

Prevención e investigación del hostigamiento sexual

➡ La ley incluye nuevas medidas para sancionar el acoso sexual en el trabajo



Adriana Valverde C.

avalverde@bdsasesores.com

Empleadores privados y públicos de todos los sectores de industria y comercio deben tomar conciencia sobre la importancia de la efectiva prevención y sanción del acoso sexual en los centros de trabajo.

El tema cobra relevancia a raíz de las recientes e importantes reformas a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia que serán exigibles a partir del 12 de setiembre.

La obligación de implementar mecanismos efectivos contra el hostigamiento sexual es fiscalizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de su cuerpo de inspectores.

También existen riesgos considerables a los que puede exponerse el empleador frente a sus trabajadores ante el incumplimiento de esta normativa, por lo que revisar y modificar procesos internos es



Cambios a la ley regirán a partir del próximo 12 de setiembre. ARCHIVO

clave antes de alcanzar esta fecha.

Reformas. Uno de los cambios más importantes a la ley es la creación y regulación de la figura de “comisiones investigadoras” directoras de estos procesos a lo interno de las instituciones públicas y privadas.

Estos órganos deben ser mixtos y contar con al menos tres miembros (con conocimiento y experiencia en materia de hostigamiento),

quienes serán los encargados de la recepción y tramitación de las denuncias bajo algunos principios básicos y claves, que se recomienda aplicar para procurar el manejo correcto de estos procedimientos.

Además, existen medidas estratégicas que las empresas pueden adoptar a fin de demostrar las acciones de prevención, desaliento y sanción del acoso sexual que ordena la normativa recientemente re-

formada, para minimizar los posibles y graves daños que estas conductas pueden causar a lo interno de las organizaciones.

Por ejemplo, mediante una apropiada regulación sería legalmente posible delegar la función de tramitar el procedimiento a expertos para garantizar la efectividad de las investigaciones.

Asimismo, debe trabajarse a fondo la comunicación sobre la existencia de estos procedimientos, tanto al personal como a terceros a fin de cumplir los objetivos de la Ley; por ejemplo, contratistas o visitantes que tengan contacto con los trabajadores.

A raíz de muchas experiencias podemos garantizar que en este tema aplica la frase popular “es mejor prevenir que lamentar”, pues estas conductas pueden tener un alto impacto negativo.

Revise procedimientos e implémtelos eficazmente: no desmrite una denuncia de hostigamiento y mucho menos intente resolverla sin cumplir con el procedimiento designado por la ley. Sin duda, en materia de hostigamiento sexual le conviene actuar de forma prudente, guiada y lo más pronto posible. ■