más frecuentes son haber sido ignorada, ofendida, subestimada, excluida o denigrada por ser mujer (16,6%), haber recibido insinuaciones o propuestas de tipo sexual a cambio de mejoras en el trabajo (7,4%) y haber sido objeto de represalias por haberse negado a las pretensiones de la persona acosadora (4,5%).

Tabla 4: Prevalencia de la violencia hacia las mujeres en el espacio laboral

A lo largo de su vida laboral, ¿algún jefe/a, directivo/a o compañero/a de trabajo:	Prevalencia vida[1]	Prevalencia año[2]
¿La ignoró, ofendió, menospreció, subestimó, excluyó o denigró por ser mujer?	14,7%	3,2%
¿Le hizo insinuaciones o propuestas de tipo sexual a cambio de mejoras en el trabajo?	6,6%	0,9%
¿Tomó represalias contra usted por haberse negado a sus pretensiones?	3,9%	0,4%
¿Tocó su cuerpo sin su consentimiento?	2,5%	0,5%
¿La agredió físicamente?	1,8%	0,3%
¿La obligó a tener relaciones sexuales o intentó forzarla a tener relaciones sexuales?	0,8%	0,2%

Fuente: V Encuesta Nacional de Violencia contra las mujeres ENVCM 2024.

Notas:

[1] Proporción de mujeres que han sido víctimas de violencia alguna vez en su vida.

[2] Proporción de mujeres que han sido víctimas de violencia en los últimos 12 meses.

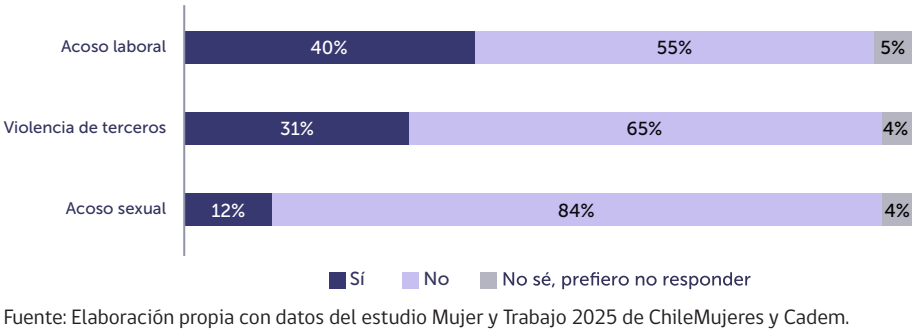
Quienes agreden suelen ser jefaturas o personas que ocupan cargos directivos, aunque también la violencia puede provenir de compañeros de trabajo o de otras personas. Los datos de la ENVCM 2024 muestran que la violencia en los espacios laborales suele relacionarse con el ejercicio del poder formal, pero que también puede provenir de pares o de terceros ajenos a la relación laboral. Es interesante apuntar que entre estos últimos se cuentan clientes, trabajadores de otras empresas y también, personas que, sin trabajar en la empresa, tienen vínculos directos con las jefaturas. Esto da cuenta de la relevancia de haber incluido en la Ley Karin la prevención e investigación de la violencia de terceros que, aunque no tienen un vínculo laboral con la empresa, sí interactúan con quienes allí se desempeñan y pueden ejercer diversas formas de violencia.

Según la misma encuesta la mayor parte de las mujeres no cuenta lo sucedido ni lo reporta a alguna institución. El 54,1% decide no contar que experimentó una situación de violencia en el ámbito laboral y el 80,1% opta por no denunciarla. De las mujeres que sí denuncian, el 41,2% lo hace al área de Recursos Humanos de su empresa y el 36,8%, ante la Inspección del Trabajo.

Estudio Mujer y Trabajo (2025)

El estudio "Mujer y trabajo", realizado por ChileMujeres y Cadem, aborda la incidencia del acoso y la violencia laboral, así como el recurso a la denuncia y las consecuencias atribuidas a la Ley Karin por las y los trabajadores.

Gráfico 1. ¿Ha vivido alguna vez en la vida acoso laboral, acoso sexual o violencia de terceros?



Fuente: Elaboración propia con datos del estudio Mujer y Trabajo 2025 de ChileMujeres y Cadem.

De las tres materias incluidas en la Ley Karin el acoso laboral es el que tiene una mayor prevalencia, alcanzando a cuatro de cada diez personas. Le sigue la violencia de terceros con algo menos de un tercio de las personas trabajadoras y, finalmente, el acoso sexual que ha sido experimentado por el 12%. De conjunto, estos datos muestran la alta prevalencia de estas problemáticas en la población, lo que contrasta con la baja proporción de trabajadoras y trabajadores que ha recurrido a la denuncia. De quienes han vivido acoso laboral, sexual o violencia de terceros un 23% hizo la denuncia en la empresa y un 12% denunció en la Inspección del Trabajo.

Los resultados de la encuesta indican que las mujeres presentan una mayor disposición a denunciar situaciones de vulneración, independientemente del tipo de hecho que enfrenten. En casos de acoso laboral, el 40% de las mujeres afirma haber

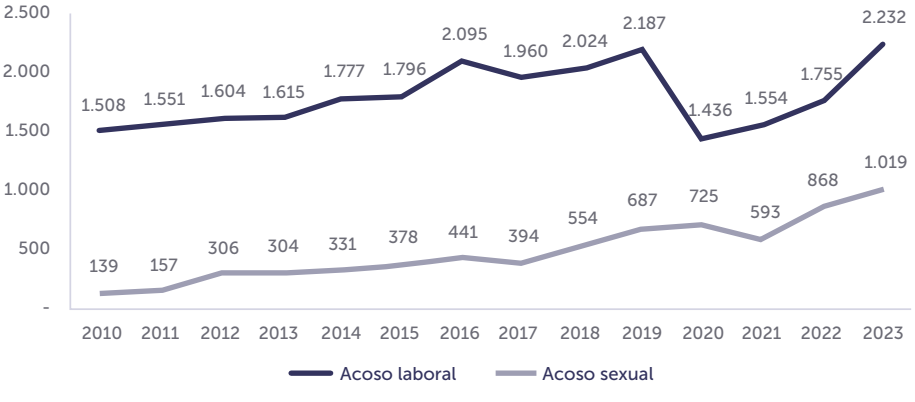
denunciado, frente al 22% de los hombres. En cuanto a la violencia ejercida por terceros, el 44% de las mujeres declara haber presentado una denuncia, mientras que entre los hombres la proporción alcanza solo el 27%. Finalmente, el acoso sexual es denunciado por el 49% de las mujeres, en contraste con el 18% de los hombres.

A diez meses de la entrada en vigor de la Ley Karin los datos de la encuesta muestran que las personas perciben efectos moderados en sus lugares de trabajo. El 41% de ellas no ha recibido la capacitación en prevención obligatoria por ley, en tanto que solo el 30% considera que ha mejorado el respeto entre las personas.

Denuncias presuntivas de acoso interpuestas ante la Dirección del Trabajo

Tanto las denuncias por acoso laboral como aquellas por acoso sexual han exhibido una tendencia creciente en los últimos años. Esta tendencia se vio interrumpida temporalmente durante la pandemia por Covid-19[5], para luego retomar la trayectoria al alza.

Gráfico 2: Evolución de las denuncias presuntivas de acoso laboral y sexual interpuestas ante la Dirección del Trabajo. 2010 - 2023



Fuente: De "Ley Karin: revisión del perfil de denunciantes de acoso y violencia en el trabajo en los primeros meses de su implementación" por K. Tabilo y C. Díaz, 2025.

Las denuncias de acoso laboral son más numerosas que las de acoso sexual en todo el período de referencia. Entre 2010 y 2023 la variación interanual de las denuncias por acoso laboral promedió el 4%, en tanto que el incremento de las denuncias por acoso sexual fue de 19%. La entrada en vigencia de la Ley Karin significó un sustantivo aumento entre 2023 y 2024. Las denuncias pasaron de 2.232 en 2023 a 5.051 en 2024 en materia de acoso laboral y de 1.019 a 1.685 en lo que refiere a acoso sexual, con incrementos interanuales de 126% y 65% respectivamente (Tabilo y Díaz, 2025).

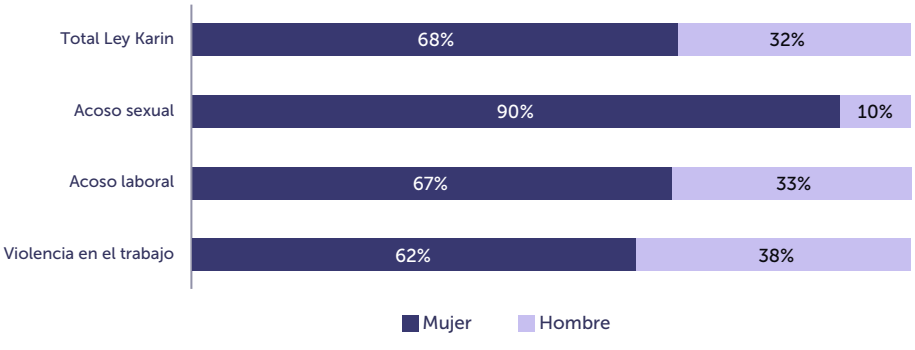
El notorio incremento en las denuncias puede explicarse, al menos, por factores de orden jurídico y cultural. Desde una perspectiva jurídica, la nueva normativa en materia de acoso laboral ha eliminado el requisito de reiteración de la conducta, permitiendo que un solo episodio sea suficiente para configurar una denuncia. Este cambio normativo eleva la probabilidad de que las personas afectadas recurran a

[5] En Chile la alerta sanitaria se extendió entre el 5 de febrero de 2020 y el 31 de agosto de 2023.

los canales formales de denuncia. Desde el punto de vista cultural, se ha producido una creciente sensibilización respecto a que el acoso y la violencia en el entorno laboral constituyen prácticas inaceptables que deben ser prevenidas y erradicadas. Esta transformación ha sido impulsada, en parte, por campañas gubernamentales de difusión de la Ley Karin, que, además, impone a los empleadores la obligación de adoptar medidas preventivas. Entre estas se incluye informar acerca de qué se considera acoso y violencia en el trabajo, los canales de denuncia, las medidas de resguardo y las eventuales sanciones aplicables. En este escenario, es razonable suponer que dichas modificaciones han influido tanto en la forma en que las personas trabajadoras comprenden el fenómeno del acoso y la violencia en el trabajo, como en su disposición a denunciar cuando han sido víctimas de este tipo de situaciones.

Resulta evidente que, más allá del tipo de vulneración que se examine, las mujeres constituyen la mayoría de quienes presentan denuncias, especialmente en casos relacionados con acoso sexual.

Gráfico 3. Distribución de denunciantes por Ley Karin, según materia y sexo



Fuente: De "Ley Karin: revisión del perfil de denunciantes de acoso y violencia en el trabajo en los primeros meses de su implementación" por K. Tabilo y C. Díaz, 2025.

Las denuncias se constatan en una parte muy menor de los casos. Así, con datos del período que va entre el 1 de agosto de 2024 y el 30 de junio de 2025, se cuenta con 747 denuncias constatadas, las que representan el 21,3% del total de 3.513 denuncias con procesos de investigación terminados.

3. MARCO CONCEPTUAL

El presente marco conceptual ofrece una síntesis de definiciones y tipologías sobre el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. Su objetivo es evidenciar que estas conductas, junto con constituir vulneraciones a los derechos fundamentales de las personas, reflejan dinámicas de poder, estructuras jerárquicas y culturas organizacionales que tienden a normalizar el maltrato.

3.1. Acoso laboral

El acoso laboral, o mobbing, constituye un fenómeno persistente, muchas veces latente y silencioso, que impacta negativamente en la salud mental de las personas trabajadoras y deteriora el clima organizacional. Aunque sus manifestaciones suelen normalizarse bajo dinámicas autoritarias, competitivas o de conflicto interpersonal, se trata de una forma sistemática de violencia psicosocial, difícil de detectar y con efectos prolongados. A pesar de su histórica invisibilización, su creciente reconocimiento ha permitido identificarlo como una expresión de abuso de poder y reproducción de desigualdades estructurales en el entorno laboral.

El estudio del acoso laboral ha sido fuertemente influenciado por la psicología, disciplina que ha contribuido de manera decisiva tanto a la conceptualización del fenómeno como a la definición de sus causas y efectos. Leymann (1990) definió el mobbing como un comportamiento de hostigamiento sistemático y prolongado en el lugar de trabajo. Leymann acuñó el término como una forma de "terror psicológico en el trabajo", caracterizada por una serie de actos negativos repetidos contra una persona, tales como rumores, exclusión, asignación de tareas humillantes, entre otros. El mobbing, en este contexto, no solo afecta la salud mental y emocional de las personas, sino que también genera un ambiente laboral tóxico que impacta a toda la organización.

Hirigoyen (1998) aporta una mirada que vincula el acoso laboral con el abuso de poder y la dominación simbólica en el espacio organizacional. Según la autora, sus efectos no se limitan al daño psicológico, sino que configuran un entorno laboral hostil sostenido por jerarquías abusivas. En este marco, amplía la visión de Leymann al concebir el acoso como una estrategia estructural de control inscrita en la lógica organizacional.

Más recientemente, Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper (2004) definen el acoso laboral como el maltrato sistemático a un subordinado, compañero o superior, que, de continuar, puede causar graves problemas sociales, psicológicos y psicosomáticos en la víctima. Ugarte, por su parte, lo define como "el maltrato o humillación en el espacio de trabajo, ejecutada por el empleador o un tercero, que afecta la integridad física y/o psíquica del trabajador" (2024, p.12)

Por su parte, Einarsen (2000) distingue tres formas diferentes de conceptualizar y explicar el acoso psicológico en el trabajo. Cada una de ellas aborda el fenómeno desde una perspectiva distinta, a saber:

1. Enfoque individual: Define el acoso laboral como una patología psicológica centrada en la víctima, quien sería vulnerable por rasgos personales como baja autoestima. Este enfoque ha sido ampliamente criticado por individualizar el fenómeno, invisibilizando el contexto organizacional y las relaciones de poder implicadas.

2. Enfoque organizacional: Entiende el acoso como producto de fallas estructurales en las organizaciones, como la ausencia de políticas preventivas o culturas permisivas.

3. Enfoque interaccional: Este modelo concibe el acoso como el resultado de las interacciones entre personas dentro de un contexto determinado. No lo atribuye exclusivamente a las características individuales ni lo reduce a un fallo organizacional, sino que lo entiende como un proceso complejo que emerge de las dinámicas de poder, control y conflicto presentes en una cultura organizacional. Destaca también la influencia del contexto social y cultural más amplio en la aparición y normalización de estas conductas. Este enfoque coincide con las perspectivas de Hirigoyen (1998) y Segato (2003, 2016), al interpretar estas conductas como manifestaciones de estructuras de dominación más amplias.

Estos tres enfoques ofrecen una lectura multidimensional del acoso laboral. Frente a los límites del enfoque individual, los modelos organizacional e interaccional permiten visibilizar la importancia de las jerarquías, normas culturales y desigualdades sociales —incluidas las de género— que sostienen esta forma de violencia en el trabajo.

Esta mirada estructural e interaccional sobre el acoso laboral permite entenderlo no como un fenómeno interpersonal o institucional, sino como parte de un entramado social más amplio. En este marco, la perspectiva de género resulta indispensable para comprender cómo las relaciones de poder afectan diferencialmente a hombres y mujeres.

El impacto del mobbing también varía según el tipo de empleo y las características de la persona que lo experimenta. Por ejemplo, las mujeres que trabajan en sectores tradicionalmente masculinizados, como la construcción o la tecnología, pueden enfrentar formas adicionales de acoso relacionadas con el machismo y la discriminación estructural. En sectores feminizados como la salud o la educación, en cambio, las dinámicas de poder pueden manifestarse de forma más sutil, pero igualmente dañina (Ansoleaga, Díaz y Mauro, 2020; Peralta, 2004).

