



Pulso Ley Karin

A 4 meses de su entrada en vigencia





Con la entrada en vigencia de la Ley Karin, es de esperar que haya un cambio cultural importante en Chile en el ámbito laboral. Si bien las normativas en torno al acoso laboral y sexual en el trabajo existen hace ya varios años, la Ley Karin llegó a estructurar, sensibilizar y fomentar la prevención de estos actos.

Es por esto que, a 4 meses de su entrada en vigencia, realizamos un pulso para entender cómo están abordando las empresas esta nueva normativa.

Encuestamos a 672 personas, en rangos etarios que van desde los 18 hasta los 65 años, en pequeñas, medianas y grandes empresas.



Dentro de las principales temáticas que se abordaron en la encuesta para tener una mirada general, se encuentran:



- Generación de espacios de información y capacitación acerca de la Ley Karin.
- Impresiones respecto a si la implementación de la Ley Karin tendrá un impacto positivo en la cultura laboral de las empresas.
- Cómo ha sido la implementación de protocolos de prevención.



Datos demográficos

El rango de edad más frecuente en las respuestas corresponde al de personas entre 35 y 44 años (29,2%) seguido por el rango entre los 25 y 34 años (28,8%). Del total de encuestados, predominan las mujeres con un 58,8%, seguido por hombres con un 40,7%, y un 0.4% que indicó "otro".



Con relación al tamaño de la empresa, en su mayoría pertenecen a empresas grandes, correspondientes al 41,3%.

Para efectos de este análisis, se consideraron a empresas de 1 a 50 trabajadores como pequeñas, 101 a 200 como medianas, y de 201 en adelante como grandes empresas.



