L

a profesión contable colombiana ha tenido un cambio significativo en las últimas décadas. Luego de que prácticamente todos los inscritos eran hombres, ahora la mayoría de inscritos y de estudiantes de pregrado son mujeres.

El avance inmenso de las mujeres en el mundo contable todavía no significa que se haya recreado la relación entre hombres y mujeres en las firmas de contadores. Esto no es fácil de lograr, pues estamos sometidos a una cultura de varios siglos que postula el liderazgo de los hombres.

Hay cosas que pasan hasta en las mejores familias. Las firmas de contadores tienen que hacer muchos esfuerzos para impedir o, en su caso, reprimir diversas formas de acoso, incluido el sexual.

Recientemente, en otro país, una socia resolvió denunciar el acoso sexual a que fue sometida por un socio, a fin de impedir que esta práctica afectara a otras compañeras. Los acosadores se salen con la suya debido a la vergüenza que produce exponer sus actos. Quiérase que no la imagen de la mujer que delata estas situaciones queda muy afectada.

Es claro que la política de las firmas de contadores pretende posicionarlas como las mejores empleadoras, como efectivamente algunas lo logran año tras año. Al efecto está instituido el respeto entre todos los miembros de la organización. Pero, como sucede en cualquier otra empresa, no faltan las personas que desobedecen las reglas.

La cuestión es tan extendida y tan grave que la Ley [1010 de 2006](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html) adoptó medidas para *prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.* De acuerdo con esta norma, “(…) *se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo*. (…)”

La prevención del acoso también tiene que ver con el control interno, el cual a veces reducimos a las actividades de producción de bienes o servicios. La eficacia y la eficiencia de las operaciones no se aplaude si es el resultado de un maltrato del personal. Si el público se entera que en una empresa se permiten o ignoran los actos de acoso preferirá vincularse con otras, provocando una caída en las ventas que puede ser mortal.

De acuerdo con la [Resolución 2646 de 2008](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607#14), expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, entre las medidas correctivas se encuentra: “(…) *1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.* (…)” Es decir, también aquí se requiere ser proactivo y no meramente reactivo. El solo hecho de expedir una política al respecto tiene efectos favorables.

*Hernando Bermúdez Gómez*