Desde una mirada crítica feminista, resulta fundamental incorporar enfoques que amplíen la discusión, como los estudios de Segato (2016), quien analiza la violencia estructural y el patriarcado en el contexto laboral. Estos estudios subrayan que el acoso no es solo una interacción entre individuos, sino un reflejo de relaciones de poder y control profundamente arraigadas en las estructuras sociales. En esta misma línea, Riquelme (2011) expone cómo la maternidad y las expectativas de género en torno al rol reproductivo de las mujeres operan como factores de discriminación

laboral que profundizan las jerarquías existentes. Su análisis demuestra que la violencia laboral hacia las mujeres no puede desligarse de los dispositivos de control que se ejercen sobre sus cuerpos, sus tiempos y sus trayectorias laborales. De esta forma, tanto Segato como Riquelme permiten conectar la violencia en el trabajo con una reflexión más amplia sobre las jerarquías de género, que se manifiestan no solo en el ámbito privado, sino también en los espacios públicos, en este caso, laborales.

Clasificación del acoso laboral[6]

a) Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

b) Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

c) Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

d) Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

3.2. Acoso sexual laboral

En los últimos años, el concepto de acoso sexual laboral ha ganado visibilidad pública, especialmente al calor de los avances de los feminismos y los procesos de democratización cultural.

Ugarte lo define como "una conducta de carácter sexual, no deseada, efectuada por el empleador o un tercero en el espacio de trabajo, que lesiona el derecho a la integridad física y/o psíquica del trabajador o trabajadora afectada" (2024, p.14).

Aunque se trata de una práctica antigua, lo novedoso ha sido su problematización política como una forma específica de violencia de género, subordinación y dominación. Este proceso ha implicado disputar lo que históricamente se naturalizó como parte del "ambiente laboral": jerarquías de género, división sexual del trabajo y dinámicas que banalizan o justifican la violencia simbólica y sexual. Como señaló Julieta Kirkwood, referente del pensamiento feminista chileno, "las mujeres sufrimos – indudablemente y en toda sociedad – un conjunto de condiciones objetivas y subjetivas de discriminación genérica que se trasluce en lo político, económico, social y cultural" (1986, p. 43).

[6] Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto Nº21 Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. 26 de mayo de 2024.

El acoso sexual es una manifestación concreta de esas formas persistentes de subordinación que operan en el ámbito laboral.

En este contexto, la creciente incorporación de mujeres al mundo del trabajo ha generado tensiones con los modelos tradicionales de género, lo que a su vez ha favorecido la visibilización de prácticas de poder y violencia previamente normalizadas. La incorporación desigual de las mujeres al mundo del trabajo ha generado tensiones estructurales que han permitido visibilizar el acoso sexual como una forma específica de violencia de género. Lo que antes era naturalizado como parte del "ambiente laboral", el trato cotidiano o incluso de la "idiosincrasia chilena", hoy se reconoce como una práctica que reproduce asimetrías de poder y violencia simbólica sustentadas en estructuras patriarcales y sexistas.

Desde una mirada histórica, la crítica pública a estas prácticas comenzó a cobrar fuerza a mediados del siglo XX, impulsada por los movimientos feministas. Un hito clave fue la obra de MacKinnon, quien en Sexual Harassment of Working Women (1979) conceptualizó por primera vez el acoso sexual como una forma de discriminación basada en el sexo. Distinguió entre dos formas: el acoso quid pro quo —cuando se condicionan beneficios laborales a la aceptación de conductas sexuales— y el ambiente laboral hostil —caracterizado por discursos o actos que crean un entorno degradante.

A medida que el concepto de acoso sexual fue consolidándose a nivel internacional, su discusión se expandió en América Latina gracias al impulso de los feminismos locales y al respaldo de marcos normativos como la Convención de Belém do Pará (1994). En Chile, aunque el reconocimiento legal del acoso sexual laboral se formalizó recién en el siglo XXI, fueron las organizaciones de mujeres y el pensamiento feminista quienes, desde mucho antes, visibilizaron esta forma de violencia como una estrategia de exclusión y control en el ámbito laboral.

La comprensión del acoso sexual laboral requiere superar su tratamiento como una simple conducta individual, para reconocerlo como una expresión de estructuras de dominación patriarcal. Desde esta perspectiva crítica, Segato (2016) sostiene que esta forma de violencia no persigue únicamente la gratificación sexual, sino que busca reafirmar el poder y control sobre los cuerpos feminizados. En su obra La guerra contra las mujeres, describe esta lógica como una pedagogía de la crueldad, es decir, un dispositivo de disciplinamiento que reproduce jerarquías de género dentro de las instituciones, especialmente cuando la autoridad masculina se percibe amenazada.

En este marco, el análisis de Pérez y Rodríguez (2013) permite descomponer el fenómeno en tres dimensiones clave: (1) los sujetos involucrados, cuya interacción está atravesada por jerarquías de género, posición laboral y formas hegemónicas de masculinidad; (2) las conductas, que pueden ser físicas, verbales o simbólicas, y que operan como mecanismos de control, ya sea mediante chantaje sexual o generación de ambientes hostiles; y (3) la percepción de la víctima, que revela los efectos subjetivos, psicosociales y simbólicos del acoso. Las autoras también advierten sobre los riesgos de una definición neutral del acoso, que podría invisibilizar su carácter profundamente asimétrico en términos de género. Este enfoque aporta herramientas conceptuales y operativas para el diseño de intervenciones institucionales más eficaces y situadas.

3.3. Violencia en el trabajo

La Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo define la violencia en el trabajo de origen externo como "los insultos, las amenazas o la agresión física o psicológica ejercidos contra un trabajador por personas ajenas a la organización en la que trabaja, incluidos los usuarios y clientes, y que ponen en peligro la salud, la seguridad o el bienestar del trabajador. Puede haber en esa violencia un componente racial o sexual" (EU-OSHA, 2002, p.1). Por tanto, este tipo de violencia proviene de terceros ajenos a la empresa y se ejerce contra la persona trabajadora que se encuentra en posición de vulnerabilidad en su entorno laboral.

Una de las clasificaciones más relevantes acerca de la violencia en el trabajo es la realizada por la California Division of Occupational Health and Safety (CAL/OSHA, 1995, en Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2025). Esta clasificación categoriza las conductas violentas según el tipo de relación de las personas que han estado implicadas distinguiendo si se trata de violencia externa, de servicios o relacional. La violencia en el trabajo de origen externo alude a la violencia externa (tipos I y IV) y a la violencia de servicios (tipo II) y se da, principalmente, en aquellas actividades con una exposición directa o indirecta al público. Se identifican tres tipos de relación entre las personas implicadas en un hecho violento:

- **Relación profesional o de servicio:** la persona trabajadora agredida es objeto de violencia por parte de una persona que recibe el servicio que ésta presta.

- **Relación interna:** la violencia se produce entre personas que integran la misma empresa, vinculadas por una relación laboral, cualquiera sea su posición jerárquica.

- **Relación personal:** la persona trabajadora es agredida en el contexto laboral por otra persona con la que tiene un vínculo personal ajeno a la empresa.

La tabla 5 expone los distintos tipos de violencia y añade algunos ejemplos de sucesos violentos y de sectores y colectivos particularmente afectados por cada tipo de violencia.

Tabla 5. Clasificación de la violencia laboral

VIOLENCIA	TIPO DE VIOLENCIA	TIPO DE RELACIÓN	EJEMPLOS DE SUCESOS VIOLENTOS	EJEMPLOS DE SECTORES Y COLECTIVOS
Externa	Tipo I	No existe relación profesional o de servicio. No existe relación interna (laboral o estatutaria). No existe relación personal.	Atraco, robo.	Banca, cajas de ahorros, comercio, transporte, joyerías, platerías, defensa, personal de gasolineras, vigilancia y seguridad, entre otros.
	Tipo IV	No existe relación profesional o de servicio. No existe relación interna (laboral o estatutaria). Sí existe relación personal.	Acto violento de personas del entorno cercano a la persona trabajadora.	Transversal.
De servicios	Tipo II	Sí existe relación profesional o de servicio. No existe relación interna (laboral o estatutaria). Puede o no existir relación personal.	Acto violento de clientela, pacientes, alumnado u otras personas usuarias.	Sanitario, servicios sociales, educación, hostelería, administración pública, defensa, personal repartidor de entrega a domicilio mediante plataformas digitales (riders), entre otros.
Relacional o interna	Tipo III	Sí existe relación profesional o de servicio. Sí existe relación interna (laboral o estatutaria). Puede o no existir relación personal.	Acto violento de compañeros/ as de trabajo, tengan o no superioridad jerárquica u otras personas trabajadoras concurrentes en los lugares de trabajo cuando hay concurrencia de actividades en el centro de trabajo.	Transversal.

Fuente: CAL/OSHA (1995) en Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2025, p.2).

4. METODOLOGÍA

El estudio es de carácter cualitativo y de corte transversal. Su objetivo general es analizar las maneras en las que se manifiestan el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo en Chile. Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Describir el perfil de las personas involucradas en las denuncias constatadas por Ley Karin.

2. Caracterizar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo a partir de las denuncias constatadas por Ley Karin.

3. Problematizar la posición que ocupan mujeres y hombres en el contexto de las situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Se analizaron informes de fiscalización de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo que tienen como resultado el haber sido constatadas entre agosto de 2024 y marzo de 2025. Los informes de fiscalización contienen una descripción de la empresa, algunos datos sobre el perfil de la persona denunciante y de la o las denunciadas, el texto de la denuncia, la ratificación de la misma, testimonios de testigos, de un o una representante de la empresa y de la persona denunciada. Además, consignan la aplicación de medidas preventivas en las empresas y de medidas de resguardo para la persona denunciante y denunciada.

Dada la riqueza de la información disponible, se combinó el análisis de contenido cuantitativo con el análisis temático de contenido a una muestra de las denuncias constatadas por acoso laboral y a la totalidad de las correspondientes a acoso sexual y violencia de terceros. A la fecha de extracción de la muestra (10 de marzo de 2025) había 409 informes de fiscalización con denuncias constatadas. Para los casos de acoso sexual y de violencia de terceros se estudió la totalidad de informes de fiscalización disponibles y para los casos de acoso laboral se extrajo una muestra. La muestra se obtuvo mediante un muestreo aleatorio estratificado proporcionalmente según el sexo de la persona denunciante. En total, el corpus de análisis estuvo compuesto por 102 informes, 50 de acoso laboral, 26 de acoso sexual y 26 de violencia de terceros.

Puesto que el contenido de los informes tiene carácter confidencial, se optó por omitir citas textuales de lo declarado por las partes involucradas en los procesos de investigación. Esta consideración ética se adoptó para proteger a las personas denunciantes que eventualmente pudieran llegar a leer este Aporte al Debate Laboral.

5. RESULTADOS

En esta sección se exponen los resultados del estudio, organizados por tipo de vulneración. Se aborda el perfil de las personas involucradas, la caracterización de los actos vulneratorios, el contexto en el que tienen lugar y, por último, la revisión de las consecuencias para las víctimas. Además, se presenta un apartado que problematiza la posición que ocupan mujeres y hombres en el contexto de las situaciones de acoso y violencia analizadas.

5.1. Acoso laboral

5.1.1 Perfil de las personas involucradas

De las 50 personas denunciantes el 76% corresponde a mujeres y el 24% a hombres.

Las denuncias suelen involucrar a una sola persona denunciada, pero en 13 casos se registraron dos, tres o hasta cuatro personas denunciadas. Así, en total hay 73 personas denunciadas, 52% mujeres y 48%, hombres). La elevada cantidad de mujeres denunciadas se explica en buena medida por su concentración en ramas de actividad económica con marcada presencia femenina tanto en la base de la estructura ocupacional como en las posiciones de liderazgo: Enseñanza, Comercio y Actividades de alojamiento y servicios de comidas.

La mayoría de los casos de acoso laboral constatados corresponde a situaciones en las que mujeres denuncian a otras mujeres (45%), seguidos por aquellos en los que mujeres denuncian a hombres (32%). En menor proporción, se registran casos en los que hombres denuncian a otros hombres (16%) y, finalmente, aquellos en los que hombres denuncian a mujeres (7%). La mayor parte de las personas denunciantes son de nacionalidad chilena (88%). En los casos en estudio quienes tienen nacionalidad extranjera provienen de Argentina, Perú, Bolivia, Colombia, Venezuela y Haití.

Tabla 6. Nacionalidad de la persona denunciante de acoso laboral

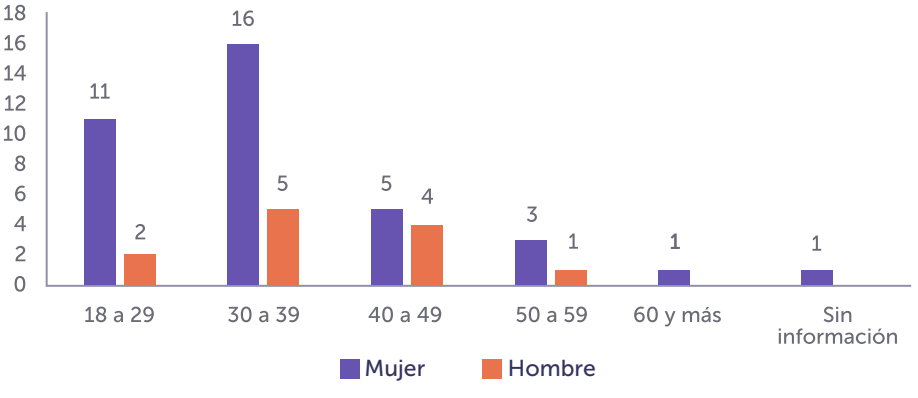
Nacionalidad	Porcentaje	Frecuencia
Chilena	88%	39
Extranjera	12%	11
Total	100%	50

Fuente: Elaboración propia a partir de informes de fiscalización Ley Karin (agosto de 2024 a marzo de 2025)

Las vulneraciones que afectan a personas de nacionalidad extranjera presentan, con frecuencia, un componente discriminatorio subyacente. Los relatos contenidos en los casos analizados dan cuenta de la persistencia de prejuicios y estereotipos asociados a nacionalidades distintas de la chilena, los que inciden en la forma en que se experimenta y se representa el acoso laboral.

Por otra parte, se observa que la mayoría de las personas denunciantes se encuentra en el rango etario que va entre los 30 y los 39 años. Le siguen las personas jóvenes de hasta 29 años. Al desagregar la información según sexo de la persona denunciante se observa que entre las mujeres hay un perfil más joven que entre los hombres, tal como lo muestra el gráfico 4.

Gráfico 4. Perfil etario de las personas denunciantes de acoso laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de informes de fiscalización Ley Karin (agosto de 2024 a marzo de 2025)

La mayoría de las personas denunciantes ocupa posiciones subordinadas en sus lugares de trabajo, aunque también hay algunas jefaturas de nivel intermedio que denuncian acoso laboral. Las ocupaciones de asistente, ayudante, auxiliar de aseo y vendedora son las que más frecuencia tienen.

Otras ocupaciones que no involucran autoridad sobre otras son docente, auxiliar, cajera, operadora de tienda, operadora de producción, bodeguero y entrenador, por nombrar algunas. Ejemplos de cargos de jefaturas de nivel intermedio son supervisores, encargada de área y coordinadora de proyectos o unidad.

Por otra parte, las personas denunciadas detentan en mayor medida cargos que involucran autoridad sobre otras personas. Estos cargos van desde las posiciones de empleador, representante legal o gerencias, hasta jefaturas intermedias como jefaturas de área, administradores y administradoras, supervisores y supervisoras, por nombrar las de mayor frecuencia. Otros cargos en esta categoría, pero con menor frecuencia son por ejemplo el de directora académica, coordinadora, director de proyectos, directora de carrera y encargado de grupo.

