

**ACOSO SEXUAL LABORAL: ANÁLISIS COMPARATIVO DE SU
REGULACIÓN JURÍDICA EN COLOMBIA Y CHILE**

Filiberto Manuel Castillo Osten¹

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Programa de Especialización en Derecho Laboral

Asignatura: Metodología de la Investigación

Medellín, Colombia

2026

¹ Filiberto Manuel Castillo Osten, estudiante especialización Derecho laboral, segundo semestre, Abogado – facultad de ciencias jurídicas y políticas, metodología de la investigación II, corporación universitaria rémington, filiberto.castillo.7192@miremington.edu.co

Resumen

El acoso sexual en el ámbito laboral constituye una problemática que ha adquirido creciente relevancia dentro del derecho laboral contemporáneo, especialmente en relación con la protección de la dignidad humana y la igualdad de género en los espacios de trabajo. El presente artículo tiene como objetivo analizar la regulación jurídica del acoso sexual laboral en Colombia y Chile, con el fin de identificar similitudes, diferencias y algunos desafíos en la aplicación de las normas que buscan prevenir y sancionar este tipo de conductas.

Para ello, en primer lugar se revisa el marco conceptual del acoso sexual laboral y su relación con la violencia de género dentro de las relaciones de trabajo. Posteriormente, se examina la regulación jurídica existente en Colombia, particularmente a partir de la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y el artículo 210A del Código Penal, así como la influencia de instrumentos internacionales como el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo. De igual manera, se analiza el marco normativo chileno, especialmente la Ley 21.643 de 2024 (Ley Karin), junto con otras disposiciones del Código del Trabajo orientadas a la prevención e investigación del acoso laboral y sexual.

A partir de este análisis se realiza una comparación entre ambos sistemas jurídicos, identificando diferencias en los procedimientos institucionales, las medidas de prevención y los mecanismos de sanción. Finalmente, se examinan algunos problemas que afectan la aplicación efectiva de estas normas, como el miedo a denunciar, la dependencia laboral y la persistencia de factores culturales que dificultan la visibilización del acoso sexual en el trabajo.

Palabras clave: acoso sexual laboral; derecho laboral; violencia de género; regulación jurídica.

Abstract

Sexual harassment in the workplace has become an increasingly relevant issue within contemporary labor law, particularly regarding the protection of human dignity and gender equality in work environments. This article analyzes the legal regulation of workplace sexual harassment in Colombia and Chile in order to identify similarities, differences, and challenges related to the implementation of legal frameworks designed to prevent and sanction such conduct.

First, the study reviews the conceptual framework of workplace sexual harassment and its relationship with gender-based violence within labor relations. It then examines the legal regulation in Colombia, focusing on Law 1010 of 2006, Law 1257 of 2008, and Article 210A of the Colombian Criminal Code, as well as the influence of international instruments such as Convention 190 of the International Labour Organization. Likewise, the article analyzes the Chilean legal framework, particularly Law 21.643 of 2024 (Karin Law), together with provisions of the Chilean Labor Code aimed at preventing and investigating workplace harassment.

Based on this review, a comparative analysis between both legal systems is carried out, highlighting differences in institutional procedures, preventive measures, and sanction mechanisms. Finally, the article discusses several difficulties affecting the effective application of these norms, including fear of reporting, economic dependency on employment, and cultural factors that contribute to the persistence of workplace sexual harassment.

Key words: workplace sexual harassment; labor law; gender-based violence; legal regulation.

Introducción

El acoso sexual en el contexto laboral constituye una problemática persistente dentro de las relaciones de trabajo contemporáneas. A pesar de los avances normativos y de las políticas públicas orientadas a garantizar ambientes laborales seguros y respetuosos, este fenómeno continúa presentándose en distintos espacios laborales, tanto en el sector público como en el privado. Diversos estudios han señalado que este tipo de conductas afecta de manera particular a las mujeres, quienes históricamente han enfrentado mayores situaciones de vulnerabilidad dentro de las estructuras laborales y sociales (MacKinnon, 1979).

Desde una perspectiva histórica y social, el acoso sexual en el trabajo se encuentra estrechamente relacionado con las desigualdades de poder que han caracterizado las relaciones de género. Durante mucho tiempo, ciertos comportamientos de naturaleza sexual o insinuaciones dentro del ámbito laboral fueron normalizados o minimizados, lo que dificultó su reconocimiento como una forma de violencia y discriminación. Sin embargo, con el desarrollo de los movimientos feministas y la consolidación de los derechos humanos, estas conductas comenzaron a ser visibilizadas como prácticas que afectan la dignidad, la libertad y la integridad de las personas trabajadoras (Segato, 2016).

En el ámbito internacional, diferentes organismos han destacado la necesidad de establecer marcos normativos claros que permitan prevenir y sancionar la violencia y el acoso en el trabajo. En este sentido, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos y una amenaza para la

igualdad de oportunidades en el empleo (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Dicho instrumento internacional establece la obligación de los Estados de adoptar medidas orientadas a prevenir, investigar y sancionar estas conductas, así como a garantizar mecanismos de protección para las víctimas.

En América Latina, distintos países han incorporado regulaciones jurídicas destinadas a enfrentar esta problemática. En el caso colombiano, el ordenamiento jurídico ha desarrollado un conjunto de normas orientadas a prevenir y sancionar el acoso en el ámbito laboral. Entre estas se destacan la Ley 1010 de 2006, que establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral dentro de las relaciones de trabajo, así como la Ley 1257 de 2008, orientada a garantizar a las mujeres una vida libre de violencia en los ámbitos público y privado. A estas disposiciones se suma la tipificación del acoso sexual en el Código Penal colombiano, específicamente en el artículo 210A de la Ley 599 de 2000, el cual sanciona penalmente las conductas de hostigamiento sexual que se aprovechan de relaciones de autoridad o poder.

