



# **Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú**

**Una estimación del impacto de la violencia  
contra la mujer en relaciones de pareja en la  
productividad laboral de las empresas peruanas**

**Dr. Arístides Alfredo Vara Horna**

Lima, Marzo de 2013

Perú, Arístedes Alfredo Vara Horna

**LOS COSTOS EMPRESARIALES DE LA VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES EN EL PERÚ**

Una estimación del impacto de la violencia contra la mujer en relaciones de pareja en la  
productividad laboral de las empresas peruanas

Arístedes Alfredo Vara Horna

Primera Edición, Lima 2013

195 pp.

**LOS COSTOS EMPRESARIALES DE LA VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES EN EL PERÚ**

Arístedes Alfredo Vara Horna

© Arístedes Alfredo Vara Horna  
Universidad de San Martín de Porres  
Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos  
Correo electrónico: [avarah@usmp.pe](mailto:avarah@usmp.pe)  
Página web: [www.aristidesvara.net](http://www.aristidesvara.net)

Año 2013 - Impresión 1,000 ejemplares

Reservados todos los derechos. Queda prohibida, sin la autorización escrita de los titulares del Copyright, bajo las sanciones establecidas en la ley, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, incluidos reprografía y el tratamiento informático.

Impreso en el Perú  
Grafimag S.R.L.  
Jr. Ica 713 - Lima 1  
Marzo 2013

ISBN: 978-612-00-1171-3

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2013-02549

## Reconocimientos

Esta investigación nació como una inquietud de **Christine Brendel** por involucrar a las empresas en la erradicación de la violencia contra las mujeres y, una forma de lograrlo, es sabiendo los costos laborales consecuencia de la violencia que sufren las trabajadoras. Desde allí, la investigación es producto de la participación activa de muchas autoridades, profesionales, especialistas, empresarias y empresarios, así como de la participación sincera de las gerencias y de los recursos humanos de las empresas.

Entre las autoridades, el auspicio técnico, institucional y financiero de la Universidad de San Martín de Porres y de la Agencia de Cooperación Alemana GIZ ha sido posible gracias a la gestión y dirección del **Dr. Daniel Valera Loza**, Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP. Asimismo, resultó fundamental el auspicio y la asistencia técnica brindados a través del Programa Sectorial de Género y el Programa Regional Combatir la Violencia Contra las Mujeres en Latinoamérica - ComVoMujer, de la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH* por encargo del Ministerio de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de la República Federal de Alemania.

Debido a que la investigación ha requerido un trabajo comprometido y organizado durante doce meses, el manejo administrativo ha sido solvente y eficiente gracias a la Licenciada en Administración **Julissa Guerrero Sánchez**.

Las consultoras **Lic. Mónica De Las Casas Alegre**, especialista en género y violencia contra las mujeres, y la **Mag. Irma Adrianzén Ibárcena**, especialista en Ergonomía y Salud Ocupacional, han prestado un asesoramiento valioso en los tópicos referidos a género, lenguaje inclusivo, salud y bienestar laboral. De igual forma, el **Dr. Juan Ricardo Salazar Huapaya**, especialista en relaciones industriales, ha brindado orientaciones precisas sobre la dinámica de las relaciones laborales en el Perú.

El trabajo de campo, consistente en las entrevistas gerenciales y la toma de encuestas en las instalaciones de las empresas en cinco ciudades del Perú, ha sido ejecutado por jóvenes profesionales en Administración, en Negocios Internacionales y en Recursos Humanos. Mi gratitud por el diligente y minucioso trabajo realizado por la Lic. Fabiola Albites Gutiérrez, Lic. Diego Llerena Valencia, Lic. Izia Riveros Mendoza, Lic. Yolanda Vigil Lazo, Lic. Julissa Guerrero Sánchez, Lic. Estefany Alcocer Cabra y la Lic. Jazmín Ponce Gómez, quien también estuvo a cargo de la tabulación y organización de los datos.

---

Quiero agradecer también a Marcela Patricia Huaita Alegre, Christine Brendel, María Jennie Dador Tozzini, Patricia Ruíz Bravo López, Ana María Alejandra Mendieta Trefogli, Roxana Vásquez Sotelo, Maruja Barrig, María del Carmen Panizzo, Ivett Meléndez López, Ramón Díaz Vásquez, Olga Bardales Mendoza, Mónica De Las Casas Alegre y Wilfredo Giraldo Mejía, personas expertas que contribuyeron con su evaluación y asesoría especializada en la validación de los instrumentos y en la revisión inicial del proyecto. Sus contribuciones han sido significativas y esclarecedoras.

Asimismo, quisiera ofrecer un especial agradecimiento a Christine Brendel, Jennie Dador Tozzini, Miguel Ramos Padilla, Patricia Ruiz Bravo, Gina Yañez de la Borda, Roxana Vásquez Sotelo, Vanina Farber Fuks, Mónica de las Casas Alegre, Wilfredo Giraldo Mejía e Irma Adrianzén Ibárcena, por su valiosa colaboración y aporte significativo durante la evaluación de los resultados preliminares de la presente investigación.

Finalmente, mi gratitud a las gerencias de las empresas participantes del estudio, por abrirnos las puertas de sus empresas y contribuir con su valiosa información. Dentro de cada empresa, mi agradecimiento especial a cada trabajador y trabajadora que con libre consentimiento han participado completando las encuestas especialmente diseñadas para ellos/as. Estoy seguro que estos resultados serán la base para crear tecnología de gestión que redunde en el bienestar colectivo.

Dr. Arístides A. Vara-Horna

## Resumen

En el Perú no existen estimaciones de costos empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VCM).

Mediante un diseño integrativo sistémico, en una muestra representativa nacional de 211 empresas, se entrevista a las gerencias de recursos humanos, se encuesta a 1881 trabajadores y 1309 trabajadoras para determinar el costo empresarial de la pérdida de la productividad laboral en el Perú, consecuencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja.

El 23.24% de trabajadoras remuneradas del Perú ha sido víctima durante los últimos 12 meses de algún tipo de violencia por parte de sus parejas o ex parejas, en un promedio de 4 veces por año. Bajo estas consideraciones, es posible que existan en las empresas del Perú, 450 mil 586 mujeres que han sufrido VCM al menos una vez durante el último año. Producto de la VCM, se está perdiendo 70 millones de días laborales por año, representado una pérdida de valor agregado empresarial mínimo de 6 mil 744 millones de *dólares americanos*, equivalente al 3.7% del producto bruto interno (PBI).

**Palabras clave:** Ausentismo, presentismo, violencia contra las mujeres, costos, empresas, rotación, agresores, testigos/as, Perú.

---

## Abstract

Two out of ten full-time salaried workers women are victims of intimate partner violence worldwide. It is causing companies' costs between 8 and 20% of total costs of the violence to society. In Peru there are no estimates cost for the companies' productivity because of intimate partner violence against women (VAW).

Using a integrative-system design, in a representative sample of 211 companies, human resources managers were interviewed, 1881 male workers and 1309 female workers were surveyed to stimate the business costs of lost productivity in Peru, as a consequence of intimate partner violence against women (WAV).

23.24% of women's workers of the sample has suffered over the past 12 months some form of intimate partner violence, in an average of 4 times per year. Under these considerations 450 586 women`s workers have suffered VAW at least once during last year. In Perú, because of the VAW, women are missing to nearly 70 million work days per year, representing a minimal loss of 6744 billion dollars for the companies, which is al 3.7% of Gross National Product (GDP).

**Key words:** Absenteeism, presenteeism, intimate partner violence against women, costs, companies, witness, Peru.

---

# Contenido

Reconocimientos .....	5
Resumen .....	7
Abstract .....	8
Contenido .....	9
Índice de tablas .....	13
Índice de figuras .....	17
<b>Introducción.....</b>	<b>19</b>
Planteamiento del problema .....	20
Objetivos .....	22
Método .....	22
Impacto esperado .....	25
<b>Los costos de la violencia contra las mujeres: Estado del arte .....</b>	<b>27</b>
1.1. La VCM y su impacto económico .....	29
1.2. La VCM y su impacto en las empresas.....	33
1.2.1. ¿Por qué debe importarle a las empresas la violencia contra las mujeres? .....	34
1.2.2. ¿Cómo afecta la VCM en el ámbito laboral? .....	36
1.2.3. ¿Cuánto cuesta la VCM a las empresas? .....	41
1.3. ¿Qué están haciendo las empresas para prevenir, tratar y combatir la violencia contra las mujeres? .....	43
1.3.1. Acciones empresariales .....	43
1.3.2. Acciones políticas.....	49
<b>¿Cómo medir los costos empresariales de la violencia contra las mujeres?</b>	
<b>Propuesta de un modelo .....</b>	<b>53</b>
2.1. ¿Cómo se ha venido midiendo los costos de la violencia contra las mujeres?.....	55
2.1.1. Método contable .....	56
2.1.2. Método econométrico: Propensity Score Matching.....	59
2.1.3. DALY (Disability adjusted life years) .....	60

---

2.2. Propuesta de medición .....	62
2.2.1. La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja: delimitación.....	66
2.2.2. Los costos empresariales: delimitación.....	70
<b>Metodología .....</b>	<b>75</b>
3.1. Diseño de investigación .....	77
3.2. Muestra.....	80
3.2.1. Datos primarios .....	80
3.2.2. Datos secundarios.....	84
3.3. Instrumentos.....	86
3.3.1. Guía de entrevista: Gerencias .....	88
3.3.2. Cuestionarios: Trabajadores (as) .....	91
3.3.3. Datos secundarios: ENDES.....	100
3.4. Procedimiento .....	103
3.4.1. Trabajo de campo.....	103
3.4.2. Análisis de datos.....	105
<b>Los costos empresariales de la VCM en el Perú: Resultados.....</b>	<b>107</b>
4.1. Niveles de violencia contra las mujeres trabajadoras remuneradas en el Perú .....	109
4.1.1. VCM según ENDES 2011 .....	109
4.1.2. VCM según trabajadoras y trabajadores.....	115
4.2. La violencia contra las mujeres en las empresas: Reporte desde las gerencias.....	118
4.2.1. Prevalencia e incidencia de la VCM en las empresas.....	118
4.2.2. Impacto de la VCM en las empresas: gerencias .....	119
4.3. La VCM en las instalaciones de la empresa.....	122
4.4. Impacto de la VCM en la productividad laboral .....	125
4.4.1. Días perdidos por tardanza, ausentismo y presentismo: víctimas y agresores .....	129
4.4.2. Días perdidos por tardanza, ausentismo y presentismo: testigos(as) .....	131
4.4.3. Impacto de la VCM en la rotación de personal.....	132
4.4.4. Impacto de la VCM a largo plazo en el rendimiento laboral .....	133
4.5. Costos empresariales de la VCM: estimación .....	134
4.5.1. Método de conversión de días improductivos en valor agregado .....	134
4.5.2. Método de conversión de salarios .....	136
4.5.3. Estimaciones de días perdidos usando funciones acumuladas ¿es conveniente?.....	138
4.6. ¿Cómo enfrentan las empresas peruanas la VCM?.....	140
<b>Discusión, conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>143</b>
5.1. ¿Son confiables estos resultados?.....	145
5.2. Discusión de resultados.....	147



Niveles de violencia .....	147
La punta del iceberg .....	150
Cobertura .....	150
Violencia causada por las ex parejas .....	151
Impacto en la fuerza laboral .....	152
Costos empresariales .....	154
5.3. Conclusiones .....	156
5.4. Recomendaciones.....	158
Para los empresarios .....	158
Para los investigadores.....	158
Para el gobierno .....	159
Para la academia y sociedad civil.....	160
<b>Referencias.....</b>	<b>161</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>175</b>
Anexo 1. Modelo de entrevista (gerencias) .....	177
Anexo 2. Modelo de cuestionario (mujeres) .....	181
Anexo 3. Modelo de cuestionario (varones) .....	187
Anexo 4. Lista de especialistas que analizaron el contenido y dieron validez inicial a los instrumentos.....	193



