

¿Es suficiente la Ley Karin?

Señor Director:

El mes pasado conduje el entrenamiento para implementar la Ley Karin ad portas. De ello resultan las siguientes lecciones que pueden ser un aporte.

En relación a las prácticas que constituyen violencia, se requiere un cambio relacional y cumplir la ley. Existen conductas que son evidentemente acoso o violencia, pero hay otras que han sido normalizadas socialmente e igual socavan. Dado que el maltrato puede darse en 360°, pues puede ocurrir con cualquiera de los integrantes de una organización, es necesario erradicarlo y favorecer una cultura del buen trato en 360°.

Respondiendo la pregunta -¿es suficiente la Ley Karin?-, tengo la impresión de que no, puesto que una ley por decreto no cambia necesariamente la forma en que nos relacionamos. El complejo desafío de generar un espacio inclusivo y seguro para todos nos exige un esfuerzo por fortalecer culturas de cuidado en las compañías, en los equipos de trabajo y en el *mindset* de cada colaborador. ¿En cada colaborador? Sí, requerimos revisar creencias y conductas de qué constituye una buena relación.

En suma, la Ley Karin es una oportunidad para propiciar culturas organizacionales con un “trato sostenible” para todos.

MA. LORETO MOLINA AGUAYO
DOCENTE FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO