



Académico UC y el caso Monsalve ante la Ley Karin Bravo: “Faltó difusión, protocolos y capacitación, desde el nivel más alto del Poder Ejecutivo hacia abajo”

Uno de cada cuatro trabajadores ha estado expuesto a una o más conductas ofensivas en el trabajo, según datos de la última ronda del Termómetro de Salud Mental que se presentó ayer.

IVÁN MARTINIC

Aunque “muy lamentable”, la denuncia contra el exsubsecretario Manuel Monsalve puede ser una “oportunidad pedagógica” para difundir la Ley Karin —que previene y sanciona el acoso y el abuso en el trabajo—, plantea el académico David Bravo, director del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales.

En medio del impacto del caso que remecea a La Moneda, Bravo presentó ayer, junto a la Asociación Chilena de Seguridad y la Fundación Carlos Vial Espantoso, los resultados de la última ronda del llamado Termómetro de Salud Mental en el Trabajo, una suerte de fotografía que muestra el estado de la convivencia laboral antes de que la Ley Karin entrara en vigor el 1 de agosto pasado.

Según sus hallazgos, con datos recogidos en abril y mayo pasados, un 26,3% de los encuestados dice haber estado expuesto a una o más conductas ofensivas en el trabajo en el último año (ver infografía), lo que afecta en mayor proporción a las mujeres (33,7%) que a los hombres (20,4%).

La exposición es mayor entre los menores de 35 años y en los grupos con educación media incompleta o inferior, aumenta a medida que la empresa es más grande y afecta más a quienes son subordinados en una organización.

Las conductas ofensivas más frecuentes son disputas o conflictos, bromas desagradables, *bullying* o acoso, intimidación,

ridiculización o críticas injustas, acoso digital y acoso sexual (ver infografía).

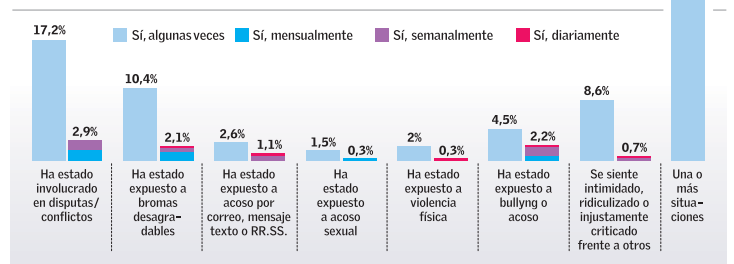
La zona del país donde más se reporta este problema es el norte (31,5%), seguida de la Región Metropolitana (28,4%). Con un 17,4%, la zona sur exhibe el indicador más bajo.

Entre las consecuencias, los encuestados dieron cuenta de ansiedad (54,6%), sintomatología depresiva (53,1%) y problemas de salud mental (41,9%).

Según Bravo, entre trabajadores y empresas del ámbito privado ha habido “gran interés” en conocer la norma y sus implicancias, lo que dio lugar a un énfasis en la difusión, prevención y capacitación. “Esto contrasta

FICHA
 La encuesta se hizo en abril y mayo, con llamados a 3.047 personas. El error máximo es de 2%.

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo



Fuente: Termómetro de la Salud mental en el Trabajo

EL MERCURIO

“La mejor forma de abordar los problemas es no esconderlos, sino dimensionarlos, lo que es un paso importante para poder luego abordarlos, tanto por parte de las políticas públicas como por parte de las empresas y el sector público como empleador”.

DAVID BRAVO
 DIRECTOR DEL CENTRO UC DE ENCUESTAS Y ESTUDIOS LONGITUDINALES

—advierte— con lo que se ha hecho en el sector público y municipal. No hemos escuchado sobre las capacitaciones necesarias para la implementación (...). El caso Monsalve llama aún más la atención, en mi opinión, porque se trata de una cuestión que ya era parte de la legislación, el acoso y abuso sexual, y no deja de llamar la atención que dicha Ley fuera firmada por el mismo Monsalve en su calidad de ministro de Interior subrogante”.

En este escenario, propone el director del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, “este caso debiera poner el

foco en las debilidades que tiene el sector público como empleador y se requeriría que esto sea problema de alguien (...). Sin embargo, lo que hemos apreciado en el ámbito público hasta ahora muestra que faltó difusión, faltaron protocolos y capacitación desde el nivel más alto del Poder Ejecutivo hacia abajo”.

Sensibilizar para “prevenir y enfrentar”

Para la directora ejecutiva de la Fundación Carlos Vial Espantoso, Sofía Rivas, más allá de los casos particulares, “la sensibili-

zación pública, tanto a nivel social como organizacional, es tremendamente relevante para prevenir y enfrentar de buena manera estas situaciones”.

Los resultados del termómetro, explica, son “una línea base para comprender el estado actual de las dinámicas laborales que debemos prevenir, con especial foco entre las mujeres y los trabajadores menos calificados”. Son datos valiosos, añade, para el monitoreo de la Ley Karin y posicionar las relaciones laborales saludables como un elemento esencial para el bienestar y cuidado de los trabajadores.