

Denuncias por acoso laboral y sexual suben tras retorno al trabajo presencial superando los niveles prepandemia

El retorno presencial no solo está marcando la vuelta de los trabajadores a sus espacios físicos laborales, sino que también el regreso de ciertas situaciones que en pandemia habían disminuido. Así lo muestra el Estudio sobre Líneas de Denuncias realizado por Fundación Generación Empresarial (FGE), cifras que revelan que las denuncias por acoso laboral y sexual se incrementaron durante el primer semestre de 2022, superando incluso los niveles prepandemia.

El análisis realizado abarca el período comprendido entre 2018 y 2022 y considera los datos correspondientes a 214 organizaciones chilenas que tienen implementados canales de denuncias y consultas con el apoyo de FGE, herramientas que son muy relevantes, pues encienden alertas sobre el comportamiento de los trabajadores, aportando información que permite reforzar la prevención de malas prácticas y el fortalecimiento de la cultura de integridad.

Anuncio Patrocinado



De acuerdo a las cifras, durante el primer semestre de 2019 el acoso laboral representaba un 13,2% del total de denuncias y en igual período de este año la cifra se empujó a un 17,3%. En tanto, el acoso sexual subió de 2,0% en 2019 a 2,5% en el primer semestre de 2022.

“Aunque no podemos conocer las causas de estas denuncias -porque la información se maneja bajo estrictos estándares de confidencialidad-, los datos sugieren que la pandemia,

Denuncias por acoso laboral y sexual suben tras retorno al trabajo presencial superando los niveles prepandemia

primero, y luego el retorno a la presencialidad, han traído alteraciones importantes en el número de denuncias y en la composición de estas. Es muy probable que el aumento relativo de las conductas de acoso laboral o sexual se deban a ambos factores. Por un lado, la vuelta a la presencialidad amplifica los espacios de exposición, pero además las empresas han cumplido un rol muy activo para informar a los colaboradores sobre prácticas impropias -y qué hacer en esos casos- y disponer de herramientas, como las líneas de denuncias, para combatirlas”, aseguró Fernanda Hurtado, gerente general de Fundación Generación Empresarial.

WAWM | PUBLICIDAD

AGENCIA DE PUBLICIDAD

- Impresiones
- Manejo de redes sociales
- Videos y fotografías profesionales

Conversemos por WhatsApp

Faltas al reglamento interno y a la relación laboral

El estudio dejó también al descubierto que la pandemia hizo subir las denuncias a nivel general de los trabajadores. Si en el primer semestre de 2019 cada organización recibía en promedio 6,6 denuncias, en 2020 la cifra se incrementó a 9,2. Este año se observa que se está volviendo a los niveles prepandemia, ya que en los primeros seis meses se recibieron, en promedio, 7,1 situaciones reportadas.

Otras denuncias que aumentaron con la pandemia fueron las faltas al reglamento interno, las cuales pasaron de 4,5% en el primer semestre de 2019 a 8,2% en 2021. “Es muy probable que este tipo de denuncias estuviera motivada por las dudas de los trabajadores

Denuncias por acoso laboral y sexual suben tras retorno al trabajo presencial superando los niveles prepandemia

respecto a la modalidad de teletrabajo implementada en cada una de las empresas y quizás también por una menor supervisión de jefaturas y/o de los mismos sistemas de control de las instituciones en el contexto de la adaptación a la nueva forma de trabajar”, precisó la gerente general de FGE.

En tanto, se casi duplicaron las denuncias asociadas a faltas a la relación laboral, pasando de 2,8% en el primer semestre de 2019 a 4,6% en igual período del año en curso, fenómeno similar al de las denuncias por apropiación indebida, las cuales pasaron de 0,1% en el primer semestre de 2019 a 1,2% en los primeros seis meses de 2022.

Por su parte, las principales caídas en la tipología de las denuncias recibidas han venido de conflictos de interés (de 4,5% en el primer semestre de 2019 a 1,4% en igual periodo de 2022), infracciones a la Ley 20.393 en general (de 6,9% en 2019 a 4,6% en 2022), y salud y seguridad (de 4,6% en 2019 a 3,2% en 2022).

“Tal como nos demostró la pandemia, los cambios en las circunstancias pueden provocar cambios en las conductas. Por esta razón las empresas deben trabajar los temas y acciones para reforzar la integridad de forma permanente, comprendiendo que esta es una tarea continua e indelegable. Cualquier estrategia para implementar una cultura de integridad en una organización debe partir desde la alta dirección. El tono desde la cima es clave, porque en la medida que los directores y la alta dirección de una organización se involucran en medir, gestionar y capacitar sobre la importancia de la integridad, permea hacia el resto de los trabajadores, y de esta manera las organizaciones progresivamente logran mejores resultados”, concluyó Fernanda Hurtado.

y tú, ¿qué opinas?