

APUNTES DEL MÓDULO 1

Generalidades del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

Herramientas para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo (Ley Karin) (imagen real)

Material de estudio

Módulo 1

Contenido del módulo

- 1 Marco legal y principios fundamentales de la Ley Karin
- 2 Acoso laboral: el cambio fundamental de la Ley Karin
- 3 Acoso sexual y violencia ejercida por terceros
- 4 Diferencias clave: acoso, conflicto laboral y ejercicio legítimo de autoridad
- 5 Enfoque de género y perspectiva de derechos humanos en la prevención
- 6 Impactos del acoso y la violencia: dimensión individual y organizacional

Desde el **1 de agosto de 2024**, el marco legal chileno experimentó una transformación profunda en materia de prevención y abordaje del acoso y la violencia laboral. La **Ley N° 21.643**, conocida como **Ley Karin**, modificó el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo, estableciendo nuevos estándares de protección para todas las personas trabajadoras. Esta normativa, alineada con el **Convenio 190 de la OIT** sobre violencia y acoso ratificado por Chile, reconoce el derecho fundamental de toda persona a desarrollarse en un ambiente laboral libre de acoso laboral, acoso sexual y violencia. En este módulo comprenderás los conceptos centrales de esta legislación, sus cambios más relevantes y las implicancias prácticas para la prevención y gestión de estas conductas en cualquier organización.

La **Ley N° 21.643 (Ley Karin)** entró en vigor el 1 de agosto de 2024, modificando artículos clave del Código del Trabajo (artículos 2, 153 bis, 184, 211-A y siguientes) y la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo. Esta normativa responde al compromiso internacional de Chile con el **Convenio 190 de la OIT** sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, y establece un marco integral para prevenir, investigar y sancionar estas conductas.

La ley se sustenta en **cuatro principios fundamentales** que deben guiar todas las políticas, procedimientos y decisiones organizacionales:

- **Dignidad:** Protección de la integridad física, psíquica y moral de todas las personas trabajadoras, reconociendo su valor inherente como seres humanos.
- **No discriminación:** Garantía de igualdad de trato y oportunidades, sin distinción de género, orientación sexual, edad, origen, discapacidad u otra condición.
- **Confidencialidad:** Reserva absoluta de la identidad de denunciantes, testigos e involucrados durante todo el proceso investigativo, protegiendo su privacidad y evitando represalias.
- **Imparcialidad:** Conducción de investigaciones objetivas, equánimes y basadas en evidencia, sin sesgos ni prejuicios hacia ninguna de las partes.

Adicionalmente, la Ley Karin incorpora de manera transversal un **enfoque de género** y una **perspectiva de derechos humanos**, reconociendo que determinados grupos —especialmente mujeres y personas de diversidades sexuales— enfrentan mayor exposición y vulnerabilidad frente a situaciones de acoso sexual y violencia en el trabajo.

Ejemplo práctico: Una empresa minera implementa su protocolo de investigación de denuncias. Al aplicar el principio de confidencialidad, asegura que los nombres de la denunciante y testigos solo sean conocidos por el equipo investigador, utilizando códigos en los documentos. Al aplicar imparcialidad, designa investigadores externos sin relación jerárquica con las partes involucradas, garantizando objetividad en el análisis de los hechos.



La Ley Karin establece el derecho de todas las personas a trabajar en un ambiente libre de acoso y violencia, promoviendo espacios laborales seguros, respetuosos e inclusivos.

✓ Puntos clave

- La Ley Karin (N° 21.643) entró en vigencia el 1 de agosto de 2024, modificando el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo
- Se sustenta en cuatro principios fundamentales: dignidad, no discriminación, confidencialidad e imparcialidad
- Incorpora enfoque de género y perspectiva de derechos humanos de manera transversal
- Responde al Convenio 190 de la OIT ratificado por Chile

 Para reflexionar

- ¿Cómo se aplican los principios de confidencialidad e imparcialidad en los procesos de investigación de tu organización?
- ¿De qué manera tu empresa integra el enfoque de género en sus políticas de prevención de acoso y violencia?
- ¿Qué acciones concretas podrías implementar para fortalecer el principio de dignidad en tu área de trabajo?