## Índice de tablas

Tabla 1.	Costos potenciales de la violencia en varios niveles ecológicos.....	30
Tabla 2.	Problemas causados por el ausentismo en diferentes niveles de la organización ...	38
Tabla 3.	Principales acciones empresariales frente a la violencia contra las mujeres .....	47
Tabla 4.	Acciones gubernamentales contra la violencia de pareja contra las mujeres ....	51
Tabla 5.	Comparación de las ventajas y desventajas de la metodología de estimación de costo e impacto de la VCM.....	61
Tabla 6.	Método de estimación de costos empresariales anuales de la VCM, usando grupos de comparación.....	62
Tabla 7.	Comparación conceptual de los principales términos usados en el estudio de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja.....	68
Tabla 8.	Muestra anidada de empresas y trabajadores incluidos en la entrevista y cuestionarios .....	80
Tabla 9.	Sectores empresariales incluidos en la muestra.....	82
Tabla 10.	Características demográficas y laborales de las/los trabajadoras/es y sus parejas.....	83
Tabla 11.	Muestra seleccionada de trabajadoras remuneradas por departamento (ENDES, 2011) .....	84
Tabla 12.	Características demográficas y laborales de las trabajadoras encuestadas y sus parejas ENDES (n=5366) .....	85
Tabla 13.	Distribución de variables según la fuente de información e instrumento .....	86
Tabla 14.	Validez de constructo de las variables de VCM, ausentismo, tardanza y rotación mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (gerencias).....	91
Tabla 15.	Fiabilidad de escalas en la encuesta a los/as trabajadores/as. Análisis de consistencia interna.....	96
Tabla 16.	Validez de constructo de los ítems de las escalas de violencia y productividad laboral mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (mujeres).....	98
Tabla 17.	Escalas y ecuación según módulo de VCM en mujeres dependientes remuneradas .....	100

Tabla 18. Fiabilidad de escalas - Análisis de consistencia interna – Endes 2011 .....	101
Tabla 19. Validez de constructo de los ítems de las escalas de violencia mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser .....	101
Tabla 20. Correlaciones entre las escalas de violencia contra las mujeres provenientes de ENDES.....	102
Tabla 21. Valores nacionales considerados para las estimaciones de costos empresariales....	106
Tabla 22. Prevalencia anual de la violencia contra las mujeres trabajadoras remuneradas, por Departamento- 2011, en porcentajes.....	110
Tabla 23. Prevalencia anual de la violencia contra las mujeres trabajadoras remuneradas en el Perú, según ENDES 2011, el autoinforme de las mujeres y el autoinforme de los hombres. ....	117
Tabla 24. Diferencias en puntualidad, ausentismo y rotación entre trabajadoras en función de si las empresas saben o no de la existencia de casos de VCM entre sus trabajadoras .....	120
Tabla 25. Impacto de la VCM en la rotación de personal .....	121
Tabla 26. Costos anuales basados en salarios (víctimas) según el nivel de intensidad de la violencia contra las mujeres en el último año .....	128
Tabla 27. Costos anuales basados en salarios (agresores) según el nivel de intensidad de la violencia contra las mujeres en el último año .....	128
Tabla 28. Días perdidos en la trabajadora por ausentismo y presentismo causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (Valores promedio por mujer-año) .....	130
Tabla 29. Días perdidos en el agresor por atacar a su pareja, en función del presentismo y ausentismo laboral (Valores promedio por agresor-año) .....	130
Tabla 30. Días perdidos por presentismo en mujeres trabajadoras causados por atestiguar a VCM en las compañeras de trabajo (Valores promedio por mujer-año) .....	131
Tabla 31. Días perdidos por presentismo en hombres trabajadores causados por ser testigos de VCM en las compañeras de trabajo (Valores promedio por hombre-año) .....	132
Tabla 32. Costos de contratación anual USD\$ causados por violencia contra las mujeres, según información cruzada de hombres y mujeres .....	132
Tabla 33. Días perdidos, fuerza laboral y productividad laboral perdida por rotación de personal y desempleo, causados por violencia contra las mujeres, según información cruzada de hombres y mujeres .....	133
Tabla 34. Días perdidos promedio (anual) por ausentismo y presentismo (combinados) según la presencia de VCM .....	133
Tabla 35. Total de días perdidos por año, productividad laboral perdida (número de personas) por año y valor agregado perdido (costos asumidos) por las empresas anualmente .....	134
Tabla 36. Costos empresariales por disminución de la productividad laboral causado por la violencia contra las mujeres (costos anuales en millones de USD\$) .....	135

Tabla 37. Costos basados en salarios, causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (USD\$, sin considerar costos de rotación y sin factor de productividad) .....	137
Tabla 38. Costos empresariales de la VCM, basado en conversión de salarios y considerando factor de productividad (no incluyen costos de rotación) .....	137
Tabla 39. Días perdidos por presentismo + ausentismo causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (Valores promedio persona-año) .....	138
Tabla 40. Días perdidos por presentismo + ausentismo causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (Valores promedio persona-año) en ecuaciones de regresión múltiple y considerando a quienes atestiguan la violencia como covariantes .....	139
Tabla 41. Comparación de costos de diversos programas sociales frente a los costos empresariales de la violencia contra las mujeres.....	154



## Índice de figuras

Figura 1. Las mujeres en el mercado laboral peruano 2011, según condición laboral. ...	33
Figura 2. Efectos de la violencia contra las mujeres en las empresas. ....	37
Figura 3. Relación de variables entre la violencia contra las mujeres y la productividad laboral .....	63
Figura 4. Diseño de investigación empleado, en tres etapas. ....	77
Figura 5. Mapa de relación de variables incluidas en la estimación de los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. ....	87
Figura 6. Validez de constructo de las escalas de violencia y productividad laboral mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (mujeres y varones) .....	99
Figura 7. Aplicación de cuestionarios en trabajadores y trabajadoras. ....	104
Figura 8. Porcentaje de mujeres trabajadoras remuneradas, víctimas de violencia total por departamento (prevalencia anual) .....	111
Figura 9. Porcentaje de mujeres trabajadoras remuneradas, víctimas de violencia psicológica por parte de sus parejas, según departamento (prevalencia anual) .....	112
Figura 10. Porcentaje de mujeres trabajadoras remuneradas, víctimas de violencia física por parte de sus parejas, según departamento (prevalencia anual).....	113
Figura 11. Porcentaje de mujeres trabajadoras remuneradas, víctimas de violencia sexual por parte de sus parejas, según departamento (prevalencia anual).....	114
Figura 12. Prevalencia de la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o ex parejas, según el informe de las mujeres. ....	115
Figura 13. Prevalencia de la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o ex parejas, según el autoinforme de los hombres. ....	116
Figura 14. Sabe si alguna de sus trabajadoras es maltratada por sus parejas, por fuentes de información .....	118
Figura 15. ¿Qué tanto ha repercutido estos casos de VCM en el desempeño/rendimiento /productividad de la empresa? .....	121
Figura 16. Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja y sus efectos en el desempeño en los trabajadores, según el informe de testigos mujeres y hombres.....	122

Figura 17. Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja y sus efectos en el desempeño en los trabajadores, según el informe de testigos mujeres y hombres.....	123
Figura 18. Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, mientras realizaban sus labores en las instalaciones de las empresas, según el informe de mujeres y hombres. ....	124
Figura 19. Consecuencias laboral de la VCM sufridas por las mujeres en los últimos 12 meses, según el reporte de las trabajadoras y trabajadores.....	125
Figura 20. Porcentaje de mujeres que se han visto afectadas en su rendimiento y ausentismo en las últimas cuatro semanas, según hayan sido atacadas por sus parejas en los últimos doce meses.....	126
Figura 21. Porcentaje de agresores que se han visto afectados en su rendimiento y ausentismo en las últimas cuatro semanas, según hayan atacado a sus parejas en los últimos doce meses. ....	127
Figura 22. Días perdidos de ausentismo y presentismo (acumulados) según la intensidad la violencia.....	129
Figura 23. Distribución de costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú, según categoría de costos. ....	136
Figura 24. Diferencias entre cuatro estimaciones de días perdidos por presentismo y ausentismo producto de la violencia contra las mujeres. No incluye días perdidos por rotación de personal.....	139
Figura 25. Actuación de las empresas ante la presencia de VCM entre sus trabajadoras ..	140
Figura 26. Actuación de las empresas ante la presencia de VCM entre sus trabajadoras, según reporte de hombres (n= 1423) y mujeres (n=1309).....	141
Figura 27. Violencia contra las mujeres trabajadoras dependientes en relaciones de pareja, cálculos realizados sobre la base de 5,366 mujeres asalariadas mayores de 18 años. Fuente: ENDES - 2011. Análisis: Arístides Vara. ....	147
Figura 28. Distribución de la población económicamente activa adecuadamente empleada en el Perú (dependientes), según sexo y prevalencia anual de la violencia contra las mujeres.....	148
Figura 29. Prevalencia anual de VCM en mujeres con trabajo dependiente e independiente, según departamento .....	149
Figura 30. Causas que explican las transiciones laborales en las empresas de Lima Metropolitana (Diciembre de 2011). ....	153



# Introducción

La violencia contra las mujeres en relaciones de parejas (VCM) es un grave problema de salud pública y un importante obstáculo para el desarrollo socioeconómico de muchos países, principalmente en vías de desarrollo (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005), pues produce una alta carga de morbilidad y mortalidad evitable, requiere un elevado valor presupuestal para atender sus consecuencias en la salud, afecta no solo a las víctimas sino también a la sociedad, generando grandes pérdidas de costo-oportunidad (Concha, 2002).

Uno de los primeros pasos para eliminar la VCM es cuantificar la extensión de sus costos (Van Barneveld & Jowett, 2005). Los estudios de costos de la VCM son necesarios para mostrar el alto precio que la sociedad paga en términos monetarios para una situación que también tiene significativos costos no monetarios en las mujeres. Estos estudios tienen el potencial de promover una política social para reducir la VCM; ya que el gobierno es quien asume el mayor porcentaje de costos generados. Estos estudios pueden también servir para distinguir entre intervenciones efectivas e inefectivas, ayudando a establecer el potencial beneficio de estrategias de prevención o programas de intervención (Morrison & Orlando, 2004; Patel & Taylor, 2011; CDC, 2003; Day, McKenna, & Bowlus, 2005).

Aunque diversos estudios internacionales han venido demostrando que la VCM es muy costosa, tanto para la víctima como para la sociedad (Ej. Henderson, 2000; CDC, 2003; Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010; National Council to Reduce Violence against Women and their Children, 2009), las empresas se han mantenido al margen de esta realidad, por considerarla privada o fuera de su competencia. Sin embargo, la VCM también es costosa para las empresas, pues en el mundo los costos de la VCM oscilan entre 1 a 25 mil millones de dólares, un costo equivalente entre el 1 al 3.5% del producto bruto interno (PBI) de cada país (Hoel, Sparks & Cooper, 2001).

Es inevitable que las empresas asuman importantes costos cuando sus trabajadoras son víctimas de violencia por parte de sus parejas; pues éstas tienen mayores tasas de ausentismo, tardanza, rotación de personal y disminución del rendimiento, representando importantes pérdidas en la productividad laboral. Esta es una realidad que muchas empresas peruanas observan a diario; sin embargo, aún no se sabe cuánto es el costo empresarial de la VCM en relaciones de pareja que sufren sus trabajadoras.

---

## Planteamiento del problema

Es muy probable que dentro de cada empresa existan trabajadoras víctimas de violencia por parte de sus parejas (VCM). Encuestas norteamericanas encuentran que el 21% de trabajadoras tiempo completo han sido víctimas de violencia por parte de sus parejas (Bureau of Labor Statistics, 2006; Philbrick et al, 2003). Por eso, recientemente, ha surgido un interés marcado de las empresas por la violencia contra las mujeres (Cruz & Klinger, 2011; Soroptimist International of the Americas, 2011). La VCM ya no es solo una preocupación de salud ocupacional, sino también una causa importante de costos asociados a la pérdida de productividad, de recursos, ausentismos y rotación de personal (Reeves & O'Leary-Kelly, 2007, 2009).

Para el empresariado, los costos de la VCM oscilan entre el 8 y el 20%, del total de costos para la sociedad. En Estados Unidos, los costos de pérdida de productividad representan el 14.8% de los costos de la violencia (CDC, 2003). En Dinamarca, representan aproximadamente el 20%, incluyendo la pérdida de ingresos y de producción sobre la base de ausencia por enfermedad (Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010). En Australia, representan el 8% de los costos, considerando solo los costos de ausentismo laboral y los costos administrativos de rotación. De estos costos, el 39% fueron asumidos por las empresas, 28% por la sociedad, 18% por las víctimas y 15% por los victimarios (National Council to Reduce Violence against Women and their Children, 2009).

