



cooperación
alemana

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementada por

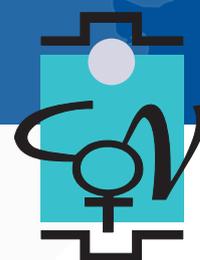
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Aliado estratégico



Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral

Una comparación internacional entre Bolivia, Paraguay y Perú





Implementación estratégica



Publicado por la

Universidad de San Martín de Porres
Jr. Las Calandrias 151, Santa Anita,
Lima, Perú
T +51 1 362 0065
I www.usmp.edu.pe

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Domicilios de la Sociedad
Bonn y Eschborn, Alemania

Programa Regional ComVoMujer
Bernardo Alcedo 150, Edificio Peruval,
Piso 4, San Isidro, Lima 27/Perú
T +51 - 1 - 442 1101
I www.giz.de

Responsables

Dr. Daniel Valera Loza
Decano
Facultad de Ciencias Administrativas
y Recursos Humanos
E dvaleral@usmp.pe

Christine Brendel
Directora Programa Regional
ComVoMujer
E christine.brendel@giz.de

La GIZ es responsable del contenido
de la presente publicación.

Autor

Dr. Arístides Alfredo Vara-Horna
Director del Instituto de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y
Recursos Humanos
Universidad de San Martín de Porres
Lima, Perú
E avarah@usmp.pe

Por encargo del

Ministerio Federal de Cooperación
Económica y Desarrollo (BMZ)
de Alemania

Diseño

Ira Olaleye, Eschborn, Alemania

Fotos de la portada

© ComVoMujer

Impresión

Acierto Grafico EIRL

Agosto 2016

Derechos reservados

Prohibida la reproducción de este documento por cualquier medio total o parcialmente, sin permiso de las/los editoras/as. Las ideas, opiniones y criterios expresados en esta publicación, son responsabilidad exclusiva de sus autoras/es y no reflejan necesariamente la opinión de la GIZ.

Síguenos



Canal Libre de Violencia



Canal Libre de Violencia



@ComVoMujer

Índice

Resumen	3
Prólogo	4
1 Introducción	6
2 Método	10
3 Resultados	18
4 Discusión	28
5 Conclusiones	31
6 Recomendaciones	32
7 Referencias	33

Índice de tablas y figuras

Tablas

Tabla 1. Composición de la muestra, según sexo y país	10
Tabla 2. Regresión logit de las variables demográficas y laborales en función de la experiencia de violencia (prevalencia vida)	15
Tabla 3. Estimaciones de coeficientes logit (diferencia de días entre grupos de VcM) usando estimadores de Propensity Score Matching	16
Tabla 4. Valores nacionales considerados para las estimaciones de costos empresariales (2014) 17	
Tabla 5. Personal involucrado en situaciones de violencia contra las mujeres, como agresores o agredidas, en diversos contextos y según país	19
Tabla 6. Prevalencia de ausentismo y presentismo en el personal según esté involucrado en situaciones de violencia contra las mujeres	23
Tabla 7. Días perdidos al año por trabajador, considerando ausentismo y presentismo según agredidas, agresores y personal que atestigua la violencia	26
Tabla 8. Estimaciones nacionales de días perdidos, fuerza laboral perdida y costos anuales de ausentismo y presentismo según agredidas, agresores y personal testigo de violencia	27

Figuras

Figura 1. Personal involucrado en situaciones de violencia contra las mujeres, como agresores o agredidas	18
Figura 2. Personal involucrado en situaciones de violencia contra las mujeres, como agresores o agredidas, según tipo de ataque y lugar de ocurrencia (prevalencia vida)	20
Figura 3. Personal involucrado en situaciones de violencia contra las mujeres, como agresores o agredidas, según tipo de ataque y lugar de ocurrencia (prevalencia año)	21
Figura 4. Personal que ha atestiguado situaciones de violencia contra las mujeres (porcentajes) ..	22
Figura 5. Consecuencias laborales observadas por el personal que atestigua situaciones de violencia contra las mujeres (porcentajes)	22
Figura 6. Incremento de tardanzas y razones de ausentismo de las colaboradoras agredidas y los colaboradores agresores en comparación de las colaboradoras y colaboradores que no viven VcM	24
Figura 7. Incremento de indicadores de presentismo de las colaboradoras agredidas y los colaboradores agresores, en comparación de las colaboradoras y colaboradores que no viven VcM	25

Resumen

Mediante 19 333 encuestas a colaboradores/as provenientes de 270 empresas grandes y medianas de tres países sudamericanos (Bolivia, Paraguay y Perú), se determina la prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) y su impacto en la productividad laboral. Los resultados muestran que la prevalencia vida de la VcM oscila entre el 34.5 y 57.9 %, causando una pérdida anual entre 30.3 y 35.9 días hábiles laborales por persona involucrada, representando un costo al sector empresarial equivalente entre el 2.32 y 5.76 % del Producto Bruto Interno. Los agresores generan un impacto laboral tan significativo como las agredidas. Las implicancias para el sector empresarial y académico son discutidas.

Palabras clave

Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, productividad, presentismo, ausentismo, agredidas, agresores, costos, empresas, PBI.

Prólogo

El estudio regional en cuestión permite realizar una comparación de las conclusiones individuales de estudios particulares y similares, verificar la existencia o no de tendencias regionales y, por ende, en nuestro caso, generar evidencia sólida que permita avanzar más en la definición de políticas públicas precisas que involucren con seriedad al sector privado en la prevención de la violencia contra las mujeres.

Como es sabido, la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) es una grave y masiva violación de los derechos humanos y un problema de salud pública que afecta diariamente a millones de mujeres por el solo hecho de serlo. Pero además afecta a los Estados que destinan una gran cantidad de fondos públicos, principalmente en la atención de miles de mujeres que acuden a los distintos servicios del sistema de atención, protección y sanción y, sin duda alguna, afecta también a las empresas que pierden miles de millones de dólares anuales por su causa.

La comparación que presentamos, elaborada por el Dr. Arístides Vara-Horna del Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres (USMP), conjuntamente con la Cooperación Alemana, implementada por la GIZ, a través de su Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica – ComVoMujer, toma como base los estudios nacionales sobre los costos empresariales de la violencia contra las mujeres realizados en Perú, Bolivia y Paraguay. La sólida alianza establecida entre la USMP y ComVoMujer, que desde sus inicios buscó incorporar un análisis de género en las más modernas teorías empresariales, desde un enfoque ganar-ganar, ha permitido obtener rigurosos y pioneros estudios, no sólo en la región, sino también a nivel mundial ya que actualmente se vienen realizando estudios similares en países de Asia y África.

Ahora, contando ya con los resultados de estas tres investigaciones, se realiza este estudio comparativo que nos permite describir las similitudes y diferencias entre ellos, mostrando las mejoras insertadas en cada ocasión. Principalmente, se verifica la hipótesis respecto a la prevalencia e impacto que la VcM ocasiona en las medianas y grandes empresas, generándoles pérdidas millonarias debido a la baja en la productividad de los agresores, agredidas y personas que la atestiguan. La data primaria proviene de cerca de 20 mil colaboradores y colaboradoras de 270 empresas peruanas, bolivianas y paraguayas.

Como veremos a continuación las conclusiones de este análisis comparado, basado en data cierta, medible y verificable, nos permite validar las primeras conclusiones del año 2010 y contribuye brindando evidencia sólida y útil para los diferentes sectores de la sociedad. También permite precisar

la información necesaria para la emisión e implementación de políticas públicas y empresariales que promuevan medidas inmediatas para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres de forma más efectiva y eficiente.

La USMP y el Programa Regional ComVoMujer han considerado siempre que la Academia y la Cooperación Internacional, desempeñan un rol fundamental en la generación de evidencia sobre los graves efectos de la violencia contra las mujeres. Por ello, ponen a disposición de todas las personas interesadas este nuevo aporte, que ratifica su compromiso con su erradicación. La aspiración es que todo este trabajo fructifique y constituya un hito que permita un giro sin retorno hacia una realidad sin violencia contra las mujeres.

Christine Brendel

Directora

*Programa Regional Combatir la Violencia
contra las Mujeres en Latinoamérica*

*Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH*

Daniel Valera Loza

Decano

*Facultad de Ciencias Administrativas
y Recursos Humanos*

*Universidad de San Martín de Porres
(Lima, Perú)*

Introducción

1

Relevancia del tema

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) es una pandemia presente en todos los países del mundo. Por lo menos 3 de cada 10 mujeres son atacadas física y sexualmente por sus parejas o exparejas (OMS, 2013), cifras que aumentan significativamente cuando se incluye a la violencia psicológica y económica, o cuando se estiman usando encuestas especializadas de violencia y no modularmente mediante las Encuestas Demográficas de Salud (Vara-Horna, 2014).

El impacto de la VcM aún es inconmensurable, pues afecta a todos los estamentos del Estado, produciendo efectos en la salud, la economía y la sociedad. En términos económicos, la violencia contra las mujeres constituye una enorme carga presupuestal para los gobiernos. Algunos estudios estiman que los países pierden gran porcentaje de su Producto Bruto Interno (PBI) para atender este mal o sus consecuencias. Hoeffler & Fearon (2014), usando los datos de MacCollister et al (2010), estiman que la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja es el tipo de violencia más costosa que asumen los países a nivel global, con una pérdida que supera el 5.2 % del PBI mundial; mucho más costosa que las guerras, el terrorismo y la violencia interpersonal y todo tipo de homicidios.

Las empresas no están exentas de estos impactos. Debido a la alta prevalencia de la VcM en la sociedad, las empresas tienen entre su personal, colaboradoras agredidas y colaboradores agresores. Estudios locales en países de ingresos altos y medios encuentran que aproximadamente entre el 20 y 60 % de colaboradoras experimentan violencia en sus relaciones de pareja (Wathen et al, 2015; Vara-Horna, 2013, 2015).

Investigaciones en Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Nueva Zelanda, Turquía, Australia y Vietnam han intentado estimar el impacto que asume el sector empresarial debido a la VcM (Ej. Wathen et al, 2015; Rayner-Thomas, 2013; Duvvury et al, 2012; McFerran, 2011). Sin embargo, estos cálculos se centran en costos por los días perdidos en ausentismo y rotación de personal de las agredidas, pero no incluyen otros costos asociados a la disminución del rendimiento, como el presentismo. Comparado con el ausentismo, algunos estudios encuentran que el presentismo representa hasta dos tercios de los costos laborales de productividad (Hemp, 2004; D'Abate & Eddy, 2007; Johns, 2010), por lo que su inclusión en la estimación de costos de la violencia, es necesaria.

Por otro lado, estos estudios tampoco contemplan los costos ocasionados por los agresores, a pesar que existe evidencia del impacto negativo de los agresores en las organizaciones (Lim, Rioux & Ridley, 2004; Schmidt & Barnett, 2012). Finalmente, desconocen el impacto empresarial del personal que atestigüa situaciones de violencia, quienes también podrían verse afectados/as indirectamente (Randel & Wells, 2003).

Primeros acercamientos en Latinoamérica

En los últimos años, la Cooperación Alemana, implementada por la GIZ, a través de su Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica – ComVoMujer, ha realizado investigaciones con data primaria empresarial para determinar el impacto de la VcM en la productividad laboral de algunos países sudamericanos, tales como Perú, Bolivia y Paraguay. En estas investigaciones se ha estimado el impacto productivo no solo en las agredidas, sino también en los agresores y en el personal que atestigua la violencia. Se han incluido además, estimaciones de costos provenientes del presentismo.