2 Acoso laboral: el cambio fundamental de la Ley Karin

El **cambio más significativo** de la Ley Karin es la redefinición del acoso laboral. Según el **artículo 2 del Código del Trabajo**, el acoso laboral es toda **conducta que constituya agresión u hostigamiento**, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, **por cualquier medio** (presencial, telefónico, digital, escrito), en contra de otro trabajador o trabajadora.

La gran transformación: **ya NO se requiere reiteración**. Antes de la Ley Karin, la normativa exigía que la conducta fuera «reiterada» o «persistente» para configurar acoso laboral. Actualmente, **una sola conducta de agresión u hostigamiento puede constituir acoso laboral**, siempre que atente contra la dignidad, la seguridad o la salud del trabajador o trabajadora.

Este cambio normativo refuerza la **prevención temprana** y elimina la necesidad de esperar un patrón de conducta sistemático para actuar. Un solo evento grave debe ser investigado y, de comprobarse, sancionado.

Ejemplos concretos de acoso laboral:

- **Agresiones verbales:** Un supervisor grita e insulta a un colaborador frente a todo el equipo en una reunión, cuestionando su capacidad profesional con términos humillantes («eres un inútil», «no sirves para nada»).
- **Aislamiento deliberado:** Una jefatura excluye sistemáticamente a una trabajadora de reuniones de equipo, comunicaciones por correo electrónico y decisiones relevantes para su función, dejándola sin información necesaria para desempeñar su trabajo.
- **Asignación de tareas degradantes:** Asignar a un profesional titulado tareas de limpieza o mensajería no contempladas en su contrato, con el objetivo de humillarlo o presionarlo para que renuncie.
- **Sobrecarga imposible:** Imponer plazos deliberadamente incumplibles o cargas de trabajo desproporcionadas con el fin de provocar el fracaso y posterior sanción del trabajador.
- **Sabotaje laboral:** Ocultar o destruir información, herramientas o recursos necesarios para que una persona pueda realizar su trabajo, generando errores que luego se le imputan.
- **Amenazas e intimidación:** Comunicar de forma explícita o implícita consecuencias negativas (despido, traslado, no renovación) si la persona no acepta condiciones abusivas o ilegales.

Ejemplo aplicado: En una empresa de retail, un jefe de área grita a una cajera frente a clientes, llamándola «incompetente» por un error menor en el cierre de caja. Aunque es un episodio único, la gravedad de la humillación pública, el contexto de desigualdad de poder y el impacto en la dignidad y salud emocional de la trabajadora configuran acoso laboral bajo la Ley Karin. La empresa debe activar su protocolo de investigación inmediatamente.

✓ Puntos clave

- El acoso laboral ya NO requiere reiteración: una sola conducta grave puede configurarlo
- Se define como agresión u hostigamiento que atente contra dignidad, seguridad o salud
- Puede ejercerse por cualquier medio: presencial, telefónico, digital o escrito
- Incluye gritos, humillaciones, aislamiento, tareas degradantes, sabotaje, amenazas e intimidación
- Este cambio obliga a actuar desde el primer evento grave, fortaleciendo la prevención temprana

Para reflexionar

- ¿Cómo diferenciarías en tu contexto laboral una corrección legítima de una conducta que constituye hostigamiento?
- ¿Qué mecanismos existen en tu organización para que una persona pueda reportar un evento grave de forma inmediata y segura?
- ¿Has sido testigo de conductas que, bajo la nueva definición, podrían constituir acoso laboral aunque fueran eventos aislados?

