Deloitte.



Séptimo Estudio Tips Anónimos

La ética como herramienta contra
la violencia laboral

Introducción	03
Para entender mejor la violencia laboral	04
Violencia laboral: ¿cómo saber si soy víctima?	06
Hostigamiento laboral	08
Una problemática, muchas vías de defensa	10
La ética como herramienta para prevenir la violencia laboral	12
Hostigamiento laboral, la denuncia más constante	13
Denuncias: qué, quién, cuánto y cuándo	14
Consideraciones finales	18
Anexo 1	18
Anexo 2	20

Introducción

¿Qué es la violencia laboral? ¿Cómo saber si estoy siendo víctima de este tipo de comportamientos? Como empresa, ¿qué debo hacer al enfrentarme a una situación de esta naturaleza? ¿Cuáles pueden llegar a ser sus repercusiones?

En el contexto laboral actual, estas preguntas parecen ser una constante entre las empresas; se trata de cuestionamientos que reflejan un problema que afecta directamente el desarrollo de los negocios y con el que tanto empresarios como trabajadores, y todos los que de alguna u otra forma guardan una relación con la compañía, deben lidiar.

El hostigamiento laboral o *mobbing* se ha convertido en una de las principales preocupaciones para las empresas de nuestro país, al ser el comportamiento antiético más recurrente entre ellas, sin importar la industria o sector al que pertenezcan.

En esta, nuestra séptima edición del **Estudio Tips Anónimos,** queremos ayudar a las empresas y a sus trabajadores a detectar este tipo de conductas, así como a establecer una estrategia para poder prevenirlas y resolverlas.

Asimismo, ofrecemos al lector un breve panorama sobre el impacto y la regulación que la violencia laboral tiene en México, y la manera en la que esta conducta repercute en las empresas.

Finalmente, y con el propósito de ampliar la visión del lector sobre los comportamientos antiéticos que actualmente aquejan a las empresas, brindamos un diagnóstico del estado ético en el que éstas se encuentran, con base en información obtenida a través de nuestro canal de denuncia, **Tips Anónimos-Sistema Integral de Ética®.**

Esperamos que este estudio sirva como un recurso que impulse la promoción de la cultura ética dentro de las empresas y como una herramienta capaz de inhibir los malos comportamientos que puedan surgir al interior –como la violencia laboral–, producto de la falta de difusión y adopción de valores, cualidades que, en el contexto actual, se vuelven más que necesarias.

Juan Manuel Torres
Socio Líder de Asesoría en Ética Empresarial Deloitte México

Para entender mejor la violencia laboral

Laborar en un ambiente agradable y seguro, de respeto, en donde se reconozca la aportación de cada persona a la misión y visión de la empresa se ha convertido en un factor primordial para el trabajador de una organización al momento de elegir un empleo o decidir continuar en el mismo.

Tomando en consideración que una persona pasa al menos ocho horas –más de la mitad de su día– en su centro de trabajo, es fundamental esforzarse para que el clima en estos lugares sea lo más grato posible y se salvaguarde la integridad física y emocional de los trabajadores.

Trabajar en un ambiente violento incide directamente en la productividad de los trabajadores y, por ende, de las empresas, poniendo en riesgo la salud y el desarrollo profesional del trabajador, así como la estabilidad y reputación de las compañías.

Como señala un análisis de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[1], al retomar datos de una encuesta realizada por Eurofound, los trabajadores que han sido intimidados o acosados tienen cuatro veces más probabilidades de experimentar depresión, tres veces más probabilidades de enfrentar problemas para dormir y el doble de probabilidades de padecer estrés.

Por otro lado, según el mismo documento, existen costos financieros directos derivados de la violencia y el acoso en el mundo laboral, como el ausentismo, la disminución del volumen de negocios, el costo de los litigios y el pago de indemnizaciones. También hay costos indirectos, como la baja de la productividad, incremento de la mala calidad y efectos de impacto público, que pueden dañar la reputación, imagen y competitividad de las empresas.

En México, hay encuestas que revelan que 44% de los trabajadores ha sido víctima de acoso laboral o *mobbing*, mientras 65% ha presenciado cómo se comete este tipo de abuso en contra de algún compañero de trabajo[2].

No obstante, existen otros estudios que apuntan la violencia laboral como un problema de mayor magnitud, pues aseguran alcanza a 80% de los trabajadores mexicanos, quienes señalan haber padecido esta situación al menos una vez en su vida[3].

Para entender qué es la violencia laboral, primero tenemos que definir su concepto.