En el año 2012, en Perú se realizó el primer estudio en alianza con la Universidad de San Martín de Porres, con los objetivos de calcular de forma integral los costos totales de la violencia contra las mujeres para las empresas, mostrar al sector empresarial los impactos de la VcM en su productividad y para motivar a que realicen acciones de prevención y erradicación. Incluso con el propósito de reforzar y sustentar la cooperación entre el sector privado y el Estado para afrontar esta problemática. Luego de un arduo trabajo, el estudio logró la participación de 211 medianas y grandes empresas de 5 regiones más importantes del país: Lima, Cusco, Iquitos, Chiclayo y Juliaca. Las empresas pertenecen a 22 sectores productivos agrupados en: servicios y comercio (48.5 %), manufactura (42.3 %) y extractivo (19 %), en las cuales se encuestaron a 3 190 colaboradoras y colaboradores, y se entrevistaron a 208 gerencias (Vara-Horna, 2013).

Gracias al éxito del estudio en Perú y debido a que Bolivia es uno de los países con los niveles más altos de violencia contra las mujeres en Latinoamérica, en el 2014 se decidió replicar el estudio en este país. Por medio de la alianza estratégica con la Cámara de Comercio e Industria Boliviano-Alemana, se logró el interés y participación de 31 empresas de los departamentos de La Paz/El Alto, Cochabamba y Santa Cruz; de los sectores de manufactura (47.3 %), intermediación financiera y seguros (24.5 %), información y comunicaciones (10.9 %), servicios (9.6 %) y comercialización (7.7 %). Se lograron encuestar a 7 343 colaboradoras y colaboradores (Vara-Horna, 2015).

Posteriormente en el mismo año, dada la importancia de los resultados en Perú y Bolivia, surgió la necesidad de contar también con evidencia en un contexto diferente a la región andina. Por ello el estudio se replicó en Paraguay, uno de los países en donde también opera el programa. La alianza y liderazgo cooperativo del Pacto Global de las Naciones Unidas en Paraguay y la colaboración de E+E, fue estratégica para lograr la participación de 25 empresas de los departamentos de Asunción, Central, Alto Paraná, Itapúa y Ñeembucú. Empresas representativas de los sectores de manufactura (34.1 %), comercio (25.9 %) y servicios (40 %), en donde se encuestaron a 7 457 colaboradoras y colaboradores (ComVoMujer, 2015).

Los resultados de estos estudios evidencian que los costos de la violencia han estado subestimados: En Perú, la prevalencia anual de las colaboradoras agredidas en el hogar es de 23.1 %, en Bolivia la prevalencia vida en todos los escenarios de VcM (hogar y trabajo) es de 57.9 %, y en Paraguay es de 34.5 %. En los tres países, los costos empresariales causados por los agresores representan aproximadamente el 55 % del total, mientras que los testigos representan entre el 7 y 9 % de los costos. En el caso del presentismo, este equivale al 67 % de los costos, mientras que la rotación de personal solo el 1 %. En cuanto a los costos para el sector empresarial, medido en términos de Producto Bruto Interno, estiman que oscila entre 2.6 (en Paraguay) y 6.5 % en Bolivia (Vara-Horna, 2013, 2015; ComVoMujer, 2015).

Comparando los resultados

Los resultados obtenidos en estos tres estudios son congruentes y evidencian la existencia de la VcM en las empresas y su impacto en la productividad; sin embargo, estos datos no son directamente comparables pues aunque se ha utilizado una metodología semejante, esta no es idéntica en cada país. En primer lugar, las investigaciones se realizaron en años distintos y en segundo lugar porque entre cada estudio, se realizaron mejoras en la estimación de costos y en la definición de las variables.

Por ello, para comparar los resultados, se debieron superar algunas limitaciones metodológicas:

1. **Diferentes enfoques muestrales.** En el estudio de Perú el objetivo fue conseguir la mayor cantidad de empresas para obtener representatividad, pero solo encuestando una muestra de colaboradores/as dentro de cada una. En Bolivia y Paraguay el muestreo se centró en las empresas que más aportan al PBI, pero encuestando a todo el personal en cada una. Para corregir las diferencias de diseño, se requirió de una muestra adicional en Perú, utilizando la metodología de los otros países.
2. **Diferentes líneas de tiempo.** El estudio de Perú se realizó en el año 2012, mientras que los de Bolivia y Paraguay se llevaron a cabo en el 2014. Fue necesario entonces ajustar los cálculos de Perú a los cambios de inflación por año, población económica activa adecuadamente empleada (PEAO) y PBI en valores corrientes.
3. **Las categorías de costos variaron entre los estudios.** En los tres estudios se incluyeron costos de ausentismo, tardanza y presentismo, tanto para agredidas, agresores y personal que la atestigua; pero en el estudio de Perú (2013) se incluye también costos de rotación de personal, requiriendo para ello una entrevista a las jefaturas y gerencias. Debido a que los costos de rotación no representaban más del 1 % del total, y una encuesta gerencial adicional hacía más complejo el estudio, esta categoría fue omitida en los estudios posteriores. Por otro lado, dentro de las categorías de presentismo y ausentismo, en Bolivia y Paraguay se incorporan nuevos ítems y se cambian también los algoritmos para determinar la cantidad de días perdidos. Fue preciso entonces reanalizar la data peruana, usando los algoritmos cambiados y, mediante una muestra adicional, ajustar las variaciones en las escalas.
4. **La definición de VcM varió en cobertura.** La estimación de costos en Perú se basó en la prevalencia anual usando solo la violencia ocurrida en el hogar, no incluyendo aquella que ocurre mientras trabaja o las consecuencias laborales de la misma. En los estudios de Bolivia y Paraguay la comparación se realiza sobre la violencia que integra estas tres dimensiones, desde la prevalencia vida. El análisis comparado demandó entonces, estandarizar los datos de Perú usando los tres contextos de violencia y la prevalencia vida, la cual incluye los costos del impacto a largo plazo de la violencia, así haya cesado en el último año. Este aspecto fue necesario, por cuanto existe evidencia que los efectos de la violencia perduran muchos años después que su cese (Varcoe et al, 2011; Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010; Patel & Taylor, 2011; Fishman et al, 2010; Cerulli et al, 2012).

5. **Se utilizaron grupos de comparación no equivalentes.** En los tres países se han usado grupos contrafactuales para comparar las medias de días perdidos entre las personas con violencia y sin violencia, identificando la diferencia marginal entre ambos grupos como pérdidas causadas por la VcM. Aunque este procedimiento puede resultar estable, debido a que se han utilizado muestras grandes, al no ser grupos equivalentes se realizó un control del sesgo de selección y de las diferencias previas entre los grupos, para evitar sesgos en los resultados.

Finalmente, con todos estos ajustes, se superaron las limitaciones señaladas, consiguiéndose realizar un análisis comparado de los tres países, que permite determinar la prevalencia e impacto de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en el sector de las grandes y medianas empresas, así como su impacto en la productividad y que presentamos a continuación.



Método

2

Diseño

Estudio descriptivo basado en encuestas a colaboradores/as de empresas grandes y medianas de Bolivia, Paraguay y Perú. Para la estimación del impacto de la VcM en la productividad se sigue el método contable de costos indirectos del capital humano, que captura el valor de la pérdida del tiempo del trabajo debido a la ausencia o baja productividad (Duvvury, 2015), contabilizando los días laborales perdidos y luego corregido por el factor de productividad laboral. Para calcular la cantidad de días perdidos se usan escenarios contrafactuales con grupos de comparación, que al no ser equivalentes, requieren ajustes posteriores usando técnicas de *Propensity Score Matching* (Guo & Fraser, 2015; Pan & Bai, 2015).

Participantes

Se usa la data del total de empresas encuestadas en los estudios de costos realizados por la Cooperación Alemana implementada por la GIZ a través del Programa Regional ComVomujer en Bolivia, Paraguay y Perú. En el caso de Perú, a la data disponible, se ha agregado data primaria de 4 nuevas empresas, usando la metodología actualizada de Bolivia y Paraguay. La nueva data aporta información faltante en las escalas de ausentismo y presentismo. Así, la presente investigación se basa en una muestra intencional de 19 333 colaboradores/as, donde 8 153 fueron mujeres y 11 180 hombres; procedentes de 270 empresas privadas grandes y medianas, todas con sedes ubicadas en las principales ciudades de Bolivia, Paraguay y Perú.

En los tres países la data ha sido obtenida durante la jornada laboral, previa coordinación con las empresas seleccionadas. Para mejorar la representatividad de la muestra, solo se consideraron empresas con sedes en las principales ciudades de las regiones de cada país y de diversos sectores empresariales de manufactura y servicios. (Para más detalle, véase Vara-Horna, 2013, 2015; ComVoMujer, 2015).

Tabla 1. Composición de la muestra, según sexo y país

	Perú	Bolivia	Paraguay	Total
Empresas encuestadas	214 ^a	31	25	270
Mujeres	1 957	2 705	3 491	8 153
Hombres	2 576	4 638	3 966	11 180
Total encuestadas/os	4 533	7 343	7 457	19 333

Notas: ^a Data agregada de 4 empresas usando la metodología actualizada; del número de empresas en las que se usó la metodología anterior (n=211) se ha eliminado la data de una empresa por tener muchos datos omitidos. El enfoque muestral en Perú se centra en estimaciones nacionales y comparaciones por sectores productivos, usando una muestra dentro de cada empresa, en la mayor cantidad de empresas. En Bolivia y Paraguay el enfoque muestral se centra en estimaciones nacionales, comparaciones por sectores productivos y diagnóstico por empresa, usando un censo dentro de cada una.

En Perú, el diseño de investigación se enfocó en conseguir la mayor cantidad de empresas para ganar representatividad, por lo que solo se encuestó una muestra de colaboradores/as dentro de cada una. Se incorporaron así empresas de 22 sectores productivos, sin diferencias significativas entre ellos en cuanto a la prevalencia de la VcM. En Bolivia y Paraguay, en cambio, la data proviene de menos empresas, pero encuestando a todo el personal en cada una. Estas empresas, provenientes de 5 sectores empresariales pero con mayor aporte al PBI, sirvieron de base para demostrar que los niveles de VcM se mantienen constantes en todas ellas, y que el porcentaje en cada sector es semejante al promedio nacional, tan igual como en Perú. El cambio de enfoque muestral se debió a razones prácticas, pues contar con un diagnóstico por empresa, y no solo cifras nacionales, facilitaba realizar actividades de prevención en cada una.

