

RPM TBT: conflictos de intereses en el lugar de trabajo

Los conflictos de intereses generalmente surgen en el lugar de trabajo cuando un empleado tiene lealtad a dos o más grupos o personas.

Es importante que los empleados no permitan que sus beneficios personales o intereses privados, ya sean financieros, personales o de otro tipo, entren en conflicto, o parezcan entrar en conflicto, con sus deberes y responsabilidades para con la compañía. Incluso los conflictos de intereses percibidos pueden causar sospechas o daños a la reputación de una persona u organización.

Es importante que mantengamos los conflictos de intereses en perspectiva, no son inusuales ni están necesariamente prohibidos. Lo crucial es que, como empleado, sepa cómo reconocer y divulgar los conflictos de intereses que conoce. La transparencia y la comunicación son fundamentales cuando se manejan conflictos de intereses, por lo que es importante que, si tiene conocimiento de un conflicto de intereses, lo informe a su supervisor, a la gerencia o a RR. HH.

Uno de los conflictos de intereses más comunes son las relaciones en el lugar de trabajo, como familiares o relaciones románticas o sexuales.

En virtud de la Política de conflicto de intereses de RPM, un “familiar” se define como un padre, hijo, hermano, cónyuge, tía, tío, sobrino, nieto, abuelo o primo del empleado; e incluye a los parientes políticos, adoptivos o padrastros de estas relaciones familiares.

Las relaciones en el lugar de trabajo nunca deben cruzar la línea y volverse inapropiadas. Es importante que los gerentes y supervisores, o cualquier persona que tenga influencia, aportes o toma de decisiones sobre la calificación de desempeño, las asignaciones de trabajo, el pago, los beneficios, el ascenso u otros asuntos de un empleado no participen en una relación personal con ese empleado. Es responsabilidad de la gerencia garantizar que se implementen controles adecuados para manejar cualquier conflicto de intereses en beneficio del empleado y de la compañía.

Las relaciones personales en el lugar de trabajo que no se divulgan o gestionan adecuadamente pueden generar inquietudes sobre:

- Abuso de poder
- Acoso
- Favoritismo
- Sesgo

Veamos un escenario con una relación en el lugar de trabajo.

Sylvia se unió al equipo hace seis meses. Su supervisor Jon es soltero, Sylvia se lleva bien con Jon. Comenzaron a reunirse para almorzar para hablar de negocios, pero en los últimos meses han comenzado a salir. Ninguno de ellos ha elevado su relación con la gerencia, ya que no quiere arriesgar sus trabajos ni poner fin a la relación, así que ha decidido mantener la relación en secreto. En esta situación, ¿qué deben hacer Jon y Sylvia?

1. Deje de salir.
2. Analice con Recursos Humanos.

3. Mantenga la relación en secreto; no es asunto de nadie.
4. Busque otro rol en la compañía y luego informe a la gerencia sobre la relación una vez que asuman el nuevo rol.

¡N.o 2 ES CORRECTO!

Las relaciones personales en el trabajo tienen repercusiones en el lugar de trabajo. Es esencial que los empleados se aseguren de que su propio comportamiento sea profesional. Cualquier cambio en el estado de la relación entre los empleados debe informarse adecuadamente.

Divulgar el conflicto no significa que los dos empleados de este ejemplo estén en problemas, que deberán dejar de salir o que enfrentarán consecuencias negativas. Lo importante es que hayan seguido la política de la compañía al divulgar la relación y hayan permitido que la compañía implemente controles adecuados de manera que no haya conflictos percibidos o reales en el trabajo debido a su relación. Si no informan a la compañía, ¿puede pensar en algunos problemas que podrían surgir?

(Respuestas de muestra: tratamiento preferencial o programación para Sylvia; Jon puede evaluar a Sylvia de manera más favorable durante su evaluación de desempeño o incluso proporcionarle un aumento salarial que sea mayor que los aumentos salariales de otros. Incluso si Jon no hace esas cosas, otros asociados pueden percibir que lo hace en función de su relación).

Con la transparencia de conflictos de intereses es clave, asegúrese de divulgar los conflictos de intereses a su supervisor.

Si tiene inquietudes sobre cómo informar inquietudes, recuerde que la Compañía prohíbe las represalias contra los empleados que realizan informes de buena fe.