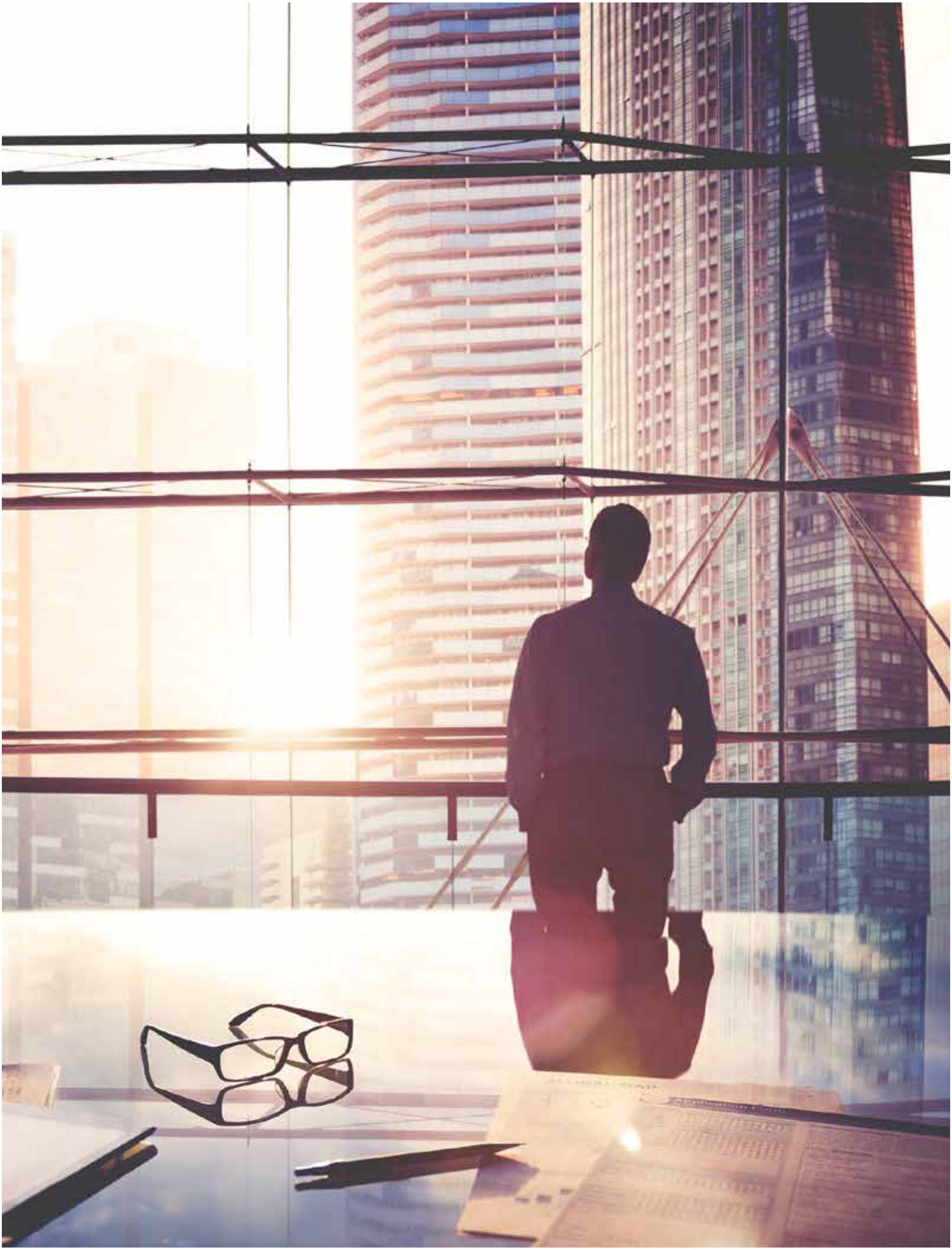
Desde el punto de vista académico, retomaremos la definición establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que la explica como "toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable y mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma"[4].

Desde el punto de vista legislativo, tomaremos la definición establecida en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, de 2014, que explica a la violencia laboral como todos "aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud".

La violencia laboral, de acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la conforman aquellas conductas negativas continuas, dirigidas contra una o varias personas y que tienen tres características esenciales[5]:

01. Son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.
02. Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal.
03. Tienen efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de que causan daños sociales y económicos para las instituciones.

[1]"Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo", Oficina Internacional del Trabajo, 2018 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf).
[2]Encuesta realizada en 2014 por la bolsa de trabajo por internet OCCMundial.
[3]Cifras del Instituto de Investigación de Salud Ocupacional de la Universidad de Guadalajara.
[4]Definición obtenida de la Reunión tripartita de expertos de la OIT encargada de elaborar el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo, 2004.



Violencia laboral: ¿cómo saber si soy víctima?

En términos coloquiales, encontramos ejemplos de violencia laboral en los abusos, burlas, cargas de trabajo excesivas, aislamiento, exclusión, bloqueo del crecimiento profesional, amenazas o ataques que sufren las personas en circunstancias relacionadas con su trabajo y que ponen en peligro, directa o indirectamente, su integridad física o psicológica, así como su seguridad y bienestar.

Si como trabajador de una empresa has vivido alguna de estas situaciones, es probable que hayas sido víctima de violencia laboral.

Sin embargo, contrario a lo que pudiera pensarse, se trata de un fenómeno que no siempre se presenta de manera descendente, es decir, del jefe hacia el subordinado. En realidad, existen tres tipos de violencia laboral:

- **Vertical.** Puede ser descendente, cuando una persona en posición jerárquica superior hostiga a una persona en posición subordinada, o ascendente, cuando alguien en posición jerárquica inferior acosa a un superior (generalmente para este último caso se involucra a más compañeros de trabajo).
- **Horizontal.** Se da entre pares, es decir, entre compañeros de trabajo que ocupan una posición similar dentro de la empresa.
- **Mixto.** Se presenta cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica y la persona que ocupa una posición superior tiene conocimiento de la situación, pero decide no adoptar ninguna medida para solucionarla o incluso la agrava.

Una vez que ya se tienen identificados los tipos de violencia laboral que hay, ¿cómo puede un trabajador saber si se está enfrentando o no a una situación de este tipo? El primer factor que debe cumplir una acción para ser catalogada como violencia laboral es la recurrencia.

