

La Ley Karin en Chile — Ley Obligatoria de Prevención del Acoso y la Violencia Laboral

Gender Equality · Good practice · Chile

Puntuación de calidad: 85/100

Solidez de la evidencia: Observational / pre–post

Resumen

La Ley Karin de Chile (Ley 21.643), vigente desde el 1 de agosto de 2024, obliga a los empleadores a adoptar protocolos e investigaciones aceleradas ante casos de acoso y violencia laboral. En su primer año, la Dirección del Trabajo registró 44.212 denuncias, el 66,4% presentadas por mujeres, y confirmó vulneraciones en más de una quinta parte de las fiscalizaciones cerradas.

Dimensiones clave

Dimensión	Puntuación
Transferability / replicability	2/3
Impact on gender equality	1/1
Effectiveness	1/1
Efficiency	0/1
Evaluated outcomes	1/1
Sustainability	1/1
Achievement / evidence	1/1
Gender-mainstreaming embedding	1/1
Curator validation	1/1

Evaluable por C-NAPSE

Fuentes de datos

[C-NAPSE web research](#) — consultado el 2026-07-05

[Dirección del Trabajo \(Chilean Labour Directorate\), Ministry of Labour and Social Welfare](#) — consultado el 2026-07-05

[Dirección del Trabajo - one-year balance](#) — consultado el 2026-07-05

[EMOL - implementation delays](#) — consultado el 2026-07-05

[Subsecretaría del Trabajo](#) — consultado el 2026-07-05

[CIPER Chile - public sector caveat](#) — consultado el 2026-07-05

Citar — Evidoria. *La Ley Karin en Chile — Ley Obligatoria de Prevención del Acoso y la Violencia Laboral*. ID persistente: a66a3493-1e4d-4e9b-8395-efa87a0a925e.