



*Cuando las medidas preventivas no son suficientes para evitar el hostigamiento y fomentar la equidad de género, se debe actuar de manera legal y mandar un mensaje claro a los colaboradores.*

El acoso sexual laboral es un problema para empresas de todo el mundo. En México, se registran al menos 25,000 casos al año de hostigamiento contra las mujeres en su lugar de trabajo, según la Secretaría de la Función Pública, aunque pocos se denuncian. El primer paso para acabar con él es la prevención, pero cuando estas medidas no bastan, las compañías deben saber cómo actuar y ofrecer una respuesta rápida y contundente.

El primer paso es contar con un protocolo de prevención que establezca como intolerables acciones de acoso sexual dentro de la compañía. “Tener una política adecuada, un código de ética o algún documento en donde se establezcan las pautas para prevenir los casos de acoso dentro de la organización sería la primera responsabilidad del empleador”, comenta Vania Carvalho, consultora en recursos humanos de Grupo Albe Consultoría, especializada en desarrollo organizacional.

Además, hay que establecer indicadores que ayuden a evaluar si existen esta clase de comportamiento. Las encuestas de clima laboral permiten saber si los colaboradores conocen situaciones de acoso dentro de la organización, o si sienten que podrían suceder.

En caso de que se encuentren señales de alerta, es necesario reforzar los planes preventivos y armar protocolos de acción. “Ya sea de concientización o si se tienen identificadas áreas, lugares o personas en particular, hacer un plan de acción dirigido a ellos”, agrega la experta.

Juan Loredó, abogado laboral del despacho Legal Laboral, señala que el acoso se puede producir dentro del espacio de trabajo o fuera de él y, en ambos casos, se trata de un delito.

El artículo 179 del Código Penal tipifica como acoso sexual cuando alguien solicita favores sexuales para sí o para una tercera persona o realiza una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe. La ley establece que el acosador recibirá de uno a tres años de prisión, recuerda David Eduardo Cirilo Sánchez, director general de Serlex Abogados.

“Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior”, señala el artículo.

En el caso de reportarse algún caso en la empresa, lo primero que debe hacer el área de Recursos Humanos es corroborar la información. Los directivos deben tener la mente abierta y aceptar la situación. “Tienen que validar objetivamente si debe considerarse o no un acoso y,

en caso de considerarse, tendría que aplicar una sanción al acosador y mandar algún mensaje para reforzar el tema de concientización a toda la organización”, explica Carvallo.

“Se sugiere tratar con estricto cuidado y pulcritud el conocimiento de los hechos, a través del levantamiento de acta administrativa circunstanciada, brindarle provisionalmente un trato especial de víctima a la persona acosada, tomándole declaración en presencia de dos testigos”, afirma Loredo. Esta declaración deberá contener el modo, tiempo y lugar en donde sucedió el acoso y estar firmada por quien declara junto con los testigos.

Cirilo Sánchez agrega que con el abuso comprobado, puede rescindir la relación laboral con el acosador, sin necesidad de indemnizarlo, de conformidad con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. “El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal” agrega.

Al ser una demanda penal contra un acosador, la empresa no resultaría afectada de forma directa, solamente tal vez podría ser perturbada momentáneamente por las investigaciones que el Ministerio Público requiriera hacer. Pero en caso de que se no se siguieran las medidas legales necesarias, se podría incurrir en responsabilidad de omisión.

Este es el protocolo a seguir que recomienda Loredo:

- Dar provisionalmente un trato especial de víctima a la persona acosada, tras la declaración escrita de los hechos, donde se corrobora que la persona acosada le atribuye a determinado trabajador una conducta que constituye acoso sexual.
- La empresa debe ofrecer acompañamiento legal a través de abogado que la asista para denunciar los hechos ante la representación social (Ministerio Público) y darle seguimiento.
- Asimismo, es necesario brindar acompañamiento médico y psicológico.
- La empresa debe rescindir el contrato individual del trabajador acusado en un lapso no mayor a 30 días, tras comprobar su culpabilidad, con los elementos legales que se vayan recabando del acompañamiento a la víctima.

Si el acosador o acosadora resulta el jefe, algún representante de la empresa o familiares, además de la sanción penal, se debería indemnizar a la víctima de acuerdo a lo que dispone el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Vania Carballo considera que son cada vez más las empresas preocupadas por evitar este tipo de acciones. “Este tema del acoso está muy relacionado con la igualdad de género dentro de las organizaciones y en mi experiencia son cada vez más empresas de distintos tamaños que están interesadas en que las áreas de recursos humanos atiendan este tipo de necesidades”, afirma.

<http://expansion.mx/carrera/2017/11/09/esta-es-la-respuesta-que-debe-dar-una-empresa-ante-una-denuncia-de-acoso-sexual>