3 Acoso sexual y violencia ejercida por terceros

La Ley Karin distingue claramente dos formas de violencia que requieren protocolos específicos de prevención, investigación y respuesta:

Acoso sexual

El **acoso sexual** se define como aquellos **requerimientos de carácter sexual no consentidos**, realizados por cualquier persona en el contexto laboral (empleador, superior jerárquico, compañero o compañera), que **amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades en el empleo** de quien los recibe.

Conductas que constituyen acoso sexual:

- **Proposiciones o insinuaciones sexuales no deseadas:** Invitaciones persistentes a salir con connotación romántica o sexual, pese a rechazo explícito.
- **Contacto físico innecesario o intimidatorio:** Tocar, abrazar, besar o realizar cualquier contacto corporal no solicitado ni justificado por la actividad laboral.
- **Comentarios, gestos o miradas de contenido sexual ofensivo:** Hacer comentarios sobre el cuerpo, la vestimenta o la vida sexual de otra persona; enviar mensajes, imágenes o videos de contenido sexual explícito.
- **Exhibición de material pornográfico o sexualmente explícito:** Mostrar fotografías, videos o contenido sexual en espacios de trabajo compartidos.
- **Promesas de beneficios o amenazas:** Ofrecer ascensos, aumentos, capacitaciones o mejores condiciones a cambio de favores sexuales; amenazar con despido, mala evaluación o traslado ante el rechazo.

Ejemplo: Un gerente envía mensajes de WhatsApp a una colaboradora fuera del horario laboral con comentarios sobre su apariencia física y propuestas para «tomar algo a solas». La trabajadora no responde y el gerente insiste. Posteriormente, en la evaluación de desempeño, ella recibe una calificación inferior a la esperada sin justificación objetiva. Esta situación configura acoso sexual: hay requerimientos de carácter sexual no consentidos que perjudican sus oportunidades laborales.

Violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

El **artículo 211-A del Código del Trabajo** establece la obligación del empleador de proteger a sus trabajadores frente a **agresiones físicas o psicológicas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral**: clientes, usuarios, pacientes, proveedores, público en general.

Obligaciones del empleador:

- Adoptar **medidas de prevención**: señalética visible, protocolos de actuación ante agresiones, capacitación a trabajadores sobre cómo responder, sistemas de alerta o botones de pánico.
- Implementar **mecanismos de denuncia y registro** específicos para violencia de terceros.
- Brindar **apoyo y protección inmediata** a la víctima: retiro de la situación de riesgo, atención médica o psicológica, acompañamiento en denuncias policiales o judiciales.

Ejemplo: En un centro de atención de salud pública, un paciente agrede verbalmente e intenta golpear a una enfermera porque considera que la atención es lenta. La institución debe activar su protocolo: retirar a la trabajadora de la situación, llamar a seguridad, registrar el incidente, ofrecer apoyo psicológico y evaluar medidas de prevención como capacitación en desescalamiento de conflictos y presencia de personal de seguridad en áreas críticas.



El acoso laboral, sexual y la violencia generan impactos devastadores en la salud de las personas y en el funcionamiento organizacional. Prevenir es proteger a las personas y fortalecer la organización.

✓ Puntos clave

- El acoso sexual son requerimientos de carácter sexual no consentidos que amenazan o perjudican la situación laboral
- Incluye proposiciones, contacto físico, comentarios ofensivos, exhibición de material sexual y chantaje
- La violencia por terceros (clientes, usuarios, público) está expresamente regulada en el artículo 211-A
- El empleador debe prevenir, registrar y proteger a víctimas de violencia de terceros con medidas concretas
- Ambas formas de violencia requieren protocolos específicos con enfoque de género y protección de víctimas

 Para reflexionar

- ¿Qué señales de alerta permitirían identificar tempranamente situaciones de acoso sexual en tu organización?
- Si trabajas con atención a público, ¿qué medidas de prevención existen para proteger al personal de agresiones de clientes o usuarios?
- ¿Cómo respondería tu equipo ante una denuncia de acoso sexual entre pares del mismo nivel jerárquico?

