Assistimos horrorizados a casos recentes de notícias de agressão e covardia envolvendo estupro durante o parto, tortura de crianças pequenas numa escola infantil e de assédio sexual envolvendo executivos do setor financeiro. Dentro do contexto organizacional, fica a pergunta: há algo que poderia ter sido feito para evitar?

Sob a ótica de integridade e do compliance, a resposta é sim. E disseminar o conhecimento é fundamental para prevenir que fatos como estes voltem a acontecer. Apresento cinco dicas para os gestores organizacionais usarem como guia neste contexto:

Atenção com a porta de entrada

O processo de recrutamento e seleção é a porta de entrada para a organização. Eles tipicamente focam em aspectos como formação, conhecimentos técnicos, habilidades e realizações profissionais. Mas, é preciso ir além e avaliar os riscos que este profissional pode trazer para a organização.

Um primeiro aspecto é avaliar o passado e conhecer com quem você trabalha com a realização do background check. Isto é, realizar pesquisa em fontes públicas para entender se há fatos desabonadores e não alinhados à cultura e aos valores da corporação ou ao tipo de trabalho que será executado.

O passo seguinte é avaliar a flexibilidade moral por meio de um processo de compliance individual, que avalia a decisão de como lidar com dilemas éticos ou o posicionamento em situações de assédio, racismo e discriminação. Trata-se de uma importante ferramenta contra assediadores, torturadores e criminosos, que ainda são pouco disseminados nas empresas do Brasil

Tenha regras claras de comportamento e dissemine

É fundamental a organização ter um código de ética alinhado com as melhores práticas e realizar ações periódicas de conscientização e de treinamento do mesmo. E vale pensar em sessões específicas de treinamento para a alta liderança ou para aqueles que detêm o poder. Eles devem patrocinar as iniciativas e serem exemplos. Os comportamentos esperados devem ser explorados e exemplificados e a organização deve ter posições claras contra qualquer tipo de assédio, discriminação, racismo, abusos e outros desvios de comportamento, inclusive os criminosos, como estupro e a tortura, independentemente do cargo ou do tempo de empresa.

É preciso prever sanções e aplicá-las quando um evento acontecer, dando o exemplo de não tolerância ao ilícito e à falta de compliance. E quando falo de organizações, significa que deve ir além das empresas, incluindo associações e conselhos profissionais, sindicatos e outros.

Transponha as hierarquias

Dar espaço e voz para todos dentro da organização e proteger o elo mais fraco de retaliações indevidas é fundamental no processo. Devem existir ações concretas que permitam que cada profissional tenha a segurança, inclusive psicológica, de expor qualquer caso de comportamento inadequado ou ilegal, sem sofrer represálias.

Além disto, todo profissional deve ter o poder de dizer não para qualquer ordem ou pedido feito, por exemplo, por um superior hierárquico, que vá contra o código de ética da empresa ou às leis. O poder de decisão na organização não deve se confundir como autonomia para interferir em investigações e sindicâncias, que devem ser feitas de forma profissional, confidencial e independente, sem qualquer tipo de favorecimento.

Tenha um canal de denúncias e um canal de acolhimento

A adoção de um canal independente e especializado para receber os relatos, bem como acolher adequadamente quem já está sendo vítima é fundamental. Canais são uma importante fonte de informação para a organização identificar mais rapidamente de que algo não vai bem e deve estar integrado com um processo efetivo de apuração das denúncias, comprometido com a busca da verdade e dos fatos, sem espaço para corporativismo ou clientelismo.

Monitore os sinais suspeitos e os indicadores de risco

É preciso ter indicadores de riscos definidos, bem como aqueles para identificar sinais suspeitos, treinar os profissionais para identificá-los e ter processos formalmente definidos para reagir a eles.

Sinais suspeitos são aqueles que identificam comportamentos fora do padrão, em situações que permitem que algo de errado seja feito como, por exemplo, realizar atividades que não são de alçada da pessoa e feitas de forma solitária, assim como permitir o acesso a uma pessoa vulnerável sozinho em um local distinto do usual ou por um tempo maior do que seria o necessário.