¿A qué nos referimos con esto? A que debe tratarse de una actitud sistemática por parte del agresor. Para entender mejor esta característica, pongamos, por ejemplo, el caso de un jefe que regularmente tiene una buena relación con sus trabajadores, pero que, cierto día, tuvo un inconveniente y, como consecuencia de ello, se exalta con uno de sus subordinados.

Sin duda, se trata de una situación incómoda que, en su momento, ambos deberán hablar y aclarar para evitar generar malentendidos; sin embargo, si es una situación única que no presenta repeticiones no puede ser catalogada como violencia laboral.

Para ello, es necesario que las conductas negativas –como sobrecargas de trabajo sin razón aparente, asignación de responsabilidades que no corresponden al puesto, objetivos inalcanzables, falta de promoción y de recursos para realizar las labores, exclusión de proyectos importantes y aislamiento– ocurran de forma constante.

[5]"Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana", Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), 2017.



Hostigamiento laboral

La Ley Federal de Trabajo define el hostigamiento laboral como "el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas".

Existen varias formas de hostigamiento laboral, no obstante, no todas ocurren necesariamente dentro de los centros de trabajo. Está, por ejemplo, el acoso cometido en redes sociales, como pueden ser los mensajes negativos constantes, ridiculizaciones, etiquetar a la persona en bromas pesadas o memes, e incluso publicar alguna foto o video sin su autorización, situaciones que pueden llegar a dañar la imagen y autoestima de la víctima.

Además de esta forma de hostigamiento, las más recurrentes, de acuerdo con la STPS, son la limitación de las posibilidades de comunicación, los ataques a las relaciones personales, a la reputación, a la calidad profesional y situación vital de la persona, así como los ataques directos a la salud.

En ese sentido, es importante que el trabajador tome en cuenta todas estas consideraciones al momento de valorar si está siendo o no víctima de hostigamiento laboral, y tenga claro cuáles son sus obligaciones y las funciones para las que fue contratado, evitando así caer en posibles confusiones.

Las etapas del hostigamiento y los posibles detonantes

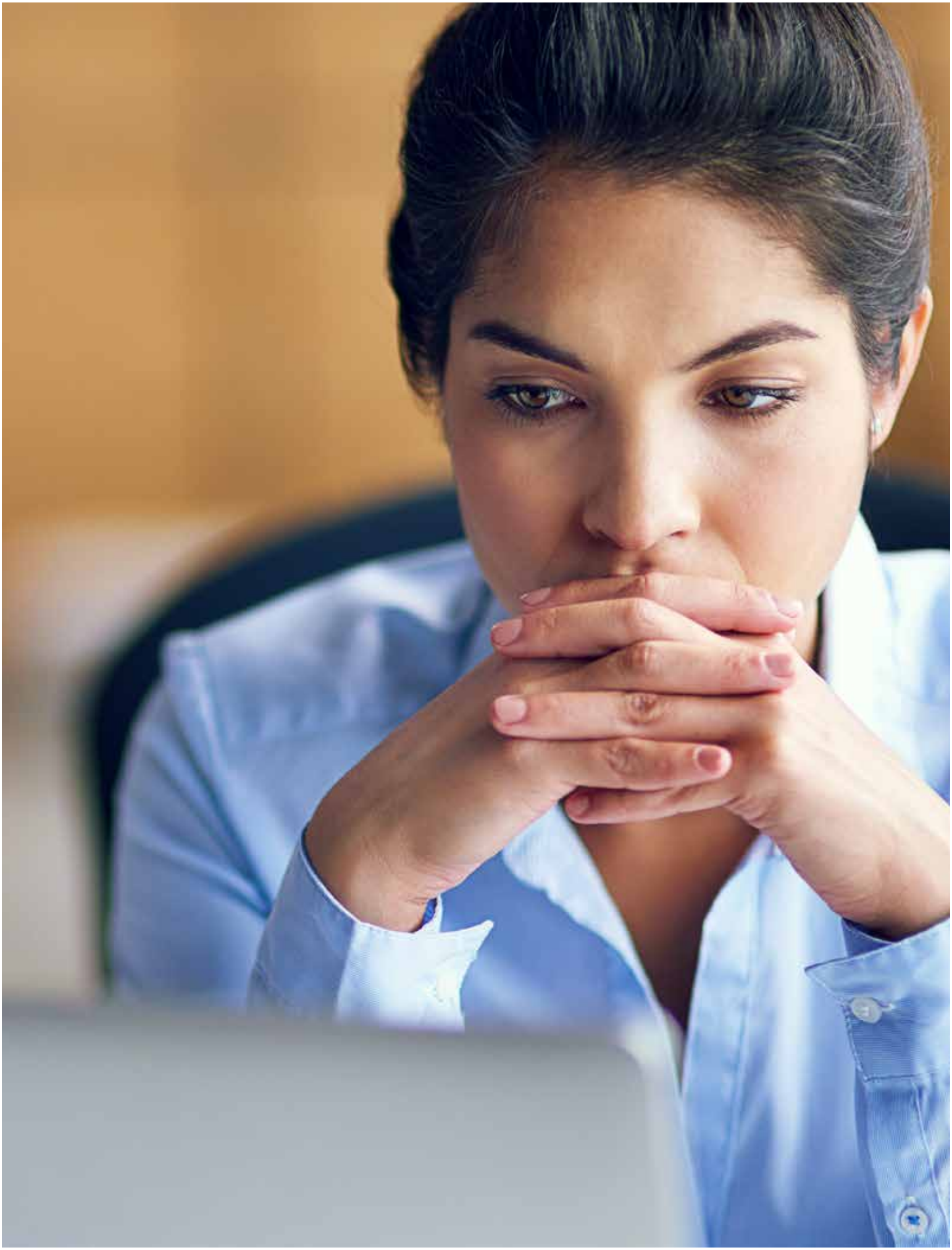
El hostigamiento laboral pasa por diversas etapas que, si bien cada una de ellas muestra ciertas particularidades, todas se desarrollan dentro de una serie de fases generales, que van evolucionando conforme a la afectación de la víctima.