4

Diferencias clave: acoso, conflicto laboral y ejercicio legítimo de autoridad

Una de las dificultades más frecuentes en la aplicación práctica de la Ley Karin es **distinguir el acoso laboral de situaciones conflictivas normales o del ejercicio legítimo de la autoridad**. No toda tensión, desacuerdo o llamado de atención constituye acoso. Es fundamental comprender las diferencias para evitar tanto la banalización del acoso como la criminalización de la gestión legítima.

Situación	Características	Ejemplo
Acoso laboral	Agresión u hostigamiento que atenta contra dignidad, seguridad o salud. Puede ser una sola conducta grave. Hay intención de dañar, abuso de poder o desigualdad jerárquica.	Un supervisor grita e insulta públicamente a un trabajador, humillándolo frente a compañeros sin justificación laboral.
Conflicto laboral	Desacuerdo puntual entre personas, generalmente de similar jerarquía, sin ánimo deliberado de dañar. Se resuelve mediante diálogo, mediación o ajuste organizacional.	Dos compañeros de un mismo equipo tienen visiones distintas sobre cómo abordar un proyecto y discuten acaloradamente, pero con respeto mutuo.
Maltrato puntual	Conducta inapropiada aislada (ej. un grito por estrés) sin patrón de hostigamiento ni intención sostenida de dañar. Requiere corrección, pero puede no configurar acoso según contexto y gravedad.	Un jefe, bajo presión por un plazo urgente, eleva el tono de voz de forma inapropiada, pero luego se disculpa y no vuelve a ocurrir.
Ejercicio legítimo de autoridad	Instrucciones razonables, evaluaciones de desempeño justificadas, asignación de tareas acordes al cargo, aplicación de sanciones conforme al reglamento interno, ejercidas con respeto y proporcionalidad.	Una jefatura entrega una evaluación de desempeño deficiente basada en evidencia objetiva (metas no cumplidas, errores documentados) y comunica un plan de mejora con plazos razonables.

Criterios de análisis para diferenciar:

- **Desigualdad de poder:** ¿Existe abuso de autoridad o posición de superioridad? ¿La persona afectada está en situación de vulnerabilidad?
- **Afectación a la dignidad:** ¿La conducta humilla, degrada o menoscaba la integridad de la persona más allá de lo esperable en una relación laboral?
- **Proporcionalidad:** ¿La respuesta o sanción es desproporcionada respecto a los hechos que la motivan?
- **Justificación objetiva:** ¿Hay un motivo laboral legítimo (cumplimiento de objetivos, corrección de errores, organización del trabajo) o la conducta busca hostigar, intimidar o humillar?
- **Respeto y formas:** ¿Se utilizan formas respetuosas, lenguaje apropiado y procedimientos establecidos, o hay agresión, insultos o descalificaciones?

Ejemplo aplicado: Una gerenta de operaciones asigna a un trabajador con bajo desempeño documentado un plan de mejora con metas específicas y plazos. Le comunica que, de no cumplirse, se aplicarán medidas disciplinarias según el reglamento interno. Esta es una **facultad de mando legítima**: hay justificación objetiva, proporcionalidad y respeto al debido proceso. Sin embargo, si la misma gerenta asigna tareas imposibles de cumplir con el objetivo deliberado de generar fracaso y desprestigio, esto constituye **acoso laboral**.