Por su parte, en Chile también se han implementado reformas normativas relevantes con el propósito de fortalecer la prevención y sanción del acoso en el trabajo. Un avance importante en este sentido fue la promulgación de la Ley N.º 21.643 de 2024, conocida como “Ley Karin”, la cual introduce modificaciones al Código del Trabajo para reforzar los mecanismos de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. Esta normativa establece obligaciones para los empleadores en materia de protocolos de prevención y procedimientos de investigación frente a denuncias relacionadas con estas conductas (Gobierno de Chile, 2024).

A pesar de la existencia de estos marcos normativos, diferentes informes institucionales han evidenciado que el acoso sexual en el ámbito laboral continúa siendo una problemática relevante en la región. Factores como el miedo a denunciar, la dependencia económica frente al empleo o el temor a represalias laborales suelen dificultar que las víctimas acudan a los mecanismos institucionales de protección (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2021). Esta situación sugiere que la regulación jurídica, aunque necesaria, no siempre resulta suficiente para erradicar prácticas profundamente arraigadas en las dinámicas sociales y laborales.

En este contexto, surge el interés de analizar de manera comparativa cómo se ha desarrollado la regulación jurídica del acoso sexual en el contexto laboral en dos países latinoamericanos como Colombia y Chile. Si bien ambos comparten ciertos elementos culturales y jurídicos propios de la región, cada uno ha adoptado mecanismos normativos particulares para abordar esta problemática.

A partir de lo anterior, la presente investigación busca responder la siguiente pregunta: ¿cuáles son las principales similitudes y diferencias en la regulación jurídica del acoso sexual laboral entre Colombia y Chile? En concordancia con esta pregunta, el objetivo general del trabajo consiste en analizar comparativamente el marco normativo existente en ambos países, con el fin de identificar sus principales mecanismos de prevención, investigación y sanción frente a este tipo de conductas.

La metodología empleada corresponde a un enfoque de carácter documental y jurídico, basado en la revisión y análisis de normas legales, instrumentos internacionales, doctrina especializada y documentos institucionales relacionados con

el acoso sexual en el ámbito laboral. A partir de estas fuentes se desarrolla un análisis comparativo que permite examinar los alcances y limitaciones de la regulación existente en cada país.

Finalmente, el artículo se estructura en varios apartados. En primer lugar, se aborda la conceptualización del acoso sexual en el contexto laboral y su relación con la violencia de género. Posteriormente, se analiza el marco jurídico que regula esta problemática en Colombia y, de manera similar, se examina la normativa vigente en Chile. En un apartado posterior se realiza un análisis comparativo entre ambos sistemas jurídicos, identificando sus principales similitudes y diferencias. Por último, se presentan algunas conclusiones orientadas a reflexionar sobre los desafíos que aún persisten en la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral.

2. Marco conceptual del acoso sexual en el contexto laboral

El acoso sexual en el ámbito laboral ha sido objeto de creciente atención en las últimas décadas, especialmente a partir del reconocimiento de que este tipo de conductas constituyen una forma de violencia que afecta la dignidad humana y las condiciones de igualdad dentro del trabajo. Aunque en muchos contextos sociales estas prácticas fueron normalizadas durante largos periodos de tiempo, en la actualidad existe un consenso más amplio en torno a la necesidad de identificarlas, prevenirlas y sancionarlas dentro de los espacios laborales.

Desde una perspectiva general, el acoso sexual puede definirse como un conjunto de conductas de naturaleza sexual que resultan no deseadas por la persona que las recibe y que generan un ambiente intimidatorio, hostil o humillante. Estas conductas pueden manifestarse de diversas formas, tales como comentarios insinuantes, solicitudes de favores sexuales, contacto físico no consentido, gestos de connotación sexual o cualquier otro comportamiento que tenga como finalidad o efecto afectar la dignidad de la persona trabajadora. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que el acoso sexual forma parte de un fenómeno más amplio de violencia en el trabajo, el cual puede tener consecuencias negativas tanto en la salud física como psicológica de las personas afectadas (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En el contexto laboral, este tipo de comportamientos adquiere particular relevancia debido a las relaciones de poder que suelen existir dentro de las organizaciones. Las jerarquías laborales, la dependencia económica y la necesidad de mantener un empleo pueden generar situaciones en las que las víctimas se ven

limitadas para rechazar o denunciar conductas inapropiadas. Por esta razón, distintos autores han señalado que el acoso sexual laboral no puede analizarse únicamente como un problema interpersonal entre dos individuos, sino como un fenómeno que se desarrolla dentro de estructuras sociales y organizacionales donde existen relaciones desiguales de poder (MacKinnon, 1979).

En este sentido, el acoso sexual en el trabajo se relaciona estrechamente con la violencia de género. Si bien cualquier persona puede ser víctima de este tipo de conductas, múltiples estudios han evidenciado que las mujeres han sido históricamente las principales afectadas. Esto se debe, entre otros factores, a las desigualdades estructurales que han caracterizado las relaciones de género dentro de las sociedades contemporáneas. De acuerdo con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, la violencia contra la mujer comprende cualquier acción o conducta basada en el género que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, ya sea en el ámbito público o privado (Organización de los Estados Americanos, 1994).

Bajo esta perspectiva, el acoso sexual en el trabajo puede entenderse como una manifestación específica de violencia de género cuando se dirige hacia una persona debido a su condición de mujer o cuando se fundamenta en estereotipos y relaciones de subordinación históricamente construidas. Segato (2016) plantea que muchas formas de violencia contra las mujeres no se originan únicamente en comportamientos individuales, sino que responden a patrones culturales más amplios que reproducen relaciones de dominación en diferentes espacios sociales, incluido el ámbito laboral.

