



Trabajadores y áreas de RRHH coinciden en que **denunciar acoso o maltrato tiene “un costo social”**

POR CAROLINA LEÓN

Denunciar acoso, ya sea sexual o laboral, o violencia en el trabajo tendría un “costo social” a juicio de un grupo de trabajadores y líderes de áreas de recursos humanos. Así lo arrojó un sondeo de la Fundación Carlos Vial Espantoso.

De acuerdo con la medición en la que participaron cerca de 140 representantes de sindicatos y áreas de recursos humanos, que asistieron al seminario “Impacto temprano Ley Karin: A tres meses de la puesta en marcha organizado por la fundación y la ACHS”, un 60,6% consideró que denunciar estos hechos es complejo, ya que existe una cultura que castiga a quien deja en evidencia ciertos hechos.

En la vereda contraria, solo un 39,4% declinó que existan consecuencias negativas.

El sondeo, además, arrojó que pese a la entrada en vigencia de la normativa, para casi un 49% de los consultados los casos de acoso y violencia en el trabajo se han mantenido, para un 18% han aumentado, y para el 33% restante han disminuido.

Con respecto al comportamiento, un 63,6% de los encuestados dijo que ha notado cambios en la forma en que se relacionan los integrantes de su organización.

En línea con lo anterior, un 57% sincero que ha modificado su propio comportamiento a raíz de la entrada en vigencia de la Ley.

“El buen trato es un desafío compartido, que parte del rol de cada uno. Y esta Ley está generando ciertos cambios personales y organizacionales”, destacó la

directora ejecutiva de la Fundación Carlos Vial Espantoso, Sofía Rivas, para quien los resultados de la encuesta refuerzan que “hay camino por avanzar en materia de acoso y violencia”.

En su opinión, “la prevención es la madre de todas las batallas y en ese marco los entornos laborales deben generar la confianza suficiente para gestionar los conflictos”.

Monitoreo constante

En el seminario, además de la

implementación de la encuesta, se presentaron las cifras de la última ronda del Termómetro de Salud Mental Achs-UC, que en esta oportunidad incorporó preguntas que buscan conocer la percepción de los trabajadores respecto a su exposición al acoso y maltrato.

De acuerdo con la medición, cuyos datos se levantaron entre abril y mayo de 2024 –o sea, antes de la implementación de la Ley–, la sensación de vulnerabilidad de las personas era alta.

De hecho, un 26,3% de los encuestados dijo haber estado expuesto a alguna conducta ofensiva en el trabajo durante el último año, afectando en mayor proporción a las mujeres (33,7%) que a los hombres (20,4%).

El tipo de conductas ofensivas a las que mayormente están expuestas las personas en el trabajo son disputas o conflictos, que fueron reportadas con frecuencia mensual o superior por el 2,9% de los trabajadores dependientes encuestados y por un 17,2% si se considera haber estado expuesto al menos alguna vez en los últimos 12 meses.

La exposición a bromas desagradables en el trabajo, de acuerdo con la medición, se da con alta frecuencia (mensual o superior) para el 2,1% de quienes trabajan, similar a la exposición al *bullying* o acoso que, para la misma frecuencia, reporta un 2,2% de las personas que trabajan.

“Cuando se considera la exposición a estas conductas ofensivas al menos algunas veces en los últimos 12 meses, son las bromas desagradables las de mayor cobertura, abarcando al 10,4% en comparación con el 4,5% para el *bullying* o acoso”,

expuso el registro.

Por otra parte, un 8,6% de quienes trabajan reportaron estar expuestos a intimidación o sentirse ridiculizados o injustamente criticados frente a otros algunas veces en el último año.

Para el director del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, David Bravo, el objetivo del estudio fue dimensionar la magnitud y prevalencia de conductas ofensivas en el trabajo, que se traducen en riesgos de situaciones como acoso laboral, acoso sexual y violencia.

Con respecto a la relevancia de monitorear el tema –y desde antes de la implementación de la Ley–, Bravo explicó que “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”.

Para Rivas los resultados del Termómetro Achs UC son “una línea base para comprender el estado actual de las dinámicas laborales que debemos prevenir y con especial foco entre las mujeres y los trabajadores menos calificados. Se trata de datos valiosos para el monitoreo de la ley y para posicionar las relaciones laborales saludables como un elemento esencial para el bienestar y cuidado de las y los trabajadores”.

Según indicó Bravo, las mediciones siguientes del Termómetro de la Salud Mental continuarán monitoreando estos datos, los que permitirán hacer un seguimiento que permitirá monitorear y evaluar el impacto de la Ley Karin.

De acuerdo al sondeo, para un 49% de los consultados los casos de acoso y violencia “se han mantenido”, a pesar de la Ley Karin.