✓ Puntos clave

- No toda tensión o desacuerdo laboral constituye acoso: es fundamental distinguir contextos
- El ejercicio legítimo de autoridad se basa en respeto, proporcionalidad y justificación objetiva
- Los criterios clave son: desigualdad de poder, afectación a la dignidad, proporcionalidad y objetivo laboral legítimo
- El conflicto laboral normal se resuelve con diálogo y mediación, sin intención de dañar
- El maltrato puntual requiere corrección, pero puede no constituir acoso según gravedad y contexto

Para reflexionar

- ¿Cómo evaluarías si una instrucción o corrección que realizas como líder está dentro del ejercicio legítimo de autoridad o cruza la línea hacia el hostigamiento?
- ¿Qué mecanismos de mediación existen en tu organización para abordar conflictos laborales antes de que escalen?
- ¿Has vivido situaciones donde sea difícil distinguir entre un conflicto y acoso? ¿Qué criterios aplicarías ahora?

Enfoque de género y perspectiva de derechos humanos en la prevención

La Ley Karin incorpora de manera **transversal y obligatoria** el **enfoque de género** y la **perspectiva de derechos humanos** en todas las políticas, procedimientos y acciones de prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia laboral.

Enfoque de género

El enfoque de género implica reconocer y actuar sobre las siguientes realidades:

- **Mayor exposición al riesgo:** Las mujeres, personas LGBTIQ+ y otras identidades de género y sexuales diversas enfrentan tasas significativamente más altas de acoso sexual y violencia en el trabajo.
- **Desigualdades estructurales de poder:** Brechas salariales, segregación ocupacional (concentración en sectores peor remunerados), subrepresentación en cargos de liderazgo y estereotipos de género perpetúan condiciones que facilitan el acoso.
- **Barreras para denunciar:** Miedo a represalias, a no ser creídas, a perder el empleo, a la estigmatización social y laboral; normalización de ciertas conductas como «parte del trabajo».
- **Revictimización:** Procesos de investigación que culpabilizan a la víctima, cuestionan su comportamiento, vestimenta o vida privada, o minimizan la gravedad de los hechos.

Medidas concretas con enfoque de género:

- Diseñar medidas de prevención sensibles a estas realidades (capacitación sobre sesgos de género, lenguaje inclusivo, análisis de brechas).
- Conformar equipos investigadores capacitados en perspectiva de género, evitando sesgos y estereotipos.
- Garantizar espacios seguros y confidenciales para denunciar.
- Visibilizar y cuestionar normalizaciones de conductas sexistas o discriminatorias.

Ejemplo: En una empresa de construcción, la única ingeniera del equipo recibe comentarios frecuentes sobre su apariencia, bromas sexuales y cuestionamientos sobre su capacidad técnica «por ser mujer». Al investigar, el equipo con enfoque de género reconoce que estas conductas no son «bromas inofensivas», sino acoso sexual y discriminación basada en estereotipos de género que generan un ambiente hostil y afectan su desarrollo profesional.

Perspectiva de derechos humanos

La perspectiva de derechos implica:

- **Derecho al trabajo digno:** Toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones libres de violencia, acoso y discriminación. Este derecho es inherente e irrenunciable.
- **Víctimas como sujetos de derechos:** No son objetos pasivos de protección, sino sujetos activos con derecho a ser escuchadas, informadas, protegidas y reparadas. Deben participar en las decisiones que les afectan.

- **Debido proceso y presunción de inocencia:** Todas las partes (denunciante, denunciado, testigos) tienen derecho a un procedimiento justo, imparcial, con plazos razonables, derecho a defensa y presunción de inocencia hasta que se comprueben los hechos.
- **Obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar:** El empleador no solo debe reaccionar ante denuncias, sino prevenir activamente, investigar con diligencia, aplicar sanciones proporcionales y reparar el daño causado.

Ejemplo: Tras una denuncia de acoso laboral, la organización no solo investiga, sino que ofrece a la víctima apoyo psicológico, ajustes temporales en su lugar de trabajo para evitar contacto con el denunciado durante la investigación, y garantiza que no sufrirá represalias. Al denunciado se le informa de los cargos, se le permite presentar descargos y aportar pruebas. El proceso respeta los derechos de ambas partes.

