



APRUEBA ORIENTACIONES PARA EFECTUAR PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS RELATIVOS A SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS.

=====SANTIAGO,

RESOLUCIÓN EXENTA SOP N° _____/

VISTO:

La Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; la Ley N°19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado; el decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo; el decreto con fuerza de ley MOP N° 850, de 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°15.840, de 1964; y la Resolución N°36, de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

1. Que, conforme a lo dispuesto en la ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, resulta indispensable establecer orientaciones actualizadas para los procedimientos disciplinarios relativos a situaciones de violencia laboral, acoso laboral y acoso sexual con perspectiva de género en el Ministerio de Obras Públicas, con el fin de garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todo el personal que se desempeña en la institución.
2. Que la actual legislación fortalece la protección efectiva de los derechos de las personas en sus respectivos espacios laborales, visibiliza la violencia estructural de género y establece obligaciones claras para el Estado y el sector privado, definiendo claramente qué debe entenderse por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 1° de la citada ley N°21.643.

3. Que, el Ministerio de Obras Públicas, como órgano de la Administración del Estado, tiene la obligación legal de elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y trabajadores protocolos de Prevención de la Violencia, Acoso Laboral y Sexual (VALS) en cada uno de los Servicios MOP y un Procedimiento de denuncia, investigación y sanción de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo para el Ministerio de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes, los cuales se han diseñado y ejecutado en coherencia con el marco legal vigente.

4. Que el nuevo artículo 46 del DFL 1-19653, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, modificado por la Ley N°21.643, establece que los procedimientos disciplinarios deberán sujetarse a los principios rectores de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, garantizando así un trato justo y respetuoso para todas las partes involucradas.

5. Que la Contraloría General de la República ha impartido instrucciones mediante el Dictamen N°E523936/2024, de fecha 06 de agosto de 2024, a los organismos públicos sobre las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 (Ley Karin), reiterando que los nuevos procedimientos disciplinarios deben regirse por el principio de perspectiva de género.

6. Que, en cumplimiento de las obligaciones descritas en los considerandos anteriores, en el Programa de Trabajo de Género 2025 de los servicios MOP se estableció el compromiso institucional de elaborar orientaciones para efectuar procedimientos disciplinarios relativos a situaciones de violencia laboral, acoso laboral o acoso sexual con perspectiva de género, como un instrumento de apoyo para las personas funcionarias que deberán llevar a cabo procedimientos disciplinarios.

8. Que, en virtud de lo anterior, se ha elaborado un nuevo texto con orientaciones para efectuar procedimientos disciplinarios que incorpora estándares actualizados sobre investigación y sanción de hechos que atenten contra las obligaciones funcionarias relativas al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el trabajo, con el fin de garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.

RESUELVO:

1° APRUÉBANSE, las siguientes orientaciones para efectuar procedimientos disciplinarios relativos a situaciones de violencia laboral, acoso laboral o acoso sexual con perspectiva de género, cuyo texto es el siguiente:



ORIENTACIONES PARA EFECTUAR PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS RELATIVOS A SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL, ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

Contenido

1. Introducción
2. Objetivo y alcance
 - 2.1. Objetivo general
 - 2.2. Objetivos específicos
 - 2.3. Ámbito de aplicación
 - 2.4. Público objetivo
3. Marco Normativo
 - 3.1. Marco normativo Internacional
 - 3.2. Marco Normativo Nacional
 - 3.3. Normas que regulan los procedimientos disciplinarios
 - 3.4. Ley Karin
 - 3.4.1. Aspectos claves
 - 3.4.2. Alcance y proyección
 - 3.4.3. Incorporación de la perspectiva de género
4. Violencia y acoso en el trabajo
 - 4.1. Acoso Laboral
 - 4.1.1. Definición
 - 4.1.2. Clasificación Acoso Laboral
 - 4.1.3. Manifestaciones Acoso laboral
 - 4.2. Acoso Sexual
 - 4.2.1. Definición
 - 4.2.2. Clasificación Acoso Sexual
 - 4.2.3. Manifestaciones comunes
 - 4.3. Violencia en el trabajo
 - 4.3.1. Definición
 - 4.3.2. Manifestaciones
5. Efectos diferenciados del acoso y la violencia en el trabajo
6. Mecanismos para prevenir, sancionar y reparar el acoso y la violencia laboral en las Direcciones del Ministerio de Obras Públicas
 - 6.1. Ámbito preventivo
 - 6.2. Ámbito sancionatorio
 - 6.2.1. Procedimiento interno
 - 6.2.2. Sanciones
 - 6.2.3. Registro
 - 6.3. Ámbito reparatorio
7. Orientaciones para efectuar procedimientos disciplinarios con perspectiva de género
 - 7.1. Generales
 - 7.1.1. Principios que deben regir los procedimientos disciplinarios.
 - 7.1.2. Obligaciones generales de los órganos del Estado frente a denuncias por hechos de violencia de género.
 - 7.1.3. Derechos que deben ser resguardos en la implementación de procedimientos disciplinarios:
 - 7.2. Por etapa del procedimiento disciplinario
 - 7.2.1. Acciones previas
 - 7.2.2. Etapa Indagatoria

