LITORALPRESS

Fecha: 13-08-2025
Medio: El Mercurio
Supl. : El Mercurio - Cuerpo C
Tipo: Noticia general
Título: **“Prevenir el acoso laboral requiere mucho más que cumplir la ley”**

Pág. : 3
Cm2: 695,6

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: No Definida

CONTENIDO PRESENTADO POR ACHS

Vive el cuidado

Panel con el subsecretario de Previsión Social, Claudio Reyes; el director nacional del Trabajo, Pablo Zenteno, y la presidenta de la CCS, María Teresa Vial, en el lanzamiento de la segunda capacitación y guía para prevenir el acoso y la violencia en el trabajo de la Achs y la Fundación ChileMujeres.

> “Ninguna persona trabajadora debe quedar sin protección, esa es nuestra responsabilidad y es también nuestra oportunidad”.

“Prevenir el acoso laboral requiere mucho más que cumplir la ley”

La gerenta de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad de la Achs, Paulina Calfucoy, analiza los avances y desafíos a un año de la entrada en vigor de la Ley Karin. Destaca el rol clave de los liderazgos, la necesidad de acompañamiento técnico y las dificultades que aún enfrentan las pymes.

En agosto de 2024 entró en vigor la Ley Karin, estableciendo nuevas obligaciones para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. A doce meses de su aplicación, desde la Achs analizan su implementación.

—¿Cuál es el balance que hace la Achs en este primer año?

“Es un balance positivo, desde la perspectiva que la ley instaló este tema en la agenda y movilizó a muchas empresas a revisar la forma en que abordan estos desafíos. Sin embargo, no ha sido un camino fácil, sobre todo para las pequeñas y medianas empresas, que muchas veces enfrentan barreras estructurales para implementar estos cambios. Las organizaciones han debido adaptarse, y quienes trabajamos en esto día a día hemos tenido que responder con agilidad y compromiso. El mayor desafío ha sido traducir el marco legal en acciones concretas, ya que muchas empresas carecían de experiencia en gestión de conflictos laborales, liderazgo formado y canales adecuados para actuar frente a una denuncia”.

—¿Cómo ha evolucionado el nivel de preparación?

“Ha habido avances, pero desiguales. La última medición del Termómetro de la Salud Mental Achs-UC nos mostró que los trabajadores de grandes empresas perciben en mayor proporción la existencia de protocolos y acciones de sensibilización que los trabajadores de pequeñas y microempresas, donde solo el 45% de estos dice estar informado respecto del protocolo. Algo similar ocurre con las capacitaciones: 69% de los trabajadores de grandes empresas versus solo 33% en las microempresas reconocen haber recibido capacitación”.

Paulina Calfucoy, gerenta de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad de la Achs.

—¿Qué rol ha jugado la Achs?

“Desde el inicio, hemos trabajado intensamente para acompañar la implementación de esta ley. Buscamos alcanzar la mayor cantidad de personas y organizaciones. Hemos hecho más de 11 mil asesorías técnicas, capacitado a más de 100 mil trabajadores y entregado más de 20 mil atenciones psicológicas tempranas. Además, lanzamos el Sello Ley Karin, elaboramos una guía de prevención junto a ChileMujeres para entregar capacitaciones abiertas a toda la comunidad y junto a la Fundación Carlos Vial Espantoso convocamos un Consejo Consultivo, formado por 16 expertos/as, para elaborar un informe con propuestas para mejorar la implementación de esta ley”.

—¿Ha cambiado la percepción de las organizaciones respecto a la salud mental?

“La norma ha favorecido un proceso de evolución en la cultura de las organizaciones que ha permitido relevar el valor del bienestar integral de las personas. Sin ir más lejos, en el lamentable accidente ocurrido en la mina El Teniente, el apoyo psicológico que prestamos desde la Achs a los trabajadores y a las familias ha sido un aporte para acompañar a las personas que se vieron enfrentadas a esta tragedia”.

—¿Cómo ha cambiado el volumen y la naturaleza de los casos que atienden desde la Achs?

“Las presentaciones por accidentes de salud mental aumentaron un 60%, y las presentaciones que podrían estar asociadas a una enfermedad profesional, un 56%. Esto refleja una mayor sensibilización entre las personas y también un sistema que establece entre las obligaciones del empleador informar al denunciante que puede recibir atención psicológica por parte de su mutualidad. También hemos visto una diferencia de género en las personas que denuncian: aunque el 56% de las personas protegidas son hombres y el 44% mujeres, las mujeres concentran el 73% de las atenciones psicológicas tempranas”.

—¿Qué aprendizajes deja este primer año?

“Los cambios culturales profundos no ocurren por decreto, necesitan tiempo, formación, acompañamiento técnico y liderazgo. Hemos podido identificar algunas dificultades derivadas de la implementación de esta ley, en términos no solo del cambio cultural, que quizás es más lento de lo que nos gustaría, sino también producto del desconocimiento de la normativa, las demoras en los procesos, las dificultades inherentes que pueden provocar la investigación o la aplicación de medidas de resguardo por tiempos prolongados, y los desafíos que tiene el sistema para proveer trazabilidad y monitoreo de la nueva normativa.

Este proceso requiere que sigamos trabajando con una mirada de colaboración, ninguna persona trabajadora debe quedar sin protección, esa es nuestra responsabilidad y es también nuestra oportunidad”.

achs