

Fecha: 26-08-2024
 Medio: Diario Austral Región de Los Ríos
 Supl. : Diario Austral Región de Los Ríos
 Tipo: Noticia general
 Título: **Ley Karin: Especialistas enfatizaron en la importancia de los aspectos preventivos y la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo**

Pág. : 12
 Cm2: 605,5
 VPE: \$ 526.784

Tiraje: 4.800
 Lectoría: 14.400
 Favorabilidad: No Definida

Especial **Ley Karin**

En medio de un creciente reconocimiento de la importancia de la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo, se llevó a cabo el webinar titulado "Ley Karin: Aspectos preventivos y riesgos psicosociales" a través de la plataforma SoyTV.

El evento, que reunió a dos especialistas en prevención de riesgos laborales de Mutual de Seguridad, tuvo como objetivo desglosar los elementos clave de la Ley 21.643, conocida como la "Ley Karin", que establece un marco legal para prevenir y sancionar el acoso sexual, laboral y otras formas de violencia en el ámbito laboral y su relación con los riesgos psicosociales.

Marjorie Lodis, subgerente de Especialidades de SST de Mutual de Seguridad, presentó un análisis exhaustivo del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, explicando que la ley impone nuevas obligaciones a los empleadores, quienes deben desarrollar, implementar y difundir un protocolo que cubra estas áreas críticas. "La elaboración de este protocolo no es solo un trámite más; es una responsabilidad fundamental que busca proteger la dignidad y los derechos de cada trabajador", afirmó Lodis.

Además, explicó que este protocolo debe alinearse con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), incorporando principios de prevención, derechos y deberes de los trabajadores, y una clara organización interna para gestionar estas situaciones.

En el evento que se transmitió en vivo a través de la red SoyChile.cl, Lodis destacó varios aspectos esenciales del protocolo. Primero, la importancia de un enfoque preventivo, que implica la identificación temprana de riesgos en el entorno laboral. También mencionó la relevancia de la gestión de incidentes y el monitoreo continuo de las condiciones laborales, para garantizar que se respete la privacidad y la honra de las personas involucradas en posibles casos de acoso o violencia.

De paso, subrayó que los organismos de la administración del Estado deben cumplir con las mismas normativas y desarrollar sus propios protocolos, adaptados a sus estructuras y necesidades particulares, recordando que la Superintendencia de Seguridad Social tendrá un rol central en este proceso, al emitir directrices generales que guían a las entidades administradoras de la Ley 16.744 en la asistencia técnica a

Ley Karin: Especialistas enfatizaron en la importancia de los aspectos preventivos y la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo

DISPONIBLE EN SOYTV. Marjorie Lodis, subgerente de Especialidades de SST y Cinthya Ríos, jefa del Departamento de Psicología de SST –ambas de Mutual de Seguridad–, profundizaron en distintos elementos clave de la Ley 21.643 que establece un marco legal para prevenir y sancionar el acoso sexual, laboral y otras formas de violencia en el ámbito laboral.



Marjorie Lodis, explicó el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.



Cinthya Ríos, enfocó su presentación en los riesgos psicosociales y la violencia en el trabajo.



ESCANEA ESTE QR
 PARA VOLVER A VER EL
 WEBINAR



los empleadores.

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La segunda parte del webinar estuvo a cargo de Cinthya Ríos, jefa del Departamento de Psicología de SST, quien enfocó su pre-

sentación en los riesgos psicosociales y la violencia en el trabajo, destacando cómo estos factores pueden afectar tanto la salud mental como el rendimiento laboral de los empleados. "Los riesgos psicosociales no solo impactan en la salud física, sino que también pueden desencadenar problemas de estrés crónico, malestar emocional y enfermedades psíquicas", advirtió.

Ríos detalló los factores de riesgo psicosocial, entre los cuales mencionó las exigencias laborales (como la cantidad y ritmo de trabajo), la autonomía (control sobre el ritmo, la carga y los métodos de trabajo), la calidad del liderazgo y el apoyo social entre colegas y superiores. Explicó que estos elementos, cuando no se gestionan adecuadamente, pueden contribuir a un

ambiente laboral "tóxico, caracterizado por la hostilidad, el acoso y la violencia".

Un punto crucial de la intervención de Ríos fue la importancia de evitar conductas que perpetúan la violencia y el acoso en el trabajo. Entre estas, señaló prácticas como el micromanagement, el mansplaining, los gritos y el uso de lenguaje despectivo o insultante para menospreciar a otros. "Estas conductas no solo son perjudiciales para el individuo, sino que erosionan la cohesión y la productividad del equipo en su conjunto", añadió.

Para contrarrestar estos riesgos, Ríos propuso una serie de estrategias preventivas que incluyen la promoción de la seguridad psicológica en el trabajo, una comunicación clara y asertiva, y la creación de un ambiente de tra-

28/08

a las 11 AM realizaremos junto a Mutual de Seguridad un balance a un mes de la implementación de la Ley Karin, profundizando en las buenas prácticas laborales, a través de SoyTV y la red de soychile.cl.

bajo colaborativo y respetuoso. También enfatizó la necesidad de que las organizaciones adopten una política de "cero tolerancia hacia la violencia en el trabajo, respaldada por un compromiso firme de la alta dirección y los líderes de equipo".

La implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales fue otro de los puntos abordados, donde Ríos destacó la importancia de una vigilancia continua y una intervención oportuna para prevenir situaciones de acoso y violencia. "La prevención no es un acto único, sino un proceso continuo que debe integrarse en la cultura organizacional", concluyó.

El webinar terminó con una invitación a todas las empresas y entidades públicas a tomar acción proactiva. Ello, pues –según las especialistas– La Ley Karin no solo marca un hito en la legislación laboral chilena, sino que también representa una oportunidad para transformar los espacios de trabajo en entornos más seguros, inclusivos y respetuosos.