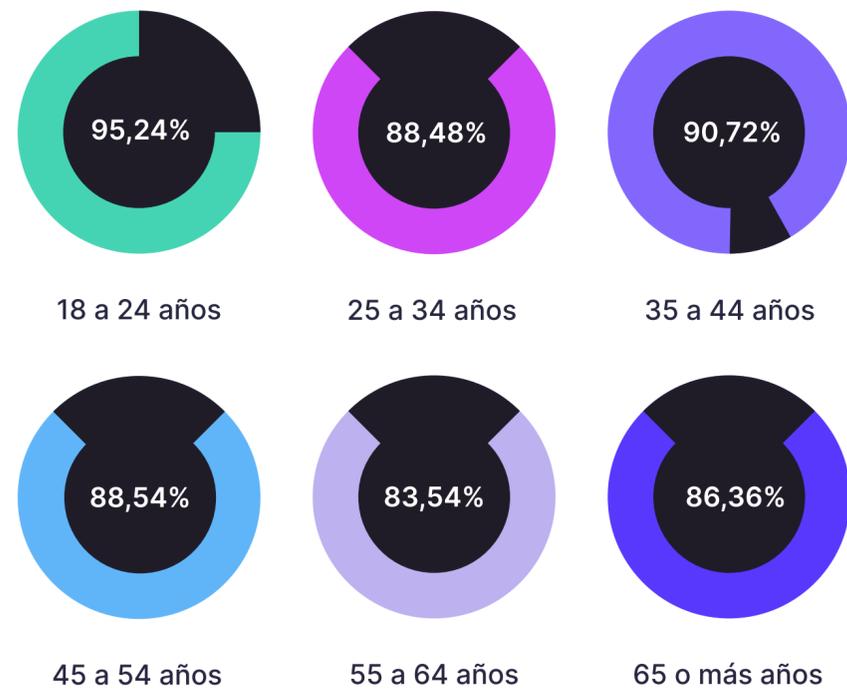
De la teoría a la práctica

4 meses desde la entrada
en vigencia de la Ley Karin

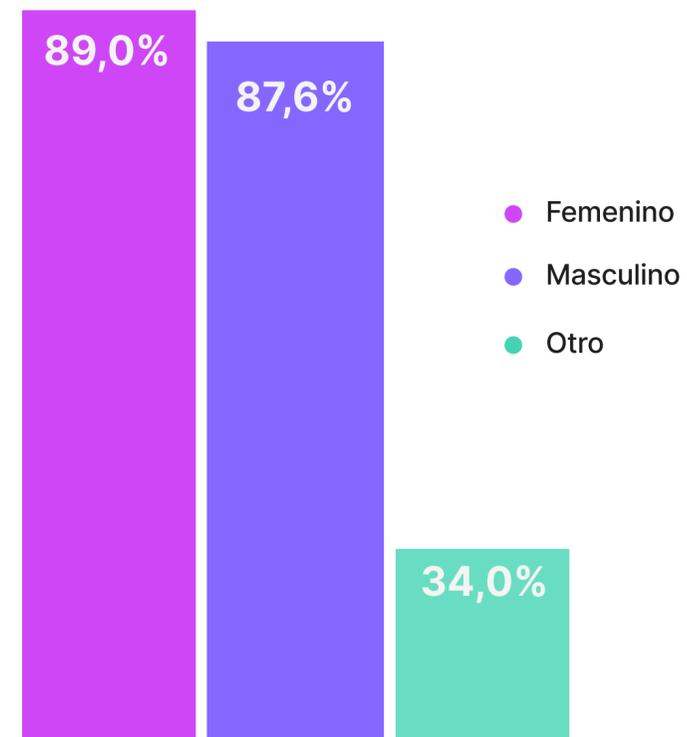
- Antes de entrar en detalle respecto a si los trabajadores consideran que existen o no los protocolos necesarios dentro de las empresas, primero quisimos saber qué tan informados se sienten sobre esta ley.
- Sin embargo **existen áreas de mejora**: un 7,7% de las personas encuestadas indicó no sentirse lo suficientemente informado, 2,8% expresa incertidumbre al no estar seguro de si cuenta con el conocimiento adecuado y 1,2% dice no saber nada en absoluto. Observado desde ese punto de vista, el que aún existan personas que dicen no sentirse tan informadas podría implicar que hay dudas o falta de confianza en su comprensión de la ley.
- En este contexto, un **51,4% de los encuestados dice sentirse completamente informado y en conocimiento de la ley**, mientras que un 36,9% dice sentirse informado en cierta medida.



* Si analizamos por rango etario, destaca el caso de personas en el rango entre los 18 y 24 años quienes con un 95,24% son el grupo que mejor informado se siente sobre esta ley.



* Y, si desglosamos las respuestas por género, es posible apreciar que la percepción de sentirse informado acerca de la ley es similar tanto en hombres con un 87,6%, como en mujeres con un 89%.



* En conclusión, se evidencia que, en general, existe una positiva percepción de sentirse informados con relación a la ley.





¿Y cómo se están informando de la legislación?

Un 81,1% considera que se han generado espacios informativos en sus lugares de trabajo, mientras que un 15,8% considera que no se han creado espacios informativos.

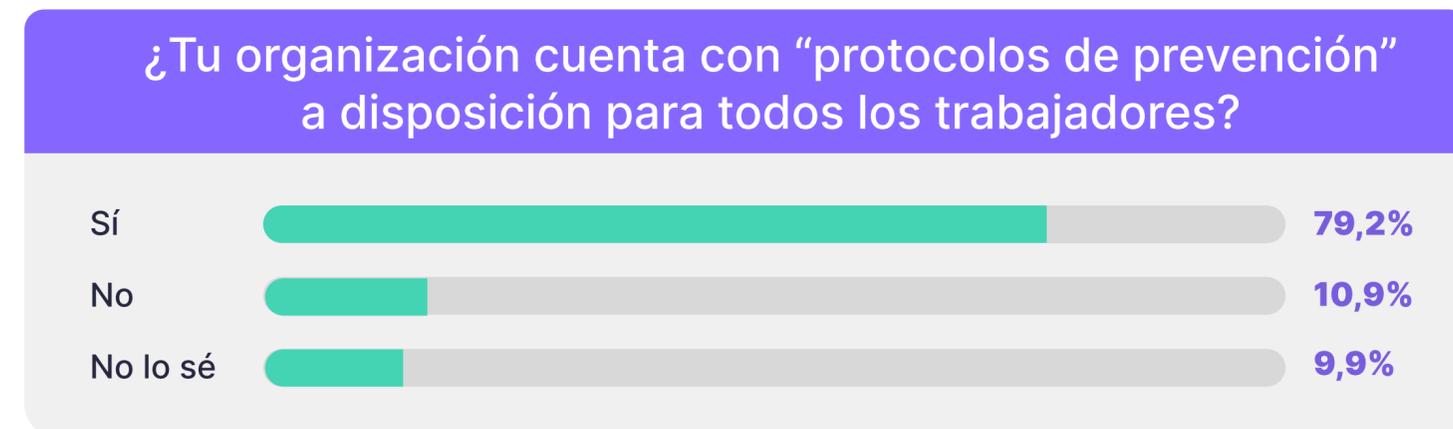
Estos resultados resaltan la importancia de fomentar y mejorar la comunicación interna, asegurándose de que los espacios informativos no solo existan, sino que también sean efectivos y percibidos claramente por todos los trabajadores.

