

LA COLUMNA DE...



GINA OCQUETEAU
EMPREDEDORA

Ley Karin: seguridad integral en los espacios de trabajo

Grandes dudas, cuestionamientos y hasta advertencias sobre lo contraproducente que podría resultar su aplicación, es lo que ha traído la reciente entrada en vigor de la Ley 21.643, más conocida como Ley Karin, cuyo principal objetivo es sancionar el acoso laboral, sexual y cualquier tipo de violencia en los espacios de trabajo.

Si vamos a su génesis, su propósito principal es crear entornos seguros mediante la creación de protocolos dentro de las empresas para de que los trabajadores y trabajadoras cuenten con mecanismos de protección e, incluso, el derecho a renunciar, en caso de verse enfrentados a estas situaciones.

Detengámonos en un concepto clave: la seguridad. Durante décadas, hablar de seguridad se remitía a identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales. Los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar la seguridad y salud en el traba-

jo, así lo establece la ONU en un derecho que está consagrado en varios convenios y recomendaciones de la OIT, como el convenio sobre seguridad y salud en el trabajo (C155) y la recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (R197). Lo mismo ocurre en Chile: la seguridad en los espacios laborales está regulada por el Código del Trabajo y la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Pero con este enfoque estamos dejando de lado un ámbito fundamental que la Ley Karin sí resalta: en el mundo en que vivimos, la seguridad laboral debe tener una visión mucho más integral y holística, que contemple tanto la protección física como mental de las personas. La violencia y el acoso en el entorno laboral generan consecuencias que pueden variar en gravedad, pero tienen varios síntomas en común: estrés crónico, ansiedad, problemas de sueño, baja autoestima, agotamiento, aislamiento social e,

“El acoso es uno de los grandes desafíos que enfrentan las empresas, no solo bajo el nuevo marco legal, sino también en la responsabilidad que tiene el sector privado con la sociedad, que se extiende más allá de quienes trabajan en la organización.

incluso, depresión.

Visto así, el acoso es uno de los grandes desafíos que enfrentan las empresas hoy en día, no solo bajo la luz del cumplimiento del nuevo marco legal, sino también en la responsabilidad que tiene el sector privado con la sociedad y que se extiende más allá de quienes trabajan en la organización.

Tal como asegura Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva ChileMujeres, el respeto es un principio intransable que no es novedad entre los ejecutivos de nuestro país: “Las empresas desde hace años han tenido el deber de contar canales de denuncias confidenciales, de tomar las medidas inmediatas de resguardo para proteger a las personas, de investigar, y de sancionar el acoso. Aquellas que han cumplido adecuadamente con el deber ético y legal no tienen que preocuparse de recibir ahora una avalancha de denuncias. En cambio, las que no lo hicieron, tienen un justificado temor”.

No olvidemos que todas las personas tienen derecho a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, siendo obligación de los estados respetar, promover y asegurar este principio. Pero no podemos quedarnos solo en un nivel macro ni cumplir porque la norma dice que hay que hacerlo o seremos sancionados. Tenemos que cambiar el enfo-

que y entender que la seguridad hoy abarca mucho más que la integridad física. En este sentido, la Ley Karin puede convertirse en una herramienta para garantizar la presencia de trabajadores más confiados, tranquilos y protegidos dentro de cada empresa. Esta meta debería ser más que suficiente para indicarnos el camino.