

HERRAMIENTA 4.2

La justificación económica del respeto en el lugar de trabajo

- » **OBJETIVO:** Explicar de qué manera el AVG puede afectar a sus empresas, a sus empleados y a las comunidades en las que desarrolla sus actividades.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Todos los lectores.

Un lugar de trabajo donde se fomenta el respeto es un lugar seguro, libre de toda forma de acoso y violencia de género, donde los empleados y otras personas relacionadas con la empresa se tratan con dignidad, cortesía y aprecio. La clave para abordar las cuestiones relacionadas con el AVG y el respeto en el lugar de trabajo es comprender algunas definiciones básicas.

Definiciones:

Acoso y violencia de género (AVG): Este es un término general que abarca una variedad de comportamientos, entre ellos el abuso sexual, físico, psicológico y económico. Lo que lo diferencia de otros tipos de violencia y acoso es que está dirigido a las personas debido a su sexo o género, o que afecta desproporcionadamente a personas de un sexo o género en particular²⁹. El AVG tiene su origen en la desigualdad de género y la desigualdad de poder, lo que puede hacer que las personas, especialmente las mujeres y las niñas, queden en situación de vulnerabilidad frente a la violencia y el acoso e impedidas de que lo puedan reportar.

Prevalencia: Las tasas de AVG son elevadas y aumentaron durante la pandemia de la COVID-19³⁰. Antes de la pandemia, una de cada tres mujeres de todo el mundo informaba que había sido víctima de violencia física o sexual a manos de su pareja o de violencia sexual por parte de otra persona en su vida^{31,32}. Cualquier persona puede sufrir AVG, independientemente de su sexo, identidad de género, orientación sexual o condición intersexual; sin embargo, algunas formas de AVG son más comunes entre mujeres y niñas. Otros factores que aumentan el riesgo de sufrir violencia son la raza, los ingresos, la religión, el origen étnico, la edad, la orientación sexual o la discapacidad³³.

Impacto: El AVG afecta a las personas, a sus familias y a las comunidades, e incide en las utilidades netas de las empresas. Se estima que, en algunos países, genera un costo de hasta el 3,7 % del PIB³⁴. Puede ocurrir en el lugar de trabajo y provocar estrés, ansiedad y miedo en los empleados, alterar la concentración y afectar su bienestar físico y psicológico.

²⁹ Organización Mundial de la Salud (OMS) (2013), [Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence](#) (Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: Prevalencia y efectos en la salud de la violencia de pareja y la violencia sexual no relacionada con la pareja).

³⁰ Bourgault, S.; A. Peterman y M. O'Donnell (2021), [Violence Against Women and Children During COVID-19—One Year On and 100 Papers In: A Fourth Research Round Up](#) (Violencia contra las mujeres y los niños durante la COVID-19. Un año y 100 investigaciones después), Washington, DC, Centro para el Desarrollo Mundial.

³¹ ONU Mujeres, [“Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres”](#).

³² Estos datos se están utilizando como variable sustitutiva de la prevalencia de todas las formas de AVG, en vista de la escasez de investigaciones y de datos sobre la prevalencia de las formas individuales de AVG.

³³ Estos problemas a menudo se entrecruzan para crear dinámicas y efectos únicos en los sistemas de desigualdad basados en el género, la raza, el origen étnico, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, la clase social y otras formas de discriminación. A menudo, a esto se lo denomina “interseccionalidad”.

³⁴ Klugman, J.; L. Hanmer, S. Twigg, T. Hasan, J. Mc Cleary-Sills y J. Santamaría, [Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity](#), Washington, DC, Grupo Banco Mundial.

El AVG incide directamente en el desempeño financiero de las empresas. Puede incrementar los riesgos para la salud y la seguridad, reducir la satisfacción y la productividad de los empleados, aumentar el ausentismo y el presentismo laboral³⁵, acelerar la rotación del personal y causar daños duraderos a la imagen pública, la reputación comercial y la licencia social para operar de la empresa³⁶. Los efectos del AVG en la cultura laboral pueden ser significativos: los trabajadores que dejan de estar comprometidos con la empresa tienen un 49 % más de accidentes, un 60 % más de errores, un 37 % más de ausentismo y casi un 50 % más de rotación voluntaria³⁷.

Una investigación de IFC realizada en Fiji muestra que las empresas pierden casi 10 días de trabajo por empleado cada año debido al tiempo de personal perdido y a la reducción de la productividad³⁸, y se ha observado que los costos son similares en Papua Nueva Guinea³⁹, Myanmar⁴⁰ y las Islas Salomón⁴¹. Se estima que, en Perú, el AVG cuesta a las empresas privadas alrededor de USD 7000 millones al año⁴².

