LITORALPRESS

Fecha: 01-07-2024
Medio: Diario Financiero
Supl. : Diario Financiero
Tipo: Noticia general
Título: Ley Karin, una oportunidad para la gestión estratégica en las organizaciones

Pág. : 14
Cm2: 278,6

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: No Definida

TRIBUNA LIBRE

Ley Karin, una oportunidad para la gestión estratégica en las organizaciones

PAMELA GANA,
SUPERINTENDENTA DE SEGURIDAD SOCIAL

En Chile, durante 2023, según datos de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), el 68% de las enfermedades profesionales fueron del tipo mental, con 43 días de ausentismo laboral en promedio (el más alto de las enfermedades laborales). Alrededor del 80% de los casos se relacionó con hostigamiento, sobrecarga y conflicto laboral. El 36% de las más de 740 mil personas trabajadoras que respondieron el Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales en Salud Mental (CEAL-SM/Suseso) declararon la ocurrencia de algunas de las situaciones de acoso y/o violencia laboral ahí descritas.

A un mes de la entrada en vigencia de la la Ley 21.643, el próximo 1 de agosto, conocida como Ley Karin en honor a Karin Salgado, víctima de acoso laboral -por cuya causa se suicidó en noviembre de 2019, a la edad de 39 años- es oportuno abordar su puesta en marcha tanto desde la perspectiva de su correcto cumplimiento ético y legal, como de las oportunidades que abre para el fortalecimiento de la gestión estratégica de las instituciones.

Esta ley incluye varias innovaciones -enmarcadas en el Convenio 190 de OIT sobre la materia-, siendo una de ellas que el empleador elabore, difunda e implemente el Protocolo Preventivo de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo. Para esto, su mutualidad debe dar asistencia técnica a la empresa, según las instrucciones emitidas por la Suseso a inicios de junio.

> "La prevención de riesgos laborales es esencial no solo porque garantiza la seguridad y la salud en el trabajo, sino también porque genera resultados económicos beneficiosos y es parte central de la sostenibilidad corporativa".

La prevención de riesgos laborales es esencial en cualquier organización que crea valor, no solo como una obligación del empleador al garantizar la seguridad y salud en el trabajo, sino que también porque genera resultados económicos beneficiosos y es parte central de la sostenibilidad corporativa.

Lo anterior está refrendado por diversos estudios que muestran cómo la violencia en el trabajo lleva a desmotivación, alta rotación, baja productividad, mal servicio e, incluso, a riesgo de sostenibilidad en el mediano plazo. Así, la prevención está en el corazón del compromiso social de la visión ASG (ambiental, social y de gobernanza) y toma especial relevancia en conjunto con aspectos financieros.

La visión preventiva de riesgos laborales busca identificar peligros, medir riesgos, diseñar medidas dirigidas a eliminarlos o controlarlos. La gestión de los riesgos de la salud mental, incluyendo la violencia y acoso sexual y laboral, sigue la misma lógica. Por lo tanto, lo que se debe hacer es identificar y medir las conductas que pueden generar situaciones de acoso o violencia e implementar las medidas preventivas respectivas. Eso es el Protocolo Preventivo de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

Todo esto es totalmente realizable, es parte de conocer el negocio - ¡y quienes integran las organizaciones saben de eso! - y de dialogar sobre las amenazas que puede generar un clima con conductas incívicas que propicie situaciones perjudiciales para toda la organización Por cierto, no queremos esto último.

Existen razones de sobra para tomar en serio la gestión de la violencia y el acoso laboral y hoy, con una nueva ley, el país tiene la oportunidad de asumirlo no solo como un imperativo ético y de cumplimiento legal de los empleadores, sino como parte integral de la imagen corporativa y de la gestión estratégica de las organizaciones. De todos nosotros depende.