LITORALPRESS

Fecha: 25-07-2025
Medio: La Estrella de Quillota
Supl. : La Estrella de Quillota
Tipo: Noticia general
Título: Las mujeres jóvenes son quienes más denuncian por la Ley Karin

Pág. : 13
Cm2: 646,2

Tiraje: 2.200
Lectoría: 6.600
Favorabilidad: No Definida

[TENDENCIAS]

Las mujeres jóvenes son quienes más denuncian por la Ley Karin

La AChS encuestó a más de 2.500 trabajadores con y sin contrato en todo el país, a fin de conocer su salud mental.

Valeria Barahona

El 1 de agosto se cumplirá un año desde la implementación de la Ley Karin, que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Por esto, ayer la Asociación Chilena de Seguridad (AChS) presentó el estudio "Termómetro de la salud mental en el trabajo", realizado mediante una encuesta a 2.547 empleados dependendientes e independientes en todo el país, cuyas respuestas fueron analizadas desde la psicología y psiquiatría frente a los vínculos laborales.

El 22,2% afirmó haber estado expuesto a al menos una conducta ofensiva en el trabajo durante los últimos 12 meses. Para definir qué es una conducta ofensiva se aplicó lo establecido en el "Cuestionario de evaluación del ambiente laboral-salud mental", de la Superintendencia de Seguridad Social (Suceso), que apunta a "la exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc".

En otras palabras, una de cada cinco personas señaló haber sido tratada de esta forma. De ellas, el 24,3% correspondió a hombres, y 19,3%, mujeres. En el desglose por edad, 32,6% de los denunciantes contaba entre 18 y 24 años; 22,1% entre 25 y 34; 26,4%, entre 35 y 44; 20,6%, entre 45 y 54; 17,3%, entre 55 y 64; y 13,5% sobre 65 años.

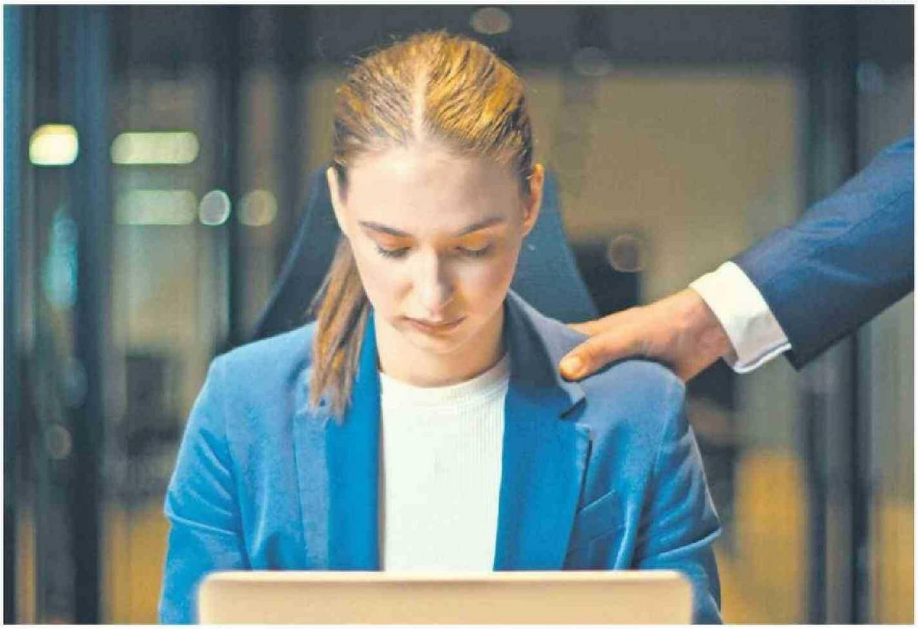
El nivel educacional de quienes acusaron este tipo de conductas era en un 15,2% con enseñanza básica; 14,2%, media incompleta; 15,3%, media completa; 31,5% con educación superior técnica o universitaria incompleta; y 19,7%, universitaria completa.

La jefa técnica de riesgos psicosociales en la AChS, Daniela Campos, explicó que estas cifras "se relacionan con los datos que ha entregado la Dirección del Trabajo, que refiere a que las personas que más denuncian son mujeres jóvenes. Esto podría implicar que las personas más jóvenes y en etapas iniciales o intermedias de su vida laboral señalan estar más expuestas, con mayor frecuencia, a ambientes de trabajo hostiles".

"Lo primero que tenemos que tener en cuenta dice relación con el menor poder organizacional, relacional que tienen las personas más jóvenes. Obviamente tienen generalmente menor jerarquía, menos experiencia y menos poder de negociación en los espacios de trabajo", destacó la psicóloga.

Esto "indudablemente los hace más vulnerables a a sufrir conductas ofensivas sin tener herramientas ni muchas veces un respaldo institucional para enfrentarlas", agregó Campos.

REFERENCIAL



MALAS PRÁCTICAS EN EL TRABAJO PUEDEN DESENCADENAR CUADROS DE INSOMNIO Y ANSIEDAD.

> "Etiquetas pueden invisibilizar ciertas condiciones que son objetivas de maltrato y precariedad.
>
> Daniela Campos
> Psicóloga

GENERACIÓN DE CRISTAL

En los medios y comentarios del día a menudo se llama "generación de cristal" a los jóvenes nacidos desde el año 2000, los centenials, que por estos años están ingresando a la vida laboral, en medio de las confusiones propias de un nuevo siglo, sus valores en una sociedad globalizada y, por sobre todo, que ellos fueron los primeros en nacer conectados a internet, mediatizar sus vidas, estar expuestos.

El concepto "generación de cristal", agregó la profesional de la Achs, "muchas veces se utiliza de forma muy peyorativa para referirse a personas jóvenes que, según ciertas miradas sociales o culturales, serían hipersensibles, frágiles emocionalmente o poco tolerantes a la crítica o a la exigencia: ahí tenemos que tener cuidado, porque esta etiqueta puede invisibilizar ciertas condiciones que son objetivas de maltrato y precariedad laboral".

Aquellas situaciones "pueden afectar especialmente a los jóvenes, y pueden quizás deslegitimar estas emociones y los límites que las personas jóvenes intentan poner frente a situaciones injustas", subrayó Campos.

ESTAR CONSCIENTES

La especialista afirmó que ante conductas ofensivas "son las personas trabajadoras más jóvenes quienes pueden tener más conciencia sobre su salud mental, y quizás están menos dispuestas a tolerar violencia simbólica o prácticas violentas en el trabajo y, en ese sentido, pueden tratar de pedir límites, respeto y espacios laborales más humanos".

Esto podría ser entendido socialmente, a juicio de Campos, "como una oportunidad para evolucionar hacia ambientes laborales más saludables".

Otro factor relevante, agregó la psicóloga, es que los jóvenes "fueron criados en una cultura digital marcada por la inmediatez. En ese sentido, quizás hay una menor tolerancia a la normalización del maltrato", lo cual los lleva a "reconocer y nombrar más rápidamente una conducta ofensiva como tal".

PREVENCIÓN

Una de las respuestas que las empresas han tenido que dar a la Ley Karin es el desarrollo de protocolos de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, cuestión que el 81,8% de los encuestados dijo conocer en el lugar donde trabaja. Es decir, en general, se hizo.

La prevención es importante porque no sentirse bien en el trabajo puede conducir a la soledad, el consumo de alcohol, insomnio, problemas de salud mental, depresión, ansiedad y agotamiento durante las labores, también conocido como "burnout", indicó el estudio realizado en colaboración con el Centro de Estudios y Encuestas Longitudinales y la Escuela de Medicina de la Pontificia Universidad Católica (UC).

La jefa técnica de riesgos psicosociales en la AChS dijo que los empleados de menor edad "son más propensos a denunciar o a buscar ayuda en etapas tempranas, lo cual, desde la perfectiva preventiva, es completamente deseable tanto para la salud mental como para la mejora de los entornos laborales, aún cuando podría generarse frustración si denuncia situaciones que finalmente no se configuran como acoso propiamente tal. Ahí, entonces, hay que tener cuidado".

Para ello aconsejó poner atención a los parámetros establecidos por la Ley Karin, publicados en el sitio previsionsocial.gob.cl/ley-karin.