

## Las 8 cosas más relevantes que deben hacer los empleadores en las próximas semanas

La entrada en vigencia de la Ley Karin conlleva acciones específicas por parte de los empleadores que se deben cumplir a cabalidad para no caer en falta. Algunas de éstas deben estar listas en un par de semanas más. “Aún hay confusión y muchas preguntas respecto de este asunto - explica Pedro Matamala, abogado laboral, socio del estudio Provoste Matamala - por lo que es clave que, mientras nos estamos familiarizando todos con el detalle de la ley cuyo reglamento aún no se publica, los que son responsables de crear e instalar los mecanismos de prevención, comunicación y denuncia se enfoquen al menos en lo esencial”.

Según el experto, las preguntas más relevantes en las que los empleadores deben enfocarse en lo que queda de junio y durante el mes de julio, son:

### Anuncio Patrocinado



1. ¿Cuándo debe estar listo el protocolo? El protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia debe estar incorporado al reglamento interno de las empresas el 1 de julio. A pesar de que la Superintendencia de Seguridad Social puso a disposición una propuesta de formato, la recomendación es que cada compañía construya el suyo, adaptado a los riesgos y medidas de prevención específicos de la naturaleza de sus servicios y funcionamiento.
2. ¿Quién es el responsable? El empleador, con las directrices de la Superintendencia de Seguridad Social y el reglamento del Ministerio del Trabajo. La mutualidad debería participar en su validación.

## Las 8 cosas más relevantes que deben hacer los empleadores en las próximas semanas

3. ¿Qué contiene específicamente el protocolo? Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales, medidas para prevenir y controlar estos riesgos, información y capacitación para los trabajadores, medidas para prevenir el acoso y violencia en el trabajo y formas de resguardo de la privacidad y honra de los involucrados.
4. ¿Cuándo se debe realizar la capacitación? Las empresas con más de 10 empleados deben capacitar a sus trabajadores idealmente durante el mes de julio, buscando así estar al día con eso cuando entre en vigencia la ley. Semestralmente deben capacitar además sobre canales de denuncia internos o gubernamentales.
5. ¿A quién se debe capacitar? Las empresas tienen que capacitar al 100% de sus colaboradores.
6. ¿Son los empleadores los que deben financiar esta capacitación? Sí, la empresa debe desarrollar o contratar actividades de capacitación sobre riesgos, medidas de prevención, derechos y responsabilidades, y conductas constitutivas de acoso y violencia.
7. ¿Qué temas debe tratar la capacitación? Debe contener identificación de riesgo y medidas de prevención, así como procedimientos y canales de denuncia.
8. ¿Qué pasa si la empresa tiene menos de 10 empleados? Deben de todas formas elaborar el protocolo y comunicarlo a sus trabajadores, así como a las nuevas contrataciones al momento de celebrar el contrato.

“Estamos recién comenzando el proceso de instalación de la Ley Karin y es muy relevante no perder el tiempo. Por ejemplo, ésta no especifica un formato para los canales de denuncia, por lo que los responsables deben además empezar a diseñarlos, así como interiorizarse en las maneras en las que van a proveer de asistencia temprana a las víctimas, de la mano de las mutualidades”, concluye Matamala.





**WAVM | PUBLICIDAD**

**AGENCIA DE PUBLICIDAD**

- 🖼️ Impresiones
- 📱 Manejo de redes sociales
- 📺 Videos y fotografías profesionales

 **Conversemos por WhatsApp**

y tú, ¿qué opinas?