✓ Puntos clave

- El enfoque de género reconoce que mujeres y diversidades sexuales enfrentan mayor riesgo de acoso y violencia
- Implica visibilizar desigualdades estructurales, sesgos y barreras para denunciar
- La perspectiva de derechos posiciona a las víctimas como sujetos activos, no objetos de protección
- Se debe garantizar debido proceso, presunción de inocencia y derecho a defensa para todas las partes
- La obligación organizacional incluye prevenir, investigar, sancionar y reparar con enfoque de género

Para reflexionar

- ¿De qué forma los estereotipos de género podrían estar influyendo en la forma en que se perciben y abordan denuncias en tu organización?
- ¿Qué barreras específicas podrían enfrentar las mujeres o personas LGBTIQ+ en tu contexto laboral para denunciar situaciones de acoso?
- ¿Cómo se garantiza en tu organización que las víctimas sean tratadas como sujetos de derechos y no revictimizadas durante la investigación?

Impactos del acoso y la violencia: dimensión individual y organizacional

El acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo no son problemas aislados o «conflictos personales»: generan **efectos devastadores y medibles** tanto en la salud y bienestar de las personas afectadas como en el funcionamiento, cultura y resultados de las organizaciones.

Efectos en la salud de las personas

Impactos físicos:

- Trastornos del sueño (insomnio, pesadillas)
- Dolores crónicos (cefaleas, dolores musculares, lumbalgias)
- Problemas gastrointestinales (gastritis, colon irritable)
- Alteraciones cardiovasculares (hipertensión, taquicardias)
- Fatiga crónica y debilitamiento del sistema inmune

Impactos psicológicos:

- Ansiedad generalizada, ataques de pánico
- Depresión, desesperanza
- Trastorno de estrés postraumático (TEPT)
- Baja autoestima, sentimientos de culpa y vergüenza
- En casos extremos, ideación o intentos suicidas

Impactos sociales y laborales:

- Aislamiento social, deterioro de relaciones familiares y de pareja
- Ausentismo laboral, licencias médicas prolongadas
- Renuncia o despido, pérdida de ingresos y empleabilidad
- Abandono de trayectorias profesionales, especialmente en mujeres víctimas de acoso sexual

Ejemplo real: Una trabajadora de 35 años, analista financiera, sufrió acoso laboral sistemático de su jefatura durante seis meses (gritos, humillaciones públicas, exclusión de información). Desarrolló ansiedad severa, insomnio, gastritis y requirió licencia médica por tres meses. Finalmente renunció, perdió su fuente de ingresos y requirió tratamiento psicológico prolongado. Su equipo también se vio afectado: nadie se atrevía a hablar, había miedo constante y varios colaboradores comenzaron a buscar empleo.

Efectos en la organización

Clima y cultura organizacional:

- Desconfianza generalizada, miedo a hablar o denunciar
- Desmotivación, desvinculación emocional («desengagement»)
- Deterioro del trabajo en equipo y la colaboración
- Normalización de conductas abusivas («así son las cosas aquí»)

Productividad y resultados:

- Baja en el rendimiento individual y de equipos
- Aumento de errores, menor calidad de productos y servicios
- Rotación de personal, pérdida de talento y conocimiento
- Costos asociados a reclutamiento, selección y capacitación de reemplazos

Reputación e imagen corporativa:

- Daño a la marca empleadora, dificultad para atraer y retener talento
- Impacto negativo en la percepción de clientes, proveedores e inversionistas
- Publicidad negativa en redes sociales y medios de comunicación

Riesgos legales y económicos:

- Demandas laborales, indemnizaciones por daño moral
- Sanciones de la Dirección del Trabajo u organismos fiscalizadores
- Multas, costos de defensa legal
- Aumento de primas de seguros y costos de salud organizacional

Conclusión estratégica: Prevenir el acoso y la violencia no es solo un imperativo legal y ético: es una **inversión en salud, productividad y sostenibilidad organizacional**. Las organizaciones que actúan de manera proactiva —con políticas claras, capacitación continua, mecanismos de denuncia accesibles y respuesta oportuna— protegen a su gente, mejoran su clima laboral y obtienen mejores resultados de negocio. Por el contrario, ignorar o minimizar estas conductas genera costos humanos y económicos significativos que afectan la viabilidad y reputación de cualquier empresa o institución.