Entre las personas denunciadas hay también algunas que no tienen cargos de autoridad. Las ocupaciones que sobresalen en frecuencia este segmento son las de administrativa o administrativo, guardia de seguridad y auxiliar. Otras ocupaciones menos frecuentes son barman, psicóloga y psicólogo, asistente, enfermera, vendedora integral y química farmacéutica, entre otras.

Los datos muestran que, en el 62% de los casos estudiados, el acoso laboral proviene de una figura con una posición jerárquica superior a la de la víctima, lo que corresponde a lo que en la literatura se ha denominado acoso laboral vertical descendente. A continuación, le sigue en frecuencia el acoso horizontal, aquél que se da entre pares y que representa el 23% de los casos en estudio. Por último, se registró un 1% de acoso laboral vertical ascendente, aquél en el que la persona denunciante se encuentra en un nivel superior a la persona denunciada.

Tabla 7. Posición y sexo de la persona denunciada por acoso laboral

Posición	Mujer	Hombre	Total
Empleadora, empleador	3%	15%	8%
Superior jerárquico/a	56%	50%	54%
Par	28%	18%	23%
Subordinada	3%		2%
Otra	10%	15%	12%
Sin identificar		2%	1%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de informes de fiscalización Ley Karin (agosto de 2024 a marzo de 2025)

Nota: En total son 73 casos de personas denunciadas, 38 mujeres y 35 hombres. La categoría "Otra" refiere a personas que pertenecen a otras áreas de la empresa, por lo que no son ni pares ni jefaturas directas.

Al diferenciar según sexo de la persona denunciada, puede observarse que la mayoría de quienes están en la posición de empleadores son hombres. En cambio, hay más mujeres en la posición de superiores jerárquicos y de pares. Si se compara el peso relativo de las posiciones de autoridad entre mujeres y hombres se advierte que estas son cuantitativamente más relevantes entre los hombres (65%) que entre las mujeres (59%).

El importante peso del acoso laboral vertical descendente llama la atención sobre el tipo de liderazgo que ejercen algunas figuras de autoridad dentro de las organizaciones. Lejos de fomentar un clima laboral saludable y respetuoso, estos liderazgos se caracterizan por el uso abusivo del poder jerárquico, manifestado a través de conductas que menoscaban la dignidad de las y los trabajadores. El hecho de que quienes detentan posiciones de mando recurran al maltrato, la humillación o la descalificación, evidencia una cultura organizacional permisiva frente a la violencia laboral.

Llama la atención que el acoso provenga mayoritariamente de jefaturas, tanto si la víctima es mujer como si se trata de un hombre. El 66% de las mujeres es acosada por alguien que está en una posición jerárquica superior, porcentaje que en el caso de los hombres se eleva al 75%.

5.1.2 Características y reiteración de los actos vulneratorios

A partir de la lectura de los testimonios de las personas denunciadas y de los relatos de los testigos es posible establecer una serie de conductas que configuran la manera en la que el acoso laboral es experimentado por sus víctimas. La tabla 8 muestra la frecuencia con la que estas conductas se presentan en los casos contemplado en este estudio, distinguiendo según el sexo de la persona que las experimenta.

Tabla 8. Porcentaje de mujeres y hombres que experimentan distintas manifestaciones de acoso laboral

Manifestaciones	Mujer	Hombre	Total
Hostigamiento	87%	67%	82%
Críticas ofensivas al desempeño laboral	79%	83%	80%
Humillación	55%	75%	60%
Insultos, descalificaciones	55%	25%	48%
Gritos	47%	50%	48%
Difamación	42%	58%	46%
Amenaza	34%	42%	36%
Discriminación	29%	17%	26%
Retener información crucial para el trabajo de la víctima	24%	17%	22%
No dar el trabajo convenido	13%	17%	14%
Exclusión de grupos o tareas, aislamiento	11%	25%	14%
Hacer comentarios críticos que aluden a la maternidad	11%	-	8%
Agresión física	8%	0%	6%
Hacer comentarios despectivos acerca del cuerpo de la víctima	5%	8%	6%
Desconocer o desafiar a la autoridad	0%	8%	2%
Hacer comentarios críticos acerca de la orientación sexual de la víctima	3%	0%	2%

Fuente: Elaboración propia a partir de informes de fiscalización Ley Karin (agosto de 2024 a marzo de 2025)
Nota: En total son **50 casos** de personas denunciantes, **38 mujeres** y **12 hombres.**

Las manifestaciones más frecuentes del acoso laboral constatado en el marco de los procesos de investigación que realiza la Dirección del Trabajo son el hostigamiento, las críticas ofensivas al desempeño laboral y la humillación, tanto para las mujeres como para los hombres. También adquieren relevancia el uso de insultos, descalificaciones y gritos, en el caso de las mujeres y la difamación, los gritos y la amenaza, en el de los hombres. Aunque ocurra con poca frecuencia, llama la atención el acoso que experimentan algunas mujeres por el hecho de ser madres: se las considera problemáticas por las adecuaciones que deben hacerse durante el embarazo y se cuestiona su compromiso con el trabajo por las ausencias que significa el uso de los permisos maternales a los que tienen derecho. Así, la maternidad funciona como una variable de discriminación estructural, afectando el acceso, la permanencia y la valoración del trabajo femenino (Riquelme, 2011).

El siguiente recuadro ejemplifica algunas manifestaciones de acoso laboral identificadas, desde una perspectiva cualitativa, en los casos en estudio.

Ejemplos de manifestaciones de acoso laboral

Críticas ofensivas al desempeño laboral: señalar mediante insultos que la denunciante no sabe trabajar, que no sabe hacer bien su trabajo o que debería hacerlo de otra manera.

Humillación: tratar a la denunciante de ladrona en público, acusarla de poco profesionalismo en público.

Insultos, descalificaciones: decir palabras ofensivas aludiendo al color de la piel y a la condición de extranjera, desconocer lo calificada que está la denunciante para desempeñar su trabajo.

Gritos: gritar cuestionando el comportamiento de la denunciante, gritar que la denunciante es floja.

Difamación: decir que la denunciante se besó con un cliente dentro del horario de trabajo, decir que la denunciante no confía en quienes integran el equipo de trabajo y que los despedirá, decir que la denunciante es maltratadora.

Amenaza: amenaza de sanción, amenaza de boicotear el trabajo de la denunciante, amenaza con carta de amonestación, amenaza de reportar el comportamiento de la denunciante a la autoridad.

No dar el trabajo convenido: no asignar trabajo alguno.

Exclusión de grupos o tareas, aislamiento: aislar a la denunciante del equipo de trabajo, saludar al resto del equipo y no a la denunciante, ignorar a la denunciante.

Desconocer o desafiar a la autoridad: negarse a entregar la información que le solicita la jefatura, desatender sus reglas de manera desafiante.

Hacer comentarios críticos que aluden a la maternidad: comentarios que señalan que las mujeres con hijos son un problema, comentarios que sugieren que las mujeres que toman licencia maternal andan de paseo cuando están en el trabajo apodándola de "turista", negarse a aumentar el sueldo aduciendo que le pagan sala cuna, cuestionar la solicitud de vacaciones para cuidar al hijo enfermo.

Agresión física: doblar la mano, zamarrear, tirar el cuerpo encima.

En 47 de los 50 casos (94%) la vulneración se ha dado reiteradamente. Esto muestra que, aunque la Ley Karin eliminó el requisito de reiteración para que se configure el acoso laboral, en los hechos, la reiteración sigue siendo un elemento relevante en la constatación de los casos de acoso laboral. Visto desde la óptica de la víctima, la denuncia casi nunca se presenta ante un solo evento vulneratorio, sino que estos se repiten hasta que llega un momento en que la persona denunciante ya no puede continuar soportándolos. Los relatos hablan con frecuencia de una escalada de conductas que van configurando un entorno hostil para la víctima, situación que poco a poco se vuelve insostenible y gatilla la denuncia como vía de afrontamiento.

5.1.3 Contexto en el que los actos vulneratorios tienen lugar

El 90% de las veces el acoso laboral se produce dentro de la empresa, aunque también puede darse tanto dentro como fuera del entorno laboral (10%). Lo habitual es que alguna de sus manifestaciones tenga lugar en presencia de otras personas (88% de los casos). Lo usual es que se produzca dentro de la jornada laboral (90%) y sólo en ocasiones, dentro y fuera de esta (10%).

Si bien todas las empresas debieran aplicar medidas preventivas, la realidad indica que esto no ocurre así. En las empresas de menor tamaño hay un bajo nivel de implementación de estas medidas, en contraste con lo que ocurre en las grandes empresas. Las medidas más aplicadas son contar con el procedimiento de investigación y sanción en la materia en el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad, y disponer de un protocolo de prevención. Llama la atención que la obligación de informar, esto es, aquella que obliga a informar semestralmente a los trabajadores y las trabajadoras sobre la prevención del acoso y la violencia laboral, incluyendo los canales de denuncia y el acceso a prestaciones de salud laboral, se cumpla en tan solo 24 empresas (51%). También se advierte un bajo nivel de cumplimiento de capacitaciones y sensibilización sobre la materia (53%) y un bajo nivel de aplicación de instrumentos para identificar los riesgos psicosociales (53%) en todos los tamaños de empresa.

Tabla 9. Porcentaje de empresas que aplican preventivas, según tamaño

Medidas preventivas	Micro-empresa	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Reglamento interno de orden, higiene y seguridad tiene procedimiento de investigación y sanción en la materia	-	50%	63%	87%	74%
Protocolo de prevención	0%	50%	50%	87%	72%
Cumple con capacitaciones y sensibilización	0%	38%	50%	60%	53%
Identifica riesgos psicosociales	0%	25%	38%	67%	53%
Cumple con la obligación de informar	100%	25%	38%	60%	51%
Total de empresas	*1*	*8*	*8*	*30*	*47*

Fuente: Elaboración propia a partir de informes de fiscalización Ley Karin (agosto de 2024 a marzo de 2025)

Nota: Hay tres casos de empresas sin información sobre su tamaño.

5.1.4 Consecuencias para las víctimas

El acoso laboral tiene severas consecuencias para sus víctimas y es altamente perjudicial para la salud de las víctimas. Tanto es así que más de la mitad de ellas (58%) se encontraba con licencia médica vinculada a la salud mental al momento de realizar la investigación. Proporcionalmente hablando, hay más hombres que mujeres con licencia (83% y 50% respectivamente).

La serie de comportamientos que configura el acoso laboral tiene, si no el objetivo, al menos el efecto de humillar e intimidar de manera persistente a la víctima. En algunos casos se reportan crisis de angustia y temor intenso. También existe miedo

a las consecuencias de la denuncia porque se presume que el maltrato empeorará una vez realizada. Se identifica además altos niveles de aprehensión respecto a la posibilidad de perder el empleo.

5.2. Acoso sexual laboral

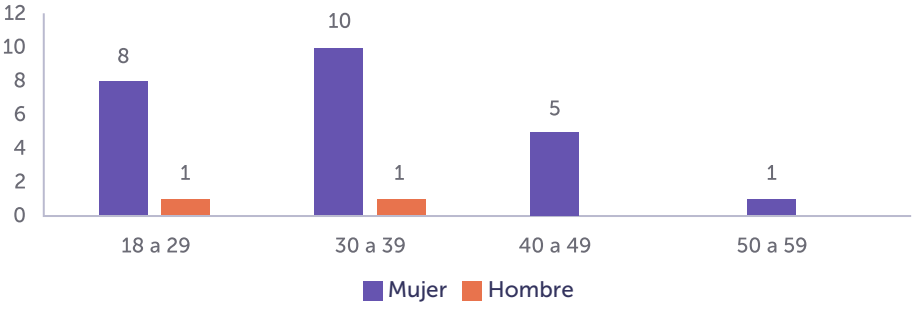
5.2.1 Perfil de las personas involucradas

En los 26 casos analizados la persona denunciada es un hombre. En el 92% de los casos la denunciante es una mujer y en el 8% restante, un hombre. Esta distribución ratifica que el acoso sexual es de manera muy mayoritaria una vulneración de parte de un hombre hacia una mujer, lo que significa que se trata de una manifestación más de la violencia contra las mujeres.

En el 88% de los casos la persona denunciante es de nacionalidad chilena y en el 12%, de nacionalidad extranjera (venezolana, colombiana y peruana).

El perfil etario de los/as denunciantes es similar al de la generalidad de las denunciantes por Ley Karin: jóvenes o de mediana edad (Tabilo y Díaz, 2025). Estos datos refuerzan la idea de que en el acoso sexual ser mujer y ser joven son características que combinadas exponen de manera desproporcionada a quienes son víctimas de acoso. Tanto la mediana como el promedio de edad es de 34 años. La distribución por rangos etarios se expone en el gráfico 5.

Gráfico 5. Distribución etaria de las personas denunciantes de acoso sexual, según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de informes de fiscalización Ley Karin (agosto de 2024 a marzo de 2025)

El análisis del perfil ocupacional de las víctimas de acoso sexual muestra que predominan los cargos con escasa capacidad de decisión, generalmente ejercidos por personas en posiciones jerárquicamente subordinadas. Las ocupaciones más frecuentes son la de auxiliar de limpieza, vendedora, encargada de local y asistente operativa/o. Otros cargos de denunciantes de acoso sexual son cajera, conductora, ejecutiva comercial, garzona, guardia de seguridad y ayudante de bodega, por nombrar algunos.

Entre los denunciados, por el contrario, hay una relevante presencia de personas con algún grado de autoridad, que va desde el empleador a supervisores, pasando por

gerentes y jefes de área o local. También hay denunciados en cargos que no involucran autoridad sobre la víctima como guardia de seguridad, conductor, ayudante de cocina, garzón y operario, entre otros.

Así, en el 42% de los casos la persona acosada sexualmente denuncia a un hombre que tiene autoridad directa o indirecta sobre ella. Esto significa que en cerca de la mitad de las denuncias constatadas el ejercicio del poder configura la relación entre ambas partes y da lugar a un contexto de especial intimidación para la víctima por la incertidumbre respecto a qué podrá significar en sus condiciones de empleo o en la posibilidad de mantenerlo. Los casos reflejan con claridad la asimetría de poder como un elemento central en la configuración del acoso sexual laboral. Sin embargo, incluso en situaciones donde no hay una jerarquía formal evidente, el contexto laboral funciona como un dispositivo que posibilita relaciones de dominación. En línea con lo planteado por Segato (2003), este contexto opera como un marco simbólico y material que legitima ciertas formas de control sobre los cuerpos y conductas de las trabajadoras, al interior de una estructura patriarcal. El uso del espacio físico (oficinas cerradas, pasillos poco transitados, turnos nocturnos), el control de horarios, la asignación de tareas o la capacidad de influir en la permanencia laboral, se convierten en herramientas de poder que permiten establecer y sostener una posición de superioridad frente a la víctima. Así, el acoso no ocurre simplemente como un acto individual, sino como parte de una economía del poder donde el espacio laboral mismo, con sus códigos, rutinas y jerarquías implícitas, habilita y protege prácticas de violencia sexual.

Tabla 10. Posición del hombre denunciado respecto de la persona denunciante de acoso sexual

Posición	Mujer	Hombre	Total
Empleador	17%		15%
Superior jerárquico	29%		27%
Par	25%	50%	27%
Subordinada	4%		4%
Otra	25%	50%	27%

Fuente: Elaboración propia a partir de informes de fiscalización Ley Karin (agosto de 2024 a marzo de 2025)

Nota: El total de mujeres es 24 y el de hombres, 2. La categoría "Otra" refiere a personas que pertenecen a otras áreas de la empresa, por lo que no son ni pares ni jefaturas directas.