La VCM no puede ser considerada un problema privado ajeno a los intereses de las empresas (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Versola-Russo & Russo, 2009), pues afecta directamente a la productividad laboral, la seguridad en el trabajo y la imagen de la organización tanto para clientes internos como externos (Henderson, 2000; Hoel, Sparks & Cooper, 2001). En Australia, Henderson (2000) identifica el impacto económico de la VCM en los costos directos para las empresas (costos de ausentismo, rotación, pérdida de la productividad, confiabilidad para proporcionar ambientes seguros). El estudio estima –en un escenario conservador– que solo el ausentismo y la rotación de personal cuesta a las empresas 34 millones de dólares anuales y, la pérdida de productividad, cuesta entre 425.5 y 605.4 millones de dólares anualmente.

Cuando las trabajadoras sufren VCM, las empresas asumen costos inesperados. La productividad se ve afectada por las tardanzas, las inasistencias, la disminución del desempeño y la rotación de personal (Franzway, 2008; Patel & Taylor, 2011; O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Henderson, 2000; Yodanis, Godenzi & Stanko, 2000). Entre el 60 y 70% de mujeres violentadas ha tenido dificultades en su rendimiento laboral y ha recibido sanciones o reprimendas en el trabajo (Brown, 2008; Soroptimist International of the Americas, 2011; Swanberg et al, 2005; Potter & Banyard, 2011); incluso entre 21 y 60% de trabajadoras pierde sus trabajos por razones ligadas a la VCM (citadas de Rothman et al, 2007). En efecto, los estudios demuestran que las víctimas de VCM tienen dos veces más probabilidades de ser despedidas (Lisboa et al, 2008), además de sufrir tres veces más consecuencias a nivel familiar y 54% a nivel profesional (Manuel, Barros y Cerejo, 2008; Franzway, 2008; Tolman, 2011; Adams, 2009).

Las mujeres trabajadoras que sufren violencia por parte de sus parejas pierden productividad, disminuyen sus ingresos por descuentos, salarios perdidos y pérdidas de costo-oportunidad (BID, 1997; Morrison & Orlando, 1999; Ribero & Sánchez, 2005; Díaz & Miranda, 2010; Laing, 2001; Laing & Bobic, 2002; Swanberg et al, 2005; O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009), tienen menos posibilidades reales de invertir en su capacitación y presentan más ausentismo laboral. Uno de cada cinco días activos que pierden las mujeres por problemas de salud (20%) se debe a manifestaciones de la VCM (Tennessee Economic Council on Women, 2006). En Estados Unidos, se pierden cerca de 8 millones de días de trabajo anualmente como consecuencia de la VCM (CDC, 2003). Las mujeres víctimas de violencia física reportan un promedio de 7.2 menos productividad laboral y 33.9 días perdidos en el trabajo (Arias & Corso, 2005; Karpeles, 2004).

Aunque el ausentismo es una de las variables más importantes que predice el ajuste laboral, recientemente, el "presentismo", que significa asistir al centro laboral pero sin trabajar a la real capacidad (Patel & Taylor, 2011), se ha convertido en un tema de interés empresarial (Johns, 2009), especialmente cuando existen estudios que reportan mayores costos empresariales que el ausentismo, afectando significativamente la competitividad empresarial (Collins et al, 2005; Hemp, 2004; Allen, Hubbard & Sullivan, 2005; D'Abate & Eddy, 2007). El presentismo describe las situaciones donde las trabajadoras están presentes en el centro de trabajo pero que, por alguna razón ligada a la salud o a su vida personal, no rinden a su máximo nivel (Ej. Trabajar más lentamente, menor calidad de trabajo, mayor número de errores, distracción laboral, etc.). Este concepto combina la idea de trabajador/a presente y la de ausentismo: trabajador/a físicamente presente pero ausente en su desempeño (Del Libano, 2011).

Aunque muchos estudios han demostrado un impacto significativo de la VCM en el presentismo, pocos han estimado los costos que implican. En efecto, la VCM no solo causa un impacto significativo en el ausentismo laboral; también lo hace en el presentismo; disminuyendo el desempeño laboral como consecuencia de las preocupaciones y secuelas emocionales generadas por la violencia (Campbell, 2011; Braaf & Barrett-Meyering, 2011; Moe & Bell, 2004; Tolman, 2011; Al-Modallal, Hall & Andreson, 2008; Swanberg et al, 2005; O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009).

En el Perú, el 45% de la población económicamente activa es femenina, con una tasa de crecimiento anual mucho mayor que la masculina (ENAHO, 2011). Debido a que más de siete millones de peruanas estén insertas en mercado laboral y que 4 de cada 10 mujeres hayan sufrido algún episodio de violencia por parte de su pareja (ENDES, 2012), es muy probable que dentro de cada empresa existan trabajadoras víctimas de violencia, con repercusiones en su desempeño laboral y con notables pérdidas en la productividad. Pero hasta ahora, estos datos solo son suposiciones, no existen cifras de violencia contra las mujeres trabajadoras, ni de sus efectos en la productividad laboral y de las pérdidas significativas en el valor agregado.

## Objetivos

En la presente investigación, se estiman los costos empresariales en el Perú de la violencia contra las mujeres en relación de pareja. El estudio se realiza usando tanto datos secundarios (mediante un re-análisis de los datos de la Encuesta Demográfica de Salud Familiar – ENDES 2011) como datos primarios, mediante una encuesta estructurada dirigida a empresas representativas en cinco importantes ciudades del Perú: Lima, Chiclayo, Iquitos, Cuzco y Juliaca.

De lo dicho, los objetivos específicos de la investigación son los siguientes:

1. Determinar la prevalencia e incidencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, de las trabajadoras asalariadas en el Perú.
2. Determinar el impacto de la violencia contra las mujeres en la tasa de tardanza, ausentismos y presentismo de las trabajadoras asalariadas en el Perú.
3. Determinar el costo empresarial de la violencia contra las mujeres, consecuencia de la pérdida de la productividad laboral de las trabajadoras asalariadas en el Perú.

Aunque la investigación está originalmente diseñada para medir los costos empresariales desde las víctimas de la VCM, lo cierto es que un enfoque sistémico integral exige también incluir los costos ocasionados por los agresores –quienes también son trabajadores remunerados– así como los costos de atestiguar la VCM en los ambientes de trabajo. Aunque los estudios previos no han incluido estos valores, existen muchas razones para tener este enfoque inclusivo. En el Capítulo 2.2 se presenta un modelo teórico-metodológico que justifica esta decisión y, cuyos resultados, han validado la propuesta.

## Método

La mayoría de estudios que han estimado costos de VCM se han basado en datos censales de hogares. Sin embargo, los datos disponibles no contemplan todas las variables necesarias para estimar costos e impactos en las empresas. En ese sentido, con miras a una mayor cobertura, aparte del uso de datos de encuesta nacional (ENDES 2011), se ha usado un diseño muestral de empresas, incluyendo las principales variables ligadas a la productividad y a los recursos humanos. En efecto, mediante un diseño descriptivo, y usando cuestionarios estructurados, se registra la prevalencia e incidencia de la violencia contra las mujeres, tanto desde el reporte de las propias víctimas, así como desde los victimarios y los/as testigos/as colegas de labores y gerencias de recursos humanos. Se registra además, los costos que tienen estos episodios en el desempeño laboral y en la productividad empresarial.

Muchos estudios resaltan las dificultades para cuantificar los costos indirectos e intangibles de la VCM (Laing & Bobic, 2002) y otras de orden metodo-

lógico como la validez de la data obtenida y el tamaño y representatividad de la muestra (Swanberg et al, 2005; Day, McKenna, & Bowlus, 2005; Klotz & Buckley, 2010). Con miras a una mayor rigurosidad, todas estas han sido consideradas en la presente investigación. En efecto, mediante la combinación del método contable y un enfoque sistémico de estimación de costos, se determina el costo nacional anual aproximado de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. Incluye, los costos que irroga la VCM para la empresa en función de las horas perdidas de trabajo sobre la productividad, la rotación de personal y los costos directos de prevención y atención. Incluye también los costos que genera el presentismo, es decir, la disminución del desempeño de la víctima, del victimario y de los testigos de la VCM en el trabajo.

Gran parte de la literatura critica el pequeño tamaño muestral (Swanberg et al, 2005) así como la representatividad geográfica de los estudios de encuesta sobre VCM (Day, McKenna, & Bowlus, 2005; Klotz & Buckley, 2010). Por eso, en la presente investigación se realizaron muestreos independientes en cinco ciudades importantes en desarrollo empresarial, con dispersión geográfica representativa de cada región (costa, sierra y selva; norte, sur y centro) y con niveles variables de violencia (alto, medio y bajo) en función del promedio nacional. Cuzco y Juliaca tiene niveles altos de violencia física, Loreto y Lima niveles medios semejantes al promedio nacional, y Chiclayo tiene niveles bajos de violencia física (ENDES, 2012). Aunque la unidad de análisis fue el/la trabajador/a, la unidad muestral fue la empresa y, para su selección, se tomó como referencia los tabulados diseñados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática para el IV Censo Económico Nacional (2008), el cual contempla la distribución de empresas por sector y ubicación. Además, los resultados obtenidos fueron contrastados con las estadísticas nacionales de la Encuesta Demográfica de Salud Familiar (ENDES, 2012).

Aunque ya existen estudios de encuesta sobre VCM en el trabajo (Ej. Logan et al, 2007; Swanger & Logan, 2005), éstas se limitan a obtener información directa de la trabajadora, y no la contrastan con la proveniente de las gerencias y de los victimarios. Es importante tener una perspectiva integral, validando la información proporcionada por las trabajadoras con la información que poseen las gerencias y los propios agresores. Por eso, en la investigación se incluye la perspectiva de las gerencias de recursos humanos, en cada una de las empresas que anida al grupo de trabajadoras encuestadas. Esta información es importante también para indagar sobre la percepción de las gerencias sobre la VCM, la cantidad de reportes e incidentes observados, el impacto laboral detectado, las posibilidades de acción y prevención, y la obtención de indicadores laborales objetivos relacionados a la violencia (ausentismos, rotación, tardanzas, rotación de personal, entre otros). Además, la información proporcionada por los trabajadores hombres es necesaria para contrastar la visión de los agresores con la de las víctimas, así como para estimar el impacto de la VCM en la productividad laboral de los agresores, dado que también ellos producen un impacto negativo en la empresa (Schmidt & Barnett, 2012).

La investigación se estructura en cinco capítulos:

- En el capítulo 1 **“Los costos de la violencia contra las mujeres: estado de arte”** se presenta el balance teórico sobre los costos de la VCM y cómo éstos vienen repercutiendo en la productividad laboral (ausentismo, presentismo) y la rotación de personal. Se demuestra también que la VCM es una preocupación necesaria para el empresariado, pues prevenirla y combatirla es una de exigencia nacional e internacional para garantizar la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores y trabajadoras. Se presenta, también, una revisión sistemática de las mejores prácticas empresariales para prevenir, tratar y combatir la VCM.
  - En el capítulo 2 **“¿Cómo medir los costos empresariales de la violencia contra las mujeres? Propuesta de un modelo”** se presenta el modelo teórico-metodológico empleado para estimar los costos de la VCM en el Perú. Se revisa cómo se ha venido estimando los costos de la VCM en la literatura internacional, se analiza las limitaciones y ventajas de cada procedimiento y se propone un diseño básico de análisis. Se hace una distinción conceptual minuciosa entre diversos términos multívocos relacionados a la violencia, así como la necesidad de un enfoque sistémico para abordarla.
  - En el capítulo 3 **“Metodología”** se describe el diseño empleado y se detalla las características de las muestras de información, las cuales son cuatro: a) las gerencias, b) las trabajadoras, c) los trabajadores y d) ENDES, 2011. Luego, se define operacionalmente cada variable y se presenta los instrumentos elaborados para cada muestra de la investigación, así como el análisis de fiabilidad y validez de cada uno. El procedimiento también es descrito.
  - En el capítulo 4 **“Los costos empresariales de la VCM en el Perú: Resultados”** se presenta los principales resultados sobre la situación de las mujeres trabajadoras que son víctimas de violencia por parte de sus parejas. Se determina tanto la prevalencia como la incidencia de cada indicador de VCM, según la ENDES 2011, según el reporte de las propias víctimas, de los victimarios y de los testigos compañeros de labores. Se describe también la prevalencia de la VCM en las instalaciones de las empresas y según el reporte de las gerencias de recursos humanos. Posteriormente se presenta la estimación del impacto de la VCM en la productividad laboral y los costos totales de la VCM que asumen las empresas, según las categorías de costos empleadas y según la fuente de costo (víctima, testigo, agresor).
  - En el capítulo 5 **“Discusión, conclusiones y recomendaciones”**, se analiza el alcance de los resultados obtenidos. Incluye el contraste de cada uno de ellos con los antecedentes de la literatura académica, el análisis de la validez interna y externa de la investigación, así como las nuevas hipótesis surgidas, las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se adjuntan los anexos y referencias.
-

## **Impacto esperado**

La VCM no es un asunto privado de la trabajadora, en la cual la empresa no deba inmiscuirse. Cada vez más, preocuparse por la integridad de sus trabajadores/as se está volviendo estratégico para el crecimiento empresarial. En los últimos años las empresas le están dando prioridad al capital humano, a su personal, como aliados estratégicos para el crecimiento. Las empresas no pueden sostenerse, crecer o mantenerse competitivas, si es que no tienen trabajadores/as comprometidos/as y bien dispuestos/as con la misión.