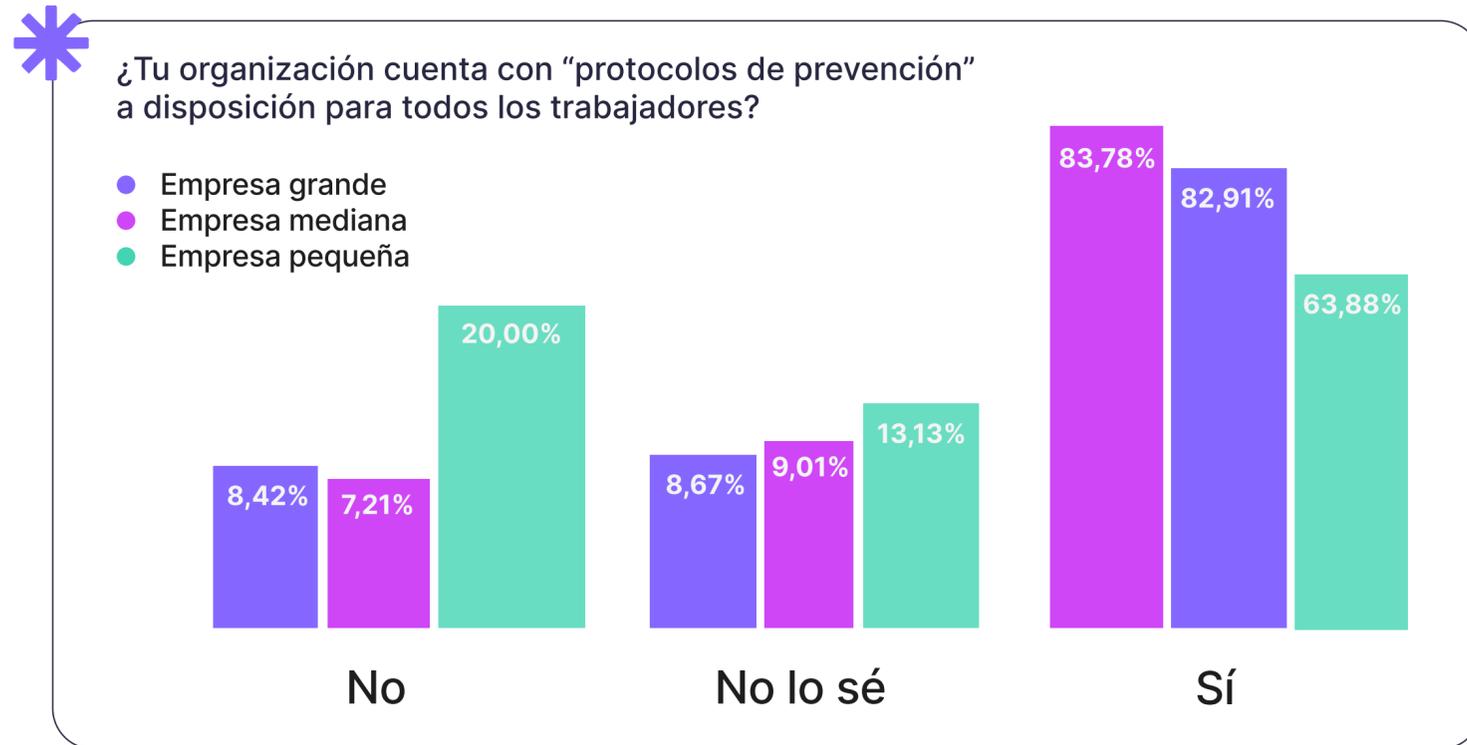
Prevención, protocolos y canales de denuncia