✓ Puntos clave

- El acoso genera impactos físicos (trastornos del sueño, dolores crónicos), psicológicos (ansiedad, depresión, TEPT) y sociales (aislamiento, pérdida de empleo)
- Afecta el clima laboral: genera desconfianza, miedo, desmotivación y deterioro del trabajo en equipo
- Reduce productividad: aumenta ausentismo, rotación, errores y costos de reemplazo de personal
- Daña la reputación organizacional y genera riesgos legales: demandas, sanciones, multas
- Prevenir acoso y violencia es una inversión estratégica en salud, productividad y sostenibilidad organizacional

Para reflexionar

- ¿Has observado en tu organización señales de que el acoso o la violencia estén afectando el clima laboral o la productividad?
- ¿Qué costos ocultos (rotación, licencias médicas, desmotivación) podría estar generando la falta de prevención en tu contexto?
- ¿Cómo comunicarías a la alta dirección la importancia estratégica de invertir en prevención del acoso y la violencia laboral?

Mapa conceptual: Ley Karin y prevención del acoso y violencia laboral

Marco legal: Ley N° 21.643 (Ley Karin)	Vigente desde agosto 2024. Modifica Código del Trabajo y Estatuto Administrativo. Principios: dignidad, no discriminación, confidencialidad, imparcialidad. Enfoque de género y perspectiva de derechos humanos.
Acoso laboral (art. 2 Código del Trabajo)	Agresión u hostigamiento por cualquier medio. Cambio fundamental: NO requiere reiteración, una sola conducta grave puede constituir acoso. Atenta contra dignidad, seguridad o salud.
Acoso sexual y violencia por terceros	Acoso sexual: requerimientos sexuales no consentidos que perjudican situación laboral. Violencia por terceros (art. 211-A): agresiones de clientes, usuarios, público. Empleador debe prevenir, registrar y proteger.
Diferenciación: acoso vs. conflicto vs. autoridad legítima	No toda tensión es acoso. Criterios: desigualdad de poder, afectación a dignidad, proporcionalidad, justificación objetiva. Ejercicio legítimo de autoridad: instrucciones razonables con respeto y proporcionalidad.
Enfoque de género y derechos humanos	Reconoce mayor riesgo para mujeres y diversidades. Visibiliza desigualdades estructurales. Víctimas como sujetos de derechos. Debido proceso y presunción de inocencia para todas las partes.
Impactos del acoso y la violencia	Efectos en personas: físicos (dolores, trastornos), psicológicos (ansiedad, depresión, TEPT), laborales (ausentismo, renuncia). Efectos en organización: clima tóxico, baja productividad, daño reputacional, costos legales y económicos.

En síntesis. Has completado el estudio de las generalidades del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo bajo el marco de la Ley Karin. Ahora comprendes los conceptos fundamentales, los cambios normativos clave —especialmente la eliminación del requisito de reiteración para el acoso laboral—, las diferencias entre acoso, conflicto y ejercicio legítimo de autoridad, y la importancia del enfoque de género y la perspectiva de derechos humanos en la prevención. Reconoces también los impactos profundos y medibles que estas conductas tienen tanto en las personas como en las organizaciones. Este conocimiento es el cimiento para que, en tu rol profesional, puedas identificar situaciones de riesgo, actuar de manera informada y contribuir activamente a la construcción de ambientes laborales dignos, seguros y respetuosos para todas las personas. La prevención comienza con la comprensión, y tú ya has dado ese primer paso fundamental.