La VCM es un cáncer empresarial, pues destruye la productividad. Investigaciones extranjeras en países desarrollados demuestran que la VCM impacta negativamente en el balance de la empresa, pues aumenta el ausentismo, disminuye el rendimiento laboral, aumenta la tasa de despidos y renuncias, así como crea un ambiente de inseguridad y mina la calidad y satisfacción de la clientela.

En el mundo se ha estimado costos de la VCM que oscilan entre uno y 25 mil millones de dólares por año. Para el empresariado, los costos de la violencia oscilan entre el 8 y el 20%, del total de costos para la sociedad; por eso cada vez más las encuestas internacionales demuestran una preocupación creciente del empresariado por atender y prevenir la VCM. Ya no lo ven un asunto privado en la cual no deban inmiscuirse, es un asunto que afecta el corazón de sus negocios, por eso se están movilizand para crear políticas y estrategias de gestión para garantizar la seguridad familiar libre de violencia de su personal, especialmente femenino, quien es el más afectado. En nuestro país, las iniciativas aún son incipientes, y este estudio busca ser el punto de partida para iniciar la acción.





# 1

## **Los costos de la violencia contra las mujeres: Estado del arte**



## 1.1. La VCM y su impacto económico

Una gran parte de la literatura ha investigado –desde hace algunas décadas– el impacto de la violencia en la salud y bienestar de las víctimas. Sin embargo, recién en los años ochenta surgió el interés por determinar los costos de la violencia (Morrison & Orlando, 2004), naciendo una nueva perspectiva para entender la VCM, centrado en las pérdidas económicas para las mujeres y la sociedad (Yodanis, Godenzi & Stanko, 2000; Laing, 2001). Desde entonces se pregunta cuánto cuesta –en términos monetarios– a la mujer, al gobierno y a los negocios, la violencia contra las mujeres.

Australia fue uno de los primeros países en intentar calcular los costos económicos de la VCM, por eso cinco estudios australianos realizados en los años ochenta son frecuentemente citados en la literatura internacional como pioneros en el campo (Laing & Bobic, 2002). En Estados Unidos, Friedman & Couper (1987) publicaron uno de los primeros artículos reportando el costo económico de la violencia en los Estados Unidos. De la misma forma, Straus & Gelles (1987) en “The cost of family violence” difundieron la importancia de la medición de sus costos.

Para las siguientes décadas, Yodanis, Godenzi & Stanko (2000), Duvvury, Grown & Redner (2004) y Day, McKenna, & Bowlus (2005) hacen una revisión de los estudios sobre el costo económico de la VCM, realizados en los años noventa y parte del dos mil, demostrando que aunque los autores toman diferentes aproximaciones, todos evidencian el impacto económico de la VCM, pagado tanto por las víctimas como por el gobierno y las empresas.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 1997) señala los múltiples impactos que genera la violencia en la vida de las mujeres, sus familias y la sociedad en su conjunto; proponiendo una taxonomía que incluye los costos monetarios directos para el Estado, los costos indirectos asociados a la carga de morbilidad y mortalidad que esta vivencia genera, las consecuencias sociales de transmisión transgeneracional, la perpetuación del ciclo de la pobreza y los costos económicos multiplicadores que atañen directamente al sector empresarial. En efecto, la VCM tiene costos de varios tipos: costos que afectan individual-

---

mente a la víctima (salud, bienestar, ingresos, pérdidas), también a sus familiares próximos (Ej. hijos e hijas), a la comunidad (seguridad), al trabajo (pérdida de productividad) y al gobierno (provisión de recursos de salud, justicia, bienestar social, para atender el problema). A modo de ejemplo, en la siguiente tabla se muestra los principales costos potenciales de la VCM, usando el modelo ecológico<sup>1</sup>.

**Tabla 1. Costos potenciales de la violencia en varios niveles ecológicos**

	<b>Individuo</b>	<b>Familia</b>	<b>Comunidad</b>	<b>Sociedad</b>
Desarrollo económico	Pérdida de inversiones personales	Recursos del hogar disminuidos para educación	Acceso a los establecimientos de negocios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingresos fiscales de los negocios</li> <li>• Emprendimientos</li> <li>• Inversión directa extranjera</li> </ul>
Servicios de justicia	Servicios legales	Servicios legales	Reingreso o reincidencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos judiciales</li> <li>• Servicios legales</li> <li>• Encarcelamiento</li> <li>• Programas de delincuencia juvenil (hijos/hijas)</li> <li>• Policiales (emergencia, investigación, atención)</li> <li>• Compensaciones a las víctimas.</li> </ul>
Servicios de salud / efectos en la salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfermedades cardiovasculares, inflamatorias e infecciosas</li> <li>• Salud mental (ansiedad, depresión, bulimia, anorexia, estrés, consumo de alcohol, tabaco, discapacidad cognitiva)</li> <li>• Cáncer cervical</li> <li>• Fatiga y dolor crónico</li> <li>• Diabetes</li> <li>• Interferencia con los planes de tratamiento</li> <li>• Desordenes neurológicos</li> <li>• Lesión física, cirugías</li> <li>• Complicaciones en el embarazo</li> <li>• Desordenes respiratorios</li> <li>• Disfunciones sexuales</li> <li>• Tiempo de diagnóstico</li> </ul>	Salud mental y del comportamiento (ansiedad, depresión, bulimia, anorexia, estrés)	Enfermedades sociales: delincuencia juvenil, ruptura del hogar, embarazos no deseados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuidados de salud mental</li> <li>• Tratamiento de enfermedades crónicas</li> <li>• Cuidados de emergencias médicas</li> <li>• Control de enfermedades infecciosas</li> <li>• Tratamiento de enfermedades infecciosas</li> <li>• Cuidado de salud maternal</li> <li>• Costos farmacéuticos</li> <li>• Procedimientos de cirugía</li> </ul>

<sup>1</sup> El modelo más popular usado para investigar las causas de la VCM es el modelo ecológico, la cual entiende que las causas se deben a la interacción de muchos factores (individuales y del entorno) pertenecientes a diferentes esferas en las que el individuo se desenvuelve (Díaz & Miranda, 2010). Sin embargo, aun son escasos los estudios que exploran empíricamente la interrelación de los factores multinivel y su influencia en la generación y mantenimiento de la violencia (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005). Este modelo también sirve para categorizar los costos de la violencia (Patel & Taylor, 2011).

	<b>Individuo</b>	<b>Familia</b>	<b>Comunidad</b>	<b>Sociedad</b>
Perpetración de la violencia futura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normalización de la violencia</li> <li>• Comportamiento de alto riesgo</li> </ul>	Relaciones intergeneracionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normalización de la violencia</li> <li>• Inequidad de género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normalización de la violencia</li> <li>• Inequidad de género</li> </ul>
Mortalidad	Muerte	Impacto sobre la unidad familiar	Impacto sobre la estructura comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El valor de la vida humana</li> <li>• Seguros de vida</li> </ul>
Sistema educacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo logro ocupacional</li> <li>• Baja autoestima y autoconcepto</li> <li>• Dependencia económica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hijos/as con bajo desempeño</li> <li>• Violencia escolar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Financiamiento para estudiantes de bajo desempeño</li> <li>• Daños a la propiedad</li> <li>• Deserción estudiantil</li> <li>• Tasas de asistencia y graduación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios de consejería</li> <li>• Repitencia</li> <li>• Daños a la propiedad</li> <li>• Recursos para atender el comportamiento delictivo</li> <li>• Tasas de asistencia y graduación</li> <li>• Servicios de seguridad</li> <li>• Educación especial para estudiantes con discapacidad</li> <li>• Pérdida de productividad</li> </ul>
Fuerza laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de competencias laborales</li> <li>• Pérdida permanente de capacidad laboral</li> <li>• Logro ocupacional y pérdidas de promociones y ascensos</li> <li>• Descuentos por tardanzas y ausentismos</li> <li>• Despidos</li> </ul>	Disminución de ingresos	Seguridad laboral en el centro de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingresos fiscales de trabajadores/as</li> <li>• Ausentismos, tardanzas</li> <li>• Compensación de trabajadores/as</li> <li>• Fricción de costos</li> <li>• Rendimiento laboral disminuido</li> <li>• “Presentismo” (capacidad laboral disminuida)</li> <li>• Pérdida de ganancias</li> <li>• Rotación de personal</li> <li>• Costos reentrenamiento</li> </ul>
Desarrollo comunitario / servicio social	Auto-aislamiento	Desintegración familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia colectiva</li> <li>• Marginalización de grupos específicos</li> <li>• Daños a la propiedad</li> <li>• Recursos o espacios compartidos</li> <li>• Capital social</li> <li>• Desplazamiento y migración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casas refugio</li> <li>• Servicios especializados</li> <li>• Consejería</li> </ul>

Fuente: Basado en Patel & Taylor (2011), con agregados y modificaciones propias.

Las investigaciones que estiman costos de la VCM provienen principalmente de países desarrollados (Estados Unidos, Canadá, Reino Unido y Australia). Existen también investigaciones en Portugal (Lisboa, 2006), Dinamarca (Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010) y Francia (Nectoux et al, 2010). Estos estudios demuestran que las mujeres violentadas sufren entre 19 y 130% más gastos en salud que las no violentadas (Pita, Barrenho, Lisboa & Cereho, 2008; Coker et al, 2004; Ulrich et al, 2003; Rivara et al, 2007; Fishman

et al, 2010; Bonomi et al, 2009). En Portugal, gastan 140 euros más por año en costos de salud (Pita, Barrenho, Lisboa & Cereho, 2008), en Estados Unidos 1064 USD\$ más (Coker et al, 2004) y en Dinamarca 1800 euros más en salud por persona al año (Kruse et al, 2011).

Las investigaciones estiman que los principales costos de la violencia –del total de costos– recaen en el sector salud (National Council to Reduce Violence against Women and their Children, 2009; Vic Health, 2004; Dolezal et al, 2009). Sin embargo, estos estudios no incluyen todos los costos de la violencia, suelen centrarse solo en los costos directos y excluyen a los costos personales intangibles (Ej. daño psicológico, sufrimiento), por ser de muy difícil medición (Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010).

Dentro de los efectos de la VCM en la fuerza laboral, destacan los efectos tanto a nivel personal, como para las empresas. A nivel personal, la VCM limita el desarrollo de competencias laborales, produce pérdidas permanentes de capacidad laboral por despido, limita el logro ocupacional así como las promociones y ascensos. Finalmente, genera descuentos por tardanzas y ausentismos. A nivel empresarial, genera costos productivos, fricción de costos, disminuye el rendimiento del personal, genera “presentismo” (capacidad laboral disminuida), causa pérdida de ganancias, genera costos de rotación de personal y costos de reentrenamiento.

El empresariado asume entre el 8 y el 20%, de los costos de la violencia contra las mujeres. En Estados Unidos, los costos de pérdida de productividad representan el 14.8% (CDC, 2003). En Dinamarca, la pérdida de ingresos y de producción sobre la base de ausencia por enfermedad representan el 20% (Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010). En Australia, considerando solo los costos de ausentismo laboral y los costos administrativos de rotación para las empresas asciende al 8% (National Council to Reduce Violence against Women and their Children, 2009). De estos costos, el 39% fueron asumidas por las empresas, 28% por la sociedad, 18% por las víctimas y 15% por los victimarios.

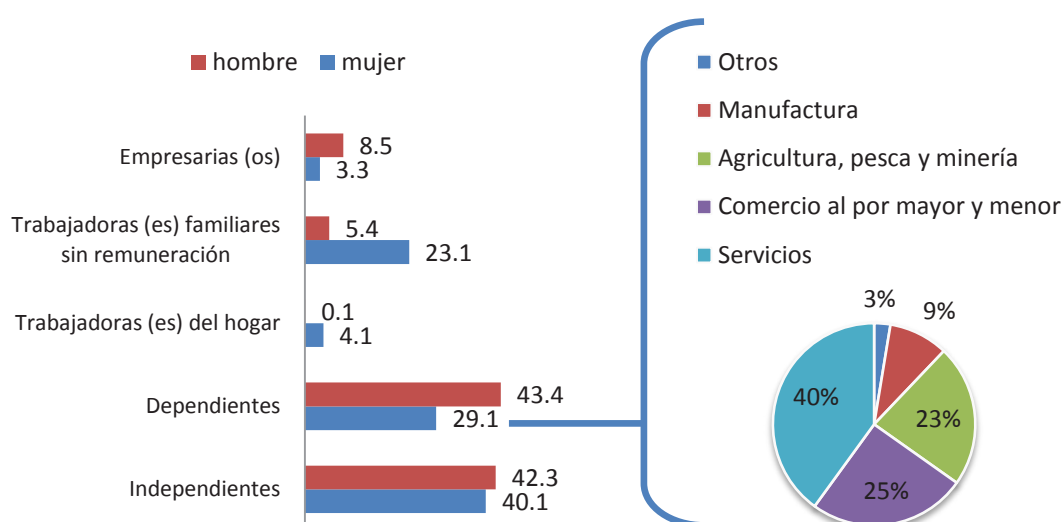
La VCM produce efectos económicos a corto y a largo plazo. La mayor parte de la literatura solo ha investigado los efectos a corto plazo. Aun son muy pocos los estudios que investigan los efectos a largo plazo. Algunos estudios demuestran que los efectos de la violencia persisten a lo largo del tiempo, incluso hasta 3 años después de que la violencia haya cesado (Fishman et al, 2010; Jones et al, 2006; Varcoe et al, 2011), pues afectan el bienestar general de la persona, principalmente a su salud emocional, causando costos a mediano y largo plazo (Lisboa et al, 2006; 2007; Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010). A modo de ejemplo, los costos médicos de la violencia dentro de los primeros 12 meses después de la victimización, en Estados Unidos oscila entre 2.3 y 7 billones de dólares (Brown, Finkelstein & Mercy, 2008); y en Canadá ascienden a 3.1 billones de dólares anuales (Varcoe et al, 2011). Estos efectos, a largo plazo, también repercuten en la disminución de las oportunidades de empleo (Laing & Bobic, 2002; Laing, 2001).

## 1.2. La VCM y su impacto en las empresas

El entorno empresarial ha cambiado mucho en las tres últimas décadas, tanto en su dinámica (Ej. fusiones, adquisiciones, outsourcing, alta competitividad), tamaño (Ej. downsizing, rightsizing, auge de las pymes), condiciones laborales, interconexión tecnológica y modalidades de contratación cada vez más flexibles (Hoel, Sparks, Cooper, 2001). Dentro de esos cambios, el factor humano es una de las piezas clave; y, como nunca antes, hoy las empresas tienen mayor participación femenina en su fuerza laboral, llegando incluso a ser mayoría en muchos sectores empresariales.

Las mujeres son muy importantes en el mercado laboral y para la riqueza del país. El Banco Mundial (2012) ha demostrado que el trabajo de las mujeres en América Latina y el Caribe ha disminuido la pobreza extrema en un 30% en la última década. En efecto, las mujeres contribuyen con el 50% de la riqueza peruana, aunque solo disfrutan del 30% de esa riqueza, con significativas disparidades de ingresos. En efecto, la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres aún mantienen diferencias significativas; los ingresos de las mujeres son menores que las de los hombres, a pesar de tener más años de educación promedio (Ñopo, 2012; Banco Mundial, 2012).

En el Perú, la población económicamente activa femenina bordea el 45%, con un crecimiento activo anual del 1.8% (200 mil mujeres se incorporan al mercado laboral peruano cada año), mucho mayor al de los varones (ENAH0, 2011; INEI, 2012). En efecto, el mayor acceso a puestos de empleo ha motivado que más de siete millones de peruanas estén insertas en mercado laboral, donde casi dos millones son trabajadoras asalariadas, con un vínculo laboral empresarial. Este 29.1% se dedica principalmente a la provisión de servicios y comercio, dos de los sectores que más han crecido en el Perú en los últimos cinco años (Ver Figura 1).



**Figura 1. Las mujeres en el mercado laboral peruano 2011, según condición laboral.**

Nota: PEA Ocupada Femenina (45.2%): 7 millones de mujeres. PEA Ocupada Femenina dependiente remunerada: 2 millones. Fuente: ENAH0, 2011. Valores excluyendo menores de 18 años. Elaboración: propia.

La investigación organizacional ha demostrado que existe una relación recíproca entre el trabajo y la familia, donde los efectos de una esfera afectan positiva o negativamente a la otra (Reeves & O'Leary-Kelly, 2009; Swanger, Logan & Macke, 2005). De lo dicho, que las trabajadoras sufran algún tipo de violencia en sus hogares, repercutirá notablemente en su trabajo. Lamentablemente, estudios internacionales indican que en todo el mundo, en promedio, una de cada tres mujeres es violentada en el transcurso de su vida (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005). La violencia contra las mujeres (VCM) afecta alrededor del 25% de las mujeres en Estados Unidos (Brown, 2008) y, en América Latina y El Caribe, 22 estudios realizados en 15 países diferentes indican que entre el 7 y el 69% de las mujeres han sido violentadas físicamente por su pareja en algún momento de su vida (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) realizó un estudio multicéntrico de VCM en diez países, encontrando que el Perú ocupa el primer lugar en cuanto a prevalencia de violencia física, mientras que Japón aparece como el de menor incidencia (13%). En efecto, en el Perú, al menos –en promedio– un 40% de mujeres alguna vez unidas han sido agredidas por sus parejas (Díaz & Miranda, 2010; ENDES, 2009). Los porcentajes son mayores para algunas provincias (Güezmes, Palomino & Ramos, 2002). Por departamento, Apurímac, Pasco y Cuzco reportan los niveles más altos de violencia física; y Lambayeque, Cajamarca y La Libertad los más bajos, con valores que oscilan entre 22.7 y 54.5% (ENDES, 2009).

Que 4 de cada 10 trabajadoras peruanas hayan sufrido algún episodio de violencia por parte de su pareja, definitivamente puede repercutir en su desempeño laboral. Por eso, recientemente, ha surgido un interés marcado de las empresas por la violencia contra las mujeres (Cruz & Klinger, 2011). En encuestas a líderes de grandes corporaciones internacionales, se documenta un alto porcentaje de interés del empresariado por la violencia contra las mujeres (Seroptimist International of the Americas, 2011). Ya no solo la entienden como una preocupación de salud ocupacional, sino que también comprenden que la violencia acarrea importantes costos al negocio, disminuyendo la productividad y el desarrollo. En efecto, si se reduce el impacto de la violencia contra las mujeres en el trabajo, las empresas pueden disminuir costos asociados a la pérdida de productividad, de recursos, ausentismos y rotación de personal (Reeves & O'Leary-Kelly, 2007, 2009).

### **1.2.1. ¿Por qué debe importarle a las empresas la violencia contra las mujeres?**

La VCM tiene serias consecuencias para el trabajo, pero rara vez es considerada como un tipo de violencia que concierna al trabajo (Randel & Wells, 2003). Sin embargo, concierne, pues es un tipo de violencia que está contemplado en las normas internacionales de salud y seguridad ocupacional. En efecto, existen varios tipos de violencia en el trabajo según la fuente de procedencia (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Hoel, Sparks & Cooper, 2001; Van



Barneveld & Jowett, 2005; URCOT, 2005; Merchant & Lundell, 2001; LeBlanc & Barling, 2005):

- 1. Violencia externa:** Actos violentos causados por extraños o intrusos que no tienen una relación legítima con la organización. Estos ataques pueden ser consecuencia de robos, vandalismo, entre otros.
- 2. Violencia relacionada al servicio:** Actos violentos causados por clientes/as directos o indirectos de los servicios ofrecidos por los/as empleados/as.
- 3. Violencia interna:** Actos violentos entre trabajadores/as, incluyendo supervisores/as y subordinados/as.
- 4. Violencia familiar:** Actos violentos ocurridos en el trabajo por un victimario que no es empleado pero que tiene una relación personal con una empleada.

La VCM corresponde al tipo 4, pero puede incluirse también en el tipo 1, y en menor proporción en el tipo 3. Es muy probable que dentro de cada empresa, existan trabajadoras víctimas de violencia por parte de sus parejas. Cerca de dos tercios y tres cuartos de trabajadoras han sido atacadas mientras trabajaban. Además, los incidentes de violencia, tanto en el sector público como privado se han incrementado más de 750% desde 1998, con reportes de violencia que oscilan entre el 20 y 60% de trabajadoras (Philbrick et al, 2003). Algunas estadísticas norteamericanas indican que el homicidio es la principal causa de muerte en el trabajo, principalmente para las mujeres (del 20% de homicidios, el responsable es la pareja); y las empresas relacionadas a los servicios son las que mayor violencia reportan. Algunas encuestas norteamericanas encuentran que el 21% de trabajadoras tiempo completo han sido víctimas de violencia por parte de sus parejas (Bureau of Labor Statistics, 2006).

En este contexto, la VCM no puede ser considerada un tipo de violencia separado del resto. Lo cierto es que la atención prioritaria del empresariado se ha centrado en la violencia tipo 3, preocupándose muy poco por la violencia tipo 4, al considerarla un problema privado (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009). La encuesta de Liz Clairbone Inc (2007) demuestra que aunque la mayoría de empresarios/as del Fortune 1500 consideran que la violencia afecta sus negocios, solo el 13% cree que la empresa tiene un rol protagónico en la atención de la VCM (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009). Los/as empleadores/as suelen mencionar la confidencialidad y la intrusión en la vida privada como los principales obstáculos para intervenir (Randel & Wells, 2003), además las víctimas de VCM –comparados con las víctimas de los otros tipos de violencia– son más reacias a reportar la incidencia a sus supervisores/as, por miedo o vergüenza (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009). Sin embargo, las obligaciones como empleador/a para mantener la seguridad y salud ocupacional no pueden ser eludidas. Desde ya algunas décadas, se han creado marcos de trabajo institucionales (dirigidos por la Organización Internacional del Trabajo) sobre seguridad y salud ocupacional (normas de la Occupational Health and Safety Assessment - OHSAs), centrando su desarrollo en las estrategias de prevención para reducir

el riesgo, la salud y seguridad del personal, la responsabilidad de los/as empleadores/as y los factores que disparan e incrementan la violencia (URCOT, 2003). En 1995, se creó el *Corporate Alliance to End Partner Violence* ([www.caepv.org](http://www.caepv.org)), el cual ha venido desarrollando mejores prácticas, políticas y metodología para que las organizaciones combatan la VCM en sus ambientes (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009). Además, parte de la literatura muestra interés en aportar aproximaciones e iniciativas para reducir el problema (Randel & Wells, 2003; Lindquist et al, 2010; Pollack et al, 2010; Reece, 2006; Milano, 2008).

### 1.2.2. ¿Cómo afecta la VCM en el ámbito laboral?

La VCM afecta significativamente el ámbito laboral. Yodanis, Godenzi & Stanko (2000) hacen una revisión de los estudios sobre el costo económico de la violencia contra las mujeres, realizados en los años noventa, mostrando evidencias del impacto económico en las empresas. Entre las consecuencias se incluyen el pobre rendimiento laboral, la pérdida de días de trabajo, tardanzas, la rotación de personal y también impactos en la organización.

La VCM afecta directamente a la productividad laboral y la seguridad en el trabajo, e indirectamente al gobierno y la sociedad. En Australia, Henderson (2000) identifica el impacto económico de la VCM en cuatro áreas para el sector empresarial:

1. **Costos directos** para los/as empleadores/as (costos de ausentismo, rotación y pérdida de la productividad, confiabilidad para proporcionar ambientes seguros). El estudio estimó –en un escenario conservador– que solo el ausentismo y la rotación de personal cuesta a las empresas 34 millones de dólares anuales, y la pérdida de productividad cuesta entre 425.5 y 605.4 millones de dólares anualmente.
2. **Costos indirectos** (impuestos perdidos destinados por el sector público a la atención por la VCM y que han sido aportados por empresas). Estos incluyen los servicios de salud mental y física, administración de justicia, entre otros servicios. El estudio estima que se destinan 394 millones de dólares anuales a estos costos.
3. **Costo-oportunidad** para las víctimas, perpetradores y cercanos/as, que incluye las pérdidas de ingresos para las víctimas producto de ausentismos y cese del empleo, costos médicos y de salud, consejería, costos legales privados, reemplazo de propiedad, costos directos del victimario, impacto psicológico y social, entre otros. Estos costos no pudieron ser estimados.
4. **Costos compartidos** de la VCM sobre la seguridad comunitaria, incluyendo los costos inter-generacionales. Incluye la provisión de recursos para las agencias no gubernamentales dedicadas a la VCM, pérdidas de contribuciones comunitarias, daños a las futuras generaciones, disminución de la seguridad ciudadana, entre otros. Estos costos tampoco pudieron ser estimados.