Instrumentos

La data de los tres países ha sido obtenida usando un cuestionario anónimo y confidencial, con variaciones entre estudios para realizar mejoras en el análisis. Se diseñaron dos versiones del cuestionario, uno para cada sexo. En cada país se realizó una adaptación de lenguaje y contexto, mediante entrevistas no estructuradas. El cuestionario contiene las siguientes variables:

1. **Información demográfica** del personal (edad, estado civil, número de hijos/as, número de dependientes, convivencia con la pareja) **y laboral** (sueldo mensual, horas de trabajo semanal, antigüedad laboral, modalidad de contrato).
2. **Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, en el hogar:** Es definida como la presencia de, al menos, un episodio de cualquiera de los cuatro tipos de violencia (económica, psicológica, física, sexual) y su consecuencia (daño) por parte de la pareja o ex pareja, en un periodo determinado. Es una escala de seis ítems adaptados del *Conflict Tactic Scale* CTS-2 (Straus, 2007) y de la encuesta usada en el *National Violence Against Women Survey* (NVAWS) del *Center for Disease Control and Prevention* (Saltzman, Fanslow, McMahon & Shelley, 2002). Indaga la frecuencia en la que el personal ha experimentado, como agredida o agresor, seis comportamientos o acciones específicas con sus parejas o ex parejas: 1. Violencia económica (apoderarse de sus ingresos); 2. Ataque psicológico (amenazas, insultos, intimidación); 3. Ataque físico (golpes, cachetadas, patadas, mordidas, sujeciones); 4. Ataque físico con objetos (con arma blanca, correa, palos, armas de fuego); 5. Violencia sexual (contacto sexual no deseado); 6. Daño físico a consecuencia de la violencia que requiera atención médica o descanso. Las respuestas se basan en una escala de siete puntos: nunca; pasó antes, ahora no; 1 vez; 2 veces; de 3 a 5 veces; de 6 a 10 veces; de 11 a 20 veces; más de 20 veces. Distingue entre prevalencia actual (cualquier acto de violencia dentro de un periodo de 12 meses) y prevalencia vida (cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, más la prevalencia actual). Las colaboradoras que no son agredidas y los colaboradores que no son agresores actualmente o a lo largo de la vida, son categorizadas como grupo “sin violencia”.
3. **Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, en el contexto laboral:** Escala adaptada de la *Versión Modificada del Worksite Harassment Tool* (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008). Indaga la frecuencia en que agresores o agredidas han experimentado, en los últimos 12 meses y a lo

largo de su vida, tres conductas específicas de VcM por parte de sus parejas o exparejas en los ambientes de trabajo: 1) Ha ido al lugar donde trabaja y la ha acosado, amenazado, intimidado. 2) La ha molestado o incomodado insistentemente por teléfono o correo electrónico mientras estaba trabajando. 3) La ha insultado o golpeado cuando estaba trabajando. Las respuestas se basan en una escala de siete puntos: nunca; pasó antes, ahora no; 1 vez; 2 veces; de 3 a 5 veces; de 6 a 10 veces; de 11 a 20 veces; más de 20 veces. Distingue entre prevalencia actual y prevalencia vida.

4. **Consecuencias de la violencia en el ámbito laboral, cuando se pregunta como “peleas o discusiones”:** Escala de 5 ítems adaptada de la *Versión Modificada del Worksite Harassment Tool* (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008). Indaga, en los últimos 12 meses, la frecuencia en la que el personal ha experimentado, como agredida o como agresor, cinco consecuencias específicas a causa de la violencia de sus parejas o exparejas en el contexto del trabajo: 1) ha llegado tarde o perdido citas laborales, 2) ha perdido días de trabajo, 3) ha perdido la concentración o bajado su rendimiento, 3) ha recibido algún regaño o amonestación por culpa de su pareja, 4) ha perdido su empleo o ha sido despedida/o. Las respuestas se basan en una escala de siete puntos: nunca; pasó antes, ahora no; 1 vez; 2 veces; de 3 a 5 veces; de 6 a 10 veces; de 11 a 20 veces; más de 20 veces.
5. **Ausentismo:** Es definido como el monto de trabajo perdido por día ausente en función de la productividad del trabajo. Los ítems se basan en los desarrollados por Reeves & O’Learly-Kelly (2007, 2009). Se pregunta sobre el número de días que han faltado al trabajo durante las pasadas cuatro semanas, considerando los siguiente ítems: 1) El número de días dejados de trabajar por enfermedad o dolencia, 2) el número de días perdidos para atender su salud física o mental, 3) el número de días perdidos para atender la salud o cuidado de otros/as familiares, 4) el número de días perdidos para atender temas legales, financieros o personales, 5) el número de días dejados de trabajar porque no contaba con dinero para movilizarse, 6) el número de días perdidos porque no pudieron asistir por otras razones y 7) no faltaron pero llegaron tarde o se retrasaron. Las respuestas se basan en una escala de seis puntos: Nunca; 1 día; 2 días; de 3 a 5 días; de 6 a 10 días; más de 10 días. El total de ausentismo relacionado con los días perdidos en un periodo de cuatro semanas estará en función de la acumulación de estos ítems (puntos medios 1, 2, 4, 8, 15) y luego multiplicado por 12, para determinar el total de días perdidos por ausentismo año. En el caso del ítem 7, que se refiere a tardanza, se ha considerado el 12.5% del valor perdido al día.
6. **Presentismo:** Se basa en los ítems de distracción laboral de Stewart, Ricci, Chee, Hann & Morgantein (2003) y del *Work Limitations Questionnaire* (WQL) de Lerner et al (2001). Es definido como el tiempo que las colaboradoras y colaboradores asistieron a la jornada pero no fueron productivos/os, en un periodo de cuatro semanas. Se usa la consigna: “Todas/os tenemos periodos donde somos más productivas/os y periodos donde nuestra productividad baja más de lo usual. Por favor indicar cuántas veces en el último mes: 1) Han tenido dificultades para concentrarse. 2) Han trabajado más lento de lo usual. 3) Estuvieron cansadas/os o exhaustas/os en el trabajo. 4) Tuvieron preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo. 5) No trabajaron a pesar de estar presentes. 6) Tuvieron que dejar de trabajar porque estaban preocupadas/os o algo les angustiaba. 7) Tuvo algún accidente o incidente laboral”. Los ítems 1, 2, 3 y 4 son indicadores de productividad disminuida (baja de rendimiento), por lo que se asume un 25 % de pérdida de productividad al día. Los ítems 5 y 6 son indicadores de cero productividad, equivalente a un día de ausentismo, por eso se asume el 100 % de pérdida día de productividad. El ítem 7, agregado en los estudios de Bolivia y Paraguay, es un indicador de

siniestralidad, que no solo implica pérdidas pasadas, sino futuras, por la reparación del daño y gastos asociados a su contención, por eso se asume el 200 % de pérdida día de productividad. La sumatoria de estos días es multiplicada por 12 para estimar el monto anual.

7. **Personal que atestigua la violencia:** Mide la prevalencia de las colaboradoras que son agredidas, de acuerdo a los reportes de sus colegas de trabajo. Incluye tres niveles de reportes: a) Sospechas o referidas por terceros/as, b) conocimiento por testimonio, c) conocimiento por observación *in situ* de incidentes. También indaga por los efectos percibidos en el desempeño, tanto propio, como de la agredida y de las y los colegas que la atestiguan. Los efectos están escalados en función de las horas perdidas de trabajo, la disminución de la calidad productiva, pérdidas y despidos. Oscilan desde a) ningún efecto, b) se han perdido algunas horas solamente, c) se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo porque ha bajado el rendimiento, d) se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción/el servicio, e) se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos. Para la estimación de costos empresariales, solo se consideran testigos/as a las mujeres que no son agredidas por parte de sus parejas, o a los hombres que no han atacado a sus parejas, durante el último año para ambos casos.

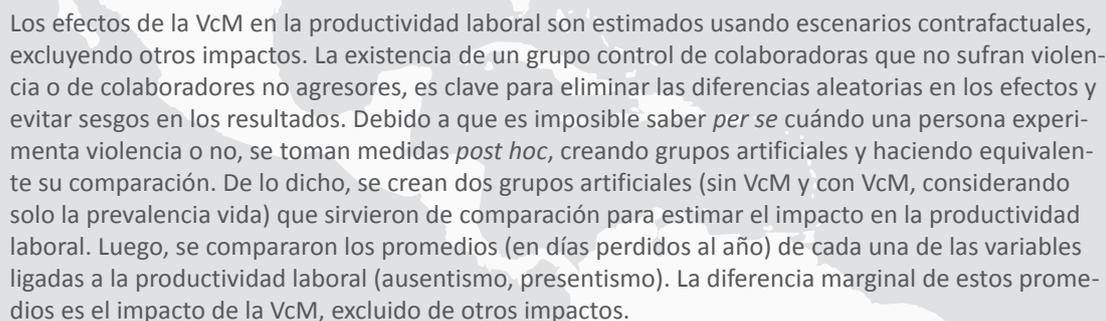
Fiabilidad y validez

En la versión peruana, el instrumento fue inicialmente validado por criterio de expertas/os. Doce especialistas peruanas/os en violencia contra las mujeres, provenientes de diversas instituciones, analizaron el contenido de las escalas y opinaron sobre su idoneidad, tanto en su estructura como en su formato. Posteriormente, en cada país, las escalas fueron sometidas a un análisis de consistencia interna mediante el valor *Alfa de Cronbach* y validez de constructo mediante relaciones lineales usando el *Análisis de Componentes Principales* (Vara-Horna, 2013, 2015, ComVoMujer, 2015) mostrando, en todos los casos, evidencias congruentes de validez.

Procedimiento de análisis

Los cuestionarios tuvieron un formato de auto-informe para alentar la sinceridad de las respuestas. La participación fue voluntaria, anónima y dando garantías de la confidencialidad de las respuestas, mediante el diseño de ánforas para el depósito de los instrumentos cumplimentados e informando que los datos individuales no serán accesibles para las gerencias. En todo momento se enfatizó en el anonimato y calidad de secreto de sus respuestas. En un promedio de 20 minutos, los colaboradores/as completaron los cuestionarios.

Los datos fueron tabulados y analizados usando el programa estadístico SPSS 21 y Stata SE 14. La tabulación tuvo un triple control de calidad: a) En el ingreso, controlando la originalidad de la fuente y eliminando los cuestionarios inválidos o incompletos al 50 % o más, b) en la tabulación, haciendo una comparación al azar del 1 % de casos, entre la fuente original y la data ingresada y c) en los resultados, analizando que los valores ingresados correspondan a las categorías establecidas, mediante la exploración de tablas de frecuencia; así como en la verificación de *outliers*.



Los efectos de la VcM en la productividad laboral son estimados usando escenarios contrafactuales, excluyendo otros impactos. La existencia de un grupo control de colaboradoras que no sufran violencia o de colaboradores no agresores, es clave para eliminar las diferencias aleatorias en los efectos y evitar sesgos en los resultados. Debido a que es imposible saber *per se* cuándo una persona experimenta violencia o no, se toman medidas *post hoc*, creando grupos artificiales y haciendo equivalente su comparación. De lo dicho, se crean dos grupos artificiales (sin VcM y con VcM, considerando solo la prevalencia vida) que sirvieron de comparación para estimar el impacto en la productividad laboral. Luego, se compararon los promedios (en días perdidos al año) de cada una de las variables ligadas a la productividad laboral (ausentismo, presentismo). La diferencia marginal de estos promedios es el impacto de la VcM, excluido de otros impactos.

Para emparejar las comparaciones y asegurar que los grupos sean cuasi-equivalentes, se utilizan técnicas de *Propensity Score Matching* (PSM). El PSM puede reducir los sesgos de selección en estudios observacionales, mediante el balanceo de las distribuciones de las características observadas (covariables) entre el grupo con VcM y el grupo control. Así, con el PSM se puede obtener una estimación no sesgada del impacto de una variable dependiente (Guo & Fraser, 2015; Pan & Bai, 2015). Las puntuaciones de propensión han sido calculadas tomando en consideración solo aquellas variables demográficas-laborales que muestran diferencias significativas en los grupos de comparación. Las variables que tienen diferencias significativas entre los grupos de comparación, en los tres países y según el sexo son: la edad, la tenencia de hijos/as, la ciudad de residencia, el sector empresarial, el tiempo trabajando en la empresa, el tipo de contrato parcial, tener pareja actual, la ocupación laboral de la pareja y tener familiares a quienes cuidar. Estas variables significativas son usadas en el cálculo del PSM.