- 7.2.3. Etapa Acusatoria
- 7.2.4. Etapa Resolutiva
- 8. Anexos
- 8.1. Definiciones de palabras relacionadas con el proceso investigativo y materias de género
- 9. Material de apoyo

1. Introducción

La protección efectiva de los derechos fundamentales de todas las personas, sin distinción, constituye una responsabilidad compartida y que recae, por tanto, en todo el personal del Estado. En este marco, el derecho a un trabajo libre de violencia ha adquirido una relevancia central desde la entrada en vigencia de la ley N°21.643, conocida como “Ley Karin”, que fortalece la prevención, investigación y sanción de la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual en el trabajo.

Esta ley, junto con los compromisos y estándares internacionales que recoge, incorpora el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género como principios rectores de las relaciones laborales, y del abordaje institucional frente a la violencia en el trabajo. En lo relativo a la sanción de estas conductas, plantea el desafío de integrar la perspectiva de género en los procedimientos disciplinarios asociados a tales situaciones.

Dicha incorporación no solo constituye una exigencia normativa, sino también, una herramienta esencial para garantizar el debido proceso, resguardar la dignidad y proteger los derechos fundamentales de todas las personas involucradas. Adoptar este enfoque implica reconocer que el sistema sexo-género produce desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas, incrementando su exposición al acoso y la violencia en el ámbito laboral. Por tanto, su aplicación no busca otorgar privilegios, sino corregir desequilibrios históricos y garantizar la igualdad sustantiva ante la ley, conforme a los principios que orientan la función pública.

En este contexto, el Ministerio de Obras Públicas, en coherencia con su compromiso institucional con la igualdad y la no discriminación en todos los ámbitos de su quehacer, ha desarrollado, de manera colaborativa entre los distintos servicios que lo conforman -y bajo la coordinación de la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación-, estas Orientaciones, que buscan entregar herramientas conceptuales y prácticas que fortalezcan la labor de quienes ejercen funciones de fiscal o participan en la tramitación de estos procedimientos, promoviendo una actuación objetiva, respetuosa y libre de sesgos.

Finalmente, es importante destacar que investigar las situaciones de violencia, acoso laboral y acoso sexual (VALS) incorporando la perspectiva de género constituye una condición esencial para materializar el derecho a un trabajo libre de violencia, así como para garantizar la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral.

2. Objetivo y alcance

2.1. Objetivo general

Orientar a quienes ejercen la función de fiscales instructores o investigadores en procedimientos sumariales relativos a situaciones de violencia laboral, acoso laboral o acoso sexual (VALS), para el cumplimiento de la labor conforme a la normativa vigente, con especial cuidado del resguardo de la incorporación del principio de perspectiva de género en todas las etapas del proceso.

2.2. Objetivos específicos

- a. Entregar criterios y recomendaciones para una adecuada actuación en las distintas etapas del procedimiento asegurando el resguardo de la víctima y la debida diligencia.
- b. Establecer buenas prácticas institucionales para prevenir la revictimización, garantizar la imparcialidad del proceso y contribuir a una cultura laboral basada en el respeto, la igualdad y la no violencia.

2.3. Ámbito de aplicación

Estas orientaciones aplican una vez que ha sido recibida la denuncia, en conformidad con el procedimiento vigente.

2.4. Público objetivo

Jefaturas superiores de servicio, personas designadas como fiscales o investigadores en el marco de procedimientos disciplinarios relativos a situaciones de violencia laboral, acoso laboral o acoso sexual (VALS), personal de las áreas de gestión y desarrollo de personas, personas receptoras de denuncias, Unidad Técnica de VALS y personal en general.

