



HOSTIGAMIENTO SEXUAL



José G. Náter Gautier, Asesor de Recursos Humanos del Colegio CPA

La dignidad del ser humano es inviolable. Así reza nuestra Constitución y comienza la exposición de motivo de la Ley 17 del 22 de abril de 1988 (Hostigamiento Sexual). No es para menos. La práctica del hostigamiento sexual afecta a sus víctimas privándoles del disfrute y oportunidad de desarrollarse plenamente en su trabajo sin otra preocupación que la de ser evaluado, reconocido y recompensado únicamente por su desempeño en las tareas que le han sido asignadas.

La persona hostigada puede ser tanto hombre como mujer. Además, la conducta puede darse entre personas del mismo sexo. En cualquiera de los casos, la persona hostigada se siente ultrajada al recibir avances de índole sexual no deseados. Esta agresión contra la dignidad del ser humano se magnifica cuando el someterse a los avances no deseados se sujeta al permanecer o no en el trabajo, lo que afecta directamente su derecho a gozar y disfrutar de una vida plena.

Aún en nuestros tiempos, hay hostigados que sufren en silencio el acoso constante, insinuaciones indirectas, acciones, algunas sutiles, otras directas y en el peor de los casos, agresiones físicas que contaminan el ambiente de trabajo afectando la productividad y creando un lugar inseguro para el trabajador.

El estado ha decidido erradicar el hostigamiento sexual de nuestra sociedad. Desea promover una sociedad de sana convivencia donde todos sus componentes puedan disfrutar libremente de los beneficios de un trabajo sin el temor de perderlo o tener que dejarlo por el capricho de un hostigador sexual. Con este propósito en mente, el legislador ha determinado que el hostigamiento sexual es una forma de discriminación en el empleo. Es un discriminación por razón de sexo. El mismo atenta contra nuestros principios constitucionales (dignidad del ser humano) y por lo tanto, está prohibido. Además, el que realice este tipo de conducta, deberá pagar el daño que provoque.

Es hostigamiento sexual cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando el someterse a la misma convierte implícita o tácitamente en condición de empleo y/o el someterse a esa conducta afecta el empleo de esa persona y/o interfiere en el ambiente de trabajo de manera irrazonable y/o crea un ambiente de trabajo intimidante u hostil. De aquí que se establezcan dos tipos de hostigamiento sexual:

1. "Quid pro quo" (esto por aquello): tener beneficios a cambio de favores sexuales.
 2. Ambiente hostil: creación de un ambiente de hostilidad, desagrado y tensión cuando el hostigado rechaza los acercamientos del hostigador.
- Sobre ambos tipos de hostigamiento, la jurisprudencia se ha manifestado en innumerables ocasiones. En el caso de "quid pro quo", se ha establecido que no puede imponerse como requisito para trabajar el tener que someterse al abuso sexual o proveer favores sexuales de cualquier índole. Por otro lado, el ambiente hostil se producirá cuando la conducta, los gestos, las miradas, las conversaciones, etc., crean un ambiente intimidante, tenso e inseguro para el empleado.

Ambos tipos de hostigamiento producen daños al que sufre el hostigamiento como a aquellos que se ven afectados al ver a su familiar o amigo íntimo sometido a semejantes humillaciones o aquellos empleados que sufren la pérdida de oportunidades porque se les conceden a la persona que se somete al hostigamiento.

La Ley 17 del 22 de abril de 1988 nos dice que el patrono será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleados en el lugar de trabajo a menos que pruebe que tomó acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Ante estas desviaciones de conducta, el estado ha hecho responsable al patrono de proveer un lugar seguro y libre de todo tipo de hostigamiento sexual. Es responsabilidad de todo patrono proteger a sus empleados de que éste sea hostigado sexualmente por un superior, empleado de igual jerarquía o inclusive, uno de menor jerarquía. Su responsabilidad incluye el proteger a sus empleados de las impertinencias, agresiones o insinuaciones sexuales de los clientes y visitantes, si los conocía o debió haber conocido. Por tal razón, hacerse de la vista larga no es una conducta juiciosa y a veces, puede ser costosa.

Por tal razón, es importantísimo que todo patrono prepare, publique y adiestre a todos sus recursos humanos en la política que prohíba, defina y establezca el proceso que seguirá cualquier candidato a empleo o empleado. No es suficiente tener una política que nadie conoce. La misma debe ser consistente y tan pronto surge la conducta o cree que puede existir la posibilidad de que surja la misma, debe comenzar una investigación para determinar la acción a seguir. Asegúrese que quien hace la investigación está debidamente adiestrado y capacitado para hacerla, pues un error en este proceso suele ser costoso.

Hay situaciones de alto riesgo, como cuando un supervisor comienza una relación con una empleada de línea o vice versa. Sin embargo, sea cuidadoso, no necesariamente hay hostigamiento en toda relación entre empleados. Recuerde, el acercamiento debe ser no deseado.

¿Qué hacer? Algunas empresas han desarrollado los llamados "loving contract" donde los empleados establecen que su relación es una consentida y deseada por ambas partes. Asegúrese que su política fomenta el que los empleados notifiquen cualquier acto irregular así como que se participe activamente en cualquier investigación. Recuerde que una política activa que prohíba y provea los mecanismos procesales apropiados para erradicar cualquier tipo de hostigamiento sexual será su mejor defensa. De esta manera usted cumplirá adecuadamente con su deber de mantener su centro de trabajo libre de hostigamiento sexual.

Sobre el costo económico de una acción de hostigamiento sexual estoy seguro que no tengo que contarles. Es en este renglón donde se ve la sabiduría del adagio que dice: "siempre es mejor prever que tener que remediar" No tome riesgos innecesarios. Si no tiene una política sobre hostigamiento sexual, no espere más para desarrollarla, mañana podría ser muy tarde.