Tabla 2. Regresión logit de las variables demográficas y laborales en función de la experiencia de violencia (prevalencia vida)

Variables	Bolivia		Paraguay		Perú	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Edad	47 367	21 488	8 725	8 114	1 700	14 267
Ciudad 1: La Paz	11 875	9 301	–	–	–	–
Ciudad 2: Cochabamba	–	12 522	–	–	–	–
Sector empresarial 1 ^a	–	–	–	22 705	–	–
Sector empresarial 3 ^b	–	–	18 623	–	–	–
Sector empresarial 4 ^c	–	4 464	–	–	–	–
Tiempo trabajando en la empresa	8 505	–	–	–	–	–
Tipo de contrato: parcial	4 905	–	–	4 868	–	–
Tiene pareja actual	–	–	–	4 099	–	3 932
Tiene hijos	11 438	11 962	7 683	11 580	6 468	3 896
Familiares dependientes	–	3 938	5 120	–	–	–
Ocupación de la pareja	–	–	–	–	8 128	3 046

Notas: En la tabla se muestran solo las variables con impactos significativos (pesos Wald).^a Industria manufacturera (Paraguay),^b servicios (Paraguay),^c industria manufacturera (Bolivia). Los sectores empresariales en Bolivia son: 1. Intermediación financiera y seguros, 2. información y comunicaciones, 3. comercialización, 4. industria manufacturera y 5. servicios. En Paraguay son: 1. Industria manufacturera, 2. comercio y 3. servicios. Las ciudades en donde se realizaron los estudios, en Bolivia: La Paz/el Alto, Cochabamba y Santa Cruz. En Paraguay: Asunción, Central, Alto Paraná, Itapúa y Ñeembucú. En Perú: Lima, Chiclayo, Iquitos, Juliaca y Cusco.

Para calcular los días perdidos por VcM, se usan los coeficientes obtenidos con PSM (Tabla 3) solo cuando estos cumplen dos criterios alternativos: a) Cuando la probabilidad de rechazar la hipótesis nula es menor al 5 %, o b) cuando el coeficiente es superior a 5 días y el intervalo de confianza extremo superior excede los 10 días.

Tabla 3. Estimaciones de coeficientes logit (diferencia de días entre grupos de VcM) usando estimadores de Propensity Score Matching

	Coeficiente	Error estándar robusto	z	P> [z]	95 % intervalo de confianza	
Bolivia						
Ausentismo						
Hombres	13.03	1.65	7.90	0.001	9.79	16.26
Mujeres	5.07	3.13	1.62	0.106	-1.07	11.22
Testigos/as	4.63	2.50	1.85	0.065	-0.28	9.54
Presentismo						
Hombres	22.73	2.30	9.87	0.001	18.21	27.24
Mujeres	19.82	3.11	6.36	0.001	13.72	25.93
Testigos/as	7.22	3.09	2.33	0.020	1.16	13.28
Paraguay						
Ausentismo						
Hombres	9.99	2.05	4.86	0.001	5.97	14.02
Mujeres	12.72	2.47	5.14	0.001	7.87	17.57
Testigos/as	4.60	2.41	1.91	0.057	-0.13	9.34
Presentismo						
Hombres	26.08	2.69	9.69	0.001	20.81	31.36
Mujeres	23.06	2.06	11.19	0.001	19.03	27.10
Testigos/as	9.56	3.32	2.88	0.004	3.05	16.06
Perú						
Ausentismo						
Hombres	12.2	2.29	5.33	0.001	7.71	16.68
Mujeres	8.95	2.53	3.53	0.001	3.98	13.93
Testigos/as	0.44	2.44	0.18	0.856	-0.43	5.24
Presentismo						
Hombres	26.27	4.34	6.05	0.001	17.77	34.78
Mujeres	18.69	4.68	3.99	0.001	9.49	27.88
Testigos/as	8.12	8.06	1.01	0.134	-7.68	23.92

Nota: Comando Stata: “by Sexo, sort: teffects psmatch (Variable dependiente) (VcM + covariables de emparejamiento a b c d...)”.

Para el cálculo de costos, se toma como base la Población Económicamente Activa Ocupada adecuadamente empleada de cada país (PEAO). Los impactos calculados en días perdidos de trabajo son sumados considerando cada categoría de costos (ausentismo, presentismo) y por cada fuente de información (agredidas, agresores, testigos/as). Los días perdidos causados por la violencia en agredidas y agresores, son multiplicados por el total poblacional PEAO de hombres y mujeres involucradas en VcM. Lo mismo se hace para testigos/as que no son agredidas ni agresores, evitando así el impacto redundante de ser agredida o agresor y testigo/a al mismo tiempo. Dado que el/la colaborador/a en los tres países trabaja en promedio 288 días al año, perder esa cantidad de días es como perder la fuerza laboral del/la colaborador/a por un año.

Se divide entonces la cantidad de días perdidos producto de la violencia entre 288 días-trabajo, obteniendo la fuerza productiva perdida por VcM (en personas). Luego, la fuerza laboral es multiplicada por la productividad laboral promedio para cada país, expresados en dólares americanos. Para la comparación con el PBI, se considera las estimaciones del Banco Mundial y de los Bancos Centrales de Reserva de cada país, para el año 2014.

Tabla 4. Valores nacionales considerados para las estimaciones de costos empresariales (2014)

	Bolivia	Paraguay	Perú
PEAO mujeres remuneradas adecuadamente empleadas	1 172 521	626 918	2 614 210
PEAO hombres remunerados adecuadamente empleados	1 365 099	918 718	5 293 074
Producto Interno Bruto (PBI) USD Miles de millones	30,60	30,70	200,20
Productividad laboral (Promedio nacional) USD	10 768	10 159	22 242
Días de trabajo anual por colaborador/a tiempo completo	288	288	288
Tasa de cambio dólares – moneda local y USD	6.90	4 495	2.84

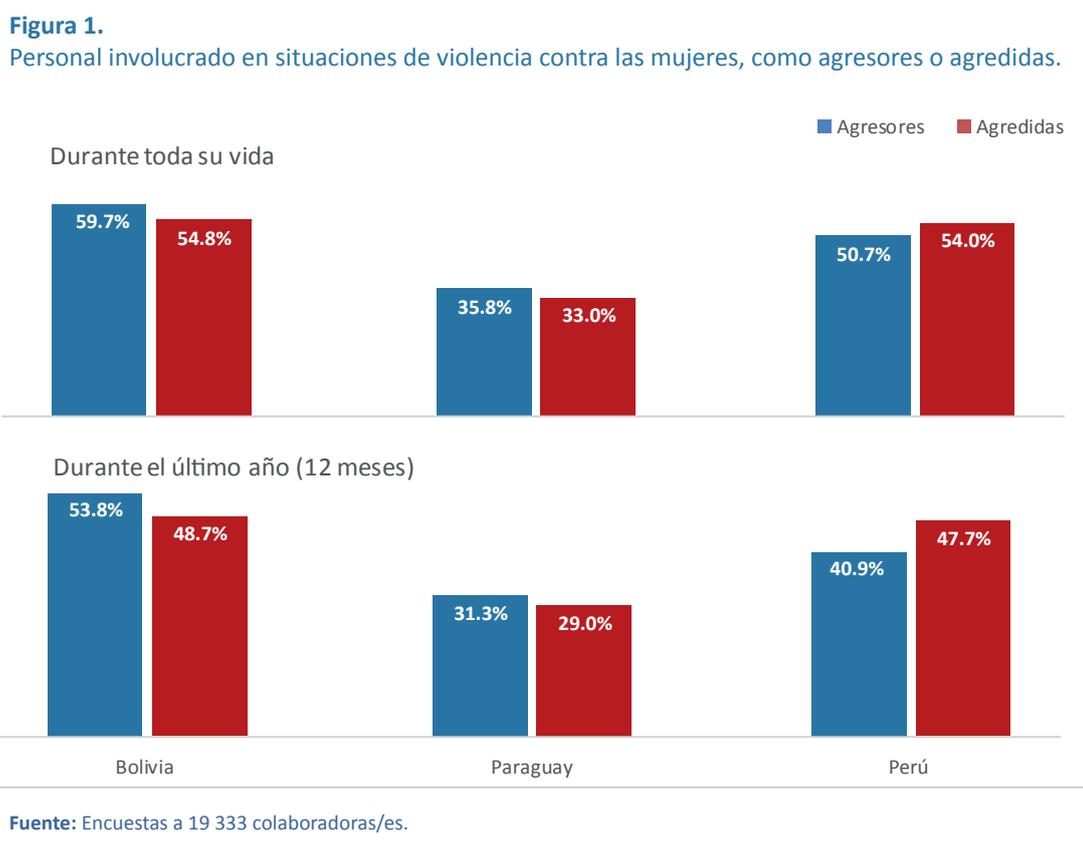
Fuente: Bancos Centrales de Reserva, Institutos Nacionales de Estadística, Ministerios de Trabajo de Bolivia, Paraguay y Perú; Banco Mundial.

Resultados

3

Prevalencia

Entre el 34.5 y 57.9 % de colaboradores/as ha estado involucrado directamente en relaciones violentas con sus parejas, sea como agredidas o como agresores, en algún momento de su relación de pareja o expareja. Considerando el último año, el porcentaje oscila entre el 30.2 y 51.9 %.



Los episodios de violencia no solo han ocurrido en los hogares (entre 20.4 y 40.7 %), sino también en las instalaciones de la empresa o alrededores de la misma (entre 8.4 y 14.5 %). Comparado entre países, Bolivia y Perú tienen los porcentajes más altos de violencia, frente a Paraguay.

