

Matriz rápida: conductas bajo la Ley Karin

Una guía para distinguir categorías, reconocer señales y activar una primera respuesta segura.



Categoría	Qué observar	Ejemplo orientativo	Primera respuesta
Acoso laboral	Agresión u hostigamiento del empleador o de una o más personas trabajadoras. Puede ocurrir una sola vez o reiteradamente y producir menoscabo, maltrato, humillación o perjuicio laboral.	Descalificar públicamente, aislar de información necesaria o amenazar de forma que afecte la situación laboral.	Escuchar sin prejuizar, registrar los hechos y activar el canal definido por la empresa.
Acoso sexual	Requerimientos de carácter sexual no consentidos que amenazan o perjudican la situación u oportunidades laborales.	Insistencia sexual no deseada, mensajes sexualizados o condicionamiento de un beneficio laboral.	Proteger la confidencialidad, evitar confrontaciones improvisadas y orientar al canal formal.
Violencia de terceros	Conductas de clientes, proveedores, usuarios u otras personas ajenas a la relación laboral que afectan a quienes trabajan.	Amenazas, insultos o agresiones de un cliente durante la atención.	Resguardar a la persona, registrar el incidente y aplicar el protocolo preventivo.
Conflicto laboral	Desacuerdo o tensión que no constituye automáticamente acoso. Debe analizarse según hechos, contexto e impacto.	Diferencia profesional expresada respetuosamente sobre una tarea o decisión.	No etiquetar de inmediato: revisar antecedentes y usar mecanismos internos de resolución.

Preguntas para orientar el análisis

☐ ¿Qué ocurrió exactamente, cuándo y dónde?	☐ ¿Quiénes participaron o presenciaron los hechos?
☐ ¿La conducta fue no deseada o generó menoscabo?	☐ ¿Existe riesgo actual para la persona?
☐ ¿Hay mensajes, documentos u otros antecedentes?	☐ ¿Qué canal y medidas iniciales corresponde activar?

Uso responsable: esta matriz es educativa y no reemplaza una evaluación jurídica o investigativa. La calificación debe basarse en los hechos y en el procedimiento vigente de la organización.

Referencia oficial: Ley N° 21.643 y orientaciones de la Dirección del Trabajo. Revisión editorial: septiembre de 2026.