Además de sus implicaciones jurídicas, el acoso sexual laboral tiene efectos importantes en la vida personal y profesional de quienes lo padecen. Diversos estudios han señalado que las víctimas pueden experimentar ansiedad, estrés, pérdida de confianza, disminución del rendimiento laboral e incluso abandono del empleo como consecuencia de estas situaciones. Fitzgerald, Drasgow y Magley (1999) sostienen que el acoso sexual en el trabajo no solo afecta el bienestar de las personas directamente involucradas, sino que también deteriora el clima organizacional y puede generar impactos negativos en la productividad de las instituciones o empresas.

Dentro de la literatura jurídica y sociológica se han identificado diferentes formas o tipologías de acoso sexual laboral. Una de las clasificaciones más conocidas distingue entre el denominado acoso sexual “quid pro quo” y el acoso sexual ambiental o de entorno hostil.

El acoso sexual quid pro quo, expresión latina que significa “algo a cambio de algo”, se presenta cuando una persona que ocupa una posición de autoridad o poder dentro del lugar de trabajo condiciona beneficios laborales a la aceptación de favores sexuales. En este tipo de situaciones, el agresor puede insinuar o exigir conductas de carácter sexual a cambio de otorgar ventajas relacionadas con el empleo, tales como ascensos, mejoras salariales, estabilidad laboral o la asignación de determinadas funciones. De igual forma, puede ocurrir que el rechazo de estas insinuaciones tenga consecuencias negativas para la víctima, como evaluaciones desfavorables, pérdida de oportunidades laborales o incluso la terminación del contrato de trabajo (MacKinnon, 1979).

Por otro lado, el acoso sexual ambiental se refiere a aquellas conductas de naturaleza sexual que, sin implicar necesariamente un intercambio directo de favores por beneficios laborales, generan un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio o degradante para la persona afectada. En este caso, las conductas pueden incluir comentarios de contenido sexual, bromas inapropiadas, insinuaciones constantes, difusión de material sexual en el lugar de trabajo o comportamientos que buscan incomodar a la víctima dentro de su entorno laboral. Este tipo de acoso suele manifestarse de manera repetida y puede provenir tanto de superiores jerárquicos como de compañeros de trabajo o incluso de terceros vinculados a la actividad laboral (Fitzgerald et al., 1999).

Ambas formas de acoso sexual tienen en común el hecho de vulnerar derechos fundamentales de las personas trabajadoras, particularmente su derecho a la dignidad, a la igualdad y a desempeñar sus funciones en condiciones laborales seguras y respetuosas. Por esta razón, en las últimas décadas se ha incrementado la preocupación por desarrollar instrumentos jurídicos que permitan prevenir estas conductas y garantizar mecanismos efectivos de denuncia y sanción.

En el ámbito internacional, la comunidad jurídica ha comenzado a reconocer de manera más clara la necesidad de enfrentar la violencia y el acoso dentro del mundo del trabajo. Un ejemplo de ello es el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 2019, el cual reconoce que la violencia y el acoso constituyen comportamientos inaceptables que afectan los derechos humanos y la igualdad en el empleo. Este instrumento internacional establece que los Estados deben adoptar medidas legislativas y administrativas orientadas a prevenir, investigar

y sancionar estas conductas, así como a proteger a las personas trabajadoras frente a posibles represalias (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

A partir de estos desarrollos conceptuales y normativos, diversos países han comenzado a fortalecer sus marcos jurídicos para enfrentar el acoso sexual en el ámbito laboral. Colombia y Chile, por ejemplo, han incorporado en sus ordenamientos legales disposiciones orientadas a prevenir, investigar y sancionar este tipo de conductas dentro de las relaciones de trabajo. El análisis de estas regulaciones permitirá comprender de qué manera cada país ha abordado esta problemática y cuáles son los mecanismos que han establecido para la protección de las víctimas.

3. Regulación jurídica del acoso sexual en el contexto laboral en Colombia.

En Colombia, la regulación jurídica del acoso sexual en el ámbito laboral se ha desarrollado de manera progresiva a lo largo de las últimas décadas. Inicialmente, el ordenamiento jurídico laboral no contaba con disposiciones específicas que abordaran de forma directa este tipo de conductas, lo que generaba dificultades para su identificación y sanción dentro de las relaciones de trabajo. Sin embargo, a partir del reconocimiento del acoso como una forma de violencia y de vulneración de la dignidad humana, el legislador colombiano comenzó a incorporar normas orientadas a prevenir, investigar y sancionar estas prácticas.

Uno de los principales avances en esta materia fue la expedición de la Ley 1010 de 2006, norma que establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral dentro de las relaciones de trabajo. Esta ley reconoce que ciertas conductas reiteradas dentro del entorno laboral pueden afectar la dignidad de los trabajadores y deteriorar el ambiente de trabajo. Aunque la ley se enfoca principalmente en el acoso laboral en un sentido amplio, también incluye dentro de sus manifestaciones el acoso sexual cuando este se presenta de manera reiterada o cuando afecta de manera directa la integridad de la persona trabajadora (Congreso de la República de Colombia, 2006).

La Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un superior jerárquico, un compañero de trabajo o incluso un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral o inducir la renuncia del trabajador. Dentro de las modalidades que pueden presentarse se incluyen

comportamientos ofensivos, humillaciones, discriminación y otras conductas que afectan la dignidad humana. En este marco, el acoso sexual puede considerarse una forma de acoso cuando se manifiesta dentro de estas dinámicas de hostigamiento o presión en el lugar de trabajo.

