

ENTRA EN VIGENCIA EL 1 DE AGOSTO:

El rol de las organizaciones en la implementación de la Ley Karin

Independientemente del tamaño o la cantidad de trabajadores, todas las organizaciones deberán centrarse en realizar acciones específicas como el diálogo, el aprendizaje, el logro de acuerdos, la creación de protocolos preventivos, la capacitación y la gestión.

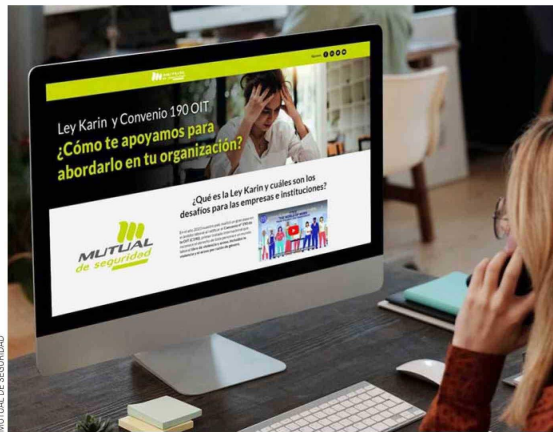
El acoso laboral en Chile es una problemática significativa y prevalente. Según los datos de la Dirección del Trabajo, en 2022 se registraron 1.267 denuncias de acoso laboral, con un 64% de estas denuncias realizadas por mujeres y un 36% por hombres. "Dentro de las principales manifestaciones de violencia en los lugares de trabajo está el maltrato, ya sea verbal o escrito; también situaciones de desprestigio, como comentarios negativos frente a compañeros y situaciones de discriminación por raza, religión, género o ideología, entendiéndose la multiculturalidad de la población que tiene Chile", detalla Marjorie Lodis, subgerente de especialidades de Seguridad y Salud en el trabajo de Mutua de Seguridad.

¿Cuáles son los efectos del acoso laboral en el clima de la organización y en los trabajadores? La ejecutiva añade

que, primeramente, puede tener repercusiones en la salud mental y física. "Asimismo, afecta negativamente la productividad de los trabajadores y el clima laboral en general, ya que pueden experimentar una disminución en la calidad de su trabajo y en su rendimiento. Igualmente, la presencia de acoso laboral crea un ambiente de trabajo negativo, lo que puede resultar en una alta rotación de personal, fuga de talento y enfermedades profesionales", indica.

LA NUEVA NORMATIVA

En este contexto, surge la Ley Karin, ad portas de entrar en vigencia, y que se fundamenta en la necesidad de actualizar la legislación chilena a los estándares del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece el derecho de toda persona a un lugar de trabajo libre de violencia



y acoso, buscando prevenir estas conductas, investigar los casos y sancionar a los responsables, transformando la cultura laboral. Marjorie Lodis explica que la Ley 21.643 establece modificaciones al Código del Trabajo; actualiza y establece definiciones de acoso sexual (AS), laboral (AL) y violencia en el trabajo (VL); instaure que las organizaciones deben identificar los riesgos presentes asociados a AS, AL y VL; generar medidas para abordarlos y, para eso, establece que las organizaciones

deben desarrollar un protocolo de prevención y también la ley establece que deben contar con un procedimiento de investigación y sanción.

EN QUÉ DEBEN ENFOCARSE LAS EMPRESAS

Por otra parte, las jefaturas deben conocer la normativa y sus alcances. Al mismo tiempo, potenciar la comunicación asertiva entre trabajadores, equipos y la organización. "Ello, además del tipo de

relacionamiento, evitar el trato irrespetuoso hacia los subordinados, potenciando el buen trato, la autonomía en el trabajo y las relaciones colaborativas entre los equipos", agrega la ejecutiva. ¿Cómo deben implementar los nuevos protocolos? Las organizaciones deben revisar y adaptar la política y procedimientos; como también generar formación y sensibilización con el fin de orientarse en educar a los y las trabajadoras sobre los riesgos

INFORMACIÓN Y CONTENIDO DE MUTUAL DE SEGURIDAD

Mutua de Seguridad posee un minisitio en www.mutual.cl con material de sensibilización, material técnico, cápsulas y contenido que apoya a los empleadores a cumplir con la ley.



La Ley 21.643 tiene por fin promover relaciones laborales basadas en la dignidad y el respeto mutuo.

del acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo, además de los mecanismos de denuncia y respuesta establecidos.

Y es que la Ley 21.643 tiene por fin promover relaciones laborales basadas en la dignidad y el respeto mutuo, tanto en el sector público como el privado. "Con este objetivo dota de nuevas herramientas legales para proteger a los y las trabajadoras que se puedan ver expuestos a este tipo de situaciones. Así, se resguarda el bienestar, la salud mental y los derechos fundamentales de todas las personas en sus espacios de trabajo", subraya.

Además de las obligaciones legales, concluye Marjorie Lodis, la ley impone un desafío para las organizaciones en términos de cambio cultural, presenta oportunidades significativas para poner en práctica los valores de las organizaciones en el centro de su quehacer, mejorando la integridad y fomentando el buen trato en los entornos laborales para todas las personas.