



## Notas sobre Recursos Humanos por José G. Náter Gautier

# Igualdad de Oportunidad

*"Saber no es suficiente, debemos aplicar. Desear no es suficiente, debemos hacer".  
(Goethe)*

Construir una cultura organizacional libre de discrimen y prejuicios es responsabilidad de todo líder que desee llevar su organización al más alto nivel de competencia.

Asegurarse de que cada supervisor, gerente o director entienda que su autoridad no es un cheque en blanco para ejercer su voluntad no es tarea sencilla. Debemos concienciar a nuestro equipo gerencial de que una cultura de respeto y continua orientación provoca que nuestros empleados desarrollen un sentido de pertenencia que hace innecesario en ocasiones, hasta la necesidad de supervisar sus tareas.

Mantener una política de igualdad de oportunidad exige que nos aseguremos de que no se discrimina en:

### 1. El proceso de reclutamiento:

Éste debe ser un proceso de gran transparencia enfocado únicamente en lograr identificar y añadir al equipo de trabajo el candidato más calificado para ejecutar las tareas esenciales del puesto. Su color, sexo o preferencia sexual, religión, origen nacional o social, preferencia política, incapacidad, sobre peso, estado civil etc., no son criterios a considerar nunca.

Estos criterios, que a pesar de estar tan trillados, son incluidos continuamente en chistes y comentarios impropios o peor aún, nos influyen inconscientemente a seleccionar más de lo mismo; creando así un grupo gerencial tan uniforme que no admite disensión.

### 2. El proceso de ascenso (promotion):

Éste debe ser uno cuyo único fundamento sean las habilidades, el conocimiento y la experiencia del empleado a quien se va a ascender. Sólo los adiestramientos, logros y resultados obtenidos por el candidato deben ser tomados en cuenta. Esto es parecido a lo que hacemos con los atletas cuando examinamos las estadísticas que lo califican como grandes deportistas.

¡Cuidado con las emociones! Muchas veces éstas nos traicionan y nos llevan a preferir al que no nos reta, en vez de el que es mejor. Evite que sus miedos e inseguridades le aconsejen. Examine lo que realmente motiva su selección y escoja siempre al mejor. ¡Cuidese de los alcahuetes!

### 3. El proceso de transferencia:

Cambiar a un empleado de un departamento a otro puede tener un gran impacto en la carrera de éste. No existe trabajo hecho

para hombres o mujeres; mucho menos para hombres casados o mujeres solteras. Existen trabajos y puestos que al ser ocupados ayudan a que una persona tenga mejores o peores oportunidades de ascenso.

Esto hace que toda transferencia se haga por la razón correcta. No debe existir la más mínima sospecha de que la razón para transferir a un empleado sea represalia o cualquier tipo de discrimen. Piense en la empresa y cómo ésta se beneficia con el cambio.

En el caso de los incapacitados, no olvide que los acomodos razonables son obligatorios en muchas ocasiones.

### 4. El proceso de reducción de personal:

En aquellos casos donde la empresa se ve obligada a tomar este tipo de decisión, en Puerto Rico, la Ley 80 (Mesada) define los criterios a considerar: por antigüedad o por la calidad del trabajo realizado.

El criterio de antigüedad establece que el último que llegó se va primero. El de calidad, por otro lado, requiere una documentación que sea capaz de probar objetivamente una tarea de mayor o menor calidad. Recuerde, estos datos deben ser conceptos puramente objetivos que no permiten que resbaemos ni juguemos en el terreno de lo ilegal.

Otra área donde se exige especial cuidado en lo que a protección contra el discrimen se refiere, incluye la compensación, donde debemos asegurar igual paga por igual trabajo. También se incluye los beneficios, donde debemos procurar que no exista ningún tipo de discrimen en cuanto a los beneficios ofrecidos. Incluso, en algunos beneficios de retiro, se exige que se haga una prueba de discrimen sobre las aportaciones.

Por todas estas razones es importante que se asegure que en su empresa exista una política escrita de Igualdad de Oportunidad. Que se asigne un responsable de asegurar que esta política se cumpla y así sea documentado. Que la organización adiestre a supervisores, gerentes y directores en técnicas y estrategias que aseguren una cultura organizacional libre de discrimen, violencia, hostigamiento sexual o laboral (mobbing).

Una cultura donde no exista ningún tipo de marginación o discrimen creará la armonía necesaria para lograr los objetivos de la empresa.