



Notas sobre Recursos Humanos

Por José Náter Gautier



Hostigamiento Sexual

Las demandas por hostigamiento sexual continúan en ascenso de acuerdo a las últimas estadísticas presentadas por el Departamento del Trabajo y las encuestas realizadas por SHRM (Society for Human Resources Management). A pesar de todas las medidas tomadas por los patronos, así como los adiestramientos a los gerentes y empleados, éstos se resisten a dejar de usar lenguaje vulgar y de connotación sexual, salir y hacer citas amorosas con subordinados, hacer chistes de índole sexual, enviar correos electrónicos con fotos y comentarios referentes al sexo, etc.

Ante este escenario y tomando en cuenta que la ley y jurisprudencia están en continua evolución, como consecuencia del surgir de nuevas formas y estilos en las relaciones humanas, es importante que todos los años se actualice y discuta la Política de Hostigamiento Sexual.

Lo primero que debemos preguntarnos es ¿tengo una política escrita de hostigamiento sexual? y ¿cómo estoy manejando las quejas o posibles controversias relacionadas con el tema? Ponga atención a la forma en que ha contestado estas preguntas, pues, en este asunto, la ligereza suele costar dinero.

Si bien es cierto que el tener una política y un programa de adiestramiento (sobre el hostigamiento sexual y el manejo de este tipo de quejas) son la mejor defensa en un caso de este género, no es menos cierto que el movimiento se demuestra andando y son los hechos los que al final de cuenta determinarán si su gestión en esta área de los Recursos Humanos fue exitosa. Es responsabilidad del patrono prevenir el hostigamiento sexual, crear una política contra el hostigamiento y adiestrar a todo su personal en el uso y manejo de la misma. ¡Prohibirlo no es suficiente, hay que actuar! Repase con su supervisor las distintas modalidades de hostigamiento sexual. Todos conocemos que existe hostigamiento en la modalidad "quid pro quo" (esto por aquello), en la modalidad de ambiente hostil y por último, en la modalidad de impacto adverso.

Esta modalidad de impacto adverso está tomando auge y se da cuando ocurre favoritismo con un persona por ésta mantener un romance o relación sexual con la persona responsable de tomar la decisión, por ejemplo, en un ascenso. Debe cuidarse de que toda decisión sea tomada bajo premisas que puedan documentarse apropiadamente. Asegúrese que cualquier viso de favoritismo, se salve y elimine de la toma de decisiones.

Absténgase de participar en decisiones donde está en juego el futuro profesional de una persona que sostiene cualquier tipo de relación sexual o de romance con usted. Recuerde que no basta con ser honesto, hay que parecerlo. No permita que la imagen de la empresa se perjudique porque usted no pueda o no se atreva a separar lo profesional de lo sentimental o simplemente no puede separarse de sus deseos.

En el ámbito tradicional, la gran interrogante que todo supervisor tiene es ¿cuándo una conducta dejó de ser una broma aceptada y se tornó ofensiva? ; ¿cuándo se cruza esta delicada línea? Esta línea es tan fina que el mejor curso de acción es no jugar con ella. Sabemos que lo que le puede sonar muy gracioso a una persona, podría ser extremadamente ofensivo a otra. Ésta es un área donde la teoría del hombre prudente y razonable es de difícil aplicación, pues el que se ofende podría tener unos valores diferentes a la generalidad del resto de los empleados.

Es por esta razón que todo supervisor debe evitar las señales confusas. Mantenga claro que en su área de trabajo no se permite conducta ni comentarios de naturaleza sexual. Esto incluye los famosos chistes, ya sean verbales o por correo electrónico. El famoso coqueteo, invitaciones a comer o almorzar, la ropa provocativa en el lugar de trabajo y el uso de lenguaje vulgar y chabacano no deben permitirse.

Cree la atmósfera correcta y no propicie una cultura que provoque o facilite la falta de respeto que pueda degenerar en un ambiente descontrolado donde alguien pueda sentirse agredido y ofendido. Procure desmotivar el lenguaje vulgar, el uso y abuso de alcohol en las actividades de los empleados, el que los empleados estén besándose y toqueteándose para comunicarse asuntos de trabajo, el que se promueva las citas fuera de horas normales de trabajo, las pantallas de computadora con símbolos sexuales de uno u otro sexo, los chistecitos subidos de tono, entre otros.

Asegúrese que cada supervisor entiende que es su responsabilidad mantener un ambiente digno y libre de cualquier tipo de hostigamiento. Prepárelo para que pueda manejar y responder de acuerdo a su política de hostigamiento sexual.

Finalmente, y haciendo nuestro resumen anual sobre el tema del hostigamiento sexual, debe asegurarse de:

1. Tener una política escrita prohibiendo el hostigamiento en su taller de trabajo.
2. Asegurar que cada supervisor conoce la política institucional.
3. Tener un procedimiento escrito para atender cualquier querrela que surja.
4. Orientar anualmente a todos los empleados sobre la política de hostigamiento y cómo proceder en caso de sentirse hostigado.
5. Actuar siempre conforme a la política establecida. Sea extremadamente consistente en hacer cumplir ésta y todas sus políticas. Lo que es bueno para el C.E.O. es bueno para el empleado de línea.



**DOCUMENT DESTRUCTION.
DONE RIGHT. ON SITE.**

PARA LA DESTRUCCION Y RECICLAJE DE SUS DOCUMENTOS CONFIDENCIALES.

TENEMOS EL SERVICIO AUTOMATICO Y SERVICIO DE TRITURACION EN MASA. LLAMANOS PARA MAS INFORMACION.

TEL: 787-751-0043 FAX: 787-759-7352