Ley Karin: Espacios laborales avanzan hacia la prevención de la violencia en el trabajo

La directora de Ars Global, Andrea Aracena, dio a conocer aspectos claves de la ley contra el acoso y la violencia en el trabajo, más conocida como **ley Karin y que entrará en vigencia el 1 de agosto**.

“Es importante señalar que la violencia en el trabajo, el acoso laboral, sexual, maltrato y discriminación datan desde hace mucho tiempo. No es algo nuevo y no es algo que ahora se esté generando”, precisó la experta.

A partir del la ratificación del Convenio 190 de la OIT hace un año atrás, surge la necesidad de la política pública de robustecer los mecanismos y las exigencias para las entidades laborales “con la idea de empezar a mirar estos temas, visibilizarlos, tratarlos y en especial prevenirlos”, sostuvo Andrea Aracena.

La violencia en el trabajo tiene que ver con acciones vinculadas a las relaciones de poder, precisa la directora de Ars Global: “No se ha tomado conciencia real que el generar trabajo o remuneraciones por una acción asociada a un contrato, no se relaciona con perpetuar relaciones de violencia contra trabajadoras y trabajadores”, puntualizó.

https://radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2024/07/andrea-aracena-cortina-cuna-1.mp3

La violencia no llega a todos por igual ni de la misma manera

En Chile, según el estudio realizado este año por Vertical Hunter, **el 70,1% de los entrevistados afirmó haber sido víctima de acoso laboral** alguna vez en su vida profesional,

mientras que el estudio “La violencia laboral en Chile en el marco del Convenio 190 de la OIT”, indicó en el año 2022 que la violencia alcanza al 76%.

Por su parte, Andrea Aracena indicó que en el caso de **las mujeres siguen siendo las más afectadas**. Incluso, en una situación extrema como es el acoso sexual, el 95 % de los casos -según reporta de la Dirección del Trabajo- corresponde a mujeres.

“La situaciones de violencia en el trabajo no son neutras en materia de género”, precisó, indicando que la ley incluye **una mirada más interseccional**.

https://radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2024/07/andrea-aracena-cortina-cuna-2.mp3

En esa línea, Andrea Aracena precisó que **la ley aborda la prevención, investigación y sanción de la violencia con perspectiva de género**, “considerando que no a todos nos llega por igual. Hay situaciones que afectan más a personas que son mujeres, a personas de la disidencia sexual, del colectivo LGTBIQ+; algunas personas que son con discapacidad u otras que viene de otro país”.

La experta apunta que un elemento clave ante este complejo escenario en que se expresa y ejerce la violencia, l**a prevención** resulta clave, tal como es el foco de la ley:

https://radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2024/07/andrea-aracena-cortina-cuna-3.mp3

Prevención en ley Karin

A diferencia del marco legal que le precede, la ley Karin materializa de manera más robusta un conjunto de exigencias al interior de las entidades laborales, como es la prevención y la creación de un **protocolo de prevención de acoso laboral sexual y acoso en el trabajo**.

https://radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2024/07/andrea-aracena-cortina-cuna-4.mp3

Otro punto relevante, plantea Andrea Aracena tiene que ver en este marco con los llamados **riesgos psicosociales**:

“Aparte de tener este protocolo, la ley plantea que tienen que documentarse cómo se va a hacer la prevención, la base de ella tiene que estar asociada a reconocer, identificar, medir y diseñar medidas para mitigar estos riesgos inherentes al trabajo y que pueden generar situaciones de violencia y de daño a la salud física o mental de las personas”.

https://radionuevomundo.cl/wp-content/uploads/2024/07/andrea-aracena-cortina-cuna-5.mp3

Participación de otras entidades

Andrea Aracena precisó que son tres los actores que participan en la ley en torno a la prevención. Estos son: el espacio de trabajo, la Inspección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social SUCESO.

Lo nuevo es que todas las investigaciones de acoso que emprendan las organizaciones van a tener que ser dirigidas e informadas a la DT, quien revisará los antecedentes debiéndose pronunciar en un plazo de 30 días. “Si no lo hace, se darán por válidas las acciones generadas por la organización en relación a las investigaciones”, explicó Aracena.

Está también la Superintendencia de Seguridad Social quien ha establecido todos los reglamentos ya vigentes, mientras que los organismos de administración como las mutuales, deberán entregar asesoría a las empresas para generar los protocolos y el levantamiento de los riesgos psicosociales.

“Las organizaciones se llevan la mayor parte de los desafíos”, observó la especialista, en tanto deben tener el protocolo en función de lo que se establece en la muestra ya publicada,

gestionar capacitación para los trabajadores, trabajar una cultura inclusiva donde se incorpore la perspectiva de género y diversidad, y trabajar la reparación.

Finalmente, la directora de Aers Global apuntó al elemento ético y a la acción personal para la generación de relaciones más respetuosas: “Vamos a erradicar estas situaciones en la medida en que las personas que somos parte de las organizaciones laborales vayamos tomando conciencia y dando cuenta de que tenemos que generar relaciones más respetuosas y equitativas, tendiendo a prevenir estas situaciones de violencia que no son otra cosa que generarle un daño en un otro”.

Algunas de las conductas consideradas acoso:

1. Requerimientos sexuales no consentidos.

2. Hostigamiento verbal o físico.

3. Discriminación basada en género, orientación sexual o identidad de género.

4. Amenazas o actos que perjudiquen la situación laboral.

5. Uso indebido de poder para fines sexuales o discriminatorios.

6. Propagación de rumores malintencionados.

7. Aislamiento o exclusión social en el trabajo.

8. Asignación de tareas humillantes o degradantes.

9. Evaluaciones de desempeño injustas por motivos personales.

10. Chantaje relacionado con el rendimiento sexual.

11. Intimidación o imposición de miedo.

12. Ataques personales o descalificaciones constantes.

13. Control excesivo o vigilancia injustificada.

14. Abuso verbal sistemático.

15. Sabotaje del trabajo o la carrera profesional.

16. Presión indebida para la renuncia.

17. Retención de información crucial para el desempeño laboral.

18. Penalización por denunciar actos de acoso. (Créditos de las conductas uchile.cl)