Es de destacar que la mayoría de estudios solo contempla la primera área (costos directos para los/las empleadores/as) y la segunda área (costos para el gobierno), algunas veces en conjunto, muchas veces separadas. La tercera (costo-oportunidad) ha sido estimada de forma muy dispersa y excluyendo muchos costos intangibles; y la cuarta no ha sido estimada, solo identificada.

Existen costos tangibles para las empresas cuando sus empleadas sufren violencia. Las órdenes de restricción, las citas en los juzgados, la inhabilitación para atención por salud, afectan directamente a la productividad, por ausencia laboral. La productividad se ve afectada por las tardanzas, las inasistencias, la disminución del desempeño y la rotación de personal (Franzway, 2008; Patel & Taylor, 2011; O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009). Diversas encuestas demuestran que entre el 60 y 70% de mujeres violentadas ha tenido dificultades en su rendimiento laboral y han recibido sanciones o reprimendas en el trabajo (Brown, 2008; Soroptimist International of the Americas, 2011; Swanberg et al, 2005; Potter & Banyard, 2011). Otros estudios indican que entre el 21 y 60% de víctimas de violencia pierde sus trabajos por razones ligadas a la violencia (citas de Rothman et al, 2007).



**Figura 2. Efectos de la violencia contra las mujeres en las empresas.**

Elaboración: propia.

## **Ausentismo**

Producto de la VCM, las trabajadoras pierden muchos días de trabajo (Tolman & Wang, 2005). En Estados Unidos, el Center for Disease Control and Prevention (CDC, 2003) reporta que se pierden cerca de 8 millones de días de trabajo anualmente como consecuencia de la VCM. Las mujeres víctimas de violencia física reportan un promedio de 7.2 menos productividad laboral y 33.9 días perdidos en el trabajo (Arias & Corso, 2005; Karpeles, 2004). Uno de cada cinco días activos que pierden las mujeres por problemas de salud (20%) se debe a manifestaciones de la VCM (Tennessee Economic Council on Women, 2006).

El ausentismo laboral trae una serie de problemas para la empresa, dependiendo de la posición estratégica de la trabajadora y del rubro de la empresa; pues las consecuencias son mayores en las empresas donde el factor humano es más importante (Ver Tabla 2). Así, mientras mayor sea el nivel jerárquico de la víctima de la violencia, mayor será el impacto negativo en la organización (Beecham, 2009).

**Tabla 2. Problemas causados por el ausentismo en diferentes niveles de la organización**

Categoría ocupacional	Problemas por ausentismo
Personal directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Problemas estratégicos</li> <li>▪ Retraso en la toma de decisiones</li> <li>▪ Decisiones inadecuadas por pérdida de enfoque</li> </ul>
Jefaturas de mando medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Problemas de coordinación y control</li> <li>▪ Retraso en la toma de decisiones – problemas de gestión</li> </ul>
Profesionales y técnicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Problemas específicos de producción o servicio</li> <li>▪ Retrasos operativos y de gestión</li> <li>▪ Reorganización de tareas</li> </ul>
Personal administrativo y vendedoras	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Problemas administrativos y operativos</li> <li>▪ Problemas para llegar a la clientela, insatisfacción de la clientela</li> <li>▪ Disminución de la eficiencia de los procesos</li> <li>▪ Atrasos administrativos y reorganización de las tareas</li> <li>▪ Insatisfacción de la clientela interna</li> </ul>
Trabajadoras de alta especialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aumento por el costo de reemplazo temporal o por su difícil reemplazo</li> <li>▪ Reorganización de tareas, desbalance de la línea, sobrecarga laboral</li> </ul>
Trabajadoras de baja especialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disminución de la eficiencia de los procesos</li> <li>▪ Disminución de la producción</li> </ul>

Basado en Abramo & Todaro, 2002.

## **Presentismo**

El desempeño laboral se ve afectado también significativamente, como consecuencia de las distracciones y preocupaciones generadas por la violencia (Campbell, 2011; Braaf & Barrett-Meyering, 2011; Moe & Bell, 2004; Tolman, 2011; Al-Modallal, Hall & Andreson, 2008; Swanberg et al, 2005; O’Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009). No solo es cuestión de faltar al trabajo, la reducción de la eficiencia y de la calidad del trabajo son indicadores frecuentes del “presentismo”, que significa asistir al centro laboral pero sin trabajar a la real capacidad (Patel & Taylor, 2011).

Aunque muchos estudios han demostrado un impacto significativo de la VCM en el presentismo, pocos han estimado los costos que implican. Las dificultades de medir el impacto de esta variable, son notorias, sin embargo debe ser un tema de interés empresarial (Johns, 2009; Lawson, 2012), especialmente cuando existen estudios que reportan mayores costos empresariales que el ausentismo (70% por presentismo vs 30% por ausentismo), afectando significativamente

la competitividad empresarial (Collins et al, 2005; Hemp, 2004; Allen, Hubbard & Sullivan, 2005; D`Abate & Eddy, 2007; Raju, 2012).

### **Colegas testigos/as**

La VCM no solo ocurre en el hogar o fuera de las instalaciones de la empresa, un porcentaje considerable también ocurre en los ambientes de trabajo. El acoso telefónico, por correo electrónico, la presentación súbita en la oficina, el interrogatorio a colegas, la discusión y ataque verbal o físico, son conductas usuales que pueden ocurrir dentro de las instalaciones de la empresa.

Algunos estudios evidencian que la VCM también afecta a los/las compañeros/as de trabajo. Al percibir el peligro para las víctimas, el nivel de distracción y miedo de los/las colegas también aumenta, tratando de apoyar a las víctimas, prestándoles atención adicional, recibiendo llamados del victimario, sintiendo ansiedad e impotencia, o siendo parte de rumores y distracciones (Randel & Wells, 2003).

De lo dicho, es inevitable que la violencia que ocurre en el hogar se expanda al ambiente laboral (Brown, 2008), no solo en sus efectos, sino también en sus actos violentos. La interrupción y el acoso son dos formas de interferencia laboral usados por el victimario (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Swanberg et al, 2005):

- La interrupción laboral involucra actos del victimario tales como esconder vestimentas, apagar alarmas del reloj, entre otros, destinados a evitar que la víctima llegue o vaya al trabajo.
- El acoso ocurre frecuentemente cuando el victimario acecha a la pareja en el ambiente de trabajo, llamando por teléfono, enviando emails, presentándose de improviso o destruyendo propiedad de la empresa bajo responsabilidad de la víctima.

Diversas encuestas demuestran que entre el 35 y 75% de mujeres violentadas reportaron haber sido acosadas en el trabajo, en persona o por teléfono, por sus victimarios (Logan et al, 2007; Sorooptimist International of the Americas, 2011; Swanberg et al, 2005). Los victimarios suelen interferir con el trabajo de sus parejas, mediante el acoso telefónico, de mensajería, presencial o abuso emocional *in situ* (expandiendo rumores entre colegas, ataques verbales), escondiendo las llaves del auto, destruyendo documentos importantes o la vestimenta, robando tarjetas de crédito, privando el sueño, infringiendo daño físico visible para dañar la imagen o retrasar a las víctimas, interrogando agresivamente o atacando a colegas de trabajo (Brandwein & Filiano, 2000; Moe & Bell, 2004; Tolman, 2011; Tennessee Economic Council on Women, 2006; Swanberg et al, 2005; Swanberg, Macke & Logan 2006; Swanberg, Macke & Logan 2007; Zachary 2000; Schdmit & Barnett, 2012; Beecham, 2009).

Existen varios instrumentos diseñados para medir la violencia de la pareja cuando se está trabajando. Entre los más conocidos está la "Escala de abuso en

el trabajo" (W/SAS), de 12 ítems, desarrollado para identificar qué tan frecuente la violencia interfiere con el trabajo. Otra escala es la "Lista de chequeo de sabotaje, abuso y control relacionado al trabajo" (WORCASC). Otro instrumento es la "Escala de acoso en el trabajo", de 7 ítems, que mide la frecuencia con la que una mujer es atacada en el trabajo por su pareja. Los ítems incluyen: presencia de abuso, abuso físico en el trabajo, ataques vía telefónica o email, llegar tarde o faltar al trabajo por causa de la violencia, perder citas laborales por causa de la violencia, meterse en problemas con el/la jefe/a por causa de la violencia, perder el empleo. (Al-Modallal, Hall & Andreson, 2008).

### **Los victimarios**

Las investigaciones demuestran que los victimarios también generan gastos significativos para el empresariado (CAEPV, 2007; Lim, Rioux & Ridley, 2004; Schmidt & Barnett, 2012). Sin embargo, en las estimaciones del costo de la violencia de la mayoría de investigaciones, no suele incluirse al victimario. Esto puede estar ocultando el verdadero costo de la violencia para las empresas.

Se ha encontrado que el 75% de victimarios han usado los recursos laborales para atacar a sus víctimas. Además, entre el 48 y 57% de victimarios tienen problemas de concentración en sus empleos; y entre el 42 y 51.8% ha perdido días laborales como resultado de sus comportamientos violentos (CAEPV, 2007; Lim, Rioux & Ridley, 2004). Recientemente, en Vermont, Schmidt & Barnett (2012) encontraron que 75% de victimarios tuvieron problemas de concentración laboral, afectando negativamente el desempeño laboral (53%) y causando accidentes laborales (19%). Como consecuencia, las empresas reportaron 58.6 días laborales perdidos, pues, además de lo anterior, 74% acosó a sus parejas durante las horas de trabajo.

### **Rotación de personal**

Los costos por rotación de personal también son muy significativos (costos de reclutamiento, selección, inducción y entrenamiento) y variables, en función del tipo de empleo e industria (Hoel, Sparks & Cooper, 2001). Muchas mujeres han sido despedidas como consecuencia indirecta de la violencia. Y, a mediano y largo plazo, han disminuido su habilidad laboral para empleos futuros o para conseguir ingresos adicionales sostenibles (Laing & Bobic, 2002; Swanberg et al, 2005; O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Bell, 2003). En efecto, la literatura disponible evidencia que las mujeres con historia de violencia tienen un historial laboral más disruptivo, con ingresos limitados, cambios frecuentes de trabajo y empleos de tiempo parcial o sub empleos (Franzway, 2008; Tolman, 2011; Adams, 2009).

Además, es probable que la rotación de personal, como consecuencia de la VCM, a mediano plazo, condicione el desempleo permanente, la pérdida de generación de ingresos y la creación de empresas de supervivencia por emprendimiento. En efecto, Shea et al (2011) han encontrado que las mujeres que

experimentan violencia actual (último año) tienen más probabilidades de perder su empleo; y aquellas mujeres que han experimentado VCM en un momento anterior, así haya cesado la violencia (prevalencia vida), tienen menores niveles de estabilidad en el empleo hasta seis años después, producto de las secuelas emocionales de la VCM.

### **Organizacional**

Los costos de la VCM en la empresa no terminan allí, tienen un efecto dominó, pues también afectan otras áreas de la organización, tales como la distribución y la producción, resultando en entregas demoradas, insatisfacción de la clientela y pérdidas de negocios y reputación empresarial (Henderson, 2000; Hoel, Sparks & Cooper, 2001).

#### **1.2.3. ¿Cuánto cuesta la VCM a las empresas?**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha estimado los costos de la violencia en el trabajo entre 4.9 y 43.4 billones de dólares anuales, solamente en Estados Unidos (Citado por WHO, 2004) Otras estimaciones para Estados Unidos del *Corporate Alliance to End Partner Violence*, indican un costo entre los 10 y 67 billones de dólares anuales (Soroptimist International of the Americas, 2011). A nivel mundial, la OIT estima que la violencia en el trabajo representa un costo entre el 1 y el 3.5% del PBI de cada país (Hoel, Sparks & Cooper, 2001).