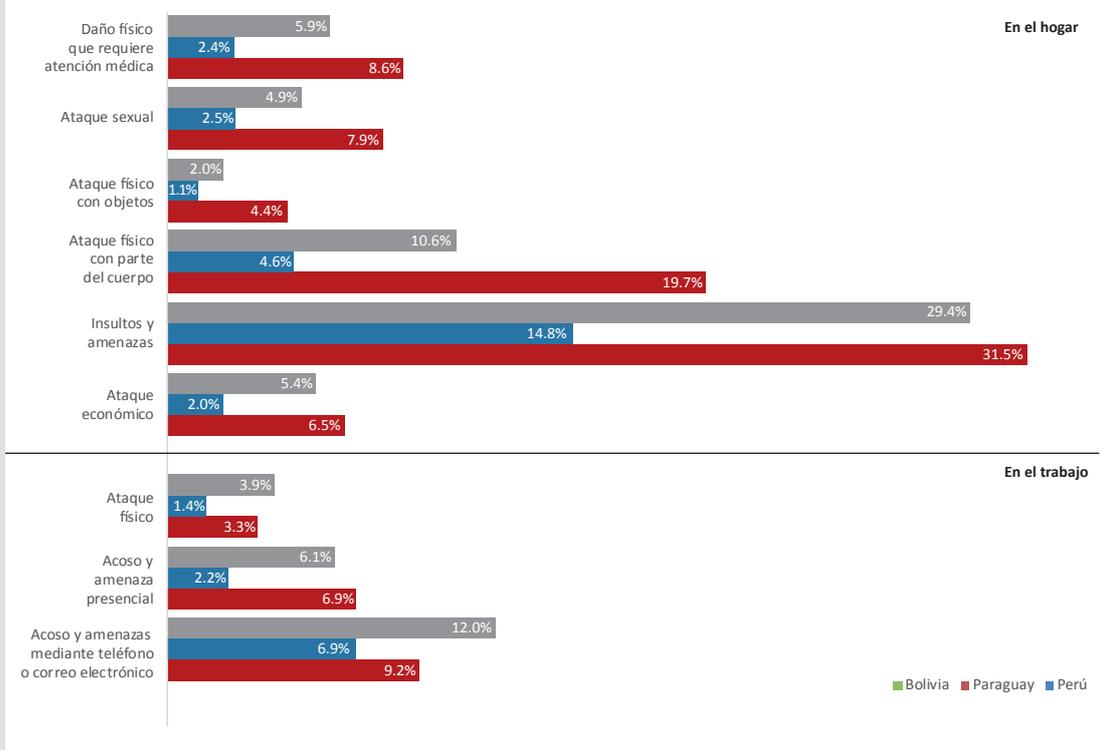
Tabla 5. Personal involucrado en situaciones de violencia contra las mujeres, como agresores o agredidas, en diversos contextos y según país

	Prevalencia vida (%)			Prevalencia año (%)		
	Bolivia	Para- guay	Perú	Bolivia	Para- guay	Perú
La violencia ha ocurrido en...						
En el hogar (1)	36.8	20.4	40.7	19.3	11.5	24.0
En el trabajo o alrededores (2)	14.5	8.4	12.3	6.6	3.8	4.6
1 y 2 al mismo tiempo	39.0	22.2	42.2	20.8	12.4	24.8
Trajo consecuencias laborales (3)	48.5	26.2	36.4	48.5	26.2	36.4
1,2,3 al mismo tiempo	57.9	34.5	52.3	51.9	30.2	44.2

Fuente: Encuestas a 19333 colaboradoras/es.

Los episodios violentos más frecuentes son los ataques psicológicos como insultos y amenazas (entre 14.8 y 31.5 %), seguidos de los ataques físicos (entre 4.6 y 19.7 %) y ataques físicos graves con objetos (entre 1.1 y 4.4 %). En el contexto laboral, los acosos y amenazas mediante teléfono o correos electrónicos son los más frecuentes (entre 6.9 y 12 %).

Figura 2.
 Personal involucrado en situaciones de violencia contra las mujeres, como agresores o agredidas, según tipo de ataque y lugar de ocurrencia (prevalencia vida).

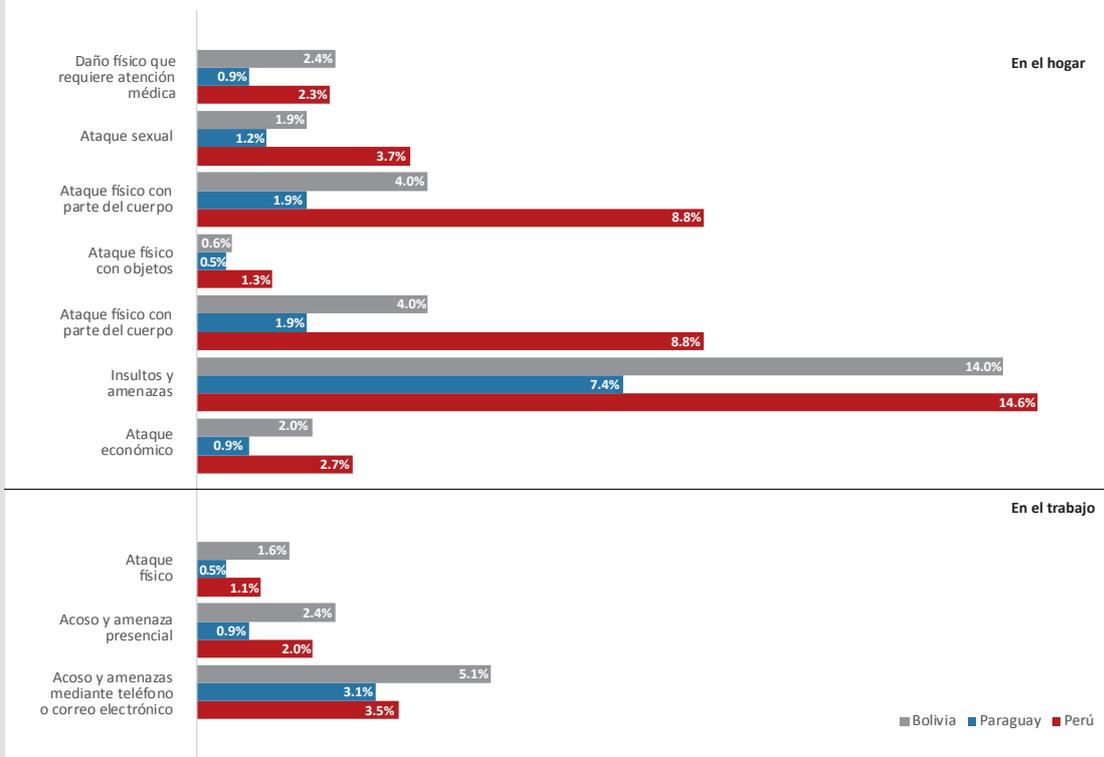


Fuente: Encuestas a 19 333 colaboradoras/es.

De igual forma, en el último año, los episodios violentos más frecuentes fueron los ataques psicológicos (entre 7.4 y 14.6 %), seguidos de los ataques físicos con alguna parte del cuerpo (entre 8.8 y 1.9 %) y de los ataques sexuales (entre 3.7 y 1.2 %). Mientras que en el contexto laboral, los acosos y amenazas mediante teléfono o correos electrónicos continúan siendo los más frecuentes (entre 3.1 % y 5.1 %).

Figura 3.

Personal involucrado en situaciones de violencia contra las mujeres, como agresores o agredidas, según tipo de ataque y lugar de ocurrencia (prevalencia año).

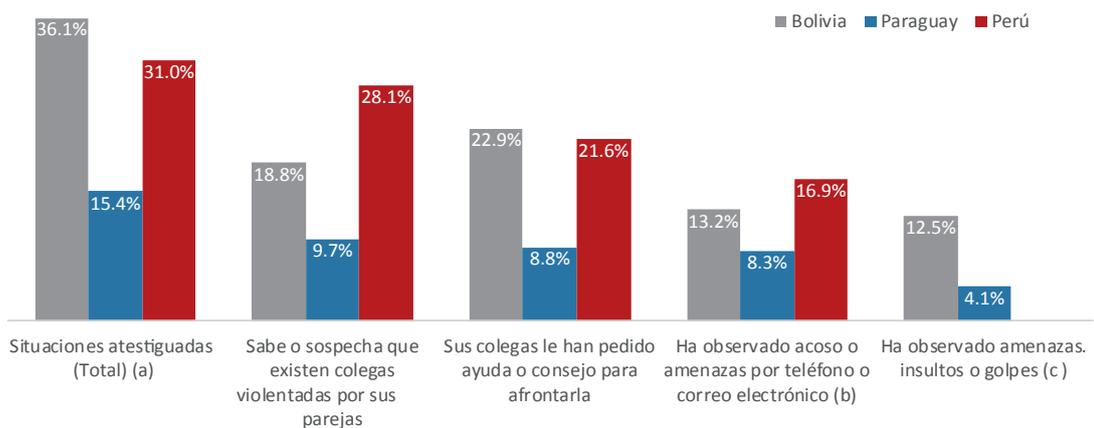


Fuente: Encuestas a 19 333 colaboradoras/es.

Entre el 15.4 y 36.1 % ha atestado situaciones de VcM en sus colegas, principalmente porque las agredidas han solicitado apoyo o consejo, o porque los/as colaboradores/as han observado los actos violentos in situ. Entre el 9.7 y 28.1 % sabe o sospecha que en su centro de labores existen colegas violentadas por sus parejas; entre el 8.8 y el 22.9 % afirma que sus colegas le han pedido ayuda o consejo para afrontarla; entre el 8.3 y 16.9 % ha observado acoso o amenazas por teléfono o correo electrónico y entre el 4.1 y 12.5 % ha observado directamente amenazas, insultos o golpes. Por otro lado, el 7 % (Bolivia), 9.8 % (Perú) y 11.2 % (Paraguay) del personal de los tres países, ha testiguado la violencia pero nunca ha vivido alguna experiencia de VcM, ya sea como agresor o como agredida.

Figura 4.

Personal que ha atestiguado situaciones de violencia contra las mujeres (porcentajes).

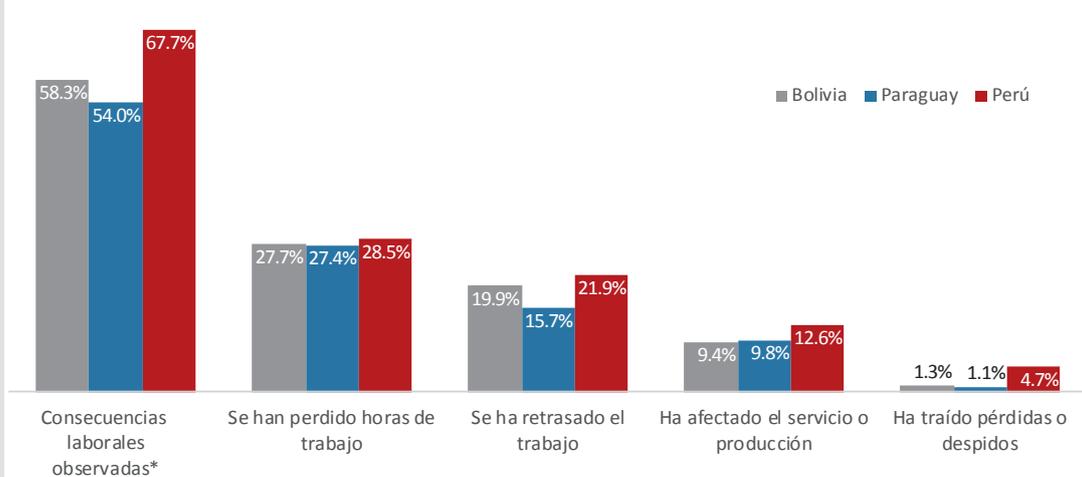


Notas: ^a Excluye al personal que atestigua y que ha tenido alguna experiencia de VcM, sea como agresor o agredida. ^b En Perú, se ha considerado la pregunta “¿Ha observado alguna vez que sus compañeras de trabajo sean violentadas/maltratadas por sus parejas?”. ^c El valor no ha sido registrado en Perú. Fuente: Encuestas a 19 333 colaboradoras/es.

Entre el 54 y 67.7 % del personal que ha atestiguado VcM en sus colegas, reportan alguna consecuencia perniciosa para el trabajo. Mientras que entre el 32.3 % y 46 % indican que la VcM no ha afectado el desempeño o rendimiento del trabajo.

Figura 5.

Consecuencias laborales observadas por el personal que atestigua situaciones de violencia contra las mujeres (porcentajes).



Nota: *Cálculo considerando solo al personal que ha atestiguado VcM. Fuente: Encuestas a 19 333 colaboradoras/es.

