



¿Cómo actuar en un caso de hostigamiento sexual laboral?



El hostigamiento sexual laboral se define como una forma de violencia que se manifiesta a través de actitudes, acciones como insultar, difamar, amenazar, comentarios de connotación sexual no deseados en el ámbito laboral (Uribe, 2011). Pueden ocurrir en situaciones en las que existe una relación de poder entre la persona que acosa y quien es acosado/a. Asimismo, puede suceder entre trabajadores de diferentes y similares rangos jerárquicos, clientes, trabajadores externos.

Se puede manifestar de diversas formas: contacto físico no deseado, comentarios o gestos de connotación sexual, petición de favores sexuales, enviar imágenes sexuales, burlarse de la orientación sexual de alguien, difundir rumores sexuales, entre otros.

El hostigamiento sexual laboral vulnera los derechos, perjudica la dignidad de la persona que es víctima y tiene consecuencias tanto para las víctimas como para la organización.

Víctima

- Consecuencias psicológicas: Bajo nivel de autoestima, pérdida de motivación.
- Bajo nivel de productividad en el trabajo.
- Incremento de accidentabilidad.
- Aislamiento y deterioro en las relaciones interpersonales.
- Alto nivel de estrés que puede desatar enfermedades físicas y psicológicas.



Trabajadores y organización

- Aumento de rotación del personal.
- Disminución de productividad en los trabajadores (ausentismo laboral, tensiones en relaciones de empleadores).
- Gastos en procesos legales, procesos administrativos e indemnizaciones.
- Aumento de niveles de violencia en el entorno laboral.



¿Qué medidas de prevención puede tener la organización para proteger a los trabajadores y las trabajadoras del hostigamiento sexual laboral?



1. Capacitación al personal:

Se deben realizar **mínimo 2 capacitaciones al año**, con el fin de concientizar a los trabajadores del hostigamiento sexual laboral y cuáles son los procedimientos al momento de querer denunciar. La primera capacitación consta en identificar diferentes formas del hostigamiento sexual laboral y los canales de atención en la empresa. La segunda, consiste en explicar el procedimiento de investigación y el tratamiento a las víctimas.



2. Prevención como política permanente:

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es obligatorio que cada centro laboral que tenga más de 20 trabajadores cuente con su **Comité de Intervención contra el hostigamiento sexual laboral**. En el caso de las organizaciones de menos de 20 trabajadores debe elegir a un delegado que se encargue de recibir los reportes y de dar seguimiento de los casos.



3. Protocolo de actuación:

Todo centro de trabajo debe contar con un **protocolo para conocer de qué manera actuar ante una situación de acoso sexual en el trabajo**. Este protocolo debe explicar claramente los pasos a seguir en este proceso. Este proceso puede diferir si ocurre en el sector público o en el sector privado.

- **Sector público:** Primero, se presenta una queja que registre los hechos a investigar al área de Recursos Humanos. Cuando RRHH considera que si es un caso de acoso sexual se deriva a la **Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios**. Si es procedente inicia el procedimiento administrativo con un plazo de **30 días útiles**. Puede concluir con la suspensión, cese temporal o destitución del acosador.
- **Sector privado:** Primero se presenta al área de Recursos Humanos una queja con una narración en la que se mencione los hechos a investigar. La organización puede tomar **diferentes medidas de protección durante la investigación** (rotación del puesto de trabajo del hostigador/a y/o hostigado/a, impedimento de acercarse a la víctima). La decisión final por el área de Recursos Humanos, en un plazo máximo de **26 días calendario**, puede ser suspensión, amonestación o despido.

Es importante que la organización en conjunto brinde los mecanismos adecuados para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual laboral. Por ello, es necesario contribuir con las capacitaciones, la formación del **Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral**, los canales de atención y las medidas sancionadoras óptimas que velen por el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores. Para una cultura organizacional libre de cualquier tipo de violencia es **fundamental la tolerancia cero** ante los casos de hostigamiento sexual en el trabajo.



Referencias:

- Prevención y Reporte del Hostigamiento Sexual Laboral- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
Uribe, J. (2011). Violencia y acoso en el trabajo Mobbing. Manual Moderno, UNAM, Facultad de Psicología.



Mayte Rivera Aliaga
Psicología Organizacional
mrivera@corebusinesscorp.com