Cuando el acosador es un superior jerárquico la víctima se siente aún más presionada a ceder a sus requerimientos sexuales. Entre los casos estudiados se encuentran algunos en los que estas proposiciones se dan con frecuencia, incluso, a diario. Como señalan Délano y Todaro (1992), "a diferencia de una agresión en la calle, el asedio sexual se da o puede darse cotidianamente. El riesgo -al igual que la violencia familiar- está ahí, siempre presente, persistentemente presente" (p.12). En el relato de las víctimas se deja ver la dificultad para escapar de las situaciones incómodas o violentas de las que son objeto, sobre todo cuando se empieza a poner como condición el acceder a los requerimientos del denunciado.

Otra de las características del acoso sexual es que representa una amenaza grave porque pone en riesgo tanto la libertad sexual, como la seguridad en el empleo y la supervivencia económica (Délano y Todaro, 1992). De allí que el miedo aparezca en la mayoría de los testimonios en estudio como un factor clave en las experiencias que relatan. Miedo a que ocurra algo, miedo a que vuelva a ocurrir, miedo a que persista en el tiempo, miedo a perder el empleo si se opta por denunciar. Según los relatos revisados, se responde a los requerimientos del acosador por miedo a lo que pueda suceder de actuar en contrario, por miedo a una venganza. Luego, estos requerimientos empiezan a hacerse más frecuentes o a tener una connotación sexual más acentuada y sobreviene el temor a perder el empleo. En este contexto, una de las estrategias de afrontamiento y de autodefensa es evitar estar a solas con el acosador, pidiendo ayuda a compañeras y compañeros de trabajo.

Lo habitual es que los denunciados no reconozcan responsabilidad alguna en los hechos que se le imputan y, por el contrario, se sitúen como supuesta víctima de la situación. Alegan afectación de su estado emocional y repercusiones negativas tanto en el ámbito familiar como en el laboral. Quienes reconocen los hechos denunciados tienden a restarle gravedad, señalando que no era su intención que se le interpretara del modo en que se lo hizo.

En los relatos de algunos denunciados aparece una apelación a los años de trayectoria laboral como si fueran una garantía de buen comportamiento o un atenuante a la hora de ponderar la gravedad de los comportamientos denunciados. Otro elemento recurrente en los relatos de los denunciados por acoso sexual es la apelación a la confianza que dicen habría existido entre ellos y la persona denunciante, una confianza que, aseguran, se quebró con la denuncia. Esta supuesta confianza es el marco para que ellos intenten explicar por qué ciertas manifestaciones de acoso sexual tuvieron lugar.

Entre los denunciados que reconocen parcialmente el contenido de la denuncia se aprecia, por un lado, que hay quienes no logran aquilatar la gravedad de los hechos, en la medida que les restan importancia o cuestionan la connotación sexual que tienen. Por otro lado, se aprecia que algunos de estos denunciados tienden a justificar los hechos que se le imputan intentando mostrar que la gravedad que tuvieron no fue la que se le atribuyó. También en este segmento hay denunciados que se postulan como una víctima de la situación y plantean estar afectados psicológicamente por la denuncia.

5.2.2 Características y reiteración de los actos vulneratorios

¿En qué consisten los actos de acoso sexual constatados en el marco de la Ley Karin? Se trata de conductas de connotación sexual no consentidas, que van desde comentarios obscenos, gestos, miradas lascivas, hasta contacto físico indebido y coacción para obtener favores sexuales. Lo anterior confirma que el fenómeno tiene un carácter persistente y estructural, más que episódico y estrictamente interpersonal. La tabla 11 muestra el porcentaje de mujeres y hombres que se vieron enfrentados a las distintas manifestaciones de acoso sexual identificadas en los casos estudiados.

Tabla 11. Porcentaje de mujeres y hombres que experimentan distintas manifestaciones de acoso sexual

Manifestaciones	Mujer	Hombre	Porcentaje
Contacto sexual no consentido	88%	50%	85%
Acercamientos corporales	79%	100%	81%
Uso de palabras de connotación sexual	79%	50%	77%
Miradas y gestos obscenos	58%	100%	62%
Proposiciones sexuales	58%	50%	58%
Trato ofensivo por el rechazo	50%	100%	54%
Promesas	33%	50%	35%
Amenazas	8%	50%	12%
Envío o exhibición de mensajes o imágenes sexualmente explícitas	13%		12%
Chantaje	8%		8%

Fuente: Elaboración propia a partir de informes de fiscalización Ley Karin (agosto de 2024 a marzo de 2025)

Nota: Los casos de mujeres son 24 y los de hombres, 2.

En el caso de las mujeres se observa una exposición a una mayor diversidad de manifestaciones de acoso sexual, si se lo compara con lo que le ocurre a los hombres. Junto con tratarse de múltiples manifestaciones, estas se caracterizan por una mayor gravedad de los hechos constatados. El 88% de las mujeres víctimas de acoso sexual han experimentado un contacto sexual no consentido en contraste con el 50% de los hombres. Por otra parte, los dos casos de hombres víctimas de acoso sexual se caracterizan por combinar los acercamientos corporales con las miradas y gestos obscenos como aproximaciones preferentes.

El siguiente recuadro expone algunos ejemplos de las manifestaciones de acoso sexual que mujeres y hombres han debido enfrentar. La manera en la que se señalan se apega al texto original, sin transcribirlo de manera literal.

Ejemplos de manifestaciones de acoso sexual laboral

Contacto sexual no consentido: obligar a desnudarse, tocar por debajo de la ropa todo el cuerpo, exigir ser tocado por la denunciante, dar un beso, abrazar por la espalda y tocar todo el cuerpo de la denunciante, tocar las piernas, tocar el trasero, tocar los pechos.

Acercamientos corporales no consentidos: tocar el pelo, tocar las mejillas, dar un beso "cuneteado", abrazar efusivamente, tomar las manos, poner la cara en el cuello de la denunciante.

Uso de palabras de connotación sexual: comentarios sexualizados refiriéndose a las piernas, al trasero, los pechos y a la cara de la denunciante, insinuaciones sobre la posibilidad de tener relaciones sexuales con la o el denunciante.

Miradas y gestos obscenos: mirar el trasero de manera lasciva, invitar a la denunciante a sentarse sobre las piernas con un gesto lascivo.

Proposiciones sexuales: ofrecer dinero para salir con el denunciado, ejercer presión para tener relaciones sexuales, pedir un beso.

Promesas: promesa de obtener beneficios si sale con el denunciado.

Amenazas: amenaza de desvinculación.

Trato ofensivo por el rechazo: indiferencia, reproche, retos, crítica en público, ridiculización pública, no abrir la puerta de acceso al local.

Envío o exhibición de mensajes o imágenes sexualmente explícitas: mostrar o enviar fotografías en las que aparece parcial o totalmente desnudo.

Esta serie de actos no deseados por la víctima permite delinear el tipo de acoso sexual que prevalece en los casos estudiados. El 96% corresponde a acoso ambiental, aquél en el que el sujeto activo del acoso sexual genera un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima. Tanto mujeres como hombres han experimentado este tipo de acoso.

El 12% de los casos corresponde a acoso por chantaje, aquél en el que la víctima es obligada a elegir entre acceder a demandas sexuales o perder derechos, beneficios o, incluso, el empleo. Este tipo de acoso es experimentado únicamente por las mujeres.

Usualmente en los relatos se identifica una progresión desde insinuaciones o palabras de contenido sexual, para llegar, posteriormente, a acercamientos corporales o al contacto sexual no consentido. En sus relatos las víctimas dan cuenta que cuando las insinuaciones de connotación sexual comienzan no siempre las visualizan como algo grave ni logran anticipar que se repetirán. Así es como, ante la reiteración de situaciones que se vuelven cada vez más incómodas, van cayendo en cuenta de que no se trata de hechos aislados y de que su gravedad va o puede ir en escalada. Este proceso de caer en cuenta puede ser acompañado por los comentarios y sugerencias de compañeros y compañeras de trabajo que ayudan a la víctima a observar los hechos ocurridos desde otra

perspectiva. Así, lo usual es que las denuncias se concreten cuando hay reiteración de la vulneración y que se den cuando la víctima ha llegado al límite tratando de eludir las situaciones de acoso sexual.

Por otra parte, un importante hallazgo del estudio dice relación con la reiteración de las conductas de acoso sexual. En el 96% de los casos la denuncia fue interpuesta tras la repetición de actos vulneratorios. La mayoría de los casos no se tratan de episodios aislados, sino de comportamientos sostenidos en el tiempo. Se identifican patrones reiterados de comentarios sexualizados, miradas insinuantes, contacto físico no consentido, envío de mensajes con connotación sexual, y propuestas explícitas. En varios casos, las víctimas soportaron estas situaciones durante semanas, meses o incluso años.

Esto habla, por una parte, de las dificultades que tienen las víctimas para decidir afrontar el acoso sexual e interponer la denuncia. Habla, también, de la naturalización de ciertas conductas que se aceptan como "normales" hasta que hay un hecho desencadenante, habitualmente de mayor gravedad, y que permite observar las conductas tenidas como tolerables desde una perspectiva más crítica. Lo que en el pasado era no deseado, pero tolerado, en cierto momento se vuelve inaceptable o, incluso, insufrible. Los relatos de las víctimas muestran cómo y en qué medida la reiteración de las conductas de acoso, sin que éstas tengan consecuencias para el acosador, va afectándolas progresivamente, hasta el punto de considerar que vale la pena denunciar en búsqueda de un mecanismo que ponga fin al acoso y lo sancione.

5.2.3 Contexto en el que los actos vulneratorios tienen lugar

La mayor parte de los actos vulneratorios se dan al interior de la empresa (69%) y dentro del horario laboral (81%). En el 31% de los casos la vulneración se da tanto dentro como fuera de la empresa y en el 19% de los casos ocurre tanto dentro como fuera del horario de trabajo. Los lugares en los que ocurre el acoso suelen ser los espacios habituales de desempeño, aunque también se identifican otros sitios más privados, como el baño y el auto del denunciado.

El carácter público de los lugares en los que suelen tener lugar las vulneraciones propicia que en la mitad de los casos se trate de eventos que hayan ocurrido en presencia de otras personas. Sin embargo, no se identificaron casos en los que las o los testigos fueran relevantes para impulsar a la víctima a dar el paso de interponer una denuncia ni menos aún, para intervenir en la situación de acoso con el objeto de ponerle fin. Esto conduce a plantearse el interrogante acerca de qué tan naturalizadas estén las conductas de acoso que no generan una reacción en el entorno inmediato o hasta dónde se le considera un asunto que corresponde a la esfera privada de las dos personas involucradas.

En pocos casos se observa que existe una sanción social aparejada. En uno de ellos, esto ocurre mediante la práctica de poner apodos a quien ejerce el acoso, práctica contradictoria en el sentido que comporta una crítica al mismo tiempo que significa tolerar y burlarse de aquello que se critica.

Las más de las veces el entorno guarda silencio, un silencio que es cómplice y que

parece desconocer que se está ante un hecho social y no ante meros problemas de a dos. Se trata de un entorno en el que al acoso sexual no aparece como una conducta de suyo reprochable e inaceptable, un entorno en el que sólo las manifestaciones más graves son reconocidas como acoso sexual.

Las situaciones en las que la vulneración se da en privado usualmente escalan en su frecuencia y gravedad, hasta que un evento en particular gatilla la denuncia. Las víctimas dan cuenta de variadas formas de acoso antes de que un hecho connotado como de mayor gravedad las motive a denunciar.

Desde la óptica de los denunciados pareciera que el problema es la manera en que la o el denunciante percibe los hechos: "se lo tomó mal" porque el denunciado actuó "sin ninguna mala intención". Pero es claro que, en este caso, como en otros, las conductas de acoso se reiteran a pesar de que las víctimas den señales de no consentir el tipo de actos de los que son objeto.

Las versiones entregadas por la víctima y el denunciado suelen ser contradictorias. En varios informes de fiscalización se constatan relatos divergentes, con desmentidos por parte del presunto agresor o intentos de deslegitimación hacia la víctima, mediante cuestionamientos a su comportamiento, vestimenta o actitud. Esta dinámica obstaculiza la acreditación del acoso, especialmente en ausencia de testigos directos o pruebas documentales. La situación se agrava si se considera que en la mitad de los casos los hechos denunciados ocurren en contextos aislados, poco concurridos y en momentos en que la víctima se encuentra separada del resto de sus compañeras o compañeros de trabajo, lo que dificulta aún más su denuncia y comprobación.

Aunque la mayoría de los casos de acoso sexual se dan en relaciones laborales que se dan al interior de una empresa también hay denuncias contra proveedores externos y personas subcontratadas. Esto da cuenta de que puede emerger en distintos contextos y que su prevención debe considerar no solo la posibilidad de que ocurra entre personas contratadas bajo la misma razón social, sino también en el marco de las interacciones con personal de otras empresas.

Otro elemento que contribuye a delinear el contexto en el que se da el acoso sexual es el de las medidas adoptadas por la empresa para prevenirlo. Con la Ley Karin las entidades empleadoras tienen el deber de generar medidas preventivas. Esto se persigue a través de la gestión de los riesgos, la información y la capacitación de las personas trabajadoras. Si bien estas medidas son obligatorias, lo cierto es que en el caso de las empresas estudiadas no siempre han sido adoptadas.

Tabla 12. Porcentaje de empresas que aplican medidas preventivas, según tamaño

Medidas preventivas	Micro-empresa	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Protocolo de prevención	0%	75%	80%	92%	83%
Reglamento interno de orden, higiene y seguridad tiene procedimiento de investigación y sanción en la materia	-	75%	80%	92%	83%
Cumple con capacitaciones y sensibilización	0%	75%	80%	85%	78%
Cumple con la obligación de informar	0%	50%	80%	85%	74%
Identifica riesgos psicosociales	0%	25%	60%	69%	57%
Total de empresas	*1*	*4*	*5*	*13*	*23*

Fuente: Elaboración propia a partir de informes de fiscalización Ley Karin (agosto de 2024 a marzo de 2025)

Nota: No se cuenta con la información del tamaño de tres empresas.

El nivel de cumplimiento es mayor en las empresas grandes y medianas. Llama la atención la situación de la única microempresa que compone la muestra porque carece de medidas preventivas. Las medidas que más alto nivel de cumplimiento tienen son la implementación de un protocolo de prevención (83%) y contar con un procedimiento de investigación y sanción en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad (83%). Por otra parte, la medida con menor nivel de cumplimiento es la identificación de riesgos psicosociales (57%).

5.2.4 Consecuencias para las víctimas

Las consecuencias para las víctimas son devastadoras. Aunque no siempre queda registrado de forma explícita en los informes, en múltiples casos se evidencia una afectación emocional y psicológica en las personas denunciantes, manifestada en síntomas como ansiedad, estrés, angustia y un profundo malestar subjetivo. La incomodidad y el miedo aparecen como unas de las consecuencias más frecuentes del acoso sexual, pero también la vergüenza, la pérdida de ganas de ir a trabajar, el insomnio, síntomas depresivos y las crisis de pánico. Las víctimas evitan tener comportamientos que inciten a quien las acosa a hacerlo nuevamente, de manera que tienden a aislarse de los demás, a permanecer únicamente en su área de trabajo y a evitar conversar e interactuar con el resto de sus compañeros y compañeras. También hay casos en los que la víctima busca estar acompañada a fin de prevenir las conductas de acoso que se daban en privado.

Un aspecto sobre el que cabe detenerse es el de las amenazas. Las amenazas pueden llegar a tener una connotación particularmente ofensiva para quien las recibe, configurando un clima de temor que se acrecienta conforme suceden nuevas amenazas o a medida que pasa el tiempo.

Además, se observa un deterioro sostenido del clima laboral, que se expresa en conflictos con colegas o superiores jerárquicos, así como en el aislamiento progresivo de la víctima dentro del equipo de trabajo. Estas dinámicas no solo agravan el daño psicosocial, sino que también obstaculizan cualquier intento de reparación o rein-

corporación efectiva al espacio laboral.