Impacto en la productividad

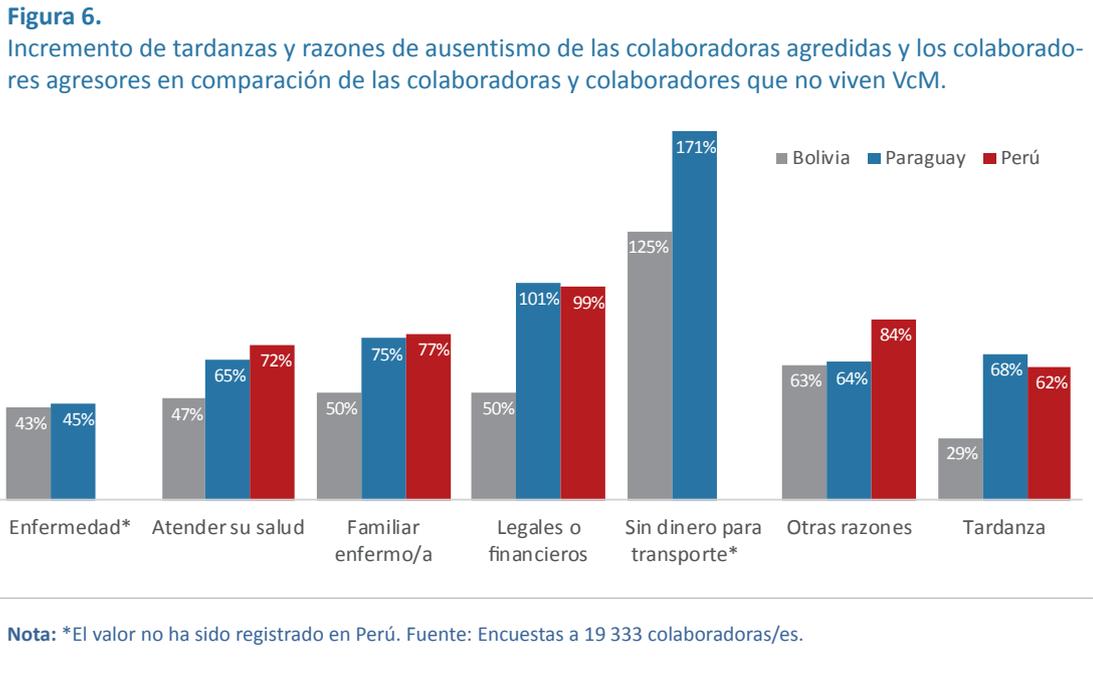
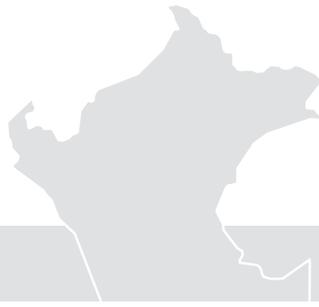
Aunque existen muchas razones por las cuales el personal falta al trabajo, llega tarde o disminuye su rendimiento; las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores tienen más faltas, tardanzas y disminuyen más su rendimiento laboral, en comparación con sus colegas que no viven VcM.

Tabla 6. Prevalencia de ausentismo y presentismo en el personal según esté involucrado en situaciones de violencia contra las mujeres

	Grupos con violencia (%)			Grupos sin violencia (%)		
	Bolivia	Para-guay	Perú	Bolivia	Para-guay	Perú
Razones de ausentismo						
Enfermedad	28.3	33.0	—*	19.8	22.7	—*
Atender su salud	30.2	28.5	43.9	20.5	17.3	25.5
Familiar enfermo	27.2	25.6	41.2	18.1	14.6	23.3
Legales o financieros	24.3	18.1	30.5	16.2	9.0	15.3
Sin dinero para transporte	11.9	7.6	—*	5.3	2.8	—*
Otras razones	20.5	14.1	29.1	12.6	8.6	15.8
Tardanza	57.5	47.3	34.8	44.7	28.1	21.5
Presentismo						
Distracción laboral	56.9	47.0	52.8	35.7	21.4	31.4
Lentitud laboral	54.1	47.1	48.3	38.5	22.8	29.0
Agotamiento físico	76.9	70.1	65.5	59.8	45.2	41.7
Preocupación familiar	73.2	70.4	—*	50.7	38.8	—*
No trabajó a pesar de estar presente	14.4	12.4	18.5	6.7	3.9	8.2
Tuvo que dejar de trabajar	17.4	11.8	10.4	8.1	3.4	4.8
Accidentes o incidentes	23.3	11.5	—*	10.4	5.6	—*

Nota: *El valor no ha sido registrado en Perú. Fuente: Encuestas a 19333 colaboradoras/es.

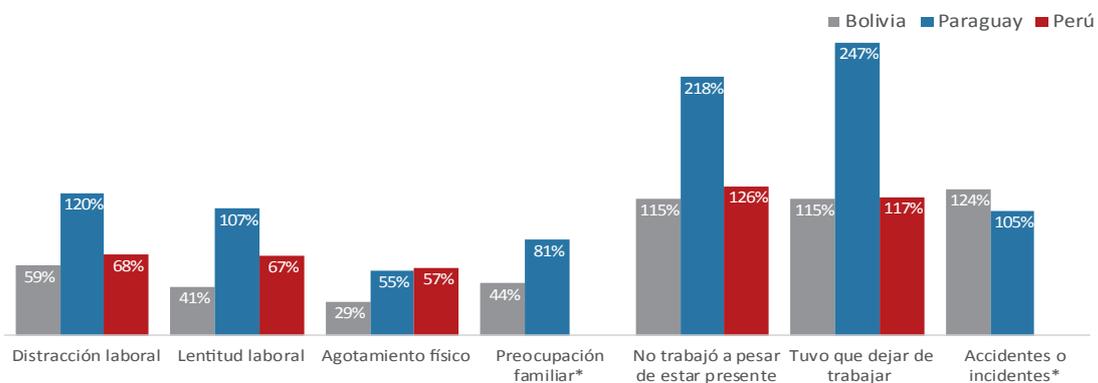
Al analizar las diferencias entre ambos grupos y calcular las proporciones, se encontró que el personal que vive situaciones de violencia contra las mujeres (como agredidas o agresores), tienden a faltar más. Ello principalmente por la falta de dinero para el transporte (125 y 171 % más), para atender temas legales o financieros (entre 50 y 101 % más), atender la salud de familiares (entre 50 y 77 % más) y por problemas de salud (entre 43 y 72 % más), los cuales producen incapacidad laboral. Adicionalmente, tienden a tener más tardanzas (entre 29 y 68 % más).



En el caso del rendimiento laboral, el personal que vive situaciones de violencia contra las mujeres tiende a sufrir más presentismo, principalmente por distracciones (entre 59 y 120 % más), preocupaciones (entre 44 y 81 % más), agotamiento (entre 29 y 57 % más). Además de presentar cero productividad (entre 115 y 247 % más) y más accidentes e incidentes laborales (entre 105 y 124 % más).

Figura 7.

Incremento de indicadores de presentismo de las colaboradoras agredidas y los colaboradores agresores, en comparación de las colaboradoras y colaboradores que no viven VcM.



Nota: *El valor no ha sido registrado en Perú. Fuente: Encuestas a 19 333 colaboradoras/es.

Como consecuencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja se pierde anualmente 30.3 (Bolivia), 33.1 (Perú) y 35.9 (Paraguay) días hábiles laborales por persona, sea agredida o agresor. Las mayores pérdidas provienen del presentismo (entre 21.3 y 24.5 días) comparado con el ausentismo (entre 9.1 y 11.3 días). Los agresores pierden, por ausentismo y presentismo, entre 35.8 y 38.4 días laborales por año, mientras que las agredidas pierden entre 24.9 y 36 días al año. Al compararse a los grupos de colaboradores/as que atestiguan VcM, pero no la sufren o ejercen directamente, se detecta una pérdida entre 7.2 y 9.5 días por año. Comparado entre los tres países, los días perdidos de los agresores no muestran diferencias significativas; sin embargo, en el caso de las agredidas, las de Paraguay tienen más días perdidos por violencia, en comparación con Bolivia y Perú.

Tabla 7. Días perdidos al año por trabajador, considerando ausentismo y presentismo según agredidas, agresores y personal que atestigua la violencia.

	Días perdidos (medias sin ajuste)			Días perdidos (ajustes con Propensity Score Matching)***		
	Ausentis- mo	Presen- tismo	Total	Ausentis- mo	Presen- tismo	Total
Bolivia						
Agresores	13.6	24.8	38.4	13.1	22.7	35.8
Agredidas	8.6	18.9	27.5	5.1	19.8	24.9
Agresores y agredidas (media)	11.6	22.4	34.0	9.1	21.3	30.4
Personal testigo (7 %)*	4.0**	9.7	9.7	4.6**	7.2	7.2
Paraguay						
Agresores	11.8	23.0	34.8	12.7	23.1	35.8
Agredidas	10.1	25.6	35.7	9.9	26.1	36
Agresores y agredidas (media)	11.1	24.0	35.1	11.3	24.5	35.8
Personal testigo (11.2 %)*	4.5**	14.0	14.0	4.6**	9.5	9.5
Perú						
Agresores	13.5	25.5	39.0	12.2	26.2	38.4
Agredidas	8.7	20.1	28.8	8.9	18.7	27.6
Agresores y agredidas (media)	11.1	22.8	33.9	10.6	22.5	33.1
Personal testigo (9.8 %)*	0.87**	5.1	5.1	0.4**	8.1	8.1

Notas: * Solo testigos/as que no sufren ni ejercen VcM. ** El número de días perdidos por ausentismo en testigos/as no tuvo impacto significativo estadísticamente. *** Cálculos realizados controlando las diferencias entre grupos no equivalentes, mediante técnicas de propensión sobre las variables reportadas en las Tablas 2 y 3. Fuente: Encuestas a 19333 colaboradoras/es.

Costos y proyecciones en el PBI

En cuanto a la productividad perdida a nivel país, como consecuencia de la VcM las empresas están perdiendo millones de días laborales por año por presentismo y ausentismo. Paraguay pierde 20.2 millones de días laborales, mientras que Bolivia pierde 47.2 millones y Perú 148.3 millones; el equivalente en productividad de 70 300 mil, 163 800 mil y 514 900 mil colaboradores/as a tiempo completo, respectivamente. De igual forma, las pérdidas monetarias para el sector empresarial varían entre países. En Paraguay asciende a 714.9 millones de dólares al año, mientras que en Bolivia a 1 764.5 millones y en Perú a 11 453.4 millones. En términos de Producto Interno Bruto, la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja representa un costo del 2.32 % del PBI en Paraguay, 5.76 % en Bolivia y 5.72 % en Perú.

Tabla 8. Estimaciones nacionales de días perdidos, fuerza laboral perdida y costos anuales de ausentismo y presentismo según agredidas, agresores y personal testigo de violencia.