3. Marco Normativo

3.1. Marco normativo Internacional

Nuestro país, como parte de la comunidad internacional, ha suscrito diversos tratados en materia de derechos humanos, los cuales han sido fundamentales para avanzar en su protección. La ratificación de estos instrumentos no ha sido simbólica, por cuanto nos mandatan a cumplir con las convenciones internacionales suscritas, a modificar nuestra normativa interna y a adoptar todo tipo de medidas que permitan materializar el derecho a la igualdad entre todas las personas.

En lo que respecta al desafío de resguardar que los procesos investigativos sean ejecutados considerando la perspectiva de género, es fundamental tener a la vista el marco normativo y jurisprudencial aplicable del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, cuyos instrumentos principales se detallan a continuación:

Instrumento	Descripción
ONU, Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	Reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas, estableciendo el principio de igualdad y no discriminación, base fundamental para combatir el acoso y la violencia.
OIT, Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958)	Prohíbe la discriminación en el empleo, incluyendo formas indirectas como el acoso por razón de género, orientación sexual, origen, entre otros.

Instrumento	Descripción
ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (1966)	Establece el derecho a condiciones de trabajo justas, seguras y equitativas, vinculadas con la prevención de la violencia y el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.
Comité CEDAW, Recomendación General N°19 (1992).	Exige a los Estados Partes que adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir todo tipo de violencia basada en el sexo, ejercida mediante actos públicos o privados y establece la necesidad de capacitar al funcionariado público a fin de lograr la aplicación efectiva de la Convención.
OEA, Convención Interamericana de Belém do Pará (1994)	Reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en todos los ámbitos, incluyendo el trabajo, e impone obligaciones de prevención, sanción y erradicación.
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)	Adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, constituye una continuación del compromiso de la comunidad internacional de abordar las desigualdades civiles, políticas, sociales, económicas y culturales, estableciendo una hoja de ruta universal para lograr la igualdad de género.
ONU, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979) y su protocolo facultativo (1999)	Obliga a los Estados a eliminar la discriminación y el acoso sexual en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad sustantiva de género en el empleo.
Comité CEDAW, Caso González y otras vs. México (“Campo Algodonero”) (2009)	Sentencia de 16 de noviembre de 2009: “Conforme [con] la prueba aportada, las irregularidades en las investigaciones y en los procesos incluyen la demora en la iniciación de las investigaciones, la lentitud de las mismas o inactividad en los expedientes, negligencia e irregularidades en la recolección y realización de pruebas y en la identificación de víctimas, pérdida de información, extravío de piezas de los cuerpos bajo custodia del Ministerio Público, y la falta de contemplación de las agresiones a mujeres como parte de un fenómeno global de violencia de género”.
Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Pública y Política (2016).	Es una herramienta para que los Estados adapten su normativa interna en armonización con la Convención de Belém do Pará, con el objetivo central de garantizar el pleno ejercicio de los derechos políticos y de participación de las mujeres, libres de violencia y discriminación, promoviendo la igualdad sustantiva en la vida pública y política.
OIT, Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019)	Primer instrumento internacional que reconoce el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo por razón de género. Establece obligaciones de prevención, protección, reparación y sanción.
OIT, Recomendación 206 (complementaria al Convenio 190) (2019)	Entrega directrices para implementar el C190: medidas preventivas, mecanismos de denuncia, protección de denunciantes y campañas de sensibilización, con enfoque de género e inclusión.

Instrumento	Descripción
ONU, Agenda 2030 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el objetivo N°5: Igualdad de género (2015)	Buscan erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la prosperidad, reconociendo que la igualdad de género es un derecho humano fundamental y una condición esencial para alcanzar el conjunto de metas de la Agenda 2030. En este sentido, el ODS N°5 se centra específicamente en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, promoviendo su plena participación en la vida social, económica y política.
Comité CEDAW, Dictamen del en el Caso <i>Anna Belousova vs. Kazajistán</i> (2015).	Establece que “la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres, por el mero hecho de serlo, a violencia, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el trabajo, que incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, directas o implícitas, y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta 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” ¹ .

3.2. Marco Normativo Nacional

Por su parte, el artículo 5° de la Constitución Chilena de la República establece que el ejercicio de la soberanía reconoce como límite los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, reconociendo los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile como parte del bloque de constitucionalidad. Esto ha permitido que los tribunales y organismos públicos reconozcan el carácter vinculante y supra-legal de los tratados en materia de igualdad de género.