En la mitad de los casos la persona denunciante está con licencia médica, lo que da cuenta de la relevancia de la afectación que les ha producido el acoso sexual y la necesidad de reposo laboral y ayuda profesional para hacerles frente. Al diferenciar según sexo se observa que los dos hombres víctimas de acoso sexual no están con licencia médica y que la mayoría de las mujeres sí lo está (54%).

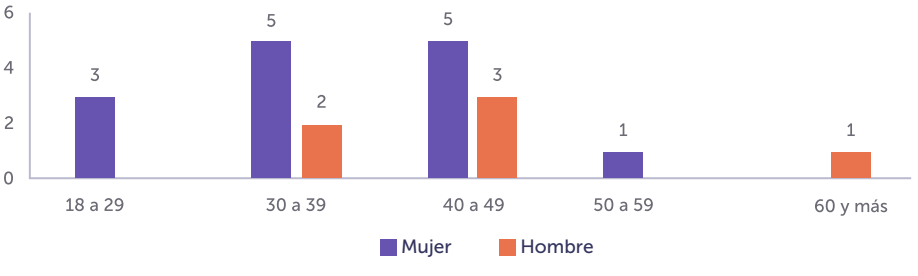
5.3. Violencia de terceros ajenos a la relación laboral

5.3.1 Perfil de las personas involucradas

De las 25 personas denunciantes, el 60% son mujeres y el 40%, hombres[7]. Así, en comparación con el acoso laboral y sexual, en los casos de violencia de terceros ajenos a la relación laboral hay una mayor proporción de hombres denunciantes.

Otra diferencia identificada dice relación con la edad de quienes denuncian. La mayoría está en el tramo de 40 a 49 años, seguida por el tramo de 30 a 39, lo que da cuenta de un perfil más adulto que en los otros tipos de vulneraciones que contempla la Ley Karin.

Gráfico 6. Perfil etario de las personas denunciantes de violencia en el trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de informes de fiscalización Ley Karin (agosto de 2024 a marzo de 2025)

Nota: Algunos casos no cuentan con la fecha de nacimiento de la denunciante por lo que se excluyen del gráfico.

Salvo una persona de nacionalidad venezolana, todas las personas denunciantes son chilenas.

Los cargos de quienes denuncian por violencia en el trabajo se concentran especialmente en actividades de administración de edificios y condominios, y en el área de la enseñanza. Así, los cargos que más se repiten son los de conserje y de profesionales de la educación (docentes, asistentes de educación, inspector, inspectora, encargado de convivencia escolar, directora académica). Cargos menos frecuentes son, por ejemplo, cajera, garzona, guardia, química farmacéutica, vendedora, ocupaciones que se relacionan con la atención de público.

[7] En total son 26 casos de violencia de terceros analizados, pero en un caso el solicitante de la denuncia fue la Inspección del Trabajo por lo que se excluye de esta sección.

En cuanto a las personas denunciadas, las mujeres denuncian principalmente a clientes o usuarios, en tanto que los hombres denuncian principalmente a proveedores, seguidos de clientes y subcontratistas.

Se observan relaciones asimétricas en contextos de subcontratación, concesiones u otras formas de autoridad difusa, donde ciertas figuras externas al vínculo laboral formal asumen roles de poder sobre los trabajadores y trabajadoras. Esta dinámica se presenta con particular fuerza en denuncias provenientes de establecimientos educacionales y condominios residenciales, donde tanto apoderados como residentes se arrogan una autoridad tácita sobre el personal. En algunos casos, se registra el uso de expresiones como "yo te pago el sueldo", que revelan una lógica de pretendida autoridad basada en el pago del servicio prestado. Subyace en estos comportamientos la noción de que, al pagar por un determinado servicio, tienen derecho a imponer su voluntad o hacer exigible cierto estándar del mismo, vulnerando así la dignidad de quienes trabajan. En varios testimonios se menciona una jerarquía informal basada en la antigüedad o el género, lo que refuerza el control simbólico sobre espacios laborales.

5.3.2 Características y reiteración de los actos vulneratorios

La violencia se caracteriza por el uso de la agresión física y verbal, intimidación y humillación. En la mitad de los casos estas conductas acompañan una crítica ofensiva al desempeño laboral de la persona denunciante. Se trata de vulneraciones de gravedad que tienen severas consecuencias en las víctimas, tanto si se han reiterado como si no. Así, por ejemplo, las amenazas van desde aquellas que aluden a la pérdida del empleo hasta las amenazas de muerte. Los golpes van desde aquellos dirigidos a diferentes partes del cuerpo hasta botar a alguien al suelo y arrastrarlo jalándole del cabello.

Tabla 13. Porcentaje de mujeres y hombres que experimentan las distintas manifestaciones de violencia en el trabajo

Manifestaciones	Mujer	Hombre	Porcentaje
Humillación	93%	90%	92%
Intimidación	93%	80%	88%
Insultos	80%	70%	80%
Gritos	73%	30%	56%
Hostigamiento	73%	30%	56%
Críticas ofensivas al desempeño laboral	53%	50%	52%
Amenazas	40%	40%	40%
Difamación	53%	20%	40%
Golpes	27%	20%	24%
Discriminación	27%	10%	20%

Fuente: Elaboración propia a partir de informes de fiscalización Ley Karin (agosto de 2024 a marzo de 2025)

El siguiente recuadro presenta ejemplos de las diversas manifestaciones de violencia de terceros ajenos a la relación laboral identificadas en el contexto de este estudio.

Ejemplos de manifestaciones de violencia en el trabajo

Humillación: dar órdenes de manera agresiva y vejatoria, chispear los dedos diciendo cosas humillantes, decir palabras denigrantes acerca de la orientación sexual del denunciante.

Intimidación: sacar fotografías sin consentimiento de la denunciante, dar un empujón con el hombro, decir amenazadoramente que no se está autorizado para pegarle en la cara, insistir en querer pegarle a la denunciante.

Insultos: decir groserías, insultos xenófobos, insultos clasistas, insultos reiterados y sin motivo, sugerir que la denunciante es incapaz de entender lo que se le dice.

Gritos: críticas hechas a viva voz.

Hostigamiento: críticas constantes al desempeño.

Críticas ofensivas al desempeño laboral: cuestionamiento ofensivo del trabajo realizado, críticas constantes sobre el desempeño.

Amenazas: amenazar de muerte, amenazar con ser intimidada la denunciante y su familia por terceros, amenazar con hacer lo necesario para que despidan a la denunciante, amenazar con quemar a la denunciante, amenazar con golpear.

Difamación: levantar falsas acusaciones y generar rumores en contra del denunciante.

Golpes: golpear con los puños en la cabeza, tórax, espalda y rostro, golpear con un objeto contundente, tomar del pelo y arrastrar a la denunciante por el suelo, tirar el cuerpo encima, tomar y doblar la muñeca, dar un empujón con el pecho o con el hombro.

Algunas denuncias dan cuenta de conductas como la toma de fotografías sin consentimiento, tratos vejatorios y hostigamiento psicológico prolongado. Se identifican también situaciones marcadas por contenidos xenofóbicos, misóginos y clasistas, donde las agresiones se entrecruzan con prejuicios étnicos, de género y de clase. En relación con la violencia de género, los testimonios reportan tanto agresiones físicas como verbales. En un caso ocurrido en un aeropuerto, la persona denunciante es empujada e intimidada físicamente por un trabajador del recinto, quien además se burla lanzándole un beso en tono amenazante. En otro caso, una trabajadora recibe una amenaza directa de un exempleado, quien le advierte que la va a quemar. También se registran expresiones de violencia racializada: durante una visita domiciliaria, dos profesionales de la salud son agredidas verbalmente por un usuario, quien insulta a una de ellas con expresiones racializadas explícitas. Otro caso involucra a un conserje migrante que, tras aplicar una multa a residentes, es blanco de constantes amenazas y comentarios discriminatorios. En varios de estos episodios, la violencia hacia mujeres se desarrolla en contextos altamente masculinizados o en funciones tradicionalmente feminizadas que carecen de respaldo institucional adecuado, lo que agrava la exposición al riesgo y la desprotección frente a estos hechos.

En la mitad de los casos la violencia se ha reiterado y en la otra mitad, ha ocurrido una sola vez. La repetición de los hechos de violencia habla de la ineficacia o ausencia de las medidas preventivas adoptadas por las empresas porque la mayoría de los hechos denunciados son graves y las personas denunciantes suelen comentar que se sienten indefensas. Esto mueve a preguntarse qué medidas podrían adoptar las empresas tras la primera agresión para salvaguardar eficazmente la integridad física y psíquica de sus trabajadoras y trabajadores, evitando que se vean nuevamente expuestos a la violencia de terceros. Dado que en esta materia no hay sanciones aplicables a terceros, todo se juega en la prevención.

5.3.3 Contexto en el que los actos vulneratorios tienen lugar

Todos los hechos denunciados han transcurrido dentro de la jornada laboral de las víctimas. En el 92% de los casos la vulneración se produjo dentro de la empresa y en el 8% de los casos, tanto dentro como fuera de esta. En el 85% de los casos tuvo lugar en presencia de otras personas y en el 15% restante solo estaban los denunciados y denunciantes presentes. Así, en la amplia mayoría de los casos se trata de una vulneración que se da en público, al interior de la empresa.

Se evidencia que las personas denunciantes no reciben un apoyo oportuno ni efectivo por parte de sus empleadores. Varios testimonios revelan una profunda sensación de desprotección e incluso de revictimización, especialmente cuando las empresas tienden a minimizar o cuestionar el relato de la víctima. En un caso ocurrido en un supermercado, la denunciante relata que tanto sus colegas como su empleador reaccionaron inicialmente con burlas, tratando la situación como una exageración. Este tipo de relativización por parte del entorno laboral contribuye al aislamiento de la víctima y refuerza su percepción de indefensión. En otro caso, también en un supermercado, el empleador sugiere que la situación podría haberse evitado si la trabajadora no hubiera intervenido, trasladando implícitamente la responsabilidad de lo ocurrido a la víctima. Una situación similar se observa en otra empresa donde el subgerente exige a la trabajadora que se disculpe con una clienta que la había hostigado, difamado y amenazado con hacer todo lo posible para que fuera despedida. En todos estos casos, la falta de respaldo institucional refuerza los efectos de la violencia y obstaculiza su denuncia y sanción.

En algunos relatos se advierte desesperanza porque se percibe que la empresa no toma ni tomará medidas para proteger a quienes trabajan en ella, cuestión que les expone a nuevas agresiones. Llama la atención que en la mayoría de las empresas se apliquen medidas preventivas y que, no obstante, prevalezca la percepción de indefensión.

Entre las medidas preventivas más utilizadas se encuentra cumplir con el deber de informar (73%), contar con un protocolo de prevención (69%) y cumplir con capacitaciones y sensibilización (69%). La medida menos implementada es la identificación de riesgos psicosociales (38%). Como se aprecia en la tabla 14, el nivel de cumplimiento es mayor en las grandes y medianas empresas.

Tabla 14. Porcentaje de empresas que aplican medidas preventivas, según tamaño

Medidas preventivas	Micro-empresa	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Cumple con la obligación de informar	60%	40%	71%	100%	73%
Protocolo de prevención	60%	20%	86%	89%	69%
Cumple con capacitaciones y sensibilización	60%	20%	71%	100%	69%
Reglamento interno de orden, higiene y seguridad tiene procedimiento de investigación en la materia	-	20%	86%	100%	62%
Identifica riesgos psicosociales	0%	0%	43%	78%	38%
Total de empresas	*5*	*5*	*7*	*9*	*26*

Fuente: Elaboración propia a partir de informes de fiscalización Ley Karin (agosto de 2024 a marzo de 2025)

Un caso ilustrativo de las deficiencias de las medidas preventivas es el de una trabajadora que, al presentar su denuncia, propone por iniciativa propia las medidas de resguardo que considera adecuadas frente a la situación vivida. Este hecho revela no solo la ausencia de mecanismos institucionales eficaces, sino también la carga que recae sobre las propias víctimas para gestionar su protección, evidenciando la insuficiencia de los protocolos existentes en la empresa.

La existencia de protocolos no garantiza su activación. Incluso se detectan casos en los que las capacitaciones se realizan después de ocurrido el evento de violencia, o mientras la persona afectada se encuentra con licencia médica.

5.3.4 Consecuencias para las víctimas

Las consecuencias de la violencia en el trabajo son devastadores en la mayor parte de los casos y generan afectación de la salud mental de la víctima y temor por su integridad física. En algunos casos, dadas las amenazas recibidas, existe incluso temor por la integridad del grupo familiar.

Las personas denunciantes expresan miedo, la sensación de haber sido vulneradas y de quedar expuestas a nuevas agresiones porque, con frecuencia, estas van acompañadas de amenazas. La impotencia marca el relato de las personas denunciantes, impotencia que se mezcla con el sentimiento de haber sido humillada o humillado y de estar en la indefensión frente a posibles nuevas agresiones.

El 44% de las personas denunciantes se encontraba con licencia médica mientras se realizaba la investigación del caso. En comparación con los hombres, entre las mujeres hay una mayor proporción que está con licencia (40% y 53%, respectivamente).

5.4. Mujeres y hombres en el contexto de las situaciones de acoso y violencia

A lo largo de este documento se ha evidenciado que tanto mujeres como hombres pueden ser víctimas y victimarios de acoso y violencia laboral. En esta sección se reflexiona acerca de las posiciones que unos y otras pueden adoptar en el contexto de las denuncias por estas materias. La elevada frecuencia con la que las mujeres son las afectadas por estas vulneraciones mueve a preguntarse por las causas subyacentes a su mayor exposición a estas manifestaciones de violencia en el ámbito laboral, cuestión que abordaremos a continuación. Además, nos detendremos en las estrategias discursivas que hombres y mujeres utilizan cuando se les interpela como denunciados y denunciadas por acoso. Tomaremos como ejemplos el caso de hombres denunciados por acoso sexual y el de mujeres denunciadas por acoso laboral, por tratarse de las situaciones que se dan con mayor frecuencia.

5.4.1. La mayor exposición de las mujeres al acoso y la violencia

La denuncia es un modo activo de afrontamiento ante las vulneraciones experimentadas en el contexto laboral a la que una baja proporción de la población afectada recurre (OIT, 2022; Cadem- ChileMujeres, 2025). Por esto, resulta especialmente relevante que la mayoría de las personas que denuncian por Ley Karin sean mujeres y que también la mayor parte de las denuncias constatadas provengan de mujeres. Esto no constituye una especial novedad si se considera que los estudios internacionales indican que las mujeres se ven más expuestas que los hombres al acoso y la violencia en el trabajo (Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia, 2004; OIT, 2022).

Teniendo en consideración al conjunto de las denuncias constatadas entre agosto de 2024 y marzo de 2025, se tiene que el 76% de las denuncias por Ley Karin proviene de mujeres y sólo el 24%, de hombres. Al desagregar por tipo de vulneración se observa que en el acoso sexual hay una acentuada diferencia en la distribución de los casos de personas denunciantes (92% son mujeres y sólo 8%, hombres), mientras que en el acoso laboral esta diferencia se acorta (76% de mujeres y 24% de hombres denunciantes) y en la violencia en el trabajo lo hace aún más (60% de mujeres y 40% de hombres).

Existe escasa evidencia empírica que respalde la hipótesis de que las mujeres se vean más expuestas al acoso laboral como consecuencia de una socialización femenina específica, caracterizada por una menor tendencia a la autoafirmación o a conductas agresivas y combativas (Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia, 2004). En cambio, el factor que ha sido consistentemente identificado en distintas investigaciones internacionales se vincula con la posición estructuralmente subordinada que las mujeres suelen ocupar dentro de las organizaciones, manifestada en su menor presencia en cargos directivos o de supervisión, lo que incidiría en una mayor vulnerabilidad frente a situaciones de acoso.