La noción de que sí se han generado espacios de información y capacitación en las empresas, se refuerza con la pregunta que hace referencia a si cuentan con protocolos de prevención.

El 79% menciona que su empresa cuenta con protocolos de prevención, 10,9% indica que no y solo 9,9% indica que desconoce si existen protocolos en su lugar de trabajo.

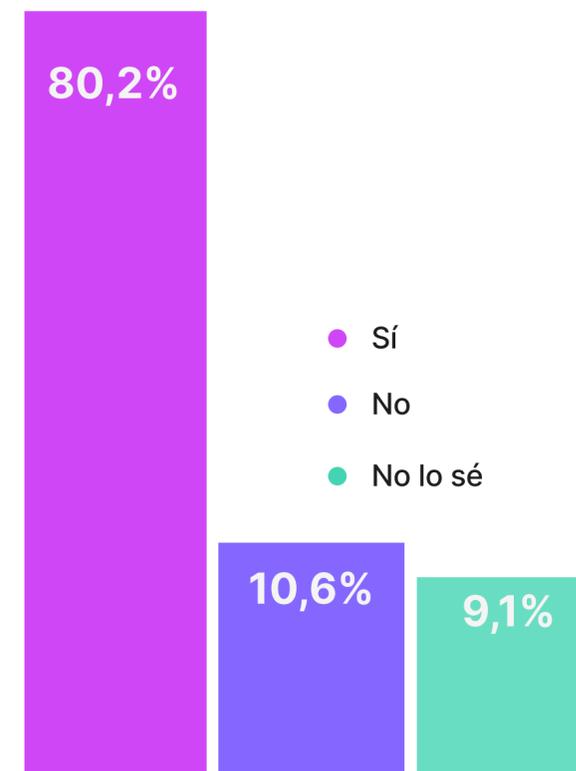
Si analizamos las respuestas por tamaño de empresa, el porcentaje que respondió positivamente tanto en medianas como grandes empresas es sobre el 80%, mientras que en el caso de pequeñas empresas este registra un 65%.





En relación a si las empresas cuentan o no con un canal de denuncias, un 80,2% indica que sí cuentan con uno, un 10,6% que no y 9,1% dice no saber si existen estos canales.

¿Tu organización cuenta con un “canal de denuncias” a disposición de todos los trabajadores?



¿Sabías que?

En Talana contamos con el módulo **Centro de Requerimientos**, desde el cual las empresas pueden implementar un canal de denuncias interno. Con respecto al 2023, el número de empresas que contrató **este módulo** aumentó en un **48,2%**.

De acuerdo a la ley, los empleadores deben informar semestralmente a los trabajadores sobre los canales de recepción de denuncia sobre estas materias, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral.

"Lo más relevante que tiene esta ley es que facilita a las organizaciones generar un cambio cultural, donde el diálogo y el entendimiento se conviertan en la base de las relaciones laborales. No se trata sólo de sancionar, sino de crear espacios de respeto, prevención y de sensibilización."

Bárbara Kubler, Chief Human Resources Officer de Talana.



Impacto de la ley

Percepciones y desafíos generacionales en el mundo laboral

Otro aspecto relevante a indagar fue cómo sienten los trabajadores que impactará esta ley sobre la cultura laboral.

Un 67,2% del total cree que la ley tendrá un impacto positivo y un 73% cree que ayudará a disminuir el acoso laboral y la violencia en el trabajo. Sin embargo, la fuerza laboral entre 35 y 54 años se muestra indiferente ante el posible impacto de la ley -tanto positivo como negativo- que podría tener sobre las empresas y la cultura laboral.

