



por José G. Náter Gautier

Notas sobre Recursos Humanos

Hostigamiento Sexual

"La paciencia es una virtud, excepto cuando se trata de apartar los inconvenientes". (Margaret Thatcher)

El hostigamiento sexual en el lugar de trabajo sigue siendo un problema sin resolver. Esta es una materia con la que las empresas luchan por adoptar medidas apropiadas para mantener un ambiente saludable y productivo.

Una cultura de formalidad, orden y buen juicio, donde los gerentes promueven la comunicación libre de chistes e insinuaciones de mal gusto, es lo recomendable para evitar los malos entendidos. El lugar de trabajo no es el lugar para decir piropos o cumplidos a compañeros, a extraños, ni a clientes. ¡Al trabajo se va a trabajar!

Crear y mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual es responsabilidad del patrono. Para lograrlo hay que establecer parámetros claros desde el inicio de la relación con el empleado. ¡Que no haya la más mínima duda de que quien violenta la política tendrá consecuencias! No se puede, ni se debe, sucumbir a la tentación de preservar o proteger al hostigador por amistad, convivencia o pena. La inacción es inexcusable en estos casos.

Con esto en mente, debemos estar claros que en Puerto Rico, la Ley 17 de 22 de abril de 1988 prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo.

¿Qué es hostigamiento sexual? Se define hostigamiento sexual como cualquier acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando someterse o no a ésta dependerá el empleo, las condiciones de empleo o el progreso en el mismo.

Esto puede ser tan burdo como el ofrecer un puesto o unos beneficios a cambio de sexo o favores sexuales, el calificado como quid pro quo. Tan disimulado como las continuas miradas lascivas que incomodan, a tal grado que no permiten trabajar a la víctima, llamado ambiente hostil. Aún más, tan extremo como el que ese da por el impacto adverso en un tercero no hostigado directamente.

No importa el tipo de hostigamiento sexual que sea, la ley lo prohíbe. Ningún patrono puede ni debe hacerse de la vista larga ante una reclamación de este tipo. Hacerlo va contra la ley, la política pública y las buenas prácticas de administración de negocios.

Así las cosas, ¿qué debe hacer un patrono ante una alegación de hostigamiento sexual? Debe tomar una acción inmediata y apropiada. Esta puede ser el despido, aunque la Ley 17, en ningún lugar, obliga a éste. Deberá asegurarse que actúa apropiadamente tomando en cuenta la totalidad de las circunstancias y que la acción afirmativa tenga como consecuencia detener al hostigador o eliminar totalmente cualquier ambiente hostil creado por conductas no deseadas.

Es importante entender que es el deber del patrono mantener un ambiente libre de hostigamiento. No es el empleado quien va a decidir qué se hace para mantener un ambiente sano en su lugar de trabajo; mucho menos va a ser el supuesto hostigador.

Por tal razón el patrono deberá:

1. Presentar a sus supervisores y empleados su política de hostigamiento sexual y adiestrarlos en la misma.
2. Establecer un procedimiento interno para atender e investigar querellas.
3. Implantar ese procedimiento objetivamente.
4. Establecer claramente en el Manual del Empleado y las Reglas de Conducta que no se tolerará este tipo de conducta. Que nadie debe ni tiene que someter su dignidad para retener su trabajo en la empresa.
5. Ejecutar el proceso establecido. Aquí no hay lugar para medias tintas, o hace lo que hay que hacer o paga las consecuencias de la inacción; recuerde que se paga con dinero (Albino v. Ángel Martínez Inc. 2007 TSPR111, 171 DPR; Afanador v. Roger Electric Co Inc. 2002 TSP.R56).

¿Qué hacer?

Cuando el patrono tiene ante sí una queja o conoce algún caso que pudiese desembocar en una reclamación de hostigamiento sexual en cualquiera de sus vertientes la única defensa es tomar acción afirmativa inmediata. El no tomar medidas correctivas y certificarle al querellante el remedio tomado, le expondría a ser responsable de los daños que provoque su inacción.

Si la acción afirmativa fuese insuficiente para sanar el ambiente hostil creado por el hostigador o el querellando reincidiera en su conducta, el patrono quedaría en una posición muy difícil de justificar. Esto, sin tomar en cuenta el costo en la productividad y capacidad para retener buenos empleados en la empresa.

Lo que no se podrá evitar será que las personas que comparten largos periodos de tiempo desarrollen relaciones que vayan más allá de aquellas relacionadas al trabajo; para esto existen los *loving contract*. Utilícelos tan pronto surja una relación amorosa entre empleados y disminuya así el riesgo de una reclamación.

Recuerde, en los casos de hostigamiento sexual la intención de evitar que ocurran o se repitan estos actos no es suficiente. Hay que hacer que no exista este tipo de ambiente en el lugar donde trabajamos. Los llamados a lograr este objetivo son los supervisores, gerentes y directores; para lograrlo, hay que establecer parámetros claros desde el inicio de la relación con el empleado. ¡Que no haya la más mínima duda de que quien violenta la política tendrá consecuencias!