Las mujeres enfrentan una mayor exposición al acoso y la violencia en los espacios laborales debido a su posición estructuralmente subordinada en el marco de una sociedad patriarcal, lo que se traduce en situaciones recurrentes de precariedad y desprotección (Larrea, Paula, Almeida, Palacios, Acosta, José y López, 2020). Aunque

el acoso puede afectar a cualquier persona, las mujeres experimentan sus efectos con mayor intensidad como resultado de las desigualdades de género que atraviesan el mundo del trabajo. Dicha disparidad se encuentra anclada en una serie de dispositivos de género, entre ellos los estereotipos sexistas, la discriminación sistemática, la histórica asimetría en las relaciones de poder y una división sexual del trabajo que desvaloriza funciones tradicionalmente feminizadas. Según Díaz, Mauro, Ansoleaga y Toro (2017) esto se vincula con la articulación de dos formas simultáneas de opresión hacia las mujeres: "un bajo poder formal en la estructura ocupacional y un bajo poder social que emana de relaciones de género que las subordinan y discriminan" (p.47).

Así, la segregación ocupacional en el mercado de trabajo, expresión del orden patriarcal, ayuda a comprender por qué ellas tienen una mayor probabilidad de verse afectadas por el acoso y la violencia. La segregación vertical dice relación con el acceso a posiciones de poder relativamente inferiores en la jerarquía ocupacional y la segregación horizontal, con su concentración en un número reducido de ocupaciones sexualmente tipificadas. Ambos fenómenos tienden a estar relacionados dando origen a estructuras de dominación entre hombres y mujeres (Anker, 1997; Cárdenas, Correa y Prado, 2014). Los datos generados en este estudio muestran, por un lado, que una parte significativa de las mujeres que denuncian están en una posición subordinada respecto de la persona denunciada (para el caso del acoso laboral es el 59%, para el del acoso sexual el 46% y en el caso de la violencia en el trabajo, aunque no existe una autoridad formal que maltrata, suele tratarse de una figura externa a la empresa que se arroga el poder de disciplinar). Por otro lado, se observa una concentración de casos en sectores de actividad con altos niveles de participación laboral femenina, como son el Comercio y la Enseñanza.

Las normas y convenciones de género configuran las interacciones en el ámbito laboral y condicionan el acceso equitativo a oportunidades (Guzmán y Bonan, 2013). En este contexto, se ha documentado que el acoso sexual en el trabajo constituye una barrera significativa para la igualdad en el empleo, ya que afecta la permanencia de las mujeres en sus puestos laborales (Carrasco y Vega, 2009) y sus posibilidades de ascenso y desarrollo profesional (Undurraga y López Hornickel, 2020).

El estudio de las masculinidades aporta una clave interpretativa complementaria que, en las últimas décadas, ha cobrado relevancia como parte del esfuerzo por desnaturalizar las formas en que se configura el género en contextos patriarcales. El concepto de "masculinidad hegemónica" permite comprender cómo se construyen modelos dominantes de ser hombre que reproducen estructuras de poder, privilegio y violencia. Se le entiende como "la representación cultural dominante de "lo masculino", que impone un modo particular de "ser hombre" y discrimina y sitúa en posiciones subordinadas a las mujeres y hombres con otras formas de expresar la masculinidad" (INE, 2020, p.7). Estos modelos se sustentan en una socialización de género que naturaliza la superioridad masculina, la heterosexualidad obligatoria y el ejercicio del control y la violencia como atributos propios del ser hombre.

5.4.2. Hombres denunciados por acoso sexual

El análisis de los testimonios de acusados por acoso sexual, presentes en los informes de fiscalización, revela cómo las masculinidades se configuran y reconfiguran frente a la interpelación que supone una denuncia. Estos discursos defensivos —aunque breves y formulados como descargos— expresan estrategias de posicionamiento frente al orden de género, articulando elementos estructurales, afectivos y de socialización que sostienen ciertas formas de autoridad masculina.

El análisis se organiza en tres ejes temáticos que buscan clasificar los discursos y también poner en evidencia las lógicas de género que subyacen a ellos. El primero aborda la construcción de una autoimagen moral y el recurso a la victimización como estrategia de defensa. El segundo examina las formas de desresponsabilización, negación y deslegitimación de las víctimas, y su relación con la dificultad de acreditar estos hechos. El tercero, por su parte, se enfoca en la ambivalencia entre paternalismo y deseo, revelando cómo la proximidad afectiva se convierte en un mecanismo de poder y control. En conjunto, estos ejes muestran cómo las masculinidades se reconfiguran ante el conflicto, ya sea reproduciendo o resistiendo los cambios normativos que buscan erradicar el acoso laboral.

1. La masculinidad ante la interpelación: victimización, desborde emocional y reafirmación del rol proveedor

Un eje transversal en los testimonios de los denunciados es la construcción de una autoimagen positiva, centrada en su desempeño laboral, su rol de proveedores y su vida familiar. Se presentan como "buenos trabajadores", "padres responsables" o personas "sin conflictos previos", apelando a lo que Connell y Messerschmidt (2021) señalan sobre que la masculinidad hegemónica puede manifestarse en formas culturales sustentadas en la productividad, la rectitud moral y la autoridad ética lo que podría identificarse con una masculinidad respetable. Esta narrativa funciona como un blindaje simbólico frente a la denuncia, articulando lo que Kaufman (1999) denomina una armadura psíquica: una estructura subjetiva que permite al hombre justificar o negar su conducta. De esta forma no solo protege su autoimagen, sino que también le impide conectar emocionalmente con las consecuencias de sus actos. Como advierte el propio autor, parte del problema es que el hombre puede no experimentar realmente el dolor que está provocando. Esta desconexión afectiva refuerza el carácter estructural de la violencia masculina, al naturalizar comportamientos que generan daño sin que quien los ejerce los perciba como tales.

Este posicionamiento también se manifiesta en la tendencia a aislar el episodio denunciado de cualquier patrón sistemático. A través de frases como "nunca he tenido problemas antes" o "siempre he tratado bien a mis compañeras", los acusados intentan presentar el hecho como un malentendido o como una exageración de la víctima.

Frente a la interpelación que supone una denuncia formal, varios testimonios adoptan una posición defensiva que oscila entre el desborde emocional y la reafirmación del mérito personal. Los acusados se describen como "afectados", "sorprendidos" o "atacados sin fundamentos", sin asumir responsabilidad por lo ocurrido. Esta reacción puede leerse como una estrategia de recomposición subjetiva, en la que el sujeto reafirma su valor social apelando a su trayectoria laboral o su rol económico,

lo que Duarte (2021) identifica como un modo de restaurar su legitimidad a través de lo que funciona como un "capital moral" simbólico que sostiene su autoridad en el espacio laboral.

Simultáneamente, se despliega una estrategia de minimización y deslegitimación de la víctima. Algunos hombres afirman que sus gestos fueron "malinterpretados" o que "no fueron con mala intención", atribuyendo a la denunciante actitudes provocadoras, falta de comprensión o intenciones maliciosas. Estas formas de culpabilización son consistentes con una cultura patriarcal que exige a las mujeres "probar" su inocencia para ser creídas. Tal como advierte Segato (2003), este tipo de discursos refuerza el orden jerárquico de género, ya que en relaciones marcadas por el estatus el polo jerárquico se define a expensas de la subordinación del otro. En este sentido, los intentos por relativizar la denuncia o atribuir intenciones maliciosas a las denunciantes no son simples mecanismos defensivos, sino formas de reafirmar la posición jerárquica masculina mediante el descrédito simbólico de la otra parte.

En síntesis, estos hallazgos permiten observar cómo, incluso ante situaciones de denuncia formal, las masculinidades se expresan como guiones defensivos, que apelan a la emocionalidad, la moralidad y el mérito personal como mecanismos de resguardo frente a la crítica. Estas estrategias discursivas no solo dificultan el reconocimiento del daño, sino que pueden influir en el curso de las respuestas institucionales, generando empatía, duda o relativización de los hechos denunciados.

2. Estrategias discursivas de desresponsabilización y dificultades de acreditación

Un segundo eje en los testimonios de los denunciados es la estrategia discursiva de negar o relativizar los hechos denunciados, acompañada muchas veces por el intento de desacreditar a la víctima. Este patrón refuerza una forma de masculinidad que opera desde la desresponsabilización y el descrédito hacia quien denuncia, consolidando lo que Kaufman (1999) denomina como el "permiso social" para ejercer violencia, es decir, un entorno que tolera o invisibiliza el abuso.

En múltiples relatos, los acusados enfatizan la falta de pruebas, sosteniendo que se trata de la "palabra de ella contra la mía". Esta fórmula recurrente no solo busca sembrar dudas sobre la denuncia, sino que además pretende desplazar la carga de la prueba hacia la víctima, ignorando el carácter estructuralmente encubierto de este tipo de violencia. Aunque esta afirmación busca relativizar la denuncia, sin proponérselo del todo, el acusado pone en evidencia un patrón común en la mitad de los casos de acoso sexual estudiados: la ocurrencia de los hechos en contextos de aislamiento, donde las víctimas se encuentran sin respaldo directo. Se trata, por tanto, de una violencia que opera de manera encubierta y difícil de acreditar, tanto por la ausencia de testigos como por su formulación ambigua, lo que refuerza la impunidad. MacKinnon (1979) y Pérez y Rodríguez (2013) coinciden en que esta modalidad de operar constituye uno de los principales obstáculos para su denuncia y sanción efectiva.

Otro elemento reiterado en los testimonios de los denunciados es la deslegitimación de las víctimas a través de alusiones a su comportamiento, su actitud o incluso su forma de vestir, operando bajo una lógica de culpabilización moral. Estos discursos se inscriben en lo que Segato (2003) denomina violencia moral o psicológica: una forma de agresión que, por su sutileza y aparente banalidad, logra instalarse en

el entramado cotidiano sin levantar sospechas. Según la autora, su eficacia radica en su capacidad para reducir la autoestima, minar la autoconfianza y desestabilizar la autonomía de las mujeres, sin necesidad de recurrir a violencia física o verbal directa.

Esta forma de violencia se disemina en la sociedad, encuentra legitimidad en valores morales tradicionales y se reproduce en los márgenes de relaciones que aparentan afecto, preocupación o cuidado. Es precisamente esa ambigüedad la que permite su normalización: al confundirse con gestos cotidianos y vínculos aparentemente "bien intencionados", queda fuera del radar institucional y resulta difícil de identificar incluso por parte de quienes la sufren. Se sigue de ello que, tal como advierte Segato (2003), "la violencia moral, por su invisibilidad y capilaridad, es la forma corriente y eficaz de subordinación y opresión femenina, socialmente aceptada y validada" (p. 115).

Esta lógica queda al descubierto en varios casos analizados, donde gestos ambiguos —como elogios disfrazados, actitudes paternalistas o insinuaciones— preceden a la violencia más abierta o a represalias posteriores ante el rechazo. El poder masculino, en estos relatos, no se presenta como fuerza explícita, sino como una forma de control afectivo que exige reciprocidad o sumisión a cambio de "cuidado". Esta ambigüedad permite que la violencia quede encubierta bajo el ropaje de la preocupación o el afecto, reforzando su eficiencia disciplinadora. En este sentido, la violencia moral constituye un dispositivo cultural altamente eficiente para sostener el orden patriarcal, precisamente porque puede ejercer dominación sin parecer violencia.

Desde el enfoque de las masculinidades, esta actitud puede entenderse como una forma reactiva de mantener el privilegio cuestionado. Siguiendo los planteamientos de Connell y Messerschmidt (2021), la masculinidad hegemónica no solo se sostiene en la dominación explícita, sino también en su capacidad para invalidar otras voces, desestimando testimonios que interpelan el poder del hombre sobre su entorno.

Por último, en algunos casos se observa un tránsito del acoso sexual hacia formas de hostigamiento laboral, como represalia ante el rechazo. Este tipo de conductas —llamados de atención injustificados, sobrecarga laboral, trato hostil o el traslado de testigos clave— refuerzan una lógica de control simbólico y disciplinamiento institucional. En ese sentido, el acoso no se limita al plano relacional, sino que se prolonga en una violencia estructural que busca castigar a quienes rompen el pacto de silencio o desafían la autoridad masculina.

En síntesis, este eje muestra cómo las estrategias individuales de desresponsabilización se articulan con condiciones estructurales que obstaculizan la acreditación del acoso. Lo que a primera vista parece una defensa personal, en realidad activa mecanismos culturales más amplios que perpetúan la impunidad, desacreditan a las víctimas y resguardan la posición jerárquica de los hombres en el espacio laboral.

3. Afectividad, paternalismo y sexualización: la proximidad como mecanismo de control

Un último eje integra los elementos vinculados a la ambivalencia entre gestos de cuidado, cercanía afectiva y deseo sexual. Varios denunciados justifican sus acciones como expresiones de amabilidad, preocupación o protección hacia la trabajadora, desconociendo o eludiendo el peso simbólico y jerárquico que estructura la

relación laboral. Estas racionalizaciones generan una zona de ambigüedad donde el poder se ejerce bajo formas aparentemente benignas, desdibujando los límites entre autoridad, afecto y coerción.

En varios relatos, los acusados afirman que "solo intentaban ayudar", que "la veían muy sola", o que su intención era "aconsejar" o "ser cercanos". Estos discursos diluyen la frontera entre lo profesional y lo personal, ocultando la asimetría que los habilita a ofrecer o retirar afecto en función de su posición jerárquica. Como advierte Segato (2003), en contextos patriarcales, las relaciones de poder no se ejercen únicamente por medio de la violencia física o explícita, sino también mediante formas de violencia moral que operan en el plano simbólico y afectivo. Esta violencia se expresa, por ejemplo, a través de gestos de cuidado, protección o proximidad emocional que aparentan ser genuinos, pero que encubren una lógica de control y subordinación. Su eficacia radica, precisamente, en su ambigüedad: al disimular el control bajo el ropaje de la empatía, neutraliza la resistencia e impide su identificación como violencia.

Así, cuando los gestos de "cuidado" son rechazados, varios denunciados reaccionan con hostilidad o castigo simbólico. En lugar de interpretar ese límite como una afirmación profesional, lo viven como una desautorización personal. De este modo, la supuesta benevolencia muta en desprecio, hostigamiento o descalificación. Esta reacción permite observar lo que Kaufman (1999) identifica como uno de los núcleos estructurantes de la violencia masculina: la creencia en el derecho de los hombres a acceder al cuerpo, el tiempo o la atención de las mujeres. Cuando este acceso es impedido, emerge el castigo simbólico.

Como advierte Segato (2003), esta modalidad de dominación es especialmente efectiva porque se presenta como legítima: "cuanto más disimulada y sutil sea esta violencia, mayor será su eficiencia para mantener despierta y clara la memoria de la regla impuesta y, al mismo tiempo, podrá preservar en el olvido el carácter arbitrario y poco elegante de la violencia fundadora" (p. 107). En este contexto, el gesto protector no es contrario a la violencia, sino que puede constituir su forma más perfeccionada: una forma de control que, al presentarse como afecto, dificulta su problematización.

Desde el enfoque de las masculinidades, Connell y Messerschmidt (2021) sostienen que estas actitudes no escapan al marco de la masculinidad hegemónica, sino que lo actualizan. La figura del "hombre protector" consolida su poder proyectando necesidad o deseo sobre una figura subordinada. Cuando se afirma que "ella lo malinterpretó" o que "existía una buena relación", no se reconoce el peso coercitivo del vínculo jerárquico, sino que se reinscribe la lógica patriarcal en clave afectiva. En este sentido, la afectividad se transforma en un recurso instrumental para consolidar autoridad, velando su carácter de subordinación. Lo que se presenta como cercanía o empatía puede funcionar como un mecanismo de control simbólico profundamente eficiente. La imposibilidad de concebir relaciones laborales sin un componente afectivo-asimétrico revela uno de los núcleos persistentes del orden de género: el uso de la afectividad como herramienta de dominación, y la resistencia masculina a aceptar límites que desactiven esa apropiación subjetiva del entorno.