El "Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana", elaborado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, las define de la siguiente forma:

- **Evento detonante.**
- **Fase de desconcierto.** La persona que recibe el hostigamiento o acoso no entiende lo que ocurre o no le encuentra una explicación a sucesos como: asignación de más trabajo del que puede realizar, negación de permisos, entre otros.
- **Autorrecriminación.** La persona acosada percibe que nadie le hace caso o que sus argumentos se deforman para dejarla en una mala posición; ante ello se produce una pérdida de confianza y disminución de la autoestima. Decae el interés por el trabajo, se incumple con obligaciones y se estalla emocionalmente.
- **Rebeldía.** Consiste en un estado de rebelión que puede llegar incluso a la agresividad. En ocasiones, en esta fase la persona puede realizar intentos de sobreponerse y demostrar su valor a sí misma y hacia los demás.
- **Depresión.** Cuando los intentos de la persona por sobreponerse a la situación adversa fracasan, se cae en el estado de depresión. Tomando en cuenta que las personas acosadas tienen un gran interés por mantenerse en sus trabajos, sufren cuando no pueden desarrollar sus labores o cuando no se valora su trabajo.

Existen diversas situaciones que pueden ser detonantes o contribuir a que ocurran las conductas de hostigamiento laboral dentro de las empresas. En algunos casos, la misma competencia interna entre profesionales puede llegar a provocar una rivalidad que conlleve a los ataques personales.

De igual forma, es común observar que este tipo de comportamientos negativos ocurra cuando llega una nueva persona al equipo de trabajo y no es aceptada por quienes ya tienen establecido su propio grupo laboral, o cuando en lugar de promover a alguien del área para crecer profesionalmente, la empresa recluta a un externo.



Una problemática, muchas vías de defensa

En materia laboral, en el país, existen diversos instrumentos normativos que abordan la problemática del hostigamiento laboral y que la STPS recopila en su "Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana". Entre ellos, destacamos los siguientes:

- Ley Federal del Trabajo:
  - **Artículo 3 y 3 Bis:** prohíben cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y definen el hostigamiento y el acoso sexual como manifestaciones de la violencia.
  - **Artículo 47, fracción VIII:** señala motivos de recisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual.
  - **Artículo 51, fracción II:** señala motivos de recisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador, cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
  - **Artículo 133, fracción XII:** prohíbe a las y los patrones llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, respectivamente.
  - **Artículo 135, fracción XI:** prohíbe a las y los trabajadores llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, respectivamente.
  - **Artículo 994, fracción VI:** establece la sanción de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, a la o el patrón que cometa, facilite o tolere actos de hostigamiento y acoso sexual.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo:
  - **Artículo 3:** define a la violencia laboral como aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.
  - **Artículo 43, fracción II:** respecto de los factores de riesgo psicosocial del centro de trabajo, los patrones deberán identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral y valorarlos clínicamente.
  - **Art. 55, fracción I:** señala la obligación de las figuras patronales de llevar a cabo acciones para promover un entorno organizacional favorable y prevenir la violencia laboral.

Aunado a estas regulaciones, la mayoría de los trabajadores desconoce que el hostigamiento laboral y el acoso sexual son también delitos penales.

Esto quiere decir que cuando una persona siente que está siendo víctima de este tipo de comportamiento, tiene todo el derecho de acudir a un Ministerio Público y levantar una denuncia en contra de quien lo está atacando.

En ese sentido, el Código Penal Federal, en su artículo 259 Bis, establece que "al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de 40 días de multa".

El Código precisa también que "si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporciona, se le destituirá de su cargo" y que "solo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida".

De igual forma, lo ideal es que las empresas, de manera interna, cuenten con un Código de Ética, políticas para la prevención de la violencia laboral, del hostigamiento y del acoso sexual, un catálogo de sanciones y una capacitación constante sobre estos temas.

Las opciones que una persona víctima de hostigamiento laboral tiene para defenderse son diversas; no obstante, y ante el aparente desconocimiento que tienen los trabajadores al respecto, es necesario que las empresas emprendan campañas de difusión para dar a conocer esta información.



La ética como herramienta para prevenir la violencia laboral



Uno de los mecanismos más eficientes para prevenir comportamientos que impliquen violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual dentro de una empresa es la implementación de un Sistema Integral de Ética.

Se trata de una estructura conformada por tres elementos básicos: Código de Ética, Comité de Ética y mecanismos de denuncia:

- **Código de Ética:** documento que contiene el conjunto de valores, normas y principios a ser adoptados como cultura de la organización, el cual implanta una filosofía y una visión de trabajo que, adicionalmente, genera armonía entre los accionistas, directivos, trabajadores y terceros involucrados en la empresa.

  El Código de Ética debe apoyarse en políticas en las que se establezcan conceptos que pueden llegar a vulnerarlo, por ejemplo, la de hostigamiento laboral, definiendo el comportamiento y estableciendo las situaciones que pueden llegar a considerarse como parte de esta conducta negativa.