	Días perdidos colaborador/a	Colaboradores/as afectados/as (miles)	Días perdidos (millones)	Fuerza laboral perdida (miles de personas)	Costo de productividad (millones USD)	Costo PBI (%)
Bolivia						
Agresores	35.8	814.9	29.1	101.2	1 089.6	3.56
Agredidas	24.9	642.5	15.9	55.5	598.2	1.95
Personal que atestigua	7.2	284.2	2.2	7.1	76.7	0.25
Total		1 741.7	47.2	163.8	1 764.5	5.76
Paraguay						
Agresores	35.8	328.9	11.7	40.8	415.2	1.35
Agredidas	36	206.8	7.5	25.9	263.2	0.85
Personal que atestigua	9.5	108.2	1.0	3.6	36.5	0.12
Total		643.9	20.2	70.3	714.9	2.32
Perú						
Agresores	38.4	2 683.6	103.0	357.8	7 958.4	3.97
Agredidas	27.6	1 411.6	38.9	135.2	3 009.1	1.50
Personal que atestigua	8.1	774.9	6.3	21.8	485.9	0.24
Total		4 870.1	148.3	514.9	11 453.4	5.72

Nota: Valores redondeados. Estimaciones basadas en la población económicamente activa de mujeres remuneradas adecuadamente empleadas (BO=1 172 521; PY=626 918; PE=2 614 210), de hombres remunerados adecuadamente empleados (BO=1 365 099; PY=918 718; PE=5 293 074), Producto Interno Bruto en USD\$ miles de millones (BO=30.6; PY=30.7; PE=200.2). Productividad laboral promedio en USD\$ (BO=10 768; PY=10 159; PE=22 242), días de trabajo anual por colaborador(a) tiempo completo (288), Tasa de cambio dólares – moneda local y USD\$ (BO=6.9; PY=4.495; PE=2.84). Fuente: Bancos Centrales de Reserva, Institutos Nacionales de Estadística, Ministerios de Trabajo de Bolivia, Paraguay y Perú; Banco Mundial. Cifras correspondientes al año 2014. Fuente: Encuestas a 19333 colaboradoras/es.

Discusión

4

El propósito de esta investigación consistió en determinar la prevalencia e impacto de la VcM en las empresas grandes y medianas de tres países sudamericanos, superando algunas limitaciones metodológicas que impedían una comparación entre países. Después de actualizar la data y los algoritmos de análisis, los resultados obtenidos no han variado significativamente de los originales en Bolivia y Paraguay, pero sí en Perú. Estas diferencias se basan en tres razones: 1) Al actualizar la data del estudio de Perú al año 2014, la población económica activa adecuadamente empleada (PEAO) se incrementó significativamente, así como el PBI en valores corrientes. 2) Se ha excluido del estudio de Perú las categorías de costos de rotación de personal y de la fuerza laboral perdida de mujeres que no recuperaron su empleo, centrándose la comparación solo en ausentismo y presentismo. 3) La estimación de costos en Perú ahora se calcula sobre la base de la prevalencia vida y considerando los tres contextos de violencia ocurrida en el hogar, mientras trabaja y las consecuencias laborales de la misma. Este ajuste ha visibilizado diversas categorías de costos de VcM acaecida en el contexto laboral (aproximadamente 2.2 % más de población laboral) y también incluye los costos del impacto de la violencia a largo plazo, de agredidas y agresores que ya no experimentan violencia en el último año, pero que cargan con las secuelas de la misma y que siguen produciendo un impacto en su productividad.

Por otro lado, las pequeñas variaciones en todos los resultados de cada país son producto del ajuste en la estimación de días perdidos usando las técnicas de *Propensity Score Matching* para controlar la no equivalencia de los grupos y de la exclusión de los días perdidos por ausentismo del personal que atestigua la violencia, pues no eran significativas estadísticamente, y además fueron medidos de forma distinta entre estudios, por lo que resultaba más conveniente –para la comparación– considerar solamente los valores de presentismo en estos grupos.

Dicho esto, los resultados del presente estudio evidencian que la VcM está presente en todas las empresas y sectores investigados, y que afectan significativamente la productividad laboral. Estos resultados son congruentes con los de países de altos ingresos, donde se reporta un impacto negativo en la productividad en por lo menos dos tercios de las agredidas (Pollack, Austin & Grisso, 2010). Sin embargo, aporta categorías de costos no considerados, entre ellos el presentismo y el proveniente de los agresores y personal que la atestigua, así como de las secuelas de la violencia que son efectos a mediano plazo.

Presentismo. La violencia contra las mujeres produce incapacidad laboral debido a los daños físicos que genera pero, también, por los daños emocionales (Patel & Taylor, 2011; Potter & Banyard, 2011; Duvvury, 2015). En ese sentido, la incapacidad laboral no solo es absoluta (ausentismo), sino también es relativa y crónica, siendo esta última la principal fuente de pérdidas empresariales. En efecto, se ha encontrado que las empresas pierden entre 9 y 11.3 días laborales por año por causa del ausentismo de las agredidas y agresores; sin embargo, las pérdidas por presentismo están entre 21.3 y 24.5 días al año por cada agredida o agresor. Es decir, la mayor parte de las pérdidas empresariales causados por la VcM provienen del presentismo (que representa el 70.1 % para Bolivia, el 68.4 % para Paraguay y 68 % para Perú), proporción semejante a la reportada por la literatura cuando se le compara con el ausentismo laboral, por toda causa (Hemp, 2004; D'Abate & Eddy, 2007). No se han encontrado diferencias significativas entre países.

Agresores. Otro resultado significativo es el alto costo que representan los agresores para las empresas. En efecto, en Bolivia y Perú los agresores irrogan más costos que las agredidas, pues pierden aproximadamente 10.8 días más que aquellas; mientras que en Paraguay los costos son semejantes para ambos grupos. En los tres casos, es una evidencia importante para mostrar que la violencia contra las mujeres no solo es costosa para las empresas donde la población laboral es principal o mayoritariamente femenina, sino que incluso las empresas que cuentan solo con personal masculino, tienen pérdidas cuando éstos atacan a sus parejas. Estudios previos encuentran que el 75 % de agresores han usado los recursos laborales para atacar a sus parejas; y que entre el 48 y 57 % tienen problemas de concentración en sus empleos; y entre el 42 y 51.8 % ha perdido días laborales como resultado de sus comportamientos violentos (Lim, Rioux & Ridley, 2004).

Testigos/as: Pedir ayuda cuando se sufre violencia, es frecuente. En Bolivia, según la encuesta demográfica y de salud, en el último año el 31.5 % de mujeres agredidas física o sexualmente, habló con familiares o amistades buscando ayuda (OPS & CDC, 2013). Ello explicaría los resultados del presente estudio, donde entre el 8.8 y el 22.9 % ha solicitado ayuda a sus colegas de trabajo cuando han sufrido violencia o donde entre el 15.4 y el 36.1 % ha atestiguado situaciones de violencia en sus colegas. Pero atestiguar la VcM no solo proviene del testimonio de las agredidas, sino por observación en el mismo lugar de trabajo; es decir, que las mujeres fueron atacadas mientras realizaban sus labores (Tolman, 2011). Estos resultados son congruentes con los reportados en Estados Unidos por Tiesman et al (2012) donde el 33 % de todos los homicidios de mujeres asesinadas mientras trabajaban lo fueron en manos de la pareja, y la mitad mientras ellas salían del trabajo.

Debido al efecto sistémico de la violencia contra las mujeres, atestiguar situaciones de violencia en colegas de trabajo también trae costos significativos. En efecto, al percibir el peligro para las agredidas, el nivel de distracción y miedo del personal también aumenta, tratando de apoyar a las agredidas, prestándoles atención adicional, recibiendo llamados y amenazas del agresor, sintiendo ansiedad e impotencia, o siendo parte de rumores y distracciones. Por eso atestiguar la VcM, así no sea agredida o agresor, cuesta a las empresas entre 7.2 y 9.5 días de trabajo al año.

Impacto en la productividad. El sector empresarial de los tres países está asumiendo costos invisibles pero contundentes a causa de la violencia que sufren sus colaboradoras y ejercen sus colaboradores/as. Pérdidas de 20.2 millones de días de trabajo por año en Paraguay, 47.2 millones de días en Bolivia y 148.3 millones de días en Perú, se contradicen con la necesidad regional de aumentar la competitividad laboral. Considerando el PBI, el costo empresarial de la violencia contra las mujeres en Perú (5.72 %) y Bolivia (5.76 %) son aproximadamente 2.5 veces más que en Paraguay (2.32 %), situación que podría explicarse por la menor prevalencia de VcM en Paraguay.

Implicancias para el sector empresarial. Recientemente está surgiendo un interés empresarial por la violencia contra las mujeres (Cruz & Klinger, 2011; Potter & Banyard, 2011; Pollack et al, 2010; Samuel et al, 2011), entendiéndola como un importante costo social y económico para el negocio, disminuyendo la productividad, la calidad de vida y el desarrollo. A pesar de esta tendencia, las gerencias aún suelen subestimar a la VcM en tres aspectos: 1) Creyendo que la violencia contra las mujeres es un asunto privado y que no repercute en sus organizaciones. En este estudio se ha evidenciado los costos significativos de la violencia que trascienden la esfera privada e invaden los

ambientes de trabajo, donde entre el 15.4 y 36.1 % del personal ha atestado VcM, y donde entre 8.4 y 14.5 % ha sido atacada por sus parejas mientras estaban trabajando. 2) Creyendo que solo la violencia física que produce lesiones debe ser motivo de preocupación ya que aumenta las tasas de ausentismo. Sin embargo, tal como se ha encontrado, estos costos solo representan menos del tercio de costos totales; siendo el presentismo la principal variable generadora de costos productivos, por lo que no se puede subestimar a la violencia psicológica y económica. 3) Creyendo que solo las agredidas irrogan costos para la empresa, cuando en esta investigación se evidencia que los agresores son tan o más costosos que las agredidas, por lo que sin importar la composición de género de la fuerza laboral, las empresas debería involucrarse con igual interés en programas de prevención y erradicación de la VcM.

Implicancias para la academia. La presente investigación ha utilizado la metodología contable de costos basado en el factor humano, metodología que está sirviendo de base para estudios semejantes en otros países de bajos ingresos como Papua Nueva Guinea (Williams, 2014), Ghana, Sudán del Sur o Afganistán (Duvvury, 2015). Sin embargo, la utilidad de esta aproximación es su principal debilidad. En efecto, una estimación precisa de los costos de la violencia depende de la representatividad de las categorías de costos incluidos en la estimación y de la calidad de las fuentes de información empleadas. Hoefler & Fearon (2014), por ejemplo, hicieron estimaciones a nivel de país del costo de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. Para el caso de América Latina, encontraron que el promedio de costo en función del PBI es de 7.65 %. Sin embargo, este cálculo lo hicieron usando los datos de las encuestas demográficas y de salud, encuestas que tienden a subestimar el porcentaje de casos de violencia, a diferencia de las encuestas especializadas (Vara-Horna, 2014). Además, no incluyen los costos de los agresores y de las personas involucradas indirectamente (testigos/as), o los costos a mediano plazo. Por eso cuando se los compara con los que provienen exclusivamente del sector empresarial (5.7 % del PBI en Perú o Bolivia), se observa que están subestimados, muy por debajo de lo real. Se necesita, por tanto, una aproximación integral y sistémica para abordar los costos de la violencia contra las mujeres, pues hacerlo solo desde las agredidas subestima el impacto real; y, esta investigación, es una evidencia del inmenso costo económico de la violencia cuando se considera a más agentes (agresores y testigos/as), más escenarios de violencia (en el hogar y en el trabajo) y más categorías de costos (presentismo).