En suma, el análisis de los testimonios de los denunciados permite visibilizar cómo las masculinidades se expresan y reorganizan frente a la denuncia por acoso sexual

laboral. Lejos de tratarse de respuestas individuales o anecdóticas, los relatos examinados reproducen patrones discursivos que se articulan con estructuras más amplias de poder y género, donde la figura del hombre, en tanto autoridad, proveedor o sujeto racional, busca mantenerse incuestionada, incluso en contextos de investigación por acoso sexual.

En resumen, a través de distintos mecanismos —como la construcción de una autoimagen moral, la negación o minimización de los hechos, la desacreditación de las víctimas o la victimización del propio denunciado— los sujetos tienden a sostener posiciones de privilegio. Estos relatos muestran, además, una resistencia activa a los procesos de transformación cultural promovidos por marcos normativos como la Ley Karin, reforzando las dificultades estructurales para erradicar el acoso de los espacios laborales.

La ambivalencia entre gestos paternalistas y avances afectivo-sexuales, así como el tránsito del acoso sexual hacia formas de hostigamiento laboral tras un rechazo, evidencian cómo el poder masculino se ejerce también en registros simbólicos y emocionales, muchas veces normalizados o invisibilizados por las propias empresas. Desde esta perspectiva, el análisis de los testimonios no solo permite comprender las formas en que se niega o justifica el acoso, sino que también revela los límites actuales en la interpelación de las masculinidades en el mundo del trabajo.

En este sentido, abordar el acoso sexual laboral requiere una reflexión crítica sobre las formas de subjetivación masculina que sostienen y reproducen estas violencias. Solo integrando esta dimensión estructural y cultural será posible avanzar un paso más hacia entornos laborales verdaderamente seguros y libres de violencia.

A la luz del análisis de las masculinidades, especialmente de la violencia masculina como fenómeno estructural y de las resistencias posibles, la Ley Karin puede leerse no solo como una respuesta normativa, sino también como una oportunidad para tensionar críticamente los discursos y prácticas masculinas que operan en el espacio del trabajo.

En efecto, una parte importante de los conflictos que aborda la ley se vinculan con patrones de género que legitiman la agresión, la cosificación o la humillación, muchas veces normalizados por una cultura laboral patriarcal. La comprensión de estas expresiones a partir del concepto de masculinidad hegemónica permite no solo tipificarlas con mayor profundidad, sino también advertir cómo ciertas formas de ser hombre configuran escenarios de riesgo para la integridad de trabajadoras y trabajadores. Comprender estas dinámicas es fundamental no solo para interpretar los discursos y prácticas de los hombres en la actualidad, sino también para contribuir a transformarlos.

5.4.3. Mujeres denunciadas por acoso laboral

Junto con comprender por qué las mujeres son más vulnerables a la violencia y el acoso, hace falta reflexionar acerca de su posición como denunciadas. En el 52% de los casos de acoso laboral estudiados fue una mujer -y no un hombre- quien ejerció maltrato. La mayoría de ellas se encuentra en sectores de actividad feminizados y ejerce roles de liderazgo.

La respuesta de las mujeres ante la acusación de acoso laboral suele ser extensa y cargada de diversos elementos. A continuación, se revisarán sus principales estrategias discursivas.

1. Postura ante la interpelación: entre la victimización y la reafirmación del status profesional.

Una estrategia recurrente es presentarse como la verdadera afectada: víctima de rumores, actitudes hostiles, sobrecarga, aislamiento o falta de apoyo. Esto tensiona la categoría de victimaria-víctima y abre paso a la idea de un conflicto bilateral. El conflicto se reformula como violencia estructural o emocional hacia la acusada. Las denunciadas muestran momentos de vulnerabilidad, pero también afirmaciones tajantes, donde se juega el prestigio, la credibilidad y la capacidad profesional frente a la acusación.

Las denunciadas frecuentemente se presentan como profesionales ejemplares que han sido malinterpretadas por la persona denunciante. Intentando defender su actuar apelan a su destacado desempeño, años de experiencia o al cumplimiento técnico como un argumento central de inocencia. Se presentan como trabajadoras serias, responsables y comprometidas. En este contexto, las denuncias se entienden como fruto de malentendidos o, abiertamente, como exageraciones.

En el caso de las mujeres que están en una posición de liderazgo (42%) esta apelación al estatus profesional se refuerza con la imagen de ser una jefa justa y técnica. Se valida la toma de decisiones jerárquicas como técnicas o necesarias. Además, existe una tendencia a justificar su modo de hacer ejercicio del poder como una atribución inherente al rol que desempeñan. A modo de hipótesis para indagar en futuros estudios puede plantearse que sus estilos de conducción replican prácticas tradicionales de liderazgos masculinizados que incluyen el abuso y la violencia como parte de su repertorio para ejercer autoridad.

2. Negación categórica o reformulación de los hechos denunciados

La mayoría de las mujeres denunciadas adopta una postura de negación categórica frente a los hechos y a la responsabilidad que se les atribuye, sin ofrecer matices ni contextualizaciones. Esta negación se acompaña de una afirmación firme de su propio relato como el único verdadero, lo que refuerza una narrativa de legitimidad personal frente a la acusación. En este marco, se percibe una acusación implícita hacia la persona denunciante, a quien se le atribuye una intención de manipulación o falsedad, sin que esto se exprese necesariamente de forma directa. Esta dinámica revela cómo, en ciertos casos, el conflicto se construye como una disputa por la verdad, donde el poder de narrar y de ser creída se convierte en un eje central de la defensa.

Cuando las mujeres denunciadas reconocen alguno de los hechos señalados en su contra, tienden a reformularlos en términos que minimizan su gravedad o los despojan de intencionalidad. Esta reformulación suele adoptar tres estrategias principales: una clave técnica, que presenta el hecho como parte de un procedimiento o decisión profesional; una clave accidental, que lo enmarca como un error involuntario o una consecuencia no prevista; y una clave contextual, que lo sitúa dentro de un entorno o dinámica organizacional que justificaría o explicaría su ocurrencia.

En estos casos, si bien se admite parcialmente la ocurrencia de los hechos denunciados, se les resta carga ética o emocional, desplazando el foco desde el daño causado hacia las condiciones que lo rodearon. Esta estrategia discursiva permite conservar una imagen de profesionalismo y legitimidad, al tiempo que se evita asumir responsabilidad plena. Así, el reconocimiento parcial se convierte en una forma de defensa que busca controlar el impacto reputacional y preservar la autoridad dentro del espacio laboral o institucional.

6. CONCLUSIONES

Este estudio evidencia la gravedad del acoso y la violencia en el ámbito laboral, problemáticas que, preocupantemente, tienden a aceptarse como normales dentro de los espacios de trabajo. En muchos casos, se enmascaran bajo prácticas naturalizadas de liderazgo autoritario o culturas que tienden a trivializar o minimizar el daño, reforzando con ello su persistencia.

El acoso y la violencia en el trabajo no sólo afectan la dignidad e integridad de quienes los padecen, sino que también deterioran el clima laboral, aumentan la rotación y generan altos niveles de ausentismo, disminuyendo la competitividad y la productividad de las empresas (Cruz & Klinger, 2011; Undurraga y López, 2020). Además, a nivel individual, pueden tener efectos devastadores en la salud mental y física de sus víctimas (Ansoleaga, Gómez-Rubio y Mauro, 2015b; Palma, Ansoleaga y Ahumada, 2018). Diversos estudios han documentado el profundo impacto de estas experiencias, vinculándolas con cuadros de ansiedad, estrés, depresión, trastornos del sueño e, incluso, ideación suicida (Einarsen & Mikkelsen, 2004; Pompilia, Lesterd, Innamorati, de Pisa, Iliceto, Puccinno, Fiori Nastro, Tatarelli & Girardi, 2008; Parra y Acosta-Fernández, 2010; Yaman, 2015; Ahumada, Ansoleaga y Castillo-Carniglia, 2021). Ante estos graves efectos, la Ley N° 21.643 constituye un importante avance institucional al situar la prevención como eje central de su enfoque. Al mismo tiempo, representa una valiosa oportunidad para interpelar los discursos y prácticas que prevalecen en los espacios laborales, cuestionando aquellos hábitos que generan daño y promoviendo relaciones basadas en el respeto.

Características del acoso y la violencia laboral identificadas

El acoso laboral es el tipo de vulneración contemplada en la Ley Karin más recurrente en Chile, representando el 87% de las denuncias constatadas. Sus manifestaciones más frecuentes son el hostigamiento, las críticas ofensivas al desempeño laboral y la humillación. En la generalidad de los casos, el acoso laboral es reiterado (94%), ocurre dentro de la empresa (90%) y dentro de la jornada laboral (90%). La modalidad que prevalece es el acoso laboral vertical descendente (62%), aquel donde un superior jerárquico hostiga o intimida a un subordinado o subordinada. El acoso entre pares alcanza al 23% y el acoso vertical ascendente sólo al 2%. Junto con estas modalidades se identificaron situaciones de acoso entre personas trabajadoras de la misma empresa, pero que pertenecen a áreas de trabajo diferentes (12%).

La violencia en el trabajo es el tipo de vulneración que sigue al acoso laboral por su peso relativo, aunque bastante de lejos (representa el 7% de las denuncias constatadas). Se caracteriza por el uso de la agresión física y verbal, la intimidación y la humillación, severas manifestaciones que, en la mitad de los casos, van acompañadas de críticas ofensivas al desempeño laboral. De entre los tipos de violencia documentados en la literatura (CAL/OSHA, 1995, en INSST, 2025) se identificó

únicamente la violencia de servicios, aquella en la que existe una relación profesional o de servicio entre la persona que ejerce violencia y la víctima. Lo habitual es que alguien externo a la empresa se atribuya autoridad para definir cómo las personas trabajadoras deben desempeñarse y para sancionarles violentamente si no cumplen con el estándar esperado. Llama la atención que, aunque exista reiteración en las conductas violentas, las empresas de los casos en estudio no hayan adoptado medidas apropiadas para proteger a quienes se desempeñan en ellas. Esto refuerza la sensación de indefensión de las víctimas y su expectativa de inacción por parte de la empresa.

El acoso sexual en el trabajo constituye una manifestación concreta de violencia de género en el ámbito laboral, sostenida en relaciones de poder asimétricas y frecuentemente naturalizada por estructuras organizacionales y culturales que reproducen desigualdades. Este fenómeno no puede ser comprendido únicamente como una interacción interpersonal inapropiada, sino como una práctica que refuerza la subordinación de las mujeres en el espacio del trabajo remunerado. El acoso sexual es el tipo de vulneración menos frecuente en el marco de la Ley Karin (representa el 6% de las denuncias constatadas). Se trata de conductas de connotación sexual no consentidas, que van desde comentarios obscenos, gestos y miradas lascivas, hasta contacto físico indebido y coacción para obtener favores sexuales. El tipo de acoso sexual que prima es el acoso sexual ambiental (96% de los casos analizados), aquel en el que se crea un ambiente hostil para la persona trabajadora, deteriorando su salud mental o física. La característica más sobresaliente del acoso sexual en estudio es que sólo es ejercido por hombres y afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque preferentemente a estas últimas (92%). Se trata de una vulneración que casi siempre es reiterada (96% de las veces) y que, contrariamente a lo que podría suponerse, tiene lugar tanto en público como en privado, usualmente dentro de la empresa (69%) y dentro de la jornada laboral (81%). Las personas denunciadas por acoso sexual están en distintas posiciones dentro de la estructura organizacional: empleador (15%), jefatura (27%), par (27%), subordinado (4%) y otra[8] (27%).

Se observan importantes similitudes entre los comportamientos que configuran el acoso laboral y aquellos asociados a la violencia ejercida por terceros. En ambas formas de maltrato, las conductas de humillación, insultos, gritos y amenazas suelen estar estrechamente vinculadas a la descalificación o cuestionamiento del desempeño laboral de la persona trabajadora. Asimismo, tanto el acoso laboral como la violencia de terceros tienden a desarrollarse en espacios públicos y ante la presencia de testigos. Esta recurrencia de la exposición pública da cuenta de un grado significativo de tolerancia hacia la violencia en el entorno laboral, así como de la ausencia de una intervención oportuna en defensa de las víctimas por parte de quienes observan las agresiones.

Aunque la Ley Karin eliminó el requisito de reiteración para que se configure el acoso laboral, en los hechos, la reiteración sigue siendo un elemento relevante en los casos de acoso y de violencia constatados. Esta reiteración habla de entornos laborales en los que estas conductas nocivas son toleradas y naturalizadas. En este contexto se vuelve imperativo asumir el desafío de deslegitimar toda forma de acoso y violencia laboral, con el propósito de resguardar la dignidad de las personas.

[8] Corresponde a personas que trabajan en otras áreas de la empresa y por lo tanto no son ni pares ni jefaturas directas.

El acoso y la violencia en el trabajo generan efectos profundamente nocivos que afectan tanto la salud mental de las personas como su disposición hacia el cumplimiento de sus funciones. Además, estas situaciones repercuten negativamente en el entorno laboral, deteriorando las relaciones interpersonales, el clima organizacional y, en última instancia, el funcionamiento de la empresa.

La posición de mujeres y hombres en el contexto del acoso y la violencia laboral

El análisis de los casos estudiados evidencia una mayor frecuencia de acoso y violencia hacia las mujeres en comparación con los hombres. El 76% de las denuncias constatadas por Ley Karin entre agosto de 2024 y marzo de 2025 proviene de mujeres y únicamente el 24%, de hombres. Los episodios de acoso laboral y acoso sexual afectan predominantemente a mujeres jóvenes o de mediana edad, lo que sugiere que la intersección de género y edad constituye un factor de mayor exposición a estas vulneraciones. Por otro lado, los casos de violencia ejercida por terceros presentan un perfil distinto: si bien las mujeres siguen siendo las más afectadas, priman las de mediana edad. En los tres casos la mayoría de las denunciantes está en una posición subordinada dentro de la estructura ocupacional.

En relación con las personas denunciadas, los casos analizados muestran que tanto mujeres como hombres pueden ejercer acoso laboral y violencia de terceros, mientras que el acoso sexual es cometido exclusivamente por hombres. Un rasgo común al acoso laboral y al acoso sexual es la posición de poder que suelen ocupar los agresores: el 62 % de los casos de acoso laboral y el 42 % de los de acoso sexual son perpetrados por personas con autoridad sobre las víctimas. En contraste, la violencia ejercida por terceros —como clientes, pacientes, estudiantes u otros— ocurre sin una relación jerárquica formal y es frecuente que terceros se atribuyan el derecho de imponer estándares sobre el desempeño laboral de la persona trabajadora y de castigarla con violencia cuando consideran que no se cumple. Así, los relatos evidencian cómo el ejercicio del poder, tanto formal como informal, atraviesa las distintas manifestaciones de acoso y violencia en el ámbito laboral.

El análisis de los testimonios de hombres denunciados por acoso sexual, desde la perspectiva de los estudios sobre masculinidades, permite observar cómo las masculinidades se manifiestan y se reconfiguran en el marco de las investigaciones impulsadas por la Ley Karin. Los discursos de los denunciados tienden a preservar sus posiciones de privilegio mediante estrategias como la victimización, la negación de los hechos y la desacreditación de las víctimas. Estas respuestas defensivas, basadas en la construcción de una autoimagen moral y respetable, no solo evitan la asunción de responsabilidad, sino que también reproducen lógicas patriarcales que dificultan el reconocimiento y la sanción del acoso. En conjunto, estas dinámicas muestran que el poder masculino no solo se ejerce mediante la imposición directa, sino también a través de mecanismos simbólicos que dificultan los procesos de transformación cultural. Frente a ello, la Ley Karin se configura como una oportunidad para interpelar críticamente estas prácticas.