- **Comité de Ética:** es la máxima autoridad en temas de ética y el órgano encargado de vigilar el correcto cumplimiento del Código de Ética. Impulsa programas de difusión sobre la cultura ética, propone buenas prácticas y conductas de negocio, resuelve controversias e investiga violaciones al Código de Ética. Asimismo, es responsable de establecer y aplicar las sanciones correspondientes.

- **Mecanismos de denuncia:** representan la plataforma a través de la cual, tanto los trabajadores como cualquier persona que tenga alguna relación con la compañía, van a poder reportar las conductas que violen el Código de Ética. La mejor práctica es que la plataforma sea manejada a través de un tercero y que esté disponible las 24 horas del día, los 365 días del año.

Finalmente, las empresas deben tomar en cuenta que contar con un Sistema Integral de Ética les permitirá lograr ciertos beneficios, como:

- Fortalecer la conducta de los trabajadores, en línea con el Código de Ética.
- Encontrar patrones que les permitan prevenir, identificar y resolver, a través de la denuncia, las conductas de impacto negativo para la empresa.
- Identificar las áreas susceptibles de ser vulneradas por malos comportamientos.
- Disminuir la exposición al riesgo de que se presenten malas prácticas por conductas inapropiadas dentro de la empresa.
- Construir y fortalecer la imagen y reputación organizacional dentro y fuera de la empresa.

Hostigamiento laboral, la denuncia más constante

Los mecanismos de denuncia constituyen una de las herramientas más efectivas para erradicar las conductas y comportamientos antiéticos en el lugar de trabajo.

Se trata de una vía que brinda a las empresas la oportunidad de identificar ciertos patrones que permitan mejorar el ambiente de trabajo y terminar con las conductas que puedan poner en riesgo la integridad de los trabajadores, así como dañar la imagen y reputación de la empresa.

A través de ella, los trabajadores pueden reportar las condiciones de las que son víctima y a las que están teniendo que enfrentarse y, a la vez, las empresas pueden obtener un diagnóstico sobre cuáles son los principales comportamientos antiéticos que les están afectando y en los que, en consecuencia, deben trabajar.

Diariamente, a través de nuestra plataforma Tips Anónimos-Sistema Integral de Ética® —un servicio de Deloitte México— recibimos denuncias de accionistas, trabajadores, proveedores y terceros relacionados con las empresas que contratan nuestro sistema que, para su análisis, son clasificadas en diferentes categorías.

Durante el periodo 2018-2019, la denuncia más recurrente dentro de todas las industrias fue el hostigamiento laboral, que representó 41% del total de las denuncias recabadas en ese lapso.

Categorías





El hostigamiento laboral es un comportamiento que refleja, en cierto aspecto, nuestra cultura latina y que sin duda debe encender una alerta entre las empresas sobre los errores que se están cometiendo y sobre las acciones que se deben emprender y/o fortalecer para evitar la ocurrencia no solo de este tipo de comportamiento, sino de todas las conductas antiéticas.

Denuncias: qué, quién, cuánto y cuándo

¿Quiénes son las personas que más realizan denuncias?
¿Cuál es la vía por la que se reciben más denuncias?
¿Cuál es su impacto y las repercusiones?
¿Qué día de la semana es en el que se reciben más?

Un sistema de denuncias no debe limitarse solo a la recepción de las mismas; lo ideal es que se realice también un análisis preciso y puntual de ellas, para obtener información que pueda ayudar a las empresas a determinar cuáles son las principales conductas antiéticas que se reportan y, así, guiarlas en la elaboración de una estrategia para prevenirlas y resolverlas.

La interpretación adecuada de la estadística generada a través de **Tips Anónimos-Sistema Integral de Ética®** puede ayudar a las empresas a obtener información clave para la toma de decisiones.

Por primera vez en nuestro Estudio Tips Anónimos, estamos agrupando en cuatro categorías los conceptos de las denuncias: **repercusiones al capital humano, repercusiones al patrimonio, repercusiones a la reputación e imagen de la empresa y lucha anticorrupción.**

Repercusiones al capital humano. Son aquellos comportamientos que afectan la integridad física o psicológica de los trabajadores. Por ejemplo: hostigamiento laboral, acoso sexual, abuso de autoridad, violencia, discriminación, etc.

Repercusiones al patrimonio. Representan las acciones que afectan directamente los bienes de la empresa. Por ejemplo: fraude, robo, mal uso de activos, malversación de fondos, etc.

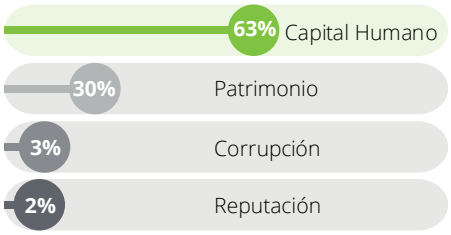
Repercusiones a la reputación e imagen. Son conductas que afectan la confianza en la empresa, su calidad y responsabilidad social. Por ejemplo: mal uso de redes sociales, mal uso de logotipos y marcas, daños al medio ambiente, tratos no éticos a clientes, etc.

Lucha anticorrupción. Son comportamientos que violan la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Por ejemplo: soborno, cohecho, tráfico de influencias, etc.

Según los datos recabados a través de nuestra plataforma, 63% de las denuncias recibidas durante 2018-2019 tuvieron mayor recurrencia en el capital humano de las empresas.