Se ha estimado los costos de la VCM alrededor del mundo, con valores anuales que oscilan entre 1 a 25 billones de dólares. En Reino Unido se estima que la VCM cuesta a la economía 2.7 billones de libras al año en disminución de la productividad, pérdida salarial y pagos por enfermedad, con un total de costos directos e indirectos de 23 billones de libras esterlinas anuales (Cruz & Klinger, 2011). En Francia, la VCM cuesta en pérdida de producción por ausentismos, muerte y encarcelamiento, 1.1 billones de euros anuales (Nectoux et al, 2010). En Estados Unidos los costos de la violencia por ausentismos oscila entre los 3 y 5 billones de dólares anuales y por encima de los 10 billones de dólares anuales por costos asociados a la salud (Brown, 2008). En Australia, el costo anual de VCM para el sector empresarial fue estimado en 1.5 billones de dólares, con un costo aproximado por caso (individuo) de 10,000 dólares. Estos costos no incluyen los daños personales a las víctimas, tales como el sufrimiento psicológico (Laing & Bobic, 2002).

Pero la VCM no solo tiene costos para las empresas, los costos recaen en primer lugar en las mismas víctimas, es decir, las trabajadoras. Los estudios demuestran que las víctimas tienen dos veces más probabilidades de ser despedidas (Lisboa et al, 2006), además de sufrir tres veces más consecuencias a nivel familiar y 54% a nivel profesional (Manuel, Barros y Cerejo, 2008). Los antecedentes aportados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 1997) muestran que las mujeres trabajadoras afectadas por violencia física ganaban un

40% menos que sus pares que no la vivían, y las que sufrían violencia sexual y/o psicológica percibían 50% menos ingresos, reduciendo también su capacidad de acceso a bienes y servicios.

Junto a lo anterior, se considera que las mujeres trabajadoras que sufren violencia por parte de sus parejas son menos productivas, tienen menos posibilidades reales de invertir en su capacitación y presentan ausentismo laboral. Uno de cada cinco días activos que pierden las mujeres por problemas de salud se debe a manifestaciones de la violencia doméstica (Tennessee Economic Council on Women, 2006).

Según estimación del BID (1997) los ingresos en mujeres trabajadoras asalariadas chilenas perdidos por violencia doméstica, eran de 650 billones de pesos, y representaba algo más del 2% del PIB del año 1996. Estos valores son semejantes a los obtenidos por Morrison & Orlando (1999) quienes estimaron que en términos de salarios perdidos el costo asciende al 2% del PBI para Chile y 1.6% del PBI para Nicaragua. En Colombia, Ribero & Sánchez (2005) encuentran que en los hogares con violencia física los ingresos laborales de la mujer son 40% menos, y con mayores probabilidades de desempleo. La pérdida total sería del 4.2% del PBI para Colombia. En Brasil, la pérdida en la productividad relacionada a los daños sufridos por la violencia, representa aproximadamente el 12% del total del presupuesto de salud, o el 1.2% del PBI (WHO, 2007).

En el Perú, Díaz & Miranda (2010), basándose en los datos de ENDES (INEI, 2007)<sup>2</sup>, estiman que los ingresos laborales de las mujeres violentadas son entre 1150 y 1500 nuevos soles menos por año, siendo el impacto mayor en los hogares no pobres. Este costo estimado al multiplicarse por el número de mujeres afectadas por violencia doméstica a nivel nacional, asciende a un costo social entre 14 y 19 billones de nuevos soles por año.

---

2 La Encuesta de Demografía y Salud (ENDES continua 2004-2007) constituye la principal fuente de información sobre violencia familiar en el Perú, pues posee un módulo dedicado al tema aplicado a mujeres entre los 15 y 49 años de edad.



### **1.3. ¿Qué están haciendo las empresas para prevenir, tratar y combatir la violencia contra las mujeres?**

Es positivo que cada vez más el empresariado sea consciente del problema. Así, 94% de directores/as corporativos/as de seguridad y 78% de profesionales en recursos humanos ven a la violencia contra las mujeres como un problema de alto riesgo (Sorooptimist International of the Americas, 2011). Por otro lado, 44% de ejecutivos/as reconocen que sus costos por cuidados de salud se han incrementado como consecuencia de la VCM (Brown, 2008). El 91% de ejecutivos/as senior de Estados Unidos creen que la VCM afecta tanto la vida privada como la laboral de sus empleadas y cerca del 80% afirma realizar alguna acción en sus empresas para aconsejar o asistir a sus trabajadoras (citas de Karpeles, 2004). La encuesta realizada por Liz Claiborne para Fortune 1000 (1994, 2002) encontró que el 48% de líderes corporativos creen que la violencia tiene efectos perniciosos en la productividad de sus empresas; 42% afirma que tiene efectos negativos en la asistencia y 52% afirma efectos dañinos en la seguridad física de sus empleados/as. Finalmente, dos tercios creen que el rendimiento de la empresa puede mejorar si se atiende adecuadamente el problema de la violencia (cita de Tennessee Economic Council on Women, 2006). Estos valores aumentaron en casi diez puntos porcentuales para el año 2002 (Randel & Wells, 2003).

Desde hace una década existen también importantes iniciativas anglosajonas para promover ambientes laborales libres de VCM (Franzway, 2008; Lindquist et al, 2010; Pollack et al, 2010; Versola-Russo & Russo, 2009). En Australia, se han desarrollado manuales de información y entrenamiento así como iniciativas de gremios empresariales (Ej. Australia's CEO Challenge: Workplace Partners Against Domestic Violence) para promover que el sector empresarial responda hacia la VCM (Laing & Bobic, 2002). En el año 2010, como parte del Domestic Violence Workplace Rights and Entitlements Project, el gobierno Australiano y la Universidad de New South Wales, han publicado una guía laboral de políticas y procedimientos sobre violencia doméstica, que incluye 8 pasos para que los/as empleadores/as puedan actuar contra la VCM en las empresas. De igual forma, en Reino Unido, The Crown Prosecution Service (CPS, 2010) y el Equality and Human Rights Commission (2011) ha publicado guías para empleadores/as sobre VCM. Actualmente, las gerencias de recursos humanos recomiendan a las empresas que se instituyan políticas de seguridad laboral anti-violencia (Newman et al, 2011; Milano, 2008).

#### **1.3.1. Acciones empresariales**

La creciente preocupación empresarial para proteger a la productividad laboral de la violencia contra las mujeres, ha generado gran disposición para realizar acciones de prevención, tratamiento y erradicación de la VCM. Debido a que los episodios violentos pueden trasladarse al área laboral, es necesario que toda la organización intervenga en estos problemas y proteja a víctimas y

potenciales víctimas de la violencia (Johnson & Indvik, 1999; Soroptimist International, 2011).

Las estrategias de prevención que pueden implantar las empresas, varían de acuerdo al tamaño, industria, ubicación, a quién se dirige y quién lo realiza. De acuerdo a Murray & Powell (2007, 2008), existen tres principales modelos de prevención de la VCM en el trabajo: el liderado por el/a empleador/a, basado en la asociación y de unión sindical.

1. El **modelo liderado por el/a empleador/a**, busca concientizar al área de recursos humanos sobre la violencia contra las mujeres. La prevención de la violencia se integra y es consistente a los códigos de ética, normas y estrategias organizacionales sobre salud, discriminación, acoso y programas de asistencia. Se fomenta la creación de políticas laborales que incluyan mayor seguridad, turnos laborales flexibles, licencias y disponibilidad de información (Karamally, 2004; Gurchiek, 2006). Otra estrategia del modelo, es aplicar la filantropía, tales como brindar servicios de protección en el trabajo o financiar iniciativas de prevención y tratamiento.
2. El **modelo basado en la asociación**, se refiere a la participación de un servicio de asistencia sobre VCM, en el establecimiento laboral. Es decir, el/la proveedor/a del servicio visita la empresa, proporciona información sobre VCM a las/os trabajadoras/es y brinda folletos y carteles para su exhibición en el centro laboral. Este modelo es recomendado para las pequeñas y medianas empresas con poca infraestructura. En Australia, la organización *Child and Family Services Ballarat*, ofrece servicios de asesoramiento a varias fábricas de la zona de Ballarat centro rural, mediante el programa *Men and Family Relationships*. Al tener un mayor número de empleados varones, se opta porque los proveedores del servicio sean del mismo género; ellos realizan visitas semanales a los centros laborales y brindan información sobre violencia. El visitante y los trabajadores acuerdan el estilo y frecuencia de las visitas, adaptándose a sus labores y no interviniendo en su desempeño (VCCAV, 2004). Por el contrario, el *Southern Family Life*, busca crear el compromiso de las empresas ante la VCM, a través tres niveles organizacionales: directores/as, gerentes/as y empleados/as. El programa provee diferentes servicios especializados para cada nivel; foros de capacitación y concientización para las gerencias y supervisores/as, y asistencia directa a los/as empleados/as dentro o fuera del trabajo (Cavanagh, 2003). En Melbourne, la organización *Working Women's Health*, realiza un programa de visitas de seis módulos sobre salud reproductiva femenina, salud mental, salud ocupacional y seguridad y VCM. Las sesiones se realizan en la hora de almuerzo y se brinda material informativo en diversos idiomas, además se brindan consultas personalizadas fuera del trabajo (VCCAV, 2004).
3. Por otro lado, el **modelo sindical** se refiere a la intervención de los sindicatos en promover que los/as empleadores/as establezcan políticas

laborales sobre la VCM, que incluyan temas de salud y seguridad para las víctimas y poder negociar turnos flexibles y licencias. Además, los sindicatos pueden brindar sesiones de capacitación sobre VCM o incluirlos en otros temas de salud ocupacional o seguridad. Se busca que los sindicatos reconozcan los casos de violencia existentes, fomenten la creación de políticas empresariales y ayuden a las empleadas en la solicitud de licencias o flexibilidad de horarios (Murray & Powell, 2007, 2008).

Los tres modelos mencionados, pueden no ser adecuados para todos los ambientes laborales, como a pequeños negocios familiares o aquellos que se desarrollan en casa; por ello, las medidas deben adaptarse a las características de la empresa. Además, durante su aplicación, se debe asegurar la confidencialidad de la información; ya que existe el riesgo que algunos/as trabajadores/as o supervisores/as puedan discriminar a la víctima o victimario. Es necesario que el programa de prevención se incluya dentro de las políticas y cultura de la empresa, y no solo se forme una comisión o se designe operadores/as del programa (Murray & Powell, 2007, 2008).

Se han desarrollado diversos programas empresariales contra la VCM, donde la dirección organiza seminarios de VCM para el personal, enfocados en la concientización, asesoramiento y en brindar un ambiente de apoyo (Samuel, Tudor, Weinstein, Moss, & Glass, 2011). Otros optan por realizar publicaciones internas de artículos de violencia y proporcionar información de centros de denuncia (Murray & Powell, 2007, 2008); además de crear políticas de permisos para que las trabajadoras asistan a los procesos judiciales o puedan recibir orientación profesional (Kedjidjian, 1996). Del mismo modo, los/as supervisores/as, personal de seguridad y recursos humanos, también pueden ser capacitados/as sobre temas de violencia contra las mujeres en el trabajo. En San Francisco, la fundación *Blue Shield of California* realiza capacitaciones gratuitas sobre cómo detectar signos de violencia y cómo actuar de forma apropiada y segura (Sherve, 2004). Debido a que las víctimas de VCM confían más en sus compañeros/as de trabajo que en su supervisor/a (Swanberg & Macke 2006), los estudios demuestran que cuando los/as compañeros/as de trabajo reconocen los signos de la VCM, ellos/as pueden ofrecer un apoyo más efectivo en proporcionar recursos y orientación para una atención integral (Swanberg, Macke & Logan 2006; Swanberg, Macke & Logan 2007). Aun sigue siendo una preocupación esencial la adecuada capacitación de los/as supervisores/as (Samuel et al, 2011; Perrin et al, 2011).