Al abordar el problema del AVG, los empleadores pueden:

- **cumplir con su deber de asistencia a los empleados:** todos los empleadores son responsables de proporcionar un entorno de trabajo seguro;
- **mejorar la salud, la seguridad y el bienestar del personal** creando un ambiente seguro y de apoyo, donde cada persona sea tratada con dignidad, cortesía y respeto;
- **aumentar el compromiso y la lealtad del personal**, lo que puede mejorar la motivación de los empleados y el trabajo en equipo, y disminuir el ausentismo y el presentismo laboral y la rotación del personal;
- **lograr que la organización se convierta en empleador de referencia**, ya que llegará a ser conocida como un buen lugar para trabajar: esto ayudará a atraer y retener a las mejores personas;
- **demostrar la responsabilidad social** de la empresa creando percepciones positivas en la comunidad y mitigando los costos que en otras circunstancias debería afrontar la comunidad.

En conjunto, estos factores impulsan y fortalecen el desempeño financiero. Crear lugares de trabajo basados en el respeto es responsabilidad de todos los empleadores, y eso incluye abordar de manera proactiva y ética el AVG cuando se presenta.

³⁵ El presentismo laboral se produce cuando la productividad del personal se ve comprometida debido a problemas relacionados con el AVG y el respeto en el lugar de trabajo.

³⁶ Si bien no existe una definición universalmente aceptada, la expresión “licencia social para operar” se refiere a la idea de que, para administrar un negocio de manera exitosa y sostenible, no basta con cumplir las leyes y normas, y que las empresas deben ganarse el apoyo de la comunidad y la sociedad en la que operan. Hace alusión a la aceptación continua de las personas que viven en la zona de impacto o influencia de un proyecto, y también es una forma de gestionar los riesgos de demoras, conflictos y costos adicionales (Banco Mundial, 2014).

³⁷ Seppälä, E. y K. Cameron (2015), “[Proof That Positive Work Cultures Are More Productive](#)” (Pruebas de que las culturas de trabajo positivas son más productivas), *Harvard Business Review*, Brighton, Massachusetts.

³⁸ IFC (2019), [The Business Case for Workplace Responses to Domestic and Sexual Violence in Fiji](#) (La justificación económica de las respuestas a la violencia doméstica y sexual en el lugar de trabajo en Fiji), Washington, DC, IFC.

³⁹ IFC (2021), [Workplace responses to Family and Sexual Violence in PNG: Measuring the Business Case](#) (Respuestas del lugar de trabajo a la violencia familiar y sexual en Papua Nueva Guinea: Medición de la justificación económica), Washington, DC, IFC.

⁴⁰ IFC (2019), [Respectful Workplaces. Exploring the Cost of Bullying and Sexual Harassment to Business in Myanmar](#), Washington, DC, IFC.

⁴¹ IFC (2019), [The Impact of Domestic and Sexual Violence on the Workplace in Solomon Islands-Executive Summary](#) (El impacto de la violencia doméstica y sexual en el lugar de trabajo en las Islas Salomón: Resumen), Washington, DC, IFC.

⁴² Vara Horna, A. (2013), [Violence against women and its financial consequences for businesses in Peru](#), Lima, Perú, Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ).

RECUADRO 4C | Medición de la justificación económica de las respuestas a la violencia familiar y sexual en el lugar de trabajo en Papua Nueva Guinea

El AVG es tanto una causa como una consecuencia de la desigualdad de género; trabajar por la igualdad en el lugar de trabajo puede mejorar los resultados en el abordaje del AVG. En investigaciones recientes realizadas en Papua Nueva Guinea se observó una correlación entre el equilibrio de género en la fuerza laboral, el nivel de apoyo que brindan las empresas para responder a la violencia familiar y sexual, y los resultados positivos⁴³. Los investigadores observaron una menor aceptación de la violencia familiar y sexual, un mayor número de reportes de violencia familiar y sexual, menos días perdidos debido a los impactos de la violencia familiar y sexual, y medidas de respuesta más útiles.

RECUADRO 4D | Programa de Respeto Laboral de IFC

El objetivo de este programa es aumentar el valor de la actividad comercial mediante el tratamiento del acoso y la violencia de género, que incluye la agresión de clientes y consumidores, el hostigamiento en el lugar de trabajo, el acoso sexual, la violencia doméstica y sexual, y el abuso y la explotación sexuales relacionados con el lugar de trabajo. Mediante esta iniciativa se apoyan los esfuerzos del sector privado de los mercados emergentes por crear lugares de trabajo seguros y resilientes, tomando como base la justificación económica de la adopción de medidas en esta área y proporcionando a las empresas servicios de asesoría, recursos y herramientas para ayudarlas a afrontar el problema. Para obtener más información, visite el sitio web del [Programa de Respeto Laboral](#).

⁴³ IFC (2021), [Workplace responses to Family and Sexual Violence in PNG: Measuring the Business Case](#), Washington, DC, IFC.