Un aspecto importante de esta ley es la creación de mecanismos internos dentro de las organizaciones para la prevención y atención de este tipo de situaciones. Entre estos mecanismos se encuentran los Comités de Convivencia Laboral, espacios institucionales que tienen como finalidad recibir quejas relacionadas con conflictos laborales, promover el diálogo entre las partes y formular recomendaciones orientadas a mejorar el ambiente de trabajo. Estos comités, aunque no tienen funciones judiciales, cumplen un papel preventivo importante dentro de las empresas al permitir que ciertos conflictos puedan ser abordados antes de que escalen a situaciones más graves (Ministerio del Trabajo, 2012).

Posteriormente, el ordenamiento jurídico colombiano incorporó normas orientadas específicamente a la protección de las mujeres frente a diferentes formas de violencia. En este contexto se promulgó la Ley 1257 de 2008, la cual establece medidas de sensibilización, prevención y sanción de las distintas formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Esta norma reconoce que la violencia de género puede presentarse en múltiples ámbitos de la vida social, incluido el entorno laboral, y establece obligaciones para el Estado en materia de protección y garantía de los derechos de las mujeres (Congreso de la República de Colombia, 2008).

La Ley 1257 de 2008 parte del reconocimiento de que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y una manifestación de las relaciones desiguales de poder históricamente construidas entre hombres y mujeres. En este sentido, la norma promueve políticas públicas orientadas a prevenir estas conductas, fortalecer los mecanismos de atención a las víctimas y garantizar el acceso a la justicia. Aunque la ley no regula exclusivamente el acoso sexual en el trabajo, su enfoque de protección frente a la violencia de género resulta relevante para comprender este fenómeno dentro de un marco más amplio de desigualdad estructural.

Además de las disposiciones laborales y de protección frente a la violencia de género, el ordenamiento jurídico colombiano también contempla sanciones de carácter penal frente a determinadas conductas de naturaleza sexual que se presentan en contextos de poder o subordinación. En este sentido, el Código Penal colombiano, contenido en la Ley 599 de 2000, incorpora en su artículo 210A el delito de acoso sexual. Esta disposición establece que quien, en beneficio propio o de un tercero, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente a otra persona con fines sexuales no consentidos, abusando de su posición de superioridad o de autoridad, puede ser sancionado con pena de prisión (Congreso de la República de Colombia, 2000).

La inclusión del acoso sexual dentro del ámbito penal representa un avance importante en el reconocimiento de la gravedad de este tipo de conductas. No obstante, en la práctica, el uso de la vía penal suele enfrentar dificultades relacionadas con la prueba de los hechos, el temor de las víctimas a denunciar y los tiempos

prolongados de los procesos judiciales. Por esta razón, muchos casos de acoso sexual en el ámbito laboral se tramitan inicialmente por vías administrativas o disciplinarias antes de llegar a instancias penales.

Más recientemente, el marco jurídico colombiano ha continuado fortaleciéndose mediante la adopción de nuevas disposiciones orientadas a mejorar la prevención y atención del acoso sexual en distintos contextos. Un ejemplo de ello es la Ley 2365 de 2024, norma que introduce medidas dirigidas a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral, así como en instituciones de educación superior y otras organizaciones. Esta ley refuerza la obligación de las entidades públicas y privadas de implementar protocolos de prevención y mecanismos claros de atención frente a denuncias relacionadas con acoso sexual (Congreso de la República de Colombia, 2024).

Entre los aspectos más relevantes de esta ley se encuentra la promoción de estrategias de formación y sensibilización dentro de las organizaciones, así como el fortalecimiento de los procedimientos internos para la recepción y tramitación de denuncias. La norma también busca garantizar mayores condiciones de protección para las víctimas, evitando situaciones de revictimización o represalias dentro del entorno laboral.

A nivel internacional, la regulación colombiana en esta materia también se encuentra influenciada por distintos instrumentos jurídicos adoptados por la comunidad internacional. Uno de los más importantes es el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 2019, el cual reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Este

convenio establece que los Estados deben adoptar políticas integrales para prevenir estas conductas, promover entornos laborales seguros y garantizar mecanismos efectivos de denuncia y protección para las víctimas (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En el caso colombiano, la adopción de estándares internacionales como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo ha contribuido a fortalecer el debate jurídico y social en torno a la necesidad de mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso sexual en el trabajo. Sin embargo, diversos estudios han señalado que, a pesar de la existencia de un marco normativo relativamente amplio, aún persisten dificultades relacionadas con la denuncia de los casos, la aplicación efectiva de las normas y la protección real de las víctimas dentro de los entornos laborales.

En consecuencia, el análisis del marco jurídico colombiano permite observar que el país ha avanzado en la construcción de instrumentos legales destinados a enfrentar el acoso sexual laboral. No obstante, también evidencia que la sola existencia de normas no resulta suficiente para erradicar esta problemática, lo que plantea la necesidad de continuar fortaleciendo las políticas de prevención, los mecanismos de investigación y las garantías de protección para las personas afectadas.

4. Regulación jurídica del acoso sexual en el contexto laboral en Chile

En Chile, al igual que en otros países de América Latina, el reconocimiento jurídico del acoso sexual en el ámbito laboral ha sido un proceso gradual que se ha desarrollado a lo largo de los últimos años. Inicialmente, el ordenamiento laboral chileno no contaba con mecanismos suficientemente claros para abordar este tipo de conductas dentro del trabajo, lo que generaba dificultades tanto para su denuncia como para su sanción. Sin embargo, con el paso del tiempo y con el aumento de la visibilización de los casos de violencia y acoso en el trabajo, el Estado chileno ha ido incorporando reformas legales orientadas a fortalecer la protección de las personas trabajadoras frente a estas situaciones.