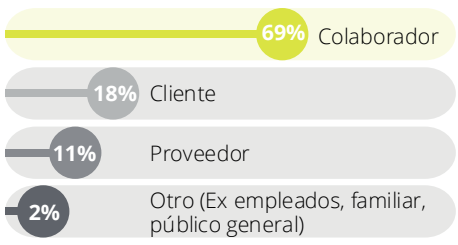
Repercusión





Denunciar una conducta antiética no es un acto exclusivo de los trabajadores; de hecho, reportar un comportamiento de este tipo puede hacerlo cualquier persona que tenga un contacto directo con la empresa en cuestión, como pueden ser clientes, proveedores, familiares de los trabajadores e incluso el público en general.

Denunciantes

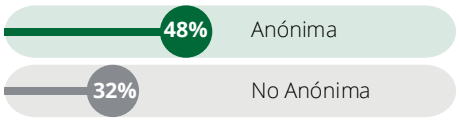


La denuncia anónima todavía es la forma preferida por los denunciantes para levantar sus reportes. 57% de las denuncias fueron captadas por medio de esta modalidad, lo cual hace evidente el temor que existe hacia posibles represalias.

Es por ello que las empresas necesitan seguir trabajando en lograr que el trabajador confíe en los protocolos implementados y acceda a otorgar sus datos personales al momento de hacer una denuncia. En ese sentido, implementar una política de protección al denunciante es de suma importancia.

Anonimato

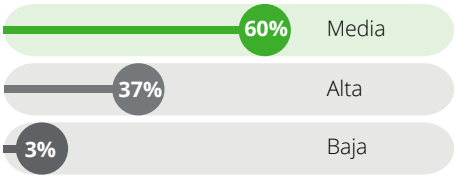




Las denuncias interpuestas pueden generar un impacto relevante para la empresa, que dependerá de la gravedad del problema, de las estructuras de la organización y de la cuantificación de los daños. En nuestro caso, 97% de las denuncias que recibimos tuvieron en su conjunto una prioridad alta y media para las empresas.

Prioridad



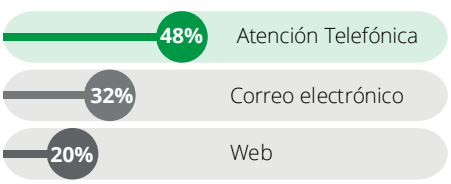


En el análisis elaborado, considerando el total de denuncias recibidas a través de nuestro sistema de **Tips Anónimos-Sistema Integral de Ética®**, encontramos que, durante el periodo 2018-2019, el medio por el que se recibieron más denuncias fue nuestra línea de atención telefónica, que captó 48% del total.

Este porcentaje refleja, por un lado, la preferencia del usuario de hacer su denuncia por esta vía, de manera oral, en lugar de realizarla escrita y de manera electrónica –un reporte vía telefónica siempre será mejor que por cualquier otro medio– y, por otro, los altos niveles de capacitación de nuestros asesores en ética empresarial, que guían a la víctima en el proceso de denuncia, a través de una interacción personal.

Medios de denuncia



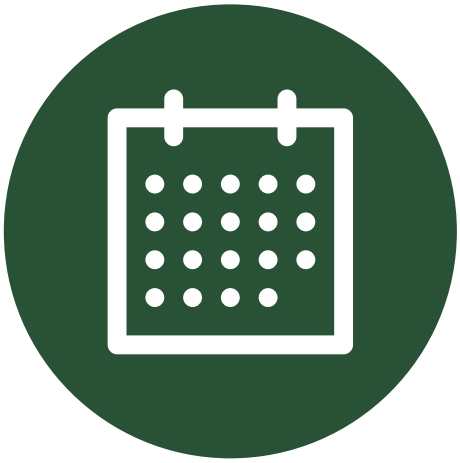


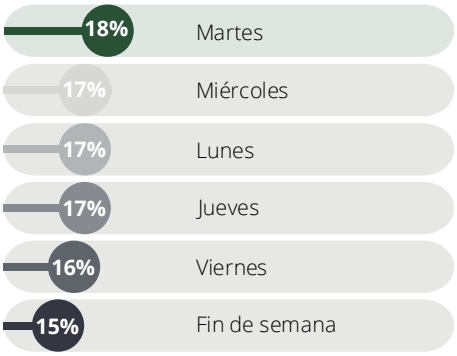
Puede que no parezca un dato relevante, pero conocer qué día de la semana se presenta el mayor número de denuncias nos permite tener un panorama del contexto de la víctima, así como de los factores que pudieron impulsarlo a tomar la decisión de denunciar.

De igual forma, esta información puede ayudar a la oganización a conocer qué día o días son los idóneos para fortalecer la campaña de comunicación con temas como: la ética en la empresa; qué es la corrupción y cómo combatirla; cómo prevenir el hostigamiento laboral; y cómo usar los mecanismos de denuncia.

El análisis hecho a través de nuestro sistema de denuncia, **Tips Anónimos-Sistema Integral de Ética®**, arrojó que el martes es el día en el que más denuncias de conductas antiéticas se reciben, lo que nos permite deducir que, antes de tomar la decisión, las víctimas tuvieron oportunidad de platicar su problema con familiares o amigos, quienes pudieron impulsarlos a hacer una denuncia.

Días de recepción







Consideraciones finales y Anexo 1 | Hostigamiento laboral por industria

Consideraciones finales

Sin importar la industria o el giro en el que opere una empresa, la violencia laboral se ha convertido en uno de los principales problemas que en la actualidad enfrentan las diferentes organizaciones.