Chile ha avanzado en la adecuación de su legislación interna en concordancia con sus compromisos internacionales. Entre las normas más relevantes destacan:

Normativa	Descripción
Ley N°20.005, tipifica y sanciona el acoso sexual (2005)	Prohíbe expresamente el acoso sexual en el ámbito laboral, estableciendo procedimientos y sanciones aplicables tanto en el sector público como en el privado.
Ley N°20.066, de Violencia Intrafamiliar (2005)	Establece medidas de protección para las víctimas, sanciones penales y medidas cautelares.
Ley N°20.609, establece medidas contra la discriminación (2012)	Conocida como “Ley Zamudio”, establece un marco jurídico para prevenir y sancionar actos de discriminación arbitraria, estableciendo como categorías protegidas el género, la identidad y expresión de género, y orientación sexual, entre otras.

¹ Párrafos 17 y 18

Normativa	Descripción
Ley N°21.120, sobre Identidad de Género (2018)	Establece el derecho a la identidad de género, permitiendo el cambio de nombre y sexo registral en la partida de nacimiento en caso de que no sean congruentes con ésta.
Ley N°21.153, tipifica delito de acoso sexual en espacios públicos (2019)	Conocida como Ley de Acoso callejero, que modifica el Código Penal para penalizar diversas conductas de acoso sexual en espacios públicos.
Ley N°21.155 Establece medidas de protección lactancia materna y su ejercicio (2019)	Establece medidas para proteger y promover la lactancia materna, reconociéndola como un derecho de la niñez y de las madres, garantizando su libre ejercicio y sancionando cualquier discriminación arbitraria que cause privación, perturbación o amenaza a estos derechos.
Ley N°21.369, regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021)	Obliga a instituciones de educación superior a establecer protocolos de prevención, sanción y reparación en casos de acoso, abuso y discriminación de género.
Ley N°21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género (2024) (Ley Integral)	Ley marco que reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Art. 1) y regula medidas de prevención, protección, atención, reparación y de acceso a la justicia para las víctimas de violencia en razón de su género, considerando especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan hallarse (Art.1, art. 7 inc. 1°), introduciendo de esta manera a nivel legislativo la noción de interseccionalidad.
Circular SUSESO N°3876 (2025)	Incorpora y precisa instrucciones referida a la no discriminación de personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades de diversidades sexo genéricas modifica el Título II del Libro IV Prestaciones preventivas y el Título I del libro V prestaciones médicas, ambos del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N°16.744.

3.3. Normas que regulan los procedimientos disciplinarios.

Asimismo, en el ámbito de la administración pública, existe un conjunto de normas que regulan los procedimientos disciplinarios:

Normativa	Descripción
DFL 1-19653, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575, orgánica constitucional de bases generales de la	Establece el principio de probidad que debe regir en el ejercicio de la función pública, considerando como una infracción grave las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo (art. 62 N°10). Asimismo, dispone que toda persona tiene derecho a un ambiente laboral libre de violencia y acoso, y que los órganos de la Administración del Estado deben prevenir, investigar y sancionar estas conductas (art. 13). Además, determina que las jefaturas superiores de servicio deben informar semestralmente los canales disponibles para la recepción de denuncias (art. 14 inc. 3°), y el personal público está

Normativa	Descripción
administración del estado (LOCBGAE) (2000)	sujeto a responsabilidad administrativa por infracciones a estas obligaciones (art. 18).
DFL N°1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo (2002)	La normativa aplicable al sector público remite expresamente a las definiciones contenidas en el artículo 2° del Código del Trabajo, para los efectos de determinar qué se entiende por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Asimismo, tiene carácter supletorio respecto de aquellos aspectos o materias que no se encuentren regulados en el ámbito del derecho público.
DFL N°29, fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre estatuto administrativo (2004)	Establece que las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo contravienen el principio de probidad administrativa, conforme a las definiciones del artículo 2° del Código del Trabajo (Art. 84 letras l y m). En estos casos, dispone la instrucción de un sumario administrativo con la finalidad de esclarecer los hechos y determinar si existe responsabilidad administrativa. Asimismo, fija los principios a los que deberán sujetarse dichos procedimientos (art. 119 inc.2°), las medidas de resguardo de las víctimas (art. 136 inc.2°) y las sanciones aplicables, según la gravedad de los hechos (art. 120).
Dictamen CGR N°E516610/2024	Imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N° 21.643 (Ley Karin) introdujo en las leyes N°s 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
Dictamen CGR N°E523936/2024	Imparte instrucciones sobre las modificaciones que la Ley N°21.643 introdujo al Código del Trabajo, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, respecto de organismos públicos cuyo personal se rija por ese código.
Dictamen CGR N°E30538/2025	Aclara Dictamen N° E516610/2024 que imparte instrucciones sobre aplicación de la Ley Karin y en particular, sobre las sanciones aplicables en conductas de acoso laboral y sexual.

