

Dato mata relato: las cifras de Ley Karin

Por Carla Rojas, Coordinadora de Inclusión y Género del Observatorio de Gestión de Personas. Departamento de Administración, FEN Universidad de Chile.

En las últimas semanas, el candidato presidencial Johannes Kaiser nuevamente aseguró que la Ley Karin está afectando la empleabilidad de las mujeres, aseveración que no tiene ningún sustento toda vez que la nueva normativa, vigente desde el 1 de agosto de 2024, está hecha para prevenir y sancionar el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, cometidos en contra de hombres o mujeres, sin distinción.

Según los datos oficiales disponibles de noviembre 2024 a enero 2025, la desocupación femenina se mantiene en un 9,1%, tal como en el trimestre de mayo a julio de 2024, previo a la ley. Por otro lado, la participación laboral femenina pasa de un 52,6% en el trimestre previo a la ley hasta un 52,7% en el último trimestre disponible a la fecha. Si bien no se ve un aumento importante en el empleo femenino, no se nota una disminución en las contrataciones de mujeres o un aumento en la desvinculación de las mismas.

Los beneficios de la ley Karin son numerosos, considerando el aumento de las denuncias producto de una disminución de la sub denuncia por temor a denunciar o por no poder contar con la evidencia necesaria, las atenciones psicológicas tempranas para disminuir el trauma de las víctimas y miles de capacitaciones y asistencia técnica para la visibilización de la importancia de la prevención, investigación y sanción y para la elaboración de protocolos. Por otro lado, los efectos negativos potenciales en cuanto a la disminución de la contratación de mujeres o el aumento de la desvinculación de mujeres no se observan en la realidad.

Las mujeres no pierden el trabajo por Ley Karin ni aumenta el desempleo cómo se ha tratado de convencer a la opinión pública a través de distintos medios de comunicación. Entonces los dichos del candidato de la extrema derecha tienen más que ver con el ascenso de discursos feministas que con un conocimiento de la ley. Esto es un mito sin ninguna evidencia estadística que podría tener más tintes de una resistencia al cambio, lo que algunas agendas y sectores políticos quieren plantear para seguir atemorizando a las mujeres. Esto no es más que una respuesta ante las denuncias. Un intento por silenciarlas y esto no va ocurrir más.

Desde el movimiento #Meetoo, en el año 2018, ya se escuchaban fuertes resistencias desde Wall Street y el mundo empresarial, donde el 85% de los cargos ejecutivos estaban en manos de hombres, apareció el efecto “Pence”.

Mike Pence, el vicepresidente de Los Estados Unidos dijo que evitaba las comidas a solas con cualquier mujer que no fuera tu esposa.

En el mundo de las finanzas, se señalaba que el impacto dominante del movimiento sería una amenaza hacia la equidad de género y básicamente aumentaría la “segregación por género”, otro consejero financiero señaló que “contratar una mujer podría considerarse un riesgo desconocido”, argumentando que un malentendido podría derivar en situaciones serias.

Así también más de 30 ejecutivos señalaban estar asustados por el movimiento #Metoo y decían que eran ellos quienes tendrían “dificultades para sobrellevarlo”, según declaró David Bahnsen, ex director gerencial de Morgan Stanley. Así, estos dichos se erigieron como las primeras amenazas de los altos ejecutivos para silenciar las denuncias y callar a las mujeres.

En Chile, muchos hombres que han estado presentes en capacitaciones y entrenamiento de prevención realizan comentarios que dejan entrever la falta de formación en el tema: ¿No sé cómo tratarlas? ¿Cómo puedo tratar a mi compañera?

Mi respuesta a esas interrogantes es que la violencia en el trabajo es una realidad que afecta no sólo a trabajadoras y trabajadores, si no que a la organización y a toda la economía y salud mental del país.

El trabajo puede ser un factor de protección de la salud mental, otorgando un sentido de pertenencia, autonomía y autovaloración, o un factor de riesgo de salud mental resultando en los casos más extremos en suicidios en el lugar de trabajo o por razones laborales, como fue el caso de Karin Salgado que motivó la ley 21.643, llamada Ley Karin en su memoria. Particularmente en nuestro país, “la dimensión más determinante de la violencia en el trabajo es el predominio de un sistema de relaciones laborales extremadamente vertical y de estilos de liderazgos, de supervisión y control autoritarios” (Díaz, et al., 2016).

La Ley Karin vino a cambiar las reglas a exigir dignidad y respeto procurando que nadie más pierda la vida por acoso laboral, sexual o violencia de terceros. La ley no contempla solamente la parte de las denuncias, si no que tiene un foco preeminentemente preventivo. Así, otro resultado positivo resultó de la implementación de protocolos de prevención y de denuncia, investigación y sanción, además de las instancias de capacitación, asistencia para la elaboración de

protocolos y difusión de la Ley. Además, desde el Ministerio del Trabajo se reportó públicamente que a principios de octubre de 2024 ya se habían realizado 102.268 actividades de asistencia técnica, capacitación y difusión por parte de mutualidades y abarcando a 98.889 entidades empleadoras.

En conclusión, la ley previene, sensibiliza y controla los riesgos psicosociales asociados al trabajo promoviendo espacios laborales seguros para que las personas trabajen para vivir y no que pierdan la vida por su trabajo.