

# DF

DIARIO FINANCIERO®

SUPLENTO

SANTIAGO DE CHILE  
LUNES 25 DE NOVIEMBRE DE 2024

28

## DÍA INTERNACIONAL PARA ELIMINAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: IMPACTO DE LA LEY KARIN

# MÁS PREPARACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN: LOS DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES A TRES MESES DE LA LEY KARIN

Entre el 1 de agosto y el 15 de septiembre de este año se registraron más de 5.400 denuncias vinculadas a la Ley N° 21.643, más conocida como Ley Karin, según la información dada a conocer por el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social y la Dirección del Trabajo a inicios del mes pasado.

El balance del primer mes de implementación también reveló que las mujeres fueron quienes denunciaron en mayor cantidad, representando el 68% de los casos en el ámbito privado y un 77% en el sector público. La principal causa de denuncia es el acoso laboral.

A tres meses de su entrada en vigencia, fuentes del Ministerio

Si bien la implementación de la normativa ha generado un avance significativo en la cultura laboral chilena, actores vinculados a su implementación coinciden en que aún hay retos como, por ejemplo, reforzar la prevención y ampliar las capacitaciones.

POR ANDREA CAMPILAY





# 29%

DE LAS DENUNCIAS  
DEL PRIMER MES POR  
LEY KARIN  
SE CONCENTRAN  
EN LA REGIÓN  
METROPOLITANA,  
SEGÚN CIFRAS DEL  
MIN. DEL TRABAJO.

del Trabajo señalan que están trabajando en una actualización de las cifras para ser presentadas próximamente en el Congreso. Durante este período, la ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara destaca el trabajo de las instituciones involucradas en su implementación, lo que califica como el "punto de partida" para la preparación de las instituciones al cambio cultural que propone la ley.

Si bien esta nueva legislación ha logrado impulsar el inicio de este cambio en el mundo laboral chileno, "muchas organizaciones han pasado por un período de incertidumbre y resistencia inicial debido a la complejidad de los cambios requeridos, como la modificación de reglamentos internos y la necesidad de establecer protocolos específicos", afirma la jefa del departamento de psicología de la gerencia

de prevención de riesgos de Mutua de Seguridad, Cinthya Ríos, quien reconoce que durante este primer trimestre la puesta en marcha ha enfrentado "desafíos importantes". No obstante, destaca que este proceso también ha marcado "un camino inicial hacia el desarrollo desde el entendimiento de la importancia de contar con ambientes laborales de respeto, libres de violencia y acoso".

En ese sentido, la gerenta de asuntos corporativos y sostenibilidad de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Paulina Calfucoy, plantea que "la ley ha generado un cambio cultural y

ofrece una oportunidad para fortalecer la prevención, aumentando el nivel de visibilidad del problema".

La gerenta general de Humana Consultores, Ana Margarita Olivos, cuenta que durante este período han podido constatar "altos esfuerzos en la difusión de la norma y sus alcances" y advierte que en el rol de la compañía como colaboradores para su implementación, observan con preocupación "notables resistencias al cambio de las dinámicas organizacionales". En ese sentido, aclara que probablemente las organizaciones que se resisten son las mismas que se harán cargo de las modificaciones, por lo que su mayor inquietud está en torno a las organizaciones "que creen que tienen todo resuelto con hacer una charla", pero no realizan cambios sustanciales.

Con respecto a la tendencia de las mujeres como líderes de la presentación de denuncias, la socia fundadora de HunTI Consultores, Liz Horstmeier, comenta que se trata de un patrón que "subraya la necesidad de cambios culturales para enfrentar desigualdades y roles de género en los lugares de trabajo" y añade que dentro de los sectores más afectados se encuentran el comercio, los servicios administrativos y la enseñanza.

## Proyección

Los expertos coinciden en que, a pesar de los esfuerzos de las organizaciones para impulsar el cambio en todos los niveles, aún no se logra una adaptación total. "Se trata de un cambio cultural y puede generar resistencia por distintos motivos", dice Ríos.

"Vamos necesario seguir difundiendo y capacitando a trabajadores y empleadores de los contenidos de la ley", complementa la ministra, y precisa que hasta el momento van más de 51 mil personas capacitadas por Ley Karin en actividades lideradas por la cartera. Un hecho relevante, dado que "se trata de generar capacidades para identificar y gestionar situaciones de riesgo y cambiar desde la base prácticas que pueden estar normalizadas, pero que ya no solo son culturalmente inadecuadas, sino que ahora por ley son inaceptables y sancionadas", puntualiza Calfucoy.

Horstmeier coincide en que la oportunidad está en fortalecer la capacitación y sensibilización de los colaboradores y añade que también se necesita un mayor apoyo a las pequeñas y medianas empresas, ya que "muchas de ellas enfrentan dificultades para implementar protocolos y cumplir con la normativa debido a limitaciones de recursos".