

# *Conflicto* CASO UBER

DIANA ARAGÓN

JULIO RUIZ

RAFAEL ALVAREZ

CESAR SILVA

EDDIE GIRON

CARLOS VARGAS



# ¿QUE SUCEDIÓ?

Personas involucradas:

- Susan Fowler
- Travis Kalanick ex CEO UBER

En mi primer día oficial rotando en el equipo, mi nuevo gerente me envió una serie de mensajes a través del chat de la empresa. Estaba en una relación abierta, dijo, y su novia no tenía problemas para encontrar nuevas parejas, pero él sí. Estaba tratando de mantenerse fuera de problemas en el trabajo, dijo, pero no podía evitar meterse en problemas porque estaba buscando mujeres con las que tener relaciones sexuales. Estaba claro que estaba tratando de que tuviera sexo con él, y era tan evidente que inmediatamente tomé capturas de pantalla de estos mensajes de chat y lo reporté a Recursos Humanos (RRHH).

LA COMPAÑÍA SE NEGÓ A HACER MÁS QUE EMITIR UNA ADVERTENCIA A UN SUPERIOR LUEGO DE  
QUE ELLA Y OTRA MUJER SE QUEJARAN DE ACOSO SEXUAL. →

# ACCIONES DE UBER

1 “Tanto RRHH como la alta dirección me dijeron que aunque esto era claramente acoso sexual y él me estaba proponiendo, era la primera ofensa de este hombre y no se sentirían cómodos dándole más que una advertencia y una severa reprimenda. La alta dirección me dijo que él “era un alto desempeño” (es decir, tenía evaluaciones de rendimiento estelares de sus superiores) y no se sentirían cómodos castigándolo por lo que probablemente fue solo un error inocente de su parte.”

2 (i) Podía ir y encontrar otro equipo y nunca tendría que interactuar con este hombre nuevamente, o (ii) Podía quedarme en el equipo, pero tendría que entender que él probablemente me daría una mala evaluación de desempeño cuando llegara el momento de las evaluaciones, y no había nada que pudieran hacer al respecto.

Eventualmente “dejó” la empresa. No sé qué hizo que finalmente los convenció de despedirlo.

# PROPUESTA

1



## **FORTALECIMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE RRHH**

Dar más autonomía al departamento de recursos humanos y capacitarlo adecuadamente para manejar casos de acoso y discriminación de manera efectiva.

Implementar una política de tolerancia cero hacia el acoso y la discriminación, con consecuencias claras.

2



## **COMITÉ DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO**

Crear un comité independiente que supervise y investigue las quejas de empleados sin influencia de la alta dirección.

3



## **REESTRUCTURACIÓN DE LA GESTIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES**

Implementar evaluaciones de 360 grados para todos los gerentes y directivos, donde los empleados puedan dar retroalimentación anónima sobre su desempeño y comportamiento.



# PROPUESTA

4



## **AMBIENTE LABORAL POSITIVO**

Promover una cultura de colaboración en lugar de competencia interna. Fomentar equipos que trabajen juntos para alcanzar metas comunes.

5



## **MECANISMOS DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN DE EMPLEADOS**

Crear líneas de denuncia anónimas y seguras donde los empleados puedan reportar malas conductas sin temor a represalias.

Garantizar la protección de los denunciantes para que no sufran represalias por reportar comportamientos inapropiados.

# RECOMENDACIONES

**1** Reforzamiento de las políticas de acoso:  
Revisar y replantear de ser necesario, las políticas actuales para asegurarse que sean estrictas, claras y que todos las entiendan.

**2** Medidas de protección: Asegurar el apoyo a la víctima en cualquier área/aspecto, así como garantizar su seguridad y que no existan represalias en su contra.

**3** Denuncias anónimas: Establecer y fomentar mecanismos de denuncias anónimas para que los empleados puedan sentirse seguros al realizarlas.

**4** Evaluaciones constantes: Realizar evaluaciones constantes que permitan supervisar el clima laboral, detectar y abordar cualquier posible conflicto.

# CONCLUSIONES

**1** Importancia de una Cultura Inclusiva: La cultura tóxica no solo afecta el bienestar de los empleados, sino también la reputación y el desempeño de la empresa. Promover una cultura inclusiva y respetuosa es esencial para el éxito a largo plazo.

**2** Liderazgo Responsable: Los líderes deben ser modelos a seguir en ética y valores. Su compromiso con la mejora continua y la responsabilidad es crucial para fomentar un ambiente de trabajo saludable.

**3** Necesidad de Acciones Concretas: Las políticas y los programas no son suficientes por sí solos; deben implementarse de manera efectiva y constante revisarse para asegurar su eficacia y relevancia.

**4** Compromiso con la Diversidad y la Inclusión: Integrar la diversidad y la inclusión en todos los aspectos de la empresa, desde la contratación hasta la capacitación y la evaluación de políticas, refuerza un entorno laboral más justo y equitativo.