Conclusiones

5

1. La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja está presente en todas las empresas y sectores. Costos provenientes de las agredidas, de los agresores y también del personal que atestigua violencia, producen un impacto significativo en la productividad laboral de las empresas grandes y medianas de Bolivia, Paraguay y Perú.
2. Entre 29 y 49 colaboradoras de cada 100 han sido agredidas por sus parejas o exparejas, durante el último año de su relación. En el caso de los agresores, entre 31 y 54 colaboradores de cada 100 han agredido a sus parejas o exparejas durante el último año. En Bolivia y Perú la prevalencia de violencia contra las mujeres es semejante, pero mucho mayor que en Paraguay.
3. A lo largo de su vida, entre 33 y 55 colaboradoras de cada 100 han sido agredidas por sus parejas o exparejas; mientras que entre 36 y 60 colaboradores de cada 100 han agredido a sus parejas o exparejas. De igual forma, la prevalencia de la VcM en Bolivia y Perú es semejante, pero superior que en Paraguay.
4. Los daños físicos y emocionales causados por la violencia contra las mujeres produce incapacidad laboral crónica, muchas veces invisible para el empresariado. Mientras que la preocupación empresarial por la VcM recae en la rotación y ausentismo del personal. Aproximadamente el 70 % de las pérdidas causadas por la violencia contra las mujeres provienen del presentismo, condición crónica que refleja una disminución significativa del desempeño a pesar de que el personal está presente en el trabajo.
5. Los costos de la violencia contra las mujeres no solo provienen de las agredidas; los agresores también representan un alto costo para las empresas. En Bolivia y Perú los agresores irrogan más costos que las agredidas, mientras que en Paraguay son semejantes para ambos grupos.
6. La violencia contra las mujeres trasciende la esfera privada e invade los ambientes de trabajo. Entre 8 y 15 colaboradoras por cada 100 han sido agredidas por sus parejas mientras estaban trabajando; por ello entre 15 y el 36 de cada 100 colaboradoras/es han atestiguado situaciones de violencia en sus colegas, generando un costo adicional para las empresas de entre 7 y 10 días anuales de trabajo.
7. La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja está causando pérdidas de 20.2 millones de días laborales por año en Paraguay, 47.2 millones de días en Bolivia y 148.3 millones de días en Perú. Ello equivale a entre 2.3 y 5.7 % del PBI. Perú y Bolivia pierden aproximadamente 2.5 veces más días que Paraguay, situación que podría explicarse debido a la menor prevalencia en este último país.

Recomendaciones

6

1. **Para las empresas:** Se recomienda que empresas se involucren en programas de prevención y erradicación de la VcM, sin importar la composición de género de la fuerza laboral, pues la violencia contra las mujeres no solo es costosa para las empresas donde la población laboral es principal o mayoritariamente femenina. Incluso las empresas que cuentan solo con personal masculino, tienen pérdidas cuando sus colaboradores agreden a sus parejas.
2. **Para los gobiernos:** La pérdida de PBI, producto de la violencia contra las mujeres, representa un capital muerto que los gobiernos deberían recuperar con incentivos tributarios y de reputación para las empresas que invierten en la prevención de la violencia contra las mujeres. Se recomienda además que los gobiernos estimen el impacto de la VcM en el flujo total de sus economías, pues las pérdidas del sector empresarial representan solo una parte de la economía formal.
3. **Para la academia:** Esta investigación demuestra el impacto económico empresarial de la violencia contra las mujeres cuando se usa una aproximación integral y sistémica. Por ello, para revelar los costos de la VcM que han estado subestimados en las investigaciones antecedentes, se recomienda abordar los costos considerando a todos sus agentes (agredidas, agresores y testigos/as), los escenarios más frecuentes de violencia (en el hogar y en el trabajo) y todas las categorías de costos de productividad, incluyendo el presentismo, no solo el ausentismo y la rotación. Por otro lado, los resultados en los tres países demuestran un impacto consistente de la VcM en el sector empresarial. Sin embargo, dada la novedad del enfoque, se requiere nuevas investigaciones que aborden el diseño y evaluación de programas de prevención en las empresas, así como estudios cualitativos para identificar nuevas categorías de costos e impactos de la VcM en el sector privado.

Referencias



Al-Modallal, H., Hall, L. & Andreson, D. (2008). Psychometric Properties of a Modified Version of A Worksite Harassment Tool- Preliminary Findings. *AAOHN Journal*, 56 (7), 309-316.

Cerulli, C., Poleshuck, E., Raimondi, C., Veale, S. & Chin, N. (2012). "What Fresh Hell Is This?" Victims of Intimate Partner Violence Describe Their Experiences of Abuse, Pain, and Depression. *Journal of Family Violence*, 27, 773-781.

ComVoMujer (2015). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en Paraguay. Asunción: Programa Regional ComVoMujer.

Cruz, A. & Klinger, S. (2011). Gender based violence comes at high social and economic cost. Geneva: International Labor Organization.

D'Abate, C. P., & Eddy, E. R. (2007). Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361-383.

Duvvury, N. (2015). Review of literature and evidence for estimating the social and economic costs of VAWG. Synthesis Report. Informe para WhatWorks to prevent violence. Irlanda. Manuscrito no publicado.

Duvvury, N., Callan, A., Carney, P. & Raghavendra, S. (2013). Intimate Partner Violence: Economic Cost and Implications for Growth and Development. World Bank.

Duvvury, N., Huu Minh, N., Carney, P. (2012). Estimating the costs of Domestic against Women in Vietnam. UN Women.

Fishman, P.; Bonomi, A.; Anderson, M.; Reid, R. & Rivara, F. (2010). Changes in health care costs over time following the cessation of intimate partner violence. *Journal of General Internal Medicine*, 25(9), 920-925.

Guo, Sh. & Fraser, M. (2015). Propensity Score Analysis: Statistical methods and applications. California Sage Publications.

Helweg-Larsen, K., Kruse, M., Sorensen, J. y Bronnum-Hansen, H. (2010). The cost of violence Economic and personal dimensions of violence against women in Denmark. Kobenhavn: National Institute of Public Health, University of Southern Denmark and Rockwool Fund Research Unit. Pp 9-15.

Hemp, P. (2004). Presentism: At work – but out of it. *Harvard Business Review* 82(10), 49-58.

Hoeffler, A. & Fearon, J. (2014). Conflict and Violence Assessment Paper. Benefits and Costs of the Conflict and Violence Targets for the Post-2015 Development Agenda. Copenhagen Consensus.

Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior* (31), 519-542.

- Lerner, D., Amick III, B., Rogers, W. Malspers, S., Bungay, K. & Cynn, D. (2001). The work limitations questionnaire. *Medical care*, 39(1), 72-85.
- Lim, K., Rioux, J., Ridley, E. (2004). Impact of domestic violence offenders on occupational safety and health: A pilot study. Maine Department of Labor.
- McCollister, K., French, M & Fang, H. (2010). The cost of crime to society: New crime specific estimates for policy and program evaluation. *Drug and Alcohol Dependence* 108: 98-109.
- McFerran, L. (2011). National Domestic Violence and the Workplace Survey. Australia: Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse, Australian Government.
- OPS & CDC (2013). *Violencia contra la mujer en América Latina y El Caribe. Análisis comparativo de datos poblacionales de doce países*. Washington DC. Organización Panamericana de la Salud y Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades.
- Organización Mundial de la Salud – OMS (2013). *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and nonpartner sexual violence*. Geneva: World Health Organization.
- Pan, W. & Bai, H. (2015). *Propensity score analysis. Fundamentals and developments*. New York: Guilford Press, New.
- Patel D. & Taylor, R. (2011). *Social and Economic Costs of Violence: The value of prevention*. Washington: The National Academies Press.
- Pollack, K., Austin, W. & Grisso, J. (2010). Employee Assistance Programs: A Workplace Resource to Address Intimate Partner Violence. *Journal of Women's Health*, 19(4), 729-733.
- Pollack, K., McKay, T., Cumminskey, C., Clinton-Sherrod, M., Lindquist, C., Lasater, B., y otros. (2010). Employee Assistance Program Services for Intimate Partner Violence and Client Satisfaction with These Services. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(8), 819-826.
- Potter, S. & Banyard, V. (2011). The victimization experiences of women in the workforce: Moving beyond single categories of work or violence. *Violence and Victims*, 26(4), 513-532.
- Randel, J. & Wells, K. (2003). Corporate Approaches to Reducing Intimate Partner Violence through Workplace Initiatives. En Wilkinson & Peek-Asa, *Violence in the Workplace*, pp. 821-842.
- Rayner-Thomas, M. (2013). *The Impacts of Domestic Violence on Workers and the Workplace*. Auckland, NZ: The University of Auckland.

- Reeves, C. & O’Leary-Kelly, A. (2007). The Effects and Costs of Intimate Partner Violence for Work Organizations. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3): 327-344.
- Reeves, C. & O’Leary-Kelly, A. (2009). Study of the Effects of Intimate Partner Violence on the Workplace. Fayetteville: Department of Management University of Arkansas. Pp 1-57.
- Saltzman, L., Fanslow, J., McMahon, P., Shelley, G. (2002). Intimate Partner Violence Surveillance: Uniform definitions and recommended data elements, Version 1.0. Atlanta (GA): National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention.
- Samuel, L., Tudor, C., Weinstein, M., Moss, H., & Glass, N. (2011). Employers’ Perceptions of Intimate Partner Violence among a Diverse Workforce. *Safety and Health at Work*, 2(3), 250-259.
- Schmidt, M.C. & Barnett, A. (2012). Effects of Domestic Violence on the Workplace: A Vermont survey of male offenders enrolled in batterer intervention programs. Burlington, VT: University of Vermont, Center for Rural Studies.
- Stewart, W., Ricci, J., Chee, E., Hahn, S., & Morganstein, D. (2003). Cost of lost productive work time among US workers with depression. *JAMA: Journal of the American Medical Association*, 289, 3135-3144.
- Straus, M. (2007). Conflict Tactics Scales. En: *Encyclopedia of Domestic Violence*. Ed. Nicky Ali Jackson. New York, London: Routledge.
- Vermont survey of male offenders enrolled in batterer intervention programs. Burlington, VT: University of Vermont, Center for Rural Studies.
- Tiesman, H., Gurka, K., Konda, S. Coben, J. & Amandus, A. (2012). Workplace Homicides among U.S. Women: The Role of Intimate Partner Violence. *Annals of Epidemiology*, 22(4), 277-284.
- Tolman, R. (2011). Impact of Intimate Partner Violence on Economic Well-Being. Wisconsin: Center of Financial Security.
- Vara-Horna, A. (2013). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en Perú. Lima: Programa Regional ComVoMujer & Universidad de San Martín de Porres.
- Vara-Horna, A. (2014). ¿Cómo prevenir la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja? Nuevos argumentos para el debate. Lima: Programa Regional ComVoMujer.
- Vara-Horna, A. (2015). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en Bolivia. La Paz: Programa Regional ComVoMujer & Cámara de Comercio Alemana Boliviana.

Varcoe, C., Hankivsky, O., Ford-Gilboe, M., Wuest, J., Wilk, P., Hammerton, J., & Campbell, J. (2011). Attributing Selected Costs to Intimate Partner Violence in a Sample of Women Who Have Left Abusive Partners: A Social Determinants of Health Approach. *Canadian Public Policy*, 37(3), 359-380.

Wathen, C.; MacGregor, J; MacQuarrie, B. (2015). The Impact of Domestic Violence in the Workplace: Results from a Pan-Canadian Survey, 57(7), 65-71.

Williams, C. (2014). How to calculate the cost to business of gender-based violence in Papua New Guinea: Review of existing approaches and methodologies. ODI Report.



**cooperación
alemana**

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementada por

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Aliado estratégico