Uno de los pilares de la regulación laboral en Chile es el Código del Trabajo, el cual establece los principios generales que rigen las relaciones laborales en el país. Dentro de este marco normativo se reconoce que las relaciones laborales deben desarrollarse en condiciones de respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, principio que ha servido como fundamento para el desarrollo de normas posteriores relacionadas con la prevención del acoso laboral y sexual. Con el paso del tiempo, este código ha sido objeto de diferentes modificaciones orientadas a mejorar la protección frente a conductas que afectan el ambiente laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores (Dirección del Trabajo de Chile, 2023).

En este contexto, uno de los cambios más relevantes en la legislación reciente chilena fue la promulgación de la Ley N.º 21.643 de 2024, conocida públicamente como Ley Karin. Esta normativa lleva ese nombre en memoria de Karin Salgado, una

funcionaria de salud que falleció tras sufrir situaciones de acoso laboral, hecho que generó un amplio debate social sobre la necesidad de fortalecer las medidas de prevención y protección dentro de los espacios de trabajo. La ley introduce modificaciones importantes al Código del Trabajo con el objetivo de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo (Gobierno de Chile, 2024).

La Ley Karin representa un avance significativo en la regulación de estas conductas, ya que establece de manera más clara la obligación de los empleadores de adoptar medidas preventivas dentro de las organizaciones. Entre estas medidas se encuentra la implementación de protocolos internos de prevención del acoso laboral y sexual, así como la obligación de generar mecanismos adecuados para la recepción de denuncias y la protección de las personas afectadas. De esta manera, la normativa busca promover entornos laborales más seguros y reducir las situaciones de violencia dentro de las relaciones de trabajo.

Otro aspecto importante de esta ley es el fortalecimiento de los procedimientos de investigación frente a denuncias de acoso. A diferencia de otros modelos que se centran principalmente en la conciliación entre las partes, la legislación chilena establece la necesidad de desarrollar procesos formales de investigación que permitan esclarecer los hechos denunciados y determinar las responsabilidades correspondientes. Estos procedimientos pueden ser realizados por el propio empleador o, en determinados casos, por la Dirección del Trabajo, institución encargada de fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral en el país (Dirección del Trabajo de Chile, 2024).

En desarrollo de lo anterior, el Decreto N.º 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece directrices específicas relacionadas con la investigación del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. Este reglamento busca uniformar los procedimientos que deben seguir las organizaciones cuando se presentan denuncias relacionadas con estas conductas. En particular, el decreto señala que las investigaciones deben desarrollarse de manera imparcial, garantizando la confidencialidad del proceso y la protección de las personas involucradas (Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, 2024).

El decreto también establece ciertas garantías procedimentales importantes, como el derecho de las partes a ser escuchadas durante la investigación y la obligación de adoptar medidas de resguardo cuando sea necesario proteger a la persona denunciante. Estas medidas pueden incluir cambios temporales de funciones, modificaciones en la organización del trabajo o cualquier otra acción que permita evitar nuevas situaciones de acoso durante el desarrollo del proceso investigativo.

De manera complementaria, la normativa chilena también contempla la existencia de orientaciones y circulares emitidas por la Dirección del Trabajo que buscan facilitar la aplicación práctica de estas disposiciones dentro de las organizaciones. Estas directrices tienen como finalidad orientar a empleadores y trabajadores sobre la manera adecuada de implementar protocolos de prevención y sobre los procedimientos que deben seguirse cuando se presentan denuncias relacionadas con acoso laboral o sexual (Dirección del Trabajo de Chile, 2024).

Un elemento que suele destacarse dentro del modelo chileno es el énfasis que se ha puesto en la prevención del acoso dentro de los espacios de trabajo. En este sentido, la legislación reciente busca promover una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la protección de la dignidad de las personas. Para ello, se establece que las empresas deben desarrollar acciones de capacitación, difusión de información y sensibilización dirigidas a trabajadores y empleadores, con el fin de prevenir la ocurrencia de estas conductas.

No obstante, a pesar de los avances normativos introducidos en los últimos años, distintos análisis han señalado que aún existen desafíos importantes en la implementación efectiva de estas medidas. Entre los principales retos se encuentran la necesidad de fortalecer los mecanismos de denuncia, garantizar investigaciones realmente imparciales y asegurar que las víctimas puedan acceder a procesos de protección sin temor a sufrir represalias dentro del ámbito laboral.

En consecuencia, el caso chileno muestra un proceso reciente de fortalecimiento del marco jurídico orientado a enfrentar el acoso sexual y laboral dentro de los espacios de trabajo. La adopción de normas como la Ley Karin y los reglamentos que la desarrollan refleja un esfuerzo por parte del Estado para mejorar los mecanismos de prevención y sanción de estas conductas. Sin embargo, al igual que ocurre en otros países de la región, la efectividad de estas medidas dependerá en gran medida de su correcta aplicación dentro de las organizaciones y del acceso real de las víctimas a los mecanismos de protección establecidos por la ley.

5. Análisis comparativo entre Colombia y Chile en la regulación del acoso sexual laboral

Una vez revisado el marco normativo existente en Colombia y Chile en relación con el acoso sexual en el ámbito laboral, resulta pertinente realizar un análisis comparativo que permita identificar las principales similitudes y diferencias entre ambos sistemas jurídicos. Aunque los dos países comparten ciertas características sociales, culturales e incluso jurídicas propias de América Latina, el desarrollo normativo que han adoptado para enfrentar esta problemática presenta algunos matices que vale la pena examinar.

