

C Columna



Ricardo Garrido Álvarez

abogado asociado al Colegio de Abogados de Atacama.

Ley Karín a un año de su vigencia: Un desafío cultural

La Ley Karín (21.643) vino a regular un tema de la mayor importancia social y ética: La prevención y sanción del acoso sexual, el acoso laboral y la violencia externa. En otras palabras, la ley aborda el sufrimiento humano en el trabajo por actos que pueden ser de sus empleadores, otros trabajadores o terceros. Nunca antes en Chile una ley de este tipo intentó atacar las causas del sufrimiento removiéndolo las dificultades culturales y sociales que la hacen posible. En este sentido, la Ley obliga a los empleadores a

“La Dirección del Trabajo indica que entre agosto de 2024 y junio de 2025 se registraron 44.212 denuncias, la mayoría de las cuales corresponde a casos de acoso laboral, que se atribuye a un mayor grado de conciencia acerca de conductas que tal vez estaban normalizadas”.

analizar la situación de los riesgos que existen en cada organización y que puedan favorecer el ejercicio abusivo del poder o el maltrato. Entre estos riesgos pueden encontrarse las desi-

gualdades de género, prácticas asentadas de maltrato, la jerarquización de ambientes laborales, entre otros.

Por esto, más que conmemorar el año de vigencia es importante revisar cómo evoluciona este gran desafío cultural. Un estudio de la Universidad Católica y la ACHS muestra que un 22 % de los trabajadores señala haber estado expuesto, al menos, a una conducta ofensiva en el último año, en tanto que la Dirección del Trabajo indica que entre agosto de 2024 y junio de 2025 se registraron 44.212 denuncias, la mayoría de las cuales corresponde a casos de acoso laboral, que se atribuye a un mayor grado de conciencia acerca de conductas que tal vez estaban normalizadas.

Las personas de mi generación recordamos vivamente cómo, situaciones como el castigo físico de los padres, las bromas sexistas y muchas otras, gozaban de un alto grado de tolerancia social al margen de su reprochabilidad ética. La idea es que estos riesgos sean abordados al interior de cada entorno laboral y sancionados los actos de maltrato que ocurran. Todo esto implica un compromiso socio cultural que supera los esfuerzos de cualquier gobierno o incluso de la estructura estatal en su conjunto. Implica revisar nuestras prácticas, sesgos y prejuicios, para terminar con el sufrimiento que muchas personas, la mayor parte de ellas mujeres, padecen.