



Acoso

Cultura de Integridad

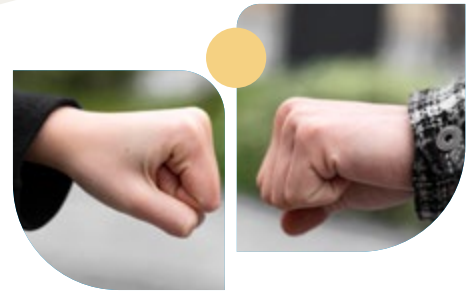
● ○ ○ FICHA BÁSICA

A partir de la campaña global MeToo, la agenda mediática se ha centrado en la discriminación de género, poniendo énfasis en el acoso sexual. Estudios internacionales indican que más del 50% de las personas ha experimentado este tipo de situaciones en el trabajo, lo que acarrea consecuencias negativas personales en el ámbito psicológico, moral y económico, disminuyendo la productividad, alterando el desarrollo de carrera, afectando el bienestar personal y financiero.

Si bien lo más grave del acoso es el daño que se le causa a la víctima, para la empresa esto implica enormes costos. Se ha comprobado que cuando este tipo de apremios tiene lugar en las organizaciones, se ve mermada la calidad del trabajo, aumenta el ausentismo, incrementa la rotación de personal, así como las quejas y litigios legales, y también se pone en riesgo la imagen y reputación de la compañía.

Fecha	Abril 2019
Tpo. de lectura	10 min.





Algunas buenas prácticas para prevenir el acoso sexual son:

- Declaración de compromiso, clara y específica, por parte de la empresa.
- Políticas claras en este ámbito, alineadas con los valores de la compañía.
- Programas de comunicación orientados a apoyar y fortalecer las políticas.
- Formación y capacitación permanente y de excelencia.
- Canales de reporte o denuncias múltiples.
- Monitoreo continuo de estas temáticas.

Dilema Ético

[Caso práctico planteado en el video]

El presidente ejecutivo de la empresa en la que soy director, cuenta con una de las carreras más exitosas del mercado. Es conocido por su buen ojo para tomar decisiones que han llevado a la compañía a los más altos índices de rentabilidad en la industria.

Sin embargo, corren fuertes rumores de que acosa a mujeres de la empresa, a cambio de favores que les permiten surgir profesionalmente. Es un tema conocido por todos, y para muchos, normalizado.

En reunión de directorio, se informó que una de las afectadas estaría pensando en presentar su caso públicamente.

¿Y tú, qué harías?

Opción 1.

Ordenar a nuestros abogados que negocien con la mujer para evitar cualquier escándalo.

Opción 2.

Levantar un proceso de investigación interno, informar a la dirección del trabajo y elaborar un protocolo para el tratamiento del acoso sexual.

Opción 3.

Nada. Esos son temas del ámbito personal y, de ser ciertos, solo incumben a los involucrados. La empresa no tiene responsabilidad alguna.

IMPORTANTE

La opción correcta es la número 2 y el principio ético presente en esta acción es el respeto, entendido como el reconocer la dignidad y el valor de las personas, lo que supone un compromiso de aceptación propio y también del otro. La acción es el respeto, entendido como el reconocer la dignidad y el valor de las personas, lo que supone un compromiso de aceptación propio y también del otro.

FUENTE: esta ficha se elaboró a partir de la transcripción del video del mismo nombre que es parte de la serie Hacia una cultura de integridad.