En primer lugar, es posible observar que tanto Colombia como Chile han reconocido el acoso sexual en el trabajo como una conducta que vulnera derechos fundamentales de las personas trabajadoras, particularmente la dignidad humana, la igualdad y el derecho a desarrollar actividades laborales en condiciones seguras y libres de violencia. Este reconocimiento se encuentra alineado con los estándares internacionales promovidos por organismos como la Organización Internacional del Trabajo, especialmente a partir del Convenio 190, el cual establece la necesidad de garantizar entornos laborales libres de violencia y acoso (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

No obstante, al analizar la regulación específica de cada país, se observa que el desarrollo normativo ha seguido caminos diferentes. En el caso de Colombia, la regulación del acoso laboral se encuentra principalmente contenida en la Ley 1010 de 2006, norma que establece medidas para prevenir, corregir y sancionar conductas de

hostigamiento dentro de las relaciones de trabajo. Aunque esta ley no fue diseñada exclusivamente para abordar el acoso sexual, sus disposiciones han servido como marco general para tratar diferentes formas de hostigamiento que afectan el ambiente laboral (Congreso de la República de Colombia, 2006).

Por su parte, Chile ha incorporado recientemente una regulación más específica a través de la Ley N.º 21.643 de 2024, conocida como Ley Karin. Esta norma introduce modificaciones importantes al Código del Trabajo y establece un sistema más detallado para prevenir y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y otras formas de violencia en el trabajo. A diferencia de la regulación colombiana, la legislación chilena reciente enfatiza con mayor claridad la obligación de las empresas de implementar protocolos internos de prevención y mecanismos formales de investigación frente a denuncias relacionadas con este tipo de conductas (Gobierno de Chile, 2024).

Otra diferencia importante entre ambos países se relaciona con los procedimientos utilizados para abordar las denuncias de acoso dentro del ámbito laboral. En Colombia, la Ley 1010 de 2006 establece la creación de Comités de Convivencia Laboral, los cuales tienen la función de recibir quejas relacionadas con conflictos laborales y promover soluciones a través del diálogo y la conciliación entre las partes. Estos comités cumplen principalmente una función preventiva y de mediación dentro de las organizaciones, aunque no tienen facultades para imponer sanciones directas (Ministerio del Trabajo, 2012).

En contraste, el modelo chileno contempla procedimientos de investigación más estructurados cuando se presentan denuncias de acoso. Bajo el marco de la Ley Karin y sus reglamentos, los empleadores deben iniciar investigaciones formales que permitan esclarecer los hechos denunciados y determinar si efectivamente existió una conducta constitutiva de acoso. Estas investigaciones deben seguir ciertos criterios de imparcialidad y confidencialidad, y en algunos casos pueden ser supervisadas por la Dirección del Trabajo, entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral en Chile (Dirección del Trabajo de Chile, 2024).

En cuanto a las sanciones aplicables frente al acoso sexual laboral, también se observan diferencias relevantes entre ambos países. En Colombia, además de las sanciones disciplinarias o administrativas que pueden aplicarse dentro del ámbito laboral, existe la posibilidad de acudir a la vía penal cuando las conductas encajan dentro del delito de acoso sexual previsto en el artículo 210A del Código Penal, introducido mediante la Ley 599 de 2000. Esta disposición permite que determinadas conductas de hostigamiento sexual sean investigadas y sancionadas penalmente cuando se demuestra que se han realizado abusando de una posición de poder o autoridad (Congreso de la República de Colombia, 2000).

En el caso chileno, las sanciones suelen desarrollarse principalmente dentro del ámbito laboral o administrativo. La legislación establece que, una vez comprobada la existencia de acoso, el empleador debe adoptar medidas disciplinarias que pueden incluir amonestaciones, sanciones internas e incluso el término del contrato de trabajo del agresor. Asimismo, la normativa contempla responsabilidades para los

empleadores cuando no adoptan medidas adecuadas para prevenir estas situaciones dentro de la organización.

Otro aspecto que merece atención dentro de este análisis comparativo es el enfoque preventivo de las políticas adoptadas en cada país. Aunque tanto Colombia como Chile reconocen la importancia de prevenir el acoso en el trabajo, la legislación chilena reciente parece otorgar un mayor énfasis a la implementación de medidas preventivas dentro de las organizaciones. La Ley Karin establece con mayor claridad la obligación de desarrollar protocolos de prevención, capacitaciones y mecanismos institucionales que permitan identificar y abordar tempranamente posibles situaciones de acoso.

En Colombia, si bien existen instrumentos como los Comités de Convivencia Laboral y algunas directrices del Ministerio del Trabajo orientadas a mejorar el ambiente laboral, diversos autores han señalado que las medidas preventivas aún presentan limitaciones en su implementación práctica dentro de muchas organizaciones. En algunos casos, estos comités funcionan de manera meramente formal, lo que reduce su impacto real en la prevención de conflictos laborales y situaciones de acoso.

A pesar de estas diferencias, también es posible identificar puntos de convergencia entre ambos sistemas jurídicos. En los dos países se observa una tendencia hacia el fortalecimiento de las políticas de protección frente a la violencia en el trabajo, especialmente en lo relacionado con el acoso sexual. Además, ambos

ordenamientos han comenzado a incorporar estándares internacionales que promueven la igualdad de género y la protección de la dignidad en el ámbito laboral.

En términos generales, el análisis comparativo sugiere que tanto Colombia como Chile han avanzado en la construcción de marcos jurídicos destinados a enfrentar el acoso sexual en el trabajo, aunque cada país lo ha hecho mediante enfoques institucionales diferentes. Mientras el modelo colombiano combina mecanismos administrativos, laborales y penales, el modelo chileno reciente parece orientarse hacia una mayor estructuración de los procedimientos de prevención e investigación dentro de las organizaciones.