3.4. Ley Karin

La Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual o de violencia en el trabajo (2024), conocida como “Ley Karin”, constituye un hito legislativo que consagra por primera vez, de forma expresa, la protección contra el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo desde una perspectiva de género y derechos humanos.

3.4.1. Aspectos claves

Esta norma le debe su nombre y origen al caso de Karin Salgado Molina, funcionaria pública del área de la salud que, en 2019, se suicidó tras denunciar persecución y hostigamiento laboral, sin que el sistema la protegiera adecuadamente. Como aspectos claves de la ley destacan:

- a. Actualiza la definición de acoso laboral y recoge el fenómeno de la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral en la prestación de servicios.
- b. Impone a las empresas y de los órganos de la administración del Estado la obligación de elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- c. Establece nuevos estándares en los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- d. Establece el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género como principios rectores en las relaciones laborales, prevención de la violencia en el trabajo y su abordaje.
- e. Fortalece el rol de la Dirección del Trabajo y de la Contraloría General de la República en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a las personas denunciantes.
- f. Incluye medidas de resguardo a las personas denunciantes, como: separación de los espacios físicos, redistribución del tiempo de la jornada y entrega de atención psicológica temprana por medio de los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N°16.744.
- g. Dispone adecuaciones a la normativa del sector público para el perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral considerando la responsabilidad administrativa y sus particularidades.

3.4.2. Alcance y proyección

La Ley Karin debe entenderse como una ley de derechos humanos, la cual representa la consolidación de un proceso que comenzó con la adopción de tratados internacionales, jurisprudencia nacional e internacional, y una ciudadanía cada vez más consciente de sus derechos.

Este marco normativo fortalece la protección efectiva de los derechos de las personas en sus respectivos espacios laborales, busca visibilizar la violencia estructural de género presente en estos espacios y establece obligaciones claras, tanto para el Estado como el sector privado.

3.4.3. Incorporación de la perspectiva de género

La perspectiva de género en la Ley Karin se establece como un mandato normativo y ético por varias razones claves que se desprenden tanto de la normativa como de su aplicación práctica:

- a. **Reconocimiento de desigualdades estructurales:** La perspectiva de género permite identificar que las mujeres y otros grupos de especial protección (como personas LGBTIQ+) enfrentan formas específicas de acoso y violencia en el trabajo, muchas veces invisibilizadas por enfoques tradicionales.
- b. **Prevención de la revictimización:** Aplicar esta perspectiva ayuda a evitar que las víctimas sufran nuevamente durante el proceso investigativo, ya sea por prejuicios, estereotipos o

	- Ridiculizar, burlarse o emitir expresiones ofensivas vinculadas a características personales tales como género, orientación sexual, identidad de género, raza o etnia, nacionalidad, edad, discapacidad u otras categorías sospechosas establecidas en la Ley N°20.609. - Minimizar o ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a factores externos.
Aislamiento y exclusión	- Aislar o promover el aislamiento de una persona, evitar interactuar con ella o impedir que participe en actividades de trabajo. - Ignorar o excluir deliberadamente, actuando como si no existiera, dirigiéndose sólo a una tercera persona presente, o simulando su no existencia o no presencia física. - Tratar de forma discriminatoria, aplicando medidas exclusivas o diferenciadas.
Amenazas y hostigamiento	- Amenazar de forma directa o indirecta. - Gritar, avasallar o insultar a la persona cuando está sola o en presencia de terceras personas. - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por medios digitales como correo, redes sociales, mensajes de textos, etc. - Usar nombres ofensivos o apodos denigrantes para promover el rechazo hacia la persona.
Sobrecarga o reducción de funciones	- Retener, manipular o distorsionar información crucial para el cumplimiento de su trabajo, con el propósito de inducir a error y luego responsabilizarle de negligencia o faltas profesionales. - Criticar reiteradamente su trabajo, ideas o propuestas de manera injustificada. - Impedir cualquier iniciativa o toma de decisiones en el marco de sus atribuciones.
Difamación y daño a la imagen	- Difundir rumores maliciosos que afecten la reputación, imagen o credibilidad profesional de la persona. - Confabular con otras personas para desacreditarle o hacerle el vacío en el lugar de trabajo. - Difundir rumores o comentarios malintencionados que dañen su reputación. - Ponerse de acuerdo con otras personas para desacreditarle o aislarle. - Incentivar a otras personas a participar de conductas de hostigamiento mediante presión, coacción o abuso de autoridad.

