

Ley Karin: claves para una implementación efectiva



01

Recursos y apoyo para la implementación de la Ley Karin

- ¿En quién puedes apoyarte para implementar la Ley Karin en tu empresa?

02

Construyendo una cultura organizacional preventiva

- Fundamentos para una cultura organizacional preventiva
- Convirtiendo directrices en prácticas diarias

La Ley 21.643, conocida como Ley Karin, incorpora las medidas de prevención en materias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y refuerza las acciones de investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo que deben adoptar los empleadores, velando por la seguridad e integridad de los trabajadores.

Ésta cumple con las obligaciones asumidas por el Estado de Chile al ratificar el Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Trabajo y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las cuales destacan la importancia de contar con espacios laborales seguros y saludables.

En el e-book anteriormente publicado “Ley Karin: cambios, definiciones y medidas” te contamos sobre lo que estipula la ley, sus principales definiciones y cambios, las medidas preventivas que debes aplicar como empleador, protocolos y procedimientos de investigación en casos de denuncias.

En esta guía te contaremos dónde obtener recursos y apoyo para implementar la Ley Karin, y la importancia de adaptar protocolos y procedimientos según las necesidades de tu empresa.

También, hablaremos sobre la construcción de una cultura preventiva, basada en principios y prácticas diarias que promuevan, entre todos los trabajadores, un lugar de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso.

Recursos y apoyo para la implementación de la Ley Karin





Recursos y apoyo para la implementación de la Ley Karin

Para la implementación de esta ley, es importante que cuentes con la asesoría adecuada y que comprendas en profundidad su alcance.

Para entender de qué trata y todo lo que conlleva, puedes comenzar consultando la normativa legal en el sitio web del Diario Oficial o en la página del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, donde encontrarás la normativa completa.

Además, las mutualidades ofrecen diferentes recursos de apoyo como formatos para el protocolo de prevención, procedimiento de investigación, guías prácticas y capacitaciones.

Para profundizar aún más en este tema y acceder a una guía completa, te invitamos a descargar nuestro e-book [Ley Karin: cambios, definiciones y medidas](#).

¿En quién puedes apoyarte para implementar la Ley Karin en tu empresa?

Existen varias entidades y profesionales que pueden orientarte en la implementación de la Ley Karin en tu empresa, tales como consultoras de Recursos Humanos, la Dirección del Trabajo, Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), abogados especializados en Derecho Laboral y compliance, entre otros.

Sin embargo, son las **entidades administradoras del seguro de la Ley 16.744 quienes cumplen un rol fundamental**, ya que son la principal entidad encargada de entregar asistencia técnica a las empresas en cuanto a esta ley.



Recursos y apoyo para la implementación de la Ley Karin

Las mutualidades de empleadores Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Mutual de Seguridad (MUSEG) e Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), son instruidas mediante la circular N°3813 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), a entregar asistencia técnica a los empleadores, de forma de que se implementen las acciones preventivas adecuadas contra el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Asistencia que brindan las mutualidades en la implementación de la Ley Karin

- Asistencia técnica para la elaboración e implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como para su difusión y sensibilización dentro de la organización.
- Asistencia técnica para la elaboración del procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como de la determinación de las medidas de resguardo y sanciones que podrían aplicarse.
- Asistencia técnica en la actualización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) para cumplir con esta normativa.
- Asistencia técnica para empleadores con menos de 10 trabajadores en la elaboración del procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como de la determinación de las medidas de resguardo y sanciones que debieran aplicarse.
- Atención psicológica temprana a las víctimas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- Implementación de normas complementarias para el proceso de calificación del origen común o laboral de las enfermedades asociadas a estos eventos.



Recursos y apoyo para la implementación de la Ley Karin

Por otro lado, en las páginas web de las mutualidades, encontrarás recursos y material de apoyo. Estos incluyen capacitaciones, material de difusión, modelos de protocolos y procedimientos, manuales, campañas de sensibilización, entre otros.

