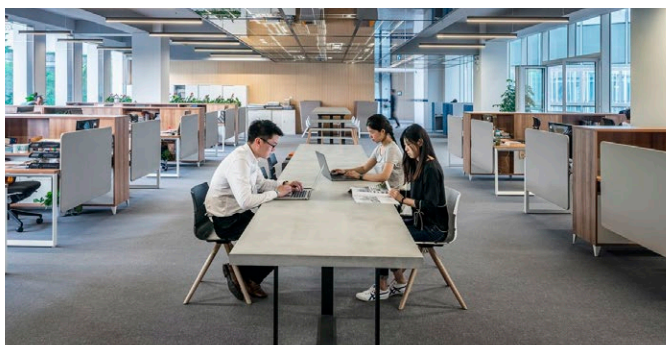


EL DESAFÍO ACTUAL DE LAS EMPRESAS: ¿QUÉ HACER FRENTE AL ACOSO SEXUAL CONTRA MUJERES?

18 de septiembre de 2020

Si hay un tema que ha cobrado relevancia en los últimos años en México (y en muchas partes del mundo) es la violencia contra las mujeres, particularmente el acoso sexual. Recordemos algunos movimientos surgidos en redes sociales, como el #MeToo en 2017, o manifestaciones multitudinarias como el #8M de este año o el paro nacional de mujeres al siguiente día, protestas en las que se hace un llamado urgente a poner un alto al problema de acoso y la violencia sexual contra las mujeres.



¿Y las empresas qué papel están jugando?

Pero, ¿a quiénes les corresponde atender este problema? La respuesta es: a todos, y esto incluye a las empresas. ¿Por qué? Porque en las empresas también se da el acoso sexual. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define este tipo de violencia en el ámbito laboral como “insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional” (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Desafortunadamente no es fácil encontrar cifras o estadísticas oficiales al respecto, sin embargo, de acuerdo con información de un boletín del 2017 de la entonces LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados, en ese año, 1.4 millones de mujeres padecía acoso sexual en el trabajo, lo que –según la misma fuente– representaba en ese momento el 10% de la Población Económicamente Activa (PEA), y, apenas el 0.3% de los casos fueron denunciados. Si seguimos la tendencia de incremento de la violencia de género en los últimos años en el país podemos pensar también en un incremento de la situación en el trabajo.

El desafío

Ahora bien, el desafío para las empresas es doble: reconocerlo y hacer algo al respecto. Por supuesto que no es tarea fácil, pero, deben comenzar a plantearse porque es un problema que cada vez tiene mayor eco en la sociedad, porque es parte de propiciar un ambiente seguro para sus colaboradoras y porque la Ley y las autoridades en materia laboral así lo señalan (Ley Federal del Trabajo, Artículo 132, fracción XXXI, 2019)

El mecanismo por excelencia para mitigar cualquier situación de violencia, discriminación y desigualdad social es el diseño de protocolos cuya actuación debe estar encaminada a la prevención, atención y sanción. En marzo de este 2020, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó un Modelo de Protocolo para ayudar a las empresas con esta labor.

Incluir la perspectiva de género

Ahora bien, para que el protocolo de las empresas realmente funcione, sus mecanismos de actuación deben pensarse y elaborarse desde la perspectiva de género y con el compromiso de generar un profundo cambio en la cultura organizacional.

La perspectiva de género es la herramienta clave para mitigar el acoso sexual –y cualquier tipo de violencia contra las mujeres–, en tanto que permitirá, por un lado, identificar, cuestionar y analizar las relaciones sociales que están propiciando este tipo de comportamientos, y, por el otro, construir los mecanismos adecuados que eviten reproducir aquello mismo que las genera y asegurar espacios de trabajo libres de acoso. Adicionalmente, hay que considerar realizar un diagnóstico previo de la situación al interior de la empresa, así como desarrollar una sólida comunicación interna al respecto y contemplar la participación de las y los colaboradores.

Finalmente

Como se imaginará, el presente desafío no es menor y no puede dejarse en manos de aficionados. Si las empresas realmente quieren sumarse al reto deberán contar con un equipo de profesionales capaces de diseñar el protocolo a la medida de las necesidades de la empresa y en favor de las mujeres.

Con esto cierro el primer episodio sobre las empresas y su quehacer contra el acoso sexual. En el siguiente, les contaré sobre algunos mecanismos de actuación que se deben considerar en la fase de prevención, atención y sanción de este protocolo.

MARIANA OROZCO

CONSULTORA SENIOR



Mariana Orozco es Internacionalista por la UNAM y actualmente estudia la maestría en Comunicación en la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México. Es especialista en gestión de crisis comunicacionales y experta en temas de género.