Se trata de un comportamiento que afecta no solo a la persona que es víctima de esta situación, sino a toda la empresa en sí misma, debido a que incluso puede llegar a poner en peligro su reputación e imagen.

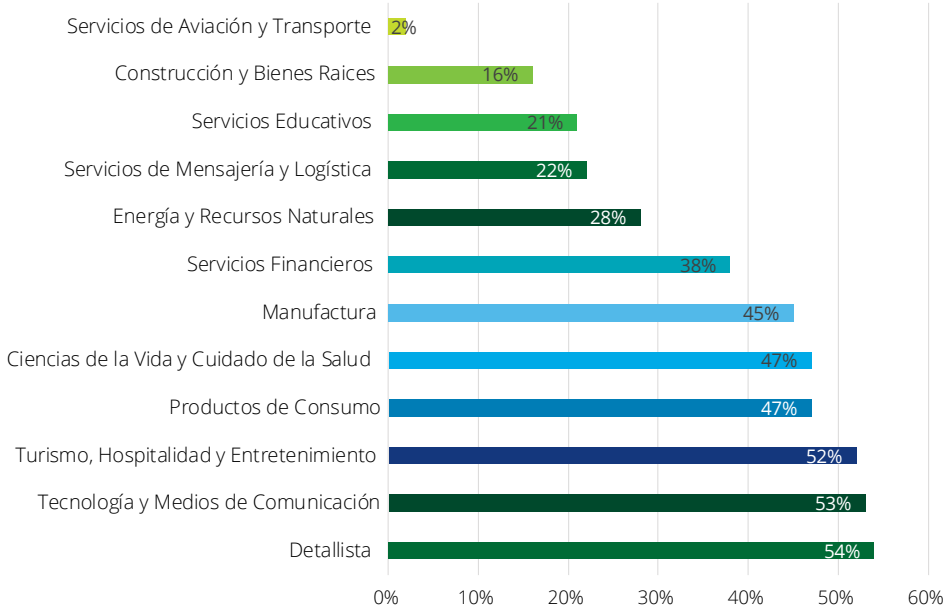
Es también una conducta que representa un obstáculo para el desarrollo armónico dentro de los centros de trabajo, que puede impactar en la productividad de la empresa y generar graves repercusiones, tanto en el patrimonio como en la captación y retención de talento.

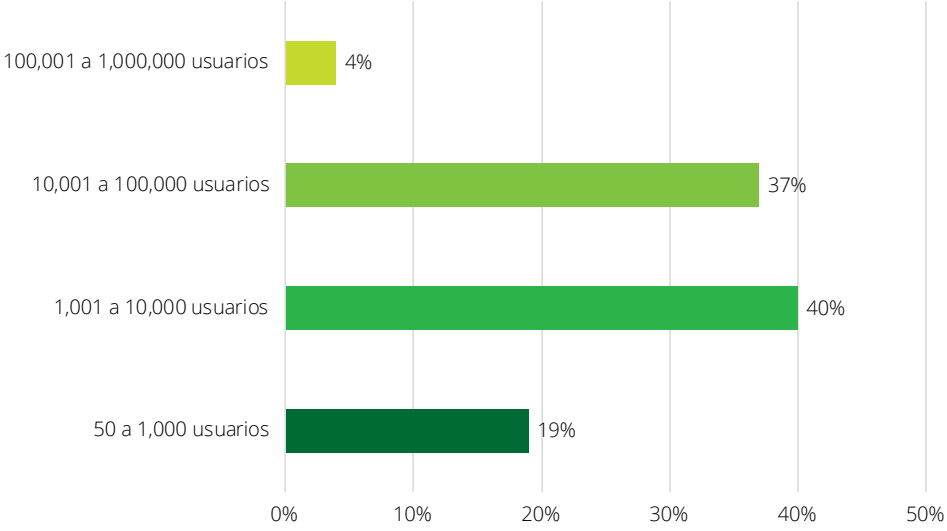
Por esta razón, es importante que las compañías trabajen en el desarrollo de una estructura capaz de prevenir, identificar y resolver no solo este comportamiento en particular, sino todas las conductas antiéticas que pudieran suscitarse.

La conclusión es clara: dentro del panorama actual de negocios, implementar un Sistema Integral de Ética se ha convertido, sin lugar a dudas, en la alternativa más eficiente y completa para las empresas en materia de prevención de actos y comportamientos antiéticos, como la violencia laboral.

Anexo 1. Hostigamiento laboral por industria

La presencia de violencia laboral en México no es ningún secreto y las siguientes gráficas muestran el nivel que ha alcanzado en los diferentes segmentos industriales, así como su impacto, dependiendo el tamaño de la empresa.





Anexo 2 | Resultados de nuestro estudio, segmentado por industria

Anexo 2

1. Construcción y Bienes Raíces



- 33% Beneficios/Tratos no Éticos con Clientes
- 17% Negligencia Laboral
- 16% Hostigamiento Laboral
- 8% Fraude
- 11% Conflicto de Intereses
- 4% Acoso Sexual
- 3% Condiciones Riesgosas de Seguridad
- 2% Corrupción
- 2% Mal Uso de Propiedad Intelectual
- 2% Robo
- 1% Daños al Medio Ambiente
- 1% Uso Inadecuado de Activos

2. Tecnología, Medios y Comunicación



- 53% Hostigamiento Laboral
- 17% Negligencia Laboral
- 14% Conflicto de Intereses
- 6% Fraude
- 5% Uso Inadecuado de Activos
- 2% Robo
- 1% Acoso Sexual
- 1% Mal Uso de la Propiedad Intelectual
- 1% Corrupción