Un desafío importante está en cómo las empresas abordan estos casos con la fuerza laboral previamente mencionada, quienes indican una postura más escéptica frente a la ley.

Contrario es el caso entre quienes están recién entrando al mundo laboral (18 a 24 años), quienes muestran resultados más alentadores respecto a la percepción del panorama cultural laboral.

Es muy importante que los protocolos de prevención se incluyan en los procesos de onboarding de las organizaciones y fomentar una cultura de respeto dentro del espacio laboral desde que la persona ingresa a la empresa.



“Las empresas deben enfocarse en la inserción cultural de las personas en el espacio de trabajo, enseñándoles desde el principio las normas de respeto y convivencia organizacional. Esto incluye tener un decálogo de lo que está permitido y lo que no, lo cual ayuda a establecer desde el inicio una cultura de respeto mutuo y resolución de conflictos.”

Bárbara Kubler, Chief Human Resources Officer de Talana.



Más allá de las sanciones

Cambios culturales y desafíos contra el acoso

Si bien un 73% cree que la implementación de esta ley impactará en una disminución del acoso laboral, nos parece relevante entender las razones. **Los comentarios positivos más frecuentes giran en torno a tres ejes principales:** mayor visibilidad y facilidad de denuncia, adaptación por temor a las sanciones, cambio cultural y concientización

Entre quienes sienten que hará una diferencia esta ley, la mayoría de los encuestados cree que tendrá un efecto disuasivo debido al miedo a las consecuencias legales, como multas y despidos. **Se menciona repetidamente el aspecto punitivo como un factor clave para el cambio de conducta.**

Sin embargo, la ley no modifica en ningún aspecto las sanciones hacia una persona que eventualmente ejerza un acto de acoso, pero sí agrava las sanciones para las empresas por no prevenir adecuadamente estos hechos.

También se destaca la importancia de la ley para transparentar situaciones de acoso y violencia, facilitando la denuncia y el respaldo a las víctimas. Se menciona la sensación de mayor seguridad y confianza para denunciar sin temor a represalias.

Muchos comentarios señalan que la ley contribuirá a un cambio cultural, generando mayor conciencia sobre el acoso y la violencia en el trabajo, y promoviendo el respeto entre compañeros y jefaturas.



Los comentarios negativos más repetidos, por otro lado, giran en torno a: falta de medidas correctivas, una cultura de maltrato arraigada en la sociedad, y ambigüedades de la ley.

Quienes no están convencidos de que esta ley vaya a disminuir el acoso laboral señalan que se centra en la denuncia, pero no en las medidas correctivas posteriores para sancionar al agresor y proteger a la víctima. La falta de protocolos claros y la posibilidad de represalias para quienes denuncian son preocupaciones recurrentes.

Se menciona también la falta de claridad en la ley y sus procedimientos, lo que dificulta su aplicación efectiva, generando confusión y desalentando las denuncias.

Asimismo, se menciona que la presencia de elementos culturales en las empresas que sostienen conductas hostiles dificulta la erradicación del acoso a través de una ley, por lo que se necesitaría un cambio cultural profundo que vaya más allá de la legislación.



Notas al cierre: Bárbara Kubler, Chief Human Resources Officer de Talana

La ley Karin se enfoca principalmente en cambiar la cultura organizacional, promoviendo la sensibilización y prevención del acoso sexual y laboral y la violencia en el trabajo, más que en la sanción. Busca generar una cultura de respeto en los espacios de trabajo, donde el diálogo y la comunicación sean prioritarios. Esto es clave, ya que las organizaciones deben ser responsables de generar estos ambientes respetuosos y seguros.

En esta línea, es importante redefinir el foco que actualmente tiene en la sanción y la denuncia, como únicos ejes.

Hay elementos previos muy relevantes como la prevención: la comunicación en la organización, el poder sensibilizar. Más allá de utilizar los espacios de conversación para definir cuándo es y cuándo no es acoso, es fundamental generar espacios de reflexión y habilitar la capacidad de fomentar el diálogo entre las personas.