Este contraste permite comprender que la regulación del acoso sexual laboral no depende únicamente de la existencia de normas jurídicas, sino también de la manera en que estas se implementan dentro de los entornos laborales. Por esta razón, el estudio comparado entre ambos países ofrece elementos útiles para reflexionar sobre posibles mejoras en las políticas de prevención y en los mecanismos de protección para las víctimas.

Para visualizar de manera más clara algunas de estas diferencias, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

Tabla 1

Comparación de la regulación del acoso sexual laboral en Colombia y Chile

Aspecto	Colombia	Chile
----------------	-----------------	--------------

Regulación principal	Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral	Ley 21.643 de 2024 (Ley Karin)
Normas complementarias	Ley 1257 de 2008; artículo 210A del Código Penal; Convenio 190 de la OIT	Código del Trabajo; Decreto 21 de 2024; Ley Karin
Procedimiento institucional	Comités de Convivencia Laboral que reciben quejas y promueven conciliación	Procedimientos formales de investigación dentro de la empresa
Autoridad de supervisión	Ministerio del Trabajo	Dirección del Trabajo
Sanciones	Disciplinarias, administrativas y en algunos casos penales	Principalmente laborales y administrativas
Prevención	Programas internos y comités de convivencia laboral	Protocolos obligatorios de prevención e investigación

Nota. Elaboración propia a partir de la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 21.643 de 2024 y normativa laboral de ambos países.

6. Problemas en la aplicación de la regulación sobre acoso sexual laboral

A pesar de que tanto Colombia como Chile han desarrollado marcos normativos destinados a prevenir y sancionar el acoso sexual en el trabajo, diferentes estudios y análisis han señalado que la existencia de normas jurídicas no siempre garantiza una protección efectiva para las víctimas. En la práctica, la aplicación de estas leyes suele enfrentar diversos obstáculos que dificultan que las personas afectadas puedan denunciar las conductas de acoso y obtener una respuesta institucional adecuada.

Uno de los principales problemas que se presenta en la aplicación de estas normas es el miedo a denunciar por parte de las víctimas. En muchos contextos laborales existe una relación de subordinación entre el trabajador y su empleador o superior jerárquico, lo que genera temor a posibles represalias si se decide reportar una situación de acoso. Entre las consecuencias que suelen temer las víctimas se encuentran el despido, la pérdida de oportunidades laborales, el aislamiento dentro del lugar de trabajo o la afectación de su reputación profesional. Este tipo de factores ha sido identificado en diferentes investigaciones como una de las principales razones por las cuales muchos casos de acoso sexual laboral no llegan a ser denunciados formalmente (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Relacionado con lo anterior, otro problema frecuente es la dependencia económica que puede existir entre la víctima y su trabajo. En muchos casos,

especialmente en contextos donde el empleo es escaso o las condiciones laborales son precarias, las personas prefieren soportar situaciones de hostigamiento antes que arriesgarse a perder su fuente de ingresos. Este fenómeno se observa con mayor frecuencia en sectores donde existen relaciones laborales marcadas por fuertes jerarquías o contratos de trabajo inestables. De esta manera, la situación de vulnerabilidad económica termina influyendo en la decisión de denunciar o no este tipo de conductas (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Otro aspecto que ha sido señalado como una dificultad importante es la revictimización que pueden experimentar las personas que deciden denunciar. En algunos procedimientos administrativos o judiciales, las víctimas se ven obligadas a relatar reiteradamente los hechos ocurridos, lo cual puede generar nuevamente afectaciones emocionales o psicológicas. Además, en ciertos casos las denuncias son recibidas con escepticismo o desconfianza, lo que puede provocar que la persona denunciante sienta que su experiencia no está siendo tomada en serio. Estas situaciones han sido ampliamente discutidas en estudios sobre violencia de género y acceso a la justicia (ONU Mujeres, 2020).

De igual manera, algunos autores han señalado que los mecanismos institucionales creados para abordar el acoso laboral no siempre funcionan de manera efectiva. En el caso colombiano, por ejemplo, los Comités de Convivencia Laboral fueron diseñados como espacios para prevenir y manejar conflictos dentro de las organizaciones. Sin embargo, en la práctica se ha observado que en muchas empresas estos comités funcionan de manera limitada o meramente formal, sin contar con la capacitación suficiente para abordar adecuadamente situaciones complejas como el

acoso sexual. En algunos casos, las víctimas perciben que estos espacios no garantizan imparcialidad o confidencialidad, lo que reduce la confianza en estos mecanismos (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2012).

En el caso de Chile, aunque la normativa reciente establece procedimientos más estructurados de investigación, también existen desafíos relacionados con su implementación práctica. La correcta aplicación de protocolos de prevención y de investigación depende en gran medida de la capacidad de las organizaciones para implementar estos mecanismos y de la supervisión efectiva por parte de las autoridades laborales. Si las empresas no cuentan con políticas claras o con personal capacitado para abordar estas situaciones, las normas pueden terminar teniendo un impacto limitado dentro del entorno laboral.

Otro elemento que influye en la persistencia del acoso sexual laboral es la existencia de factores culturales que normalizan o minimizan este tipo de conductas. En muchos contextos sociales aún persisten estereotipos de género que pueden llevar a justificar ciertos comportamientos inapropiados o a responsabilizar a las víctimas por lo ocurrido. Este tipo de percepciones sociales puede dificultar que las personas reconozcan determinadas conductas como acoso y, en consecuencia, que se sientan con la legitimidad suficiente para denunciarlas. La literatura sobre violencia de género ha señalado que estas dinámicas culturales influyen directamente en la manera en que las instituciones responden frente a las denuncias (Segato, 2016).

