

Enfocado en un cambio cultural: Experta aborda los alcances de la ley Karin para combatir el acoso laboral

El 1 de agosto próximo entrará en vigencia la llamada Ley Karin, que modifica el Código del Trabajo con el objetivo de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en los lugares de trabajo, tanto en empresas como en instituciones del Estado, y que es calificada como la primera norma que nace del Convenio 190 de OIT. Para ahondar sobre la nueva disposición legal, EmolTV conversó con Carmen Archila, Médico Director Nacional de Medicina del Trabajo en Mutual de Seguridad, quien explicó que la normativa podría fomentar un verdadero cambio cultural en Chile.

“Lo que propone la norma es un cambio de paradigma respecto a las relaciones que tenemos en el trabajo y lo que busca es que

sea un trato libre de violencia y acoso, que haya un respeto a la dignidad de las personas y también desde la perspectiva de género”, indicó. A juicio de la profesional, “el desafío más grande es un cambio cultural en nuestra sociedad respecto a reconocer cuáles son estas actitudes que pueden ser incívicas o precisamente de violencia para evitar que esto ocurra”.

En ese sentido, la ley Karin “hace que los empleadores se hagan cargo de capacitar a los trabajadores respecto a qué es violencia y acoso, a poner medidas de prevención y tener un protocolo preventivo, pero también establecer un procedimiento para hacer la investigación cuando hay denuncias y las medidas sancionatorias que se deben realizar”. “La ley también busca que

se generen, de parte de los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, asesorías hacia los empleadores y que la normativa, tanto desde la dirección del trabajo como de otros entes, vaya acorde a evitar la violencia y el acoso en el mundo de trabajo”, complementó. En línea con la OIT la ley Karin se relaciona directamente con el convenio 190 de la OIT al cual Chile se adscribió y cuya implementación comenzó de manera oficial en junio de este año.

Al respecto, Archila valoró que Chile cuenta con una legislación que vaya acorde a las disposiciones internacionales para buscar “no causar daño a los trabajadores ni de manera física ni psicológica”. El protocolo in-

terno de las empresas Por otro lado, la profesional explicó que las empresas deben tener un protocolo interno para evitar este tipo de conductas en los lugares de trabajo. Este documento debe estar dentro del reglamento de orden, higiene y seguridad y debe contar con toda la información de la prevención, investigación y sanciones asociadas. Archila indicó que los trabajadores “deben estar al tanto en el momento que son vinculados a la empresa o estar informados desde el prime-

ro de agosto respecto a todo lo que implica este protocolo preventivo”. En tanto, “para aquellas empresas que por ley no deben tener este protocolo, si deben tener una información en el contrato o en el anexo de contrato respecto al procedimiento que van a implementar para capacitar, comunicar y también las medidas de investigación y sanción asociadas”. Las actitudes a modificar Finalmente, la representante de Mutual de Seguridad entregó algunos ejemplos de actitudes que podrían

ser sancionadas y que deben modificarse para evitar dañar a otros. “Cuando usamos un tono de voz que no es apropiado, que es agresivo, cuando no escuchamos a los demás, cuando hacemos gestos físicos o verbales que son hostiles o discriminatorios hacia otros”, ejemplificó. También el hecho de generar “chistes que son sexistas o discriminatorios hacia otras personas” o discriminar por “por su condición ya sea de religión, de raza, de creencias políticas, de nacionalidad o porque su orientación sexual o de género es distinta a las normas sociales”.

