

Manejando crisis y gestionando riesgos multi factoriales con un enfoque multi dimensional



ACOSO SEXUAL EN LA EMPRESA: POR QUÉ NO ES UNA BUENA IDEA SUBESTIMARLO

EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE AQUÉLLA IMPORTANTE EMPRESA GLOBAL CON OPERACIONES EN MÉXICO RECIBIÓ LA DENUNCIA DE UNA EJECUTIVA DE VENTAS, ACERCA DE UN ACTO DE ACOSO SEXUAL REALIZADO POR EL JEFE DE ÉSTA, EL MEJOR VENDEDOR EN LA HISTORIA LOCAL DE AQUÉLLA EMPRESA. POR LA RELEVANCIA DE DICHO VENDEDOR, SE INTENTÓ NEGOCIAR LA SITUACIÓN, OFRECIENDO INCENTIVOS A LA EMPLEADA DENUNCIANTE, CAMBIÁNDOLE EL JEFE, ETC., TODO PARA EVITAR UNA SANCIÓN CONTRA EL VENDEDOR “ESTRELLA”. DE PRONTO, LLEGÓ LA DENUNCIA PENAL Y LA PUBLICACIÓN DEL CASO EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES Y, CON ELLO, UN FUERTE GOLPE A LA REPUTACIÓN E IMAGEN DE LA EMPRESA GLOBAL EN MÉXICO. UN DESASTRE QUE, NO OBSTANTE, PUDO HABERSE EVITADO CON UNA MEJOR GESTIÓN.



Y, sin embargo, hay que decirlo, más allá de las graves consecuencias legales (demandas laborales y penales) y en reputación corporativa y sanciones económicas que pueden registrar las empresas cuando no gestionan en forma adecuada una denuncia de hostigamiento sexual al interior de sus respectivas organizaciones, existen otros aspectos, también de gran relevancia, que deben tenerse en cuenta: el acoso u hostigamiento sexual en el entorno laboral genera también un ambiente tóxico que puede disminuir drásticamente la productividad, incrementar el ausentismo y elevar la probabilidad de detonar una alta rotación de personal. Y estas consecuencias pueden ser, en muchas ocasiones, de mayor impacto que las legales y de reputación.



DETALLANDO EL IMPACTO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

El impacto de la falla u omisión del management de las empresas para prevenir y/o gestionar incidentes de hostigamiento sexual en el interior de sus respectivas organizaciones, puede entenderse en tres diferentes áreas o rubros críticos:

- **Rendimiento y productividad de los empleados:** Las víctimas experimentan problemas de concentración, desmotivación y estrés severo. Esto reduce el rendimiento individual y colectivo, provocando una caída directa en la rentabilidad de las empresas y, en muchos casos, un aumento en los accidentes de trabajo.
- **Gestión de talento:** El hostigamiento sexual es uno de los factores determinantes para la fuga de talento. Empleados valiosos suelen renunciar para evitar el acoso, obligando a la empresa a

incurrir en continuos y costosos procesos de contratación y reclutamiento, con serias consecuencias en la institucionalización y consolidación de prácticas y procesos en las empresas ante la sustitución de personal y extensión de la curva de aprendizaje.

- **Costos legales y reputacionales:** Las empresas pueden enfrentar indemnizaciones millonarias y multas por parte de las autoridades laborales si incumplen con las normativas de prevención. A esto se suma el daño a la marca y reputación de la empresa, lo que dificulta la atracción de nuevos talentos y ahuyenta a clientes o inversionistas que, cada vez más, huyen de empresas inmiscuidas en este tipo de líos.

CÓMO GESTIONAR ADECUADAMENTE LA PREVENCIÓN Y REACCIÓN ANTE ESTE TIPO DE CASOS

Para mitigar este tipo de riesgos, las empresas deben estar listas para trabajar en el diseño e implementación de protocolos estrictos de prevención, políticas y medidas mandatorias de sanción contra incidentes, canales de denuncia confidenciales que sean creíbles y confiables para todos los empleados, impartir capacitación a los managers y a las áreas de recursos humanos para entender cómo manejar las denuncias de acoso sexual con sensibilidad, sentido de oportunidad y eficiencia y, sobre todo, toma medidas correctivas claras y contundentes que, con el cuidado debido, se socialicen al interior de las organizaciones para que todos los empleados sepan y comprendan que los actos de acoso sexual no son tolerables y que habrá consecuencias legales, penales y reputacionales para quienes incurran en ellos.. En México, por ejemplo, se pueden consultar los lineamientos oficiales y las obligaciones patronales sobre este tema en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para garantizar un entorno libre de violencia y hostigamiento sexual. Para profundizar en el impacto global de esta problemática, se recomienda revisar el informe sobre El acoso sexual en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Y, como en tantos otros temas en las empresas, LO MAS IMPORTANTE ES LA CAPACITACIÓN CONTINUA DE TODOS LOS EMPLEADOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL.



5591 838216



atencion.clientes@vestigaconsultores.com



Av. Homero #538, Int. 304, Polanco V Sección, C.P. 11560, CDMX