3. Energía y Recursos Naturales



- 28% Hostigamiento Laboral
- 27% Corrupción
- 13% Negligencia Laboral
- 11% Conflicto de Intereses
- 7% Fraude
- 6% Condiciones Riesgosas de Seguridad
- 3% Discriminación
- 2% Acoso Sexual
- 2% Mal Uso de Información Confidencial
- 1% Uso Inadecuado de Activos

4. Servicios de Aviación y Transporte Terrestre



- 82% Beneficios/Tratos no Éticos con clientes
- 7% Negligencia Laboral
- 7% Fraude
- 2% Hostigamiento Laboral
- 1% Condiciones Riesgosas de Seguridad
- 1% Conflicto de Intereses

5. Turismo, Hospitalidad y Entretenimiento



- 52% Hostigamiento Laboral
- 17% Negligencia Laboral
- 11% Conflicto de Intereses
- 8% Fraude
- 5% Acoso Sexual
- 2% Discriminación
- 2% Corrupción
- 2% Incumplimiento a Leyes o Regulaciones de Autoridades
- 1% Uso Inadecuado de Activos

6. Detallista



- 54% Hostigamiento Laboral
- 14% Negligencia Laboral
- 15% Conflicto de Intereses
- 6% Discriminación
- 3% Fraude
- 2% Beneficios/Tratos no Éticos con Clientes
- 2% Acoso Sexual
- 1% Incumplimiento a Leyes o Regulaciones de Autoridades
- 1% Corrupción
- 1% Represalias por Denuncias
- 1% Uso Inadecuado de Activos

7. Productos de Consumo



- 47% Hostigamiento Laboral
- 28% Negligencia Laboral
- 11% Conflicto de Intereses
- 5% Robo
- 5% Fraude
- 3% Acoso Sexual
- 1% Discriminación

8. Servicios de Mensajería y Logística



- 37% Negligencia Laboral
- 22% Hostigamiento Laboral
- 13% Conflicto de Intereses
- 8% Uso Inadecuado de Activos
- 4% Corrupción
- 4% Beneficios/Tratos no Éticos con Clientes
- 3% Daños al Medio Ambiente
- 3% Fraude
- 2% Condiciones Riesgosas de Seguridad
- 1% Incumplimiento a Leyes o Regulaciones de Autoridades
- 1% Mal Uso de la Propiedad Intelectual
- 1% Discriminación
- 1% Robo

9. Servicios Educativos



- 46% Negligencia Laboral
- 21% Hostigamiento laboral
- 9% Incumplimiento a Leyes o Regulaciones de Autoridades
- 8% Fraude
- 4% Conflicto de Intereses
- 3% Daños al Medio ambiente
- 3% Discriminación
- 2% Condiciones Riesgosas de Seguridad
- 2% Robo
- 1% Mal Uso de la Propiedad Intelectual
- 1% Represalias por Denuncias

10. Servicios Financieros



- 38% Hostigamiento Laboral
- 15% Beneficios/Tratos no Éticos con Clientes
- 14% Negligencia Laboral
- 13% Conflicto de Intereses
- 9% Fraude
- 3% Acoso Sexual
- 1% Mal Uso de Información Confidencial
- 1% Represalias por Denuncias
- 1% Incumplimiento a Leyes o Regulaciones de Autoridades
- 1% Discriminación
- 1% Condiciones Riesgosas de Seguridad
- 1% Uso Inadecuado de Activos
- 1% Robo
- 1% Corrupción

11. Manufactura



- 45% Hostigamiento Laboral
- 18% Conflicto de Intereses
- 14% Negligencia Laboral
- 6% Acoso Sexual
- 4% Fraude
- 2% Condiciones Riesgosas de Seguridad
- 2% Corrupción
- 2% Beneficios/Tratos No Éticos con Clientes
- 2% Incumplimiento a Leyes o Regulaciones de Autoridades
- 2% Robo
- 1% Mal Uso de Información Confidencial
- 1% Discriminación
- 1% Uso Inadecuado de Activos

12. Ciencias de la Vida y Cuidado de la Salud



- 47% Hostigamiento Laboral
- 21% Negligencia Laboral
- 16% Conflicto de Intereses
- 9% Fraude
- 3% Condiciones Riesgosas de Seguridad
- 1% Discriminación
- 1% Mal Uso de Información Confidencial
- 1% Acoso Sexual
- 1% Uso de Sustancias Ilegales

Contacto

Juan Manuel Torres
Socio Líder de Asesoría
en Ética Empresarial
Tips Anónimos-Sistema
Integral de Ética
Tel: +52 (55) 5080 6271
jmatorres@deloittemx.com

Para conocer más sobre nuestros servicios y sobre ética en la empresa, lo invitamos a visitar nuestra página descargando su contenido a través del siguiente código:

Deloitte.

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Conozca en www.deloitte.com/mx/conozcanos la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría, impuestos y servicios legales, consultoría y asesoría, a clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de negocios. Los más de 286,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, "Deloitte" significa Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C., la cual tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría fiscal, asesoría y otros servicios profesionales en México, bajo el nombre de "Deloitte".

Esta publicación sólo contiene información general y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro, ni ninguna de sus respectivas afiliadas (en conjunto la "Red Deloitte"), presta asesoría o servicios por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar sus finanzas o negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte, será responsable de pérdidas que pudiera sufrir cualquier persona o entidad que consulte esta publicación.

© 2019 Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C.