Asimismo, otro problema que suele mencionarse es la baja tasa de sanción efectiva en los casos de acoso sexual laboral. Aunque existen normas que prevén

sanciones disciplinarias, administrativas o incluso penales, en muchos casos los procesos no llegan a concluir con una sanción clara contra el agresor. Esto puede deberse a dificultades probatorias, a investigaciones incompletas o a la falta de seguimiento institucional de las denuncias presentadas. Como resultado, se genera una percepción de impunidad que puede desincentivar a otras víctimas a presentar denuncias similares.

En este sentido, diversos organismos internacionales han señalado que el combate efectivo contra el acoso sexual en el trabajo requiere no solo de normas jurídicas, sino también de políticas integrales que incluyan estrategias de prevención, capacitación, fortalecimiento institucional y acceso real a mecanismos de denuncia seguros. De lo contrario, existe el riesgo de que la regulación permanezca principalmente en el plano formal sin generar cambios significativos en las condiciones reales de los espacios laborales.

Por lo tanto, aunque Colombia y Chile han avanzado en la construcción de marcos jurídicos destinados a enfrentar el acoso sexual laboral, todavía existen importantes desafíos relacionados con su implementación. Problemas como el miedo a denunciar, la revictimización, la dependencia económica y las barreras culturales continúan afectando la efectividad de estas normas. Comprender estas limitaciones resulta fundamental para poder proponer mejoras en las políticas públicas y en los mecanismos institucionales orientados a garantizar entornos laborales libres de violencia.

7. Conclusiones

A partir del análisis realizado a lo largo del artículo es posible señalar que tanto Colombia como Chile han avanzado en el reconocimiento jurídico del acoso sexual laboral como una problemática que afecta derechos fundamentales dentro del ámbito de trabajo. En ambos casos se observa que el fenómeno ha empezado a ser abordado no solo desde el derecho laboral, sino también desde perspectivas relacionadas con la igualdad de género, la dignidad humana y la protección de las personas trabajadoras.

Sin embargo, al revisar con mayor detalle los marcos normativos de cada país, se pueden identificar algunas diferencias importantes en la forma en que se regula esta problemática. En el caso colombiano, la regulación se encuentra dispersa en varias normas jurídicas, como la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y algunas disposiciones del Código Penal. Esto hace que el tratamiento del acoso sexual laboral se construya a partir de diferentes instrumentos normativos que no siempre fueron diseñados específicamente para esta situación. En cambio, el modelo chileno reciente, especialmente a partir de la Ley 21.643 de 2024, parece orientarse hacia una regulación más directa del problema, incorporando procedimientos específicos de prevención e investigación dentro de las organizaciones.

También se pudo observar que los mecanismos institucionales utilizados para abordar las denuncias presentan diferencias relevantes. En Colombia, uno de los instrumentos principales son los Comités de Convivencia Laboral, los cuales buscan

promover la resolución de conflictos dentro de las organizaciones. No obstante, distintos estudios han señalado que en algunos casos estos comités funcionan de manera limitada o más bien formal. En Chile, por el contrario, la legislación reciente ha intentado establecer procedimientos de investigación más estructurados, lo cual podría facilitar una respuesta institucional más clara frente a este tipo de conductas.

Por otro lado, el análisis comparado también permite ver que el problema del acoso sexual laboral no se resuelve únicamente con la creación de normas jurídicas. Aun cuando existen leyes que buscan prevenir y sancionar estas conductas, en la práctica siguen existiendo obstáculos importantes para su aplicación efectiva. Factores como el miedo a denunciar, la dependencia económica respecto del empleo, la revictimización durante los procesos y la persistencia de estereotipos de género siguen influyendo en la manera en que estas situaciones se presentan y se tramitan dentro de los espacios laborales.

En ese sentido, la comparación entre Colombia y Chile permite advertir que, aunque ambos países han dado pasos relevantes en el reconocimiento del problema, todavía existen aspectos que podrían fortalecerse. Por ejemplo, podría ser útil avanzar hacia mecanismos de prevención más claros dentro de las organizaciones, mejorar los procedimientos de investigación y garantizar mayor protección para las personas que deciden denunciar situaciones de acoso.

En conclusión, la comparación entre ambos sistemas jurídicos muestra que la regulación del acoso sexual laboral en América Latina se encuentra en un proceso de evolución. Mientras algunos países han comenzado a adoptar normas más específicas

para abordar este fenómeno, todavía persisten desafíos relacionados con la implementación efectiva de estas medidas. Por esta razón, el estudio comparado entre Colombia y Chile permite identificar elementos que podrían servir como referencia para el desarrollo de políticas públicas y reformas legales orientadas a garantizar entornos laborales más seguros y libres de violencia.

Referencias

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes.
- Congreso de la República de Colombia. (2000). Ley 599 de 2000. Código Penal colombiano.
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia contra las mujeres.
- Congreso de la República de Colombia. (2024). *Ley 2365 de 2024*. Medidas para la prevención, atención y sanción del acoso sexual.
- Dirección del Trabajo de Chile. (2023). *Código del Trabajo de Chile*. Gobierno de Chile.
- Dirección del Trabajo de Chile. (2024). *Orientaciones para la aplicación de la Ley N.º 21.643 sobre prevención del acoso laboral y sexual*.
- Fitzgerald, L., Drasgow, F., & Magley, V. (1999). Sexual harassment in the armed forces: A test of an integrated model. *Military Psychology*, 11(3), 329–343.
- Gobierno de Chile. (2024). *Ley N.º 21.643 (Ley Karin)* que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- MacKinnon, C. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2012). *Resolución 652 de 2012*. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. (2024). *Decreto N.º 21 de 2024*, reglamento que establece directrices para la investigación del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- ONU Mujeres. (2020). *Manual para la atención y prevención del acoso sexual en el ámbito laboral*.

Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará)*.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: estimaciones globales*.

Segato, R. L. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficantes de Sueños.