

Crudo diagnóstico sobre acoso y maltrato laboral: "Vemos que las autoridades tienen poco conocimiento del tema"

La vocera de la recientemente conformada Coordinadora de Mujeres Dirigentas de Aysén, Anaí Freire, asegura que, frente a las denuncias existentes a nivel regional, "en el caso de los procesos administrativos en los que se avanza un poco, es porque tenemos conocimiento y hacemos un seguimiento porque estamos encima, tironeando que los procesos se cumplan y se ajusten a derecho".



Coyhaique.- A partir del 1 de agosto comenzará a regir en Chile la Ley Karin (N° 21.643) que define y regula el entorno laboral con el objetivo de prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en los espacios de trabajo públicos y privados. Los casos que sean denunciados a partir de esa fecha seguirán protocolos establecidos por esta ley, para realizar seguimientos, crear figuras que aseguren una correcta investigación e implementar asistencia especializada a las víctimas, entre otras medidas.



Con este panorama en mente, la semana pasada se conformó la Coordinadora de Mujeres Dirigentas de Aysén que, si bien tiene una perspectiva de género, tiene como principal objetivo brindar orientación y respaldo a las trabajadoras y trabajadores del sector público en nuestra región.

Su vocera es Anaí Freire, dirigente de Fenpruss Coyhaique, quien nos comenta que la nueva agrupación nace con el propósito de analizar temas de género, problemas de violencia, maltrato, acoso y derechos de los trabajadores a nivel regional que se han hecho cada vez más frecuentes en los últimos años.

Diagnóstico regional negativo

A modo de contexto, la dirigente es enfática en señalar que este tema genera un grado importante de "indiferencia, porque hay procesos administrativos que se tienen que hacer en casos de denuncias de acoso de tipo laboral y/o sexual, que demoran o se desestiman. Se demoran meses, incluso años, y hay una vulneración en la salud mental de la persona que denuncia, principalmente, y muchas veces del denunciado, porque el inculpada o inculpada tiene derecho a la defensa y comprobar que no lo es".

Freire explica que en este punto es clave la actitud y compromiso de la máxima autoridad responsable del servicio público implicado, pues lo más común es que "en todas estas instancias respecto de sumarios, formación de fiscales o situaciones en las que hay vicios o se culpa previamente sin procesos que se ajusten a derecho, las partes -principalmente la persona que denuncia- termina siendo retirada de su lugar de trabajo después de denunciar".

Por otro lado, existe revictimización "cuando se retrotraen los procesos, se desestiman o se sobreseen sin saber por qué. Revisando después los antecedentes, no se debería haber generado esta impunidad o falta de justicia".

Según explica la dirigente del sector salud, "al conversar con las autoridades y los equipos jurídicos, vemos que tienen poco conocimiento respecto del tema en general".

Es más común de lo que se piensa

Todo este escenario termina creando una sensación de informalidad en los procesos, poco compromiso, impunidad, cargas mentales y emocionales extras, además de una nula transparencia de las decisiones de que se adoptan. "La autoridad es la que define si se investiga o no. En el caso de los procesos administrativos en los que se avanza un poco, es porque tenemos conocimiento y hacemos un seguimiento porque estamos encima, tironeando que los procesos se cumplan y se ajusten a derecho", puntualiza Anaí Freire.

Por otro lado, existe el constante miedo a las represalias que lleva a que una víctima de acoso comúnmente "se enferman o renuncian o se van del lugar de trabajo o intentan atentar contra su vida, porque no encuentran salida a lo que están viviendo", comenta la dirigente.

Al existir esa sensación de abandono, claramente se desincentiva la denuncia, que es el único método existente para determinar si existen situaciones de maltrato o acoso en un lugar de trabajo.

El objetivo es "que en nuestra región no suceda eso y ver la posibilidad de acompañar a los trabajadores y trabajadoras, porque el aislamiento en estos casos es el peor enemigo de las personas que son víctimas de maltrato o acoso, ya sea laboral o sexual, y es ahí donde se quedan solas y atentan contra su vida. Eso es lo que no queremos y nos preocupa. Nos da rabia y pena que tengan que ocurrir estas cosas en pleno siglo XXI y que el Estado no proteja a las víctimas", dice Anaí Freire.

Consultada sobre cuán común es este tipo de situaciones en la región de Aysén, la funcionaria indica que "es bastante común, existen datos. Tenemos un proceso que se llama CEAL-SM (Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral y Salud Mental) que es una encuesta de riesgos psicosociales y salud mental dentro del trabajo y la dimensión de acoso y maltrato está bastante alta, sobre todo en salud. La gente lo dice en el pasillo, lo que percibimos es que no existe justicia, entonces las personas no denuncian porque no creen en los procesos".

Promover la empatía laboral

Uno de los aspectos que promoverá la Ley Karin es una cultura de prevención del maltrato y acoso, acompañado de diálogo y compañerismo.

Sobre esto, la dirigente Fenpruss indica que "las personas que se atreven a denunciar y a seguir los procesos son muy valientes. Igual existe el miedo de seguir adelante, de dejarlo hasta ahí porque no ven avance. En general, lo que uno ve es una actitud de 'qué saco con denunciar si no va a llegar a nada'. El que ya se sientan acompañados por sus dirigencias, principalmente, no sentirse aislados y solos es un paso muy importante del que seguramente van a salir más denuncias y personas que van a pedir que los procesos se realicen como corresponde y que se termine el maltrato".

"A quienes nos eligen para representarlos en distintas instancias de derechos de remuneraciones, mejoras laborales, vulneraciones, es nuestro primer rol. Si ven que alzamos la voz como dirigentes que tenemos fuero y cierta protección y llegada a la autoridad, se van a sentir más respaldados para que su voz sea oída. Como dirigentes es nuestro deber", finaliza Freire.

Este martes, la Coordinadora de Mujeres Dirigentas de Aysén sostendrá una reunión con el Delegado Presidencial Regional, Rodrigo Araya, con el objetivo de ir acercando posturas sobre la implementación de la Ley Karin en Aysén.

Sin embargo, sigue siendo una preocupación para los dirigentes lo que ocurra con aquellos casos denunciados antes del 1 de agosto y que no entrarán en los protocolos establecidos por la nueva Ley. La idea es que fortalecer el compromiso del Estado con los denunciantes y denunciados, para asegurar que exista un proceso que garantice justicia y no abandono.