Algunos ejemplos de lo que podrás encontrar:

- Formatos de protocolos de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo que podrás encontrar en todas las mutualidades.
- Campañas de buen trato que promueven un entorno de trabajo libre de acoso laboral, sexual y violencia ([ACHS](#)).
- Fichas de apoyo preventivo ([MUSEG](#)).
- Guía para la Identificación de Factores de Riesgo de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo ([IST](#)).
- Formato RIOHS ([ISL](#)).

Para asesorarte en la implementación de esta ley, ponte en contacto con la mutualidad a la que estás afiliado, ellos podrán entregarte la asistencia requerida y asesorarte para adaptar protocolos y procedimientos a tu empresa.

Construyendo una cultura organizacional preventiva





Construyendo una cultura organizacional preventiva

Crear una cultura organizacional basada en la prevención, nos lleva a establecer directrices que se integren en la práctica diaria de todos los trabajadores. A continuación, te presentamos principios y prácticas para crear un lugar de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso.

Fundamentos para una cultura organizacional preventiva

En el Compendio de Normas del Seguro de la Ley 16.744 de la Superintendencia de Seguridad Social se establecen los principios en los cuales las empresas se deben basar para la gestión preventiva de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:



Construyendo una cultura organizacional preventiva

A

Política de tolerancia cero: fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada trabajador se sienta valorado y reconocido independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

B

Valores fundamentales: compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todos los trabajadores puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

C

Participación y diálogo social: compromiso de fomentar un diálogo abierto entre los trabajadores y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

D

Control de los riesgos en su origen: eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo.

E

Perspectiva de género: la perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.



Construyendo una cultura organizacional preventiva

Convirtiendo directrices en prácticas diarias

Crear un entorno laboral seguro debe ir más allá de ser un conjunto de directrices, debe convertirse en una **práctica diaria** y una **responsabilidad compartida** por todos los trabajadores, más allá de cumplir con las obligaciones legales.

Para fomentar una cultura preventiva, es esencial para las empresas **establecer sus propios principios y alinearlos a buenas prácticas** que puedes promover a nivel organizacional, tales como utilizar el tono y lenguaje adecuado, mantener la distancia física y la privacidad, colaborar entre compañeros, entre otras que favorecen la creación de un entorno en el que todas las personas, independiente de sus diferencias, se sientan valoradas, respetadas y capaces de contribuir plenamente.

Dentro de esto, es importante incorporar la comunicación como un principio fundamental a fomentar dentro de la empresa. Esto permite crear un ambiente donde los trabajadores puedan expresar sus ideas y necesidades libremente, creando un ambiente seguro para ellos.



Construyendo una cultura organizacional preventiva

A continuación, te presentamos principios con buenas prácticas que puedes aplicar para llevar a cabo dentro de tu empresa.



Amabilidad:

Saluda y despídete | da las gracias | mantén una actitud positiva.



Respeto:

Valora las opiniones creencias y diferencias | Trata al resto con consideración.



Comunicación clara:

Expresa tus ideas y necesidades | Mantén una escucha activa con el resto.



Empatía:

Ponte en el lugar del otro | Responde de manera comprensiva.



Resolución constructiva de los problemas:

Aborda los problemas de manera constructiva | Evita el enfrentamiento innecesario



Diversidad e inclusión:

Fomenta un ambiente donde todas las personas se sientan bienvenidas y valoradas | Se consciente de tus prejuicios.



Trabajo en equipo:

Promueve la confianza y el ambiente colaborativo.



Construyendo una cultura organizacional preventiva

Para asegurar que las buenas prácticas en tu empresa se mantengan y evolucionen con el tiempo, es clave estar al tanto de la percepción de los trabajadores con relación a si se promueven espacios de trabajo sanos, seguros y respetuosos en la empresa.

Una manera simple de hacerlo es mediante encuestas de clima laboral o pulsos, para medir el impacto de las acciones que se están tomando. Estas encuestas te ayudarán a recopilar datos valiosos sobre aspectos como la satisfacción con las medidas que se están implementando para promover una cultura preventiva, la relación entre compañeros, la vivencia de los principios y buenas prácticas establecidos como marco de actuación.

Conocer la percepción de los equipos, te permitirá tomar acción al respecto y asegurar el avance enfocado hacia una cultura organizacional respetuosa e inclusiva.



talana