

Especial Ley Karin

# Mutual de Seguridad destaca avances y desafíos a un mes de la entrada en vigencia de la Ley Karin

En entrevista con SoyTv, Héctor Jaramillo, Gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mutual de Seguridad, señaló que a la fecha han recibido más de 600 solicitudes de atención psicológica temprana en todo Chile. De ellas, el 86% se refieren a acoso laboral y la mayoría proviene de mujeres. "Hoy contamos con herramientas para enfrentar los aspectos negativos que puedan surgir en situaciones no deseadas", sostuvo.

**A** un par de días que se cumpla el primer mes de vigencia de la Ley Karin (21.643) que busca garantizar espacios laborales seguros y libres de acoso en Chile, las empresas chilenas están en pleno proceso de adaptación a las nuevas exigencias normativas.

En ese contexto, Héctor Jaramillo, Gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mutual de Seguridad—en entrevista con SoyTV— señaló que aunque la implementación de esta ley requiere tiempo y ajustes, se han logrado avances. "Esta nueva legislación obliga a los empleadores a adoptar medidas para prevenir el acoso laboral y sexual. Esto incluye la creación de un protocolo con dos componentes esenciales: una política formal de la empresa en contra del acoso y la violencia en el trabajo, y un sistema estructurado a través de un programa de trabajo que comienza con la identificación de peligros y la evaluación de riesgos", explicó Jaramillo, quien agregó que a partir de estas acciones iniciales, se deben definir medidas adecuadas y evaluar su efectividad.

En cifras, desde la entrada en vigencia de la ley—el pasado 1 de agosto—, Mutual de Seguridad ha recibido más de 600 solicitudes de atención psicológica temprana en todo Chile. "La capacidad de respuesta se ha ajustado continuamente para atender estas solicitudes, y se han preparado psicólogos para brindar el apoyo necesario", afirmó Jaramillo, quien remarcó que este volumen de solicitudes y la capacidad de respuesta son indicadores clave del progreso en la implementación de la ley.

El ejecutivo dio a conocer que el 86% de las denuncias recibidas hasta ahora se refieren a acoso laboral, un 6% a acoso sexual y el resto a situaciones de violencia, ya sea por parte de terceros como clientes o proveedores. "Al analizar las denuncias de acoso laboral, observamos que muchas describen conflictos entre pares o entre empleados y jefaturas, algunos de los cuales pueden tener una larga data", detalló.

A ello se suma otro dato relevante: el 70% de las denuncias que reciben provienen de mujeres, y esa proporción no ha cambiado significativamente desde la implementación de la ley. "En general, una de las propiedades más destacadas de esta ley es que incorpora la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales. Esto significa que,



al realizar evaluaciones y análisis de peligros, se tiene en cuenta esta perspectiva de manera consistente", sostuvo, recordando que la circular emitida por la Su-

perintendencia de Seguridad Social (Suseso) aborda aspectos relacionados con el sexismo y mansplaining, entre otros conceptos.

menores, mientras que otras pueden ser más complejas, especialmente en áreas con dificultades geográficas o públicos complejos", comentó.

Agregó que un aspecto clave de la normativa es el mecanismo de denuncia formal para los casos en que la prevención no haya funcionado. Este sistema debe garantizar la confidencialidad, el debido proceso y la imparcialidad, exigiendo a las empresas que tomen acciones inmediatas al recibir una denuncia, como cambios de turnos o implementación de medidas organizacionales, además de ofrecer atención psicológica temprana.

El proceso de atención temprana comienza cuando un empleador recibe una denuncia y la comunica a Mutual de Seguridad. "Inmediatamente contactamos al denunciante para ofrecerle primeros auxilios psicológicos. Este tipo de atención permite enfrentar situaciones iniciales, muchas de las cuales no son complejas y se resuelven adecuadamente con esta intervención", comentó el Gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mutual de Seguridad, quien indicó que en casos más complejos se deriva al paciente a centros especializados para un seguimiento más exhaustivo.

## ¿UN CAMBIO PROFUNDO?

A juicio de Héctor Jaramillo, la Ley Karin tiene el potencial de transformar la cultura laboral en Chile, pues "establece límites claros para estas situaciones", lo cual puede ser un gran avance para mejorar las condiciones en los ambientes de trabajo. "Mi mensaje es que hoy en día contamos con herramientas para enfrentar los aspectos negativos que puedan surgir en situaciones no deseadas. Sin embargo, lo más importante es que trabajemos todos juntos para crear ambientes de trabajo saludables, seguros y que nos permitan desarrollarnos de manera plena y alegre. Estos ambientes deben estar libres de acoso laboral, acoso sexual y violencia", sentenció.



*En esta etapa, diría que lo más importante en términos de gestión del riesgo es asegurar que el canal de denuncias esté claramente establecido y que se hayan realizado las capacitaciones correspondientes"*

**Héctor Jaramillo,**  
Gerente de Seguridad y Salud  
en el Trabajo de Mutual  
de Seguridad

## LA IMPLEMENTACIÓN

El ejecutivo de Mutual de Seguridad comentó que la implementación de la Ley 21.643 requiere que las empresas redacten políticas internas, capaciten a su personal y gestionen los riesgos asociados. "Algunas medidas son simples, como ajustes



ESCANEA ESTOS CÓDIGOS QR Y REVISAS EL CONTENIDO DISPONIBLE SOBRE LEY KARIN EN

**SOYTV**

