

Fecha: 30-07-2025
 Medio: Diario Financiero
 Supl.: Diario Financiero
 Tipo: Noticia general
 Título: Ley Karin da visibilidad y respuesta a problemáticas que por mucho tiempo fueron minimizadas o invisibilizadas

Pág.: 23
 Cm2: 259,5

Tiraje: 16.150
 Lectoría: 48.450
 Favorabilidad: ☐ No Definida

A UN AÑO DE LA LEY KARIN: 68% DE LAS SOLICITUDES RECIBIDAS POR MUTUAL DE SEGURIDAD FUERON HECHAS POR MUJERES.

Ley Karin da visibilidad y respuesta a problemáticas que por mucho tiempo fueron minimizadas o invisibilizadas

Asimismo, pone en evidencia la necesidad urgente de fortalecer el liderazgo, las relaciones de trabajo y avanzar hacia culturas organizacionales más respetuosas y seguras.

Desde su entrada en vigencia, en Mutual de Seguridad han recibido poco más de **10.500** requerimientos de Atención Psicológica Temprana (APT) por Ley Karin, de los cuales se han materializado **9.000 (85%)**, diferencia que se produce porque la persona desiste de atenderse. "Este volumen no habla de una crisis nueva, sino de un problema que tiene un nuevo cauce para salir a la luz", indica Héctor Jaramillo, gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mutual de Seguridad.

Así, han constatado que la Ley no solo es un cambio normativo, sino que ha ido instalando un nuevo estándar en el mundo del trabajo. Uno donde el respeto, la empatía y la salud mental son los ejes principales de una nueva cultura en el trabajo.



Héctor Jaramillo, gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mutual de Seguridad.

De las más de 10.500 activaciones que ha recibido Mutual de Seguridad, cerca del **81,4%** corresponden a denuncias de posibles situaciones de acoso laboral, un **11,5%** a hechos de violencia y aproximadamente un **5,4%** de acoso sexual. "Esta distribución nos muestra que la mayor parte de las denuncias tiene su

origen en relaciones laborales deterioradas o posibles situaciones de malos tratos dentro del espacio laboral", señala el gerente.

Respecto del Acoso Laboral, un poco más de la mitad de los casos activados estuvieron relacionados con posibles hostigamientos de parte de las jefaturas, y el resto, por hostigamiento entre pares. Es decir, no solo debemos preocuparnos de los estilos de liderazgo, sino también de las dinámicas de relacionamiento entre pares. "Deja en evidencia una necesidad urgente, no solo repensar el liderazgo sino también de fortalecer las relaciones entre los equipos y así avanzar hacia culturas organizacionales más respetuosas e integrales", afirma Jaramillo.

A su vez, según los datos disponibles, un **5%** de los casos reportados hasta ahora tienen como origen el acoso sexual. "Esto no resta gravedad al acoso sexual —que sigue siendo una vulneración inaceptable—, y que debemos seguir previniendo a toda costa".

Las cifras señaladas nos obligan a ampliar la mirada: el principal problema hoy son posibles situaciones de malos tratos, ejercidos tanto

por jefaturas como por pares, lo que no puede ser normalizado en nuestras culturas laborales. Si no abordamos ese fondo, seguiremos tratando los síntomas y no las causas", enfatiza el vocero.

Otro dato revelador de este primer período de Ley Karin es que el **68%** de quienes activan estas solicitudes son mujeres. Esto es un recordatorio de que las desigualdades y violencias no siempre son visibles, pero sí persistentes y requieren un abordaje con perspectiva de género.

"Desde Mutual de Seguridad reafirmamos nuestro compromiso con entornos laborales más seguros, inclusivos y saludables. La evidencia nos muestra que el desafío no es solo normativo, sino cultural: transformar modelos de relaciones en el mundo del trabajo en el que los malos tratos no son aceptables. La implementación de la Ley Karin es una oportunidad para impulsar ese cambio de fondo. Por eso, seguiremos acompañando a las organizaciones en la construcción de espacios de trabajo donde el respeto y el bienestar sean una realidad para todas y todos", finalizó Héctor Jaramillo.