En el 52% de los casos de acoso laboral estudiados fue una mujer quien ejerció maltrato. Esto se da generalmente en sectores feminizados y desde la posición de quienes ejercen liderazgos. Ante las indagatorias realizadas por fiscalizadoras y

fiscalizadores de la Dirección del Trabajo las respuestas de las mujeres denunciadas suelen ser extensas y complejas, combinando estrategias discursivas que oscilan entre la victimización y la reafirmación de su estatus profesional. Algunas se presentan como víctimas de un entorno hostil, mientras otras apelan a su trayectoria y desempeño técnico para justificar sus acciones. Cuando se trata de mujeres en posiciones de liderazgo, esta defensa se refuerza con la imagen de ser una jefa justa y competente. Lo habitual es que las mujeres nieguen categóricamente los hechos que se le imputan. Esta respuesta conlleva la validación del relato propio como verídico, lo que, de forma implícita, desacredita la versión de la persona denunciante al sugerir que es falsa.

En definitiva, los resultados de este estudio invitan a una reflexión profunda sobre las dinámicas de poder y la manera en que el acoso y la violencia laboral se expresan. Se trata de dinámicas profundamente arraigadas en las estructuras organizacionales que se manifiestan en relaciones laborales marcadas por jerarquías rígidas, desigualdades de género y una cultura de la tolerancia, el silencio y la inacción que perpetúan el abuso. Erradicar el acoso y la violencia laboral requiere una mirada renovada que cuestione los modelos de liderazgo nocivos y las maneras inapropiadas de relacionarse entre pares. De esta manera será posible contribuir a la creación de entornos laborales donde el respeto y la dignidad de las personas sean valores centrales.

7. PROPUESTAS

Para abordar el acoso y la violencia en el trabajo es necesario situarlos no solo como hechos individuales, sino como expresiones de relaciones sociales, laborales y culturales que requieren una respuesta integral desde la gestión organizacional y la acción sindical.

Reforzar la acción empresarial para prevenir el acoso y la violencia

La implementación de la Ley Karin representa un desafío significativo para las empresas. Este proceso exige adoptar una perspectiva renovada en torno a la responsabilidad empresarial respecto del bienestar de las personas trabajadoras, la que debe materializarse en acciones concretas de prevención y protección. En este contexto, la prevención no solo constituye una obligación legal, sino también una oportunidad para construir entornos laborales más saludables, donde el respeto sea un valor transversal y la integridad física y psíquica de quienes trabajan esté efectivamente resguardada.

Los casos en estudio revelan que las empresas con casos de acoso y violencia constatados han asumido parcialmente su rol en materia preventiva ya que su nivel de cumplimiento suele ser bajo. Importantes medidas como la identificación de riesgos psicosociales y la obligación de informar son atendidas en una baja proporción de las empresas en estudio, cuestión que dificulta avanzar en la conformación de espacios laborales libres de acoso y violencia.

Uno de los elementos que se revelan más incidentes en el acoso laboral y sexual es la calidad del liderazgo ejercido por quienes tienen un rol de autoridad en las empresas. La elevada frecuencia de casos en los que se trata de una autoridad quien maltrata mueve a interrogarse acerca de los estilos de liderazgo que se dan en los espacios laborales. El liderazgo que recurre a prácticas de violencia o acoso no puede ser considerado como tal, del mismo modo que tampoco puede denominarse liderazgo aquel que permanece indiferente ante situaciones de esta naturaleza. En consecuencia, se hace fundamental promover activamente estilos de liderazgo que no ejerzan ni toleren el abuso y tengan en cuenta el respeto, la empatía y el cuidado de los demás. La promoción de liderazgos libres de violencia debiese ser una de las principales medidas preventivas que adopten las empresas.

En relación con la violencia en el trabajo hace falta que las empresas se anticipen e identifiquen los riesgos a los que se exponen las y los trabajadores a fin de prevenir la ocurrencia de eventos de violencia. La participación de las personas que se ven más expuestas a los riesgos de violencia de terceros debería ser considerada un insumo fundamental para su mejor identificación. En esta materia también los sindicatos pueden ser un aliado relevante.

Otra línea de acción que requiere ser reforzada es la capacitación a las personas trabajadoras para que puedan discernir cuándo se está en presencia de acoso laboral y sexual, y cuándo se trata de situaciones que, aunque conflictivas e indeseables, no cumplen con los requisitos normativos para ser tenidas como un ilícito laboral.

Impulsar la acción sindical en materia de acoso y violencia

Las organizaciones sindicales constituyen actores clave en la promoción y defensa de los derechos laborales, con una influencia significativa en la transformación de las condiciones de trabajo y la consolidación de ambientes laborales dignos y seguros. En este contexto, su participación activa en la prevención, detección y erradicación del acoso y la violencia en el trabajo resulta no solo pertinente, sino esencial.

La acción sindical puede estructurarse en tres ejes fundamentales:

a) Prevención y sensibilización

Los sindicatos tienen la capacidad de implementar campañas de sensibilización entre sus afiliados y afiliadas, orientadas a visibilizar el fenómeno del acoso y la violencia, sus causas estructurales, sus formas de manifestación y sus consecuencias tanto individuales como colectivas, reforzando por esta vía lo que la empresa haga en materia preventiva. Además, en la medida en que las dirigencias sindicales cuenten con formación especializada en temas de acoso y violencia laboral, estarán en condiciones de democratizar dicho conocimiento hacia las bases. Esta transferencia de saberes fortalece las capacidades colectivas de identificación y respuesta ante situaciones de abuso de poder, discriminación y violencia, promoviendo una cultura de respeto en los lugares de trabajo.

b) Acompañamiento y apoyo a las víctimas

Las víctimas de acoso o violencia laboral pueden encontrar en los sindicatos un primer espacio de contención y escucha. Por ello, es importante que las dirigencias sindicales estén debidamente capacitadas para orientar a quienes deseen formalizar una denuncia, garantizando el respeto a la confidencialidad y el debido proceso.

c) Negociación colectiva con perspectiva de género

Los contratos y convenios colectivos son herramientas estratégicas para establecer compromisos claros en materia de prevención y sanción del acoso laboral. En este sentido, los sindicatos pueden impulsar la inclusión de cláusulas específicas sobre acoso y violencia en las negociaciones que complementen o refuercen las medidas preventivas adoptadas por las empresas.

En suma, la acción sindical frente al acoso y la violencia laboral no solo es una expresión de solidaridad con las personas afectadas, sino también una contribución sustantiva al fortalecimiento de los derechos laborales y a la construcción de entornos laborales más justos.

Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención e investigación

Asumir una perspectiva de género en las estrategias de prevención y en los procesos de investigación del acoso y la violencia en el trabajo es ineludible si se considera que estos fenómenos afectan de manera desproporcionada a las mujeres. Esta desigualdad no es casual, sino que responde a un sistema patriarcal en el que reproducen estereotipos de género, se toleran relaciones asimétricas de poder que se expresan en modalidades abusivas de liderazgo y se normaliza la violencia en los espacios laborales.

En este contexto, integrar una mirada de género no sólo permite visibilizar las dinámicas específicas que enfrentan las mujeres, tales como la descalificación profesional y la hipersexualización, sino que también posibilita la elaboración de medidas de prevención más eficaces, sensibles y pertinentes a dicha realidad. De igual forma, aplicar esta perspectiva en los procesos investigativos garantiza un abordaje más justo y riguroso, evitando el uso de sesgos androcéntricos que históricamente han tendido a minimizar la experiencia de las víctimas o a responsabilizarlas de los hechos. En suma, la perspectiva de género debe ser concebida no como un añadido, sino como un enfoque transversal e imprescindible para el diseño de políticas laborales que promuevan espacios libres de violencia.

Para que la aplicación de la perspectiva de género alcance todos los niveles a los que cabría llegar sería recomendable traducirla en ejemplos prácticos que puedan ilustrar el sentido de su aplicación y la manera en la que ha de hacerse.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo [EU-OSHA]. Facts 24, la violencia en el trabajo. 2002. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_24_-_La_violencia_en_el_trabajo.pdf

Ahumada, M., Ansoleaga, E. y Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. Cad Sáude Pública, 37(2), 1-12. https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220

Anker, R. (1997). La segregación ocupacional profesional entre hombres y mujeres: repaso de las teorías. Revista internacional del trabajo, 116(3), 343-370

Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C. y Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. VERTEX: Revista Argentina de Psiquiatría, 26, 444-452.

Ansoleaga, E., Díaz, X. y Mauro, A. (2017). Gendered work violence issues and mental health among Chilean women workers. En Gideon, J. (Ed.), Handbook on Gender and Health (pp. 203-219). Edward Elgar Publishing.

Ansoleaga, E., Díaz, X., Mauro, A. y Toro, J.P. (2017). Violencia en el trabajo en Chile: El lado oscuro de las organizaciones. CEM, Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo UDP. Santiago de Chile, 2017

Ansoleaga, E., Díaz, X. y Mauro, A. (2020). Disociaciones entre distrés, riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en Chile: una perspectiva de género. Revista Ciência & Saúde Coletiva, 25(5), 1891-1900. https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.34062019

Cadem - ChileMujeres. (2025). Estudio de opinión Cadem y ChileMujeres Mujer y Trabajo 2025. https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/05/Estudio-Mujer-y-Trabajo-Cadem-y-ChileMujeres-2025.pdf

Cárdenas, A., Correa, N. y Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. Polis Revista Latinoamericana, 13(38), 397-418.

Carrasco, C. y Vega, P. (2009). Acoso sexual en el trabajo. ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias. Aporte al debate laboral N°23. Dirección del Trabajo.

Connel, R.W. y Messerschmidt, J. W. (2021). Masculinidad hegemónica. Repensando el concepto. Revista del Laboratorio Iberoamericano para el Estudio Sociohistórico de las Sexualidades, 19 (6). https://doi.org/10.46661/relies.6364

Cruz, A. & Klinger, S. (2011). Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography (Working Paper 3). International Labour Office.

Délano, B. y Todaro, R. (1992). Asedio sexual en el trabajo. Ediciones CEM.

Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E. y Toro, J. P. (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. Ciencia & Trabajo, 58, 42-48.

Duarte, K. (2021). Resistir al patriarcado. Desafíos para varones jóvenes. Akademeia.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior, 5(4), 379-401. https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (2004). The concept of bullying at work. The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. (pp. 3-30). Taylor & Francis.

Einarsen, S. & Mikkelsen, E. G. (2004). Individual effects of exposure to bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. (pp. 127-144). Taylor & Francis.

Farías, P. y Gómez, M. (1999). Acoso sexual en el trabajo. De la impunidad a la acción. Aportes al debate laboral N°7. Dirección del Trabajo.

Guzmán, V. y Bonan, C. (2013). Políticas de género: modernización del Estado y democratización de la sociedad. En C. Díaz y S. Dema (Eds.). Sociología y Género (pp. 369-385). Editorial Tecnos.

Hersch, J. (2024). Sexual harassment in the workplace. IZA World of Labor 2024: 188 doi: 10.15185/izawol.188.v2

Hirigoyen, M.-F. (1998). El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana y en el trabajo (M. Petit, Trad.). Paidós.

INE. (2020). Masculinidad hegemónica en Chile: un acercamiento en cifras. INE.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (2025). Violencia en el trabajo de origen externo. https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/38-serie-ntp-numeros-1215-a-1250-ano-2025/ntp-1215-violencia-en-el-trabajo-de-origen-externo-2025

Kaufman, M. (sf). Las siete P's de la violencia de los hombres. https://michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2009/01/kaufman-las-siete-ps-de-la-violencia-de-los-hombres.pdf

Kirkwood, J. (1986). Ser política en Chile. Las Feministas y los Partidos. FLACSO.

Larrea, M., Paula, C., Almeida, M., Palacios, P., Acosta, D., José, M. y López, J. (2020). Debates conceptuales. En P. Guarderas y J. Cuvi (Coord). ¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior. (pp. 21-43). Abya-Yala.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims, 5(2), 119-126.

MacKinnon, C. A. (1979). Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination. Yale University Press.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N°21 Aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. 26 de mayo de 2024.

Moreno-Jiménez, B., Rodrígguez, A., Garrosa, E., y Morante, M. E. (2004). Acoso psicológico en el trabajo; una aproximación organizacional. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 20(3), 277-289.

OIT. (2022). Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

Palma, A., Ansoleaga, E. y Ahumada, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. Revista Médica de Chile, 146, 213-222. https://doi.org/10.4067/s0034-98872018000200213

Parra, L. y Acosta-Fernández, M. (2010). La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior salud. Una revisión sistemática. Entramado, 6(1), 158-172.

Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. Revista de Estudios Sociales, (18), 111-122. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012&lng=en&tlng=es.

Pérez, R., y Rodrígguez, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. Cuadernos de Relaciones Laborales, 31(1), 195-219. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41647

Poder Judicial. (2019). Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Antecedentes, conceptos y presentación de los principales contenidos del Protocolo Facultativo de la CEDAW. https://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/cedaw/MinutaOPCEDAW.pdf

Pompilia, M., Lesterd, D., Innamorati, M., De Pisa E., Iliceto, P., Puccinno, M., Fiori Nastro, P., Tatarelli R. & Girardi, P. (2008). Suicide risk and exposure to mobbing. Work 31, 237-243.

Riquelme, V. (2011). ¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos. Aporte al Debate Nº 25. Dirección del Trabajo.

Rojas, J. (2024). Violencia de género en el ámbito laboral. Normativa internacional y nacional. Asesoría Técnica Parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/36732/1/Violencia_de_genero_en_el_ambito_laboral.pdf

Romanik, K. (2011). El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral chilena. Informe de Actualidad Laboral 2. Dirección del Trabajo.

Segato, R. (2003). Las estructuras elementales de la violencia: Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Universidad Nacional de Quilmes.

Segato, R. (2016). La guerra contra las mujeres. Traficantes de Sueños.

Subsecretaría de Prevención del Delito. (sf). V Encuesta Nacional de Violencia contra las mujeres ENVCM 2024. Resultados nacionales. https://cead.spd.gov.cl/wp-content/uploads/file-manager/presentacion-resultados-envcm-2024.pdf

Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo. https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/GUIA-LEY-KARIN-06.08.24-POR-PAGINA-1.pdf

Tabilo, K. y Díaz, C. (2025). Ley Karin: revisión del perfil de denunciantes de acoso y violencia en el trabajo en los primeros meses de su implementación. Revista Trabajo en Debate. Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-127988_archivo_01.pdf

Ugarte, J. L. (2024). Acoso en el trabajo y tutela. DER Ediciones.

Undurraga, R., y López Hornickel, N. (2020). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. Psykhe, 29(2), 1-14. https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494

Wise, S. & Stanley, L. (1987). Breaking out: Feminist consciousness and epistemology. Routledge.

Yaman, (2015). Mobbing and Stress. International Journal of Progressive Education, 11(2), 6-13.

Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M. (2004). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. (pp. 103-126). Taylor & Francis.

Normativa internacional

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979). https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1992). Recomendación general N° 19 La violencia contra la mujer, de 29 de enero de 1992. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/19.pdf

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2017). Recomendación general N° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general N° 19, de 26 de julio de 2017. https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-gender-based-violence

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2024). Recomendación general N° 40, relativa a la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones La violencia contra la mujer, de 25 de octubre de 2024. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FGC%2F40&Lang=sp

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. (1994). https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf

Bases de datos

V Encuesta Nacional de Violencia contra las mujeres ENVCM 2024. Subsecretaría de prevención del delito. https://cead.spd.gov.cl/centro-de-documentacion/

X Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-188836.html

IX Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-188836.html#articulos_periodo_group_pvid_27491

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

100 AÑOS