Existen diversas formas de crear un programa laboral contra la violencia contra las mujeres. El CAEPV (Corporate Alliance to End Partner Violence, 2009) y Dougan & Wells (2007) sugieren iniciativas para crear un programa contra la VCM, como por ejemplo: organizar un equipo multidisciplinario para supervisar el proceso, desarrollar una política corporativa para atender los casos de violencia, proveer capacitaciones a toda la organización, concientizar y comprometer a los/as empleados/as en la creación de un ambiente laboral libre de violencia y ampliar la red de comunicaciones con la comunidad y principales grupos de interés (Randel & Wells, 2003):

1. Organizar un **equipo multidisciplinario**, facilita la intervención y compromiso de diversos/as profesionales de la empresa, como de recursos humanos, seguridad, comunicaciones internas, relaciones públicas, departamento legal, salud, programas de asistencia a la empleada y sindicatos. El equipo deberá realizar un plan de acción realista y un cronograma de aplicación.
2. Respecto al **desarrollo de políticas corporativas** sobre VCM, el equipo deberá evaluar si existen alguna política o proceso que abarque este problema. Por ejemplo, ofrecer licencias para asistir a las cortes o asesoramiento, brindar horarios flexibles o nuevos turnos para que atiendan temas legales o eviten acercamientos de los victimarios. Además debe adecuarse a las leyes y normas del Estado, como leyes anti discriminación o de seguros.
3. Por otra parte, toda la organización debe recibir **capacitaciones** en conocimiento y concientización de la VCM, además de informar los procedimientos establecidos en las políticas de la empresa para afrontar los casos de violencia. La capacitación debe realizarse antes de la publicación o difusión de las políticas o programa adoptado. Los/as miembros de seguridad deben ser capacitados/as para crear planes de seguridad individuales en el trabajo, mantener la seguridad en el ambiente de trabajo y alrededores y filtrar llamadas, entre otros. El objetivo es que los/as gerentes, supervisores/as estén alerta frente a los signos de violencia que identifiquen a víctimas y victimarios, además de actuar de forma confidencial.
4. La organización debe **difundir información** sobre VCM, mediante correo electrónico, páginas web, boletines, periódico, posters, manuales, entre otros; además de incluirse en los programas de orientación al personal. Por otro lado, la colaboración de otros organismos en la capacitación y difusión sobre violencia de pareja, puede ofrecer a los/as trabajadores/as una ayuda profesional más especializada; por ejemplo invitar a grupos de asesoramiento, refugios de mujeres, agencias especializadas a que realicen charlas para el programa de la empresa.
5. Asimismo, es conveniente **alentar a otras empresas** a participar en la creación de políticas y programas contra la VCM en el trabajo; incluyendo a proveedores/as, clientes/as, comunidad, accionistas, entre otros. Al vincularse con otras empresas que traten los casos de violencia, ayudará a intercambiar acciones preventivas, conocer los casos frecuentes y el ofrecer y recibir asistencia.

En Estados Unidos, según la encuesta nacional del CAEPV (Corporate Alliance to End Partner Violence, 2006), los/as trabajadores/as indicaron que los programas contra la violencia deben incluir sesiones de capacitación (66%), proveer mayor seguridad a las víctimas (55%) e informar al personal sobre cómo ayudar víctimas (50%). Afirmaron que la empresa debe proveer información sobre centros de ayuda contra la violencia, comunicarse con la policía cuando ellas

son amenazadas en el trabajo y proveer una línea telefónica las 24 horas para comunicar los casos de violencia, de forma anónima.

Algunas grandes empresas norteamericanas como la compañía de servicios telefónicos Verizon Wireless, Industrias Harman International, Polaroid o Liz Clairbon Inc., han aplicado programas de asistencia al trabajador/a; los cuales ofrecen tratamiento y apoyo a las víctimas. Se realizan seminarios que simulan casos de violencia, enseñan cómo debe recabarse evidencia de las heridas y emplearlas como pruebas en los procesos judiciales y ofrecen asesorías en el llenado de formularios para la denuncia. En caso ambos sean trabajadores de la empresa, el agresor es dirigido a terapias grupales (Hermelin, 1995; Sherve, 2004).

A modo de resumen, en la Tabla 3 se muestran las principales acciones empresariales recomendadas y aplicadas para prevenir, tratar y combatir la violencia contra las mujeres.

**Tabla 3. Principales acciones empresariales frente a la violencia contra las mujeres**

Autor (es)	Acciones empresariales contra la VCM
(DeBecker, 1997)	Aplicación del programa MOSAIC-20 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actúa como intuición humana para determinar qué mujeres están en peligro de violencia mortal.</li> <li>▪ Bajo una serie de preguntas, el programa evalúa los casos por persona y los clasifica en: casos donde se debe actuar, casos por evaluar y casos descartados.</li> </ul>
(Albrecht, 1997) (Sherve, 2004)	Respecto al acoso en el trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Iniciar acciones legales contra el agresor, obteniendo una orden de restricción de acercamiento.</li> <li>▪ Víctimas y organizaciones pueden presentar demandas por daños y lograr que se pague una reparación civil a la víctima.</li> <li>▪ Acciones de protección como el establecimiento de un programa de acompañamiento de un/a agente de seguridad hasta el estacionamiento de la empresa.</li> <li>▪ Una patrulla de seguridad en el área de trabajo.</li> <li>▪ Instalación de cámaras de seguridad en la entrada del área de la trabajadora.</li> <li>▪ Reubicar a la trabajadora a otra zona o sede de la empresa.</li> <li>▪ Modificar el horario de trabajo de la víctima.</li> </ul>
(Brownell, 1996) (Johnson & Indvik, 1999) (Kinney, 1995) (Bell, Moe, & Schweinle, 2002)	Prevención: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programas de capacitación sobre el reconocimiento de señales de VCM, para supervisores/as, empleados/as y personal de seguridad.</li> </ul> Protección: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilitar días libres sin penalidades, para atender citas judiciales, acudir a refugios.</li> <li>▪ Brindar horas de trabajo flexibles, reubicación laboral y transferencias.</li> <li>▪ Modificar el horario de trabajo, modificar temporalmente las responsabilidades de la trabajadora.</li> <li>▪ Ayudarlas a obtener órdenes legales de restricción, brindar asistencia legal.</li> <li>▪ Brindar un teléfono celular y filtrar llamadas telefónicas.</li> <li>▪ Instalar alarmas silenciosas en el ambiente de trabajo, instalar cámaras de seguridad y escoltarlas a sus vehículos, prioridad de parqueo cerca al trabajo.</li> <li>▪ Proveer fotografías del victimario al personal de seguridad.</li> </ul> Intervención <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecer programas de asistencia, con profesionales en VCM.</li> <li>▪ Asistencia mediante planes de seguridad.</li> <li>▪ Tener fondos de emergencia en casos de crisis.</li> <li>▪ Derivar a los organismos/servicios de asistencia especializados en VCM.</li> </ul>

Autor (es)	Acciones empresariales contra la VCM
(Swanberg & Logan, 2005)	<p>Apoyo informal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Filtrar llamadas telefónicas del agresor, escoltar a la víctima a su auto al final de día.</li> <li>▪ Asistencia en la creación de un plan de seguridad en caso el victimario ingrese al lugar de trabajo.</li> <li>▪ Información sobre centros de ayuda en casos de violencia.</li> </ul> <p>Apoyo formal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Flexibilidad de horarios y días libres compensados, aprobado por los/as supervisores/as.</li> <li>▪ Derivar a tratamiento o terapias.</li> <li>▪ Brindar boletines informativos sobre violencia.</li> </ul>
(Anderson, 2002) (Dougan & Wells, 2007) (Fisher & Peek-Asa, 2005)	<p>Las gerencias deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollar un guía de violencia en el trabajo, en conjunto con organismos de seguridad, salud o protección a las mujeres.</li> <li>▪ Incorporar estrategias y acciones específicas, que cada empleado/a, supervisor/a o gerencia debe efectuar en situaciones de VCM en el trabajo.</li> <li>▪ Establecer un plan de acción en conjunto con la policía, albergue de mujeres, especialistas en violencia, generar un código entre ambos.</li> <li>▪ Desarrollar planes generales y específicos de seguridad, proveer de alarmas personales, acompañarlas hasta sus automóviles, crear códigos para comunicarse, instalar botones de emergencia en el ambiente laboral de la víctima.</li> </ul>
(Swanberg, Macke, & Logan, 2007) (Swanberg, Macke, & Logan, 2006) (Swanberg, Logan, & Macke, 2005)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tener una política clara sobre VCM.</li> <li>▪ Colocar información sobre la ayuda a las víctimas y victimarios en comedores, páginas web, boletines, etc.</li> <li>▪ Capacitar regularmente sobre temas de violencia a toda la organización.</li> <li>▪ Establecer políticas sobre licencias, permisos, pago por licencias, reubicación de las víctimas y victimarios.</li> <li>▪ Establecer procedimientos para manejar incidentes.</li> <li>▪ Asegurar la confidencialidad de la información y seguridad de la trabajadora.</li> <li>▪ Poner a disposición un listado de entidades que apoyan a las víctimas, como refugio de mujeres, policía, línea de ayuda a las mujeres violentadas, programas de asistencia.</li> <li>▪ Brindar asesorías en el desarrollo de un plan de seguridad personal y familiar.</li> </ul>
(Rothman, Hathaway, & Stidsen, 2007)	<p>Si se informa de un potencial caso de VCM en el trabajo, los/as supervisores/as deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ayudar a las víctimas a adoptar un plan de seguridad personal e hijos/as.</li> <li>▪ Filtrar sus llamadas y asesorarla para guardar evidencias de las llamadas, amenazas por correo, mensajes de voz.</li> <li>▪ Solicitar una fotografía del agresor e informar a seguridad y recepción, orientarla para que realice la denuncia.</li> <li>▪ Los/as compañeros/as de trabajo también deben ser entrenados/as para saber cómo actuar en caso una compañera sea víctima de violencia, cómo escucharlas, alentarlas a recibir ayuda profesional, denunciar, etc.</li> </ul>
(Corporate Alliance to End Partner Violence (CAEPV), 2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Filtrar llamadas, transferencia de llamadas al personal de seguridad o remover el nombre de la trabajadora del directorio telefónico.</li> <li>▪ Limitar la información que se brinda de la víctima, como horarios.</li> <li>▪ Reubicar a la trabajadora a un área de mayor seguridad.</li> <li>▪ La empresa debe contar con profesionales externos/as o internos/as que apoyen a las víctimas</li> <li>▪ Desarrollar un plan de seguridad, rutas de movilización, etc.</li> <li>▪ Trabajar en conjunto con organismos de apoyo en VCM.</li> <li>▪ Alentar a las trabajadoras a afrontar la violencia.</li> </ul>

Autor (es)	Acciones empresariales contra la VCM
(Versola-Russo & Russo, 2009)	Plan de seguridad y atención en el trabajo en caso de VCM <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derivar a un/a proveedor/a de servicios de salud si los daños o heridas son graves y no pueden tratarse en el trabajo.</li> <li>▪ Derivar a un programa de asistencia o servicios de salud mental especializados en VCM.</li> <li>▪ Informar y derivar a agencias comunitarias (refugios o centros de mujeres víctimas de VCM).</li> <li>▪ El área de Recursos humanos ayuda a las víctimas en asegurar su estado financiero, mediante la banca electrónica o utilizar el seguro médico.</li> <li>▪ Ayudar a realizar denuncias de abuso en contra de los victimarios y solicitar una orden de protección.</li> <li>▪ Alertar a trabajadores/as y personal de seguridad sobre el posible acecho o acoso, y realicen reportes.</li> <li>▪ Brindar días libres a las víctimas para atender casos judiciales, salud, etc.</li> <li>▪ Crear un clima de conciencia, brindando folletos o artículos informativos sobre VCM.</li> </ul>
(OHSCO, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollar una guía práctica sobre cómo lidiar con los victimarios.</li> <li>▪ Desarrollar políticas de permisos, días libres pagados, reubicación laboral de las víctimas.</li> <li>▪ Establecer una línea telefónica donde se puedan reportar casos de amenazas.</li> <li>▪ Desarrollar e implementar capacitaciones sobre VCM a gerencias y supervisores/as.</li> <li>▪ Asegurar confidencialidad a las víctimas.</li> <li>▪ Desarrollar, implementar y difundir una política o programa contra la VCM: respuesta en casos de emergencia, notificación policial, seguridad en las puertas, números de emergencia programados en los teléfonos de la empresa, instalación de botones de emergencia, palabras clave o códigos de emergencia.</li> </ul>
(Samuel, Tudor, Weinstein, Moss, & Glass, 2011)	Recursos en el trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitaciones y compromiso de supervisores/as y trabajadores/as (juego de roles).</li> <li>▪ Incluir herramientas de reconocimiento de casos de VCM.</li> <li>▪ Entrega de boletines.</li> <li>▪ Creación de políticas y programas de asistencia.</li> <li>▪ Brindar una lista de servicios de ayuda.</li> <li>▪ Confidencialidad de la información.</li> </ul>

Elaboración: Arístides Vara

### 1.3.2. Acciones políticas

En 1994, en Australia, se crearon las estrategias de gobierno sobre la violencia doméstica, las cuales se enfocaban a grupos de profesionales que pudieran tener contacto con víctimas de violencia. Se desarrolló una guía para empleadores/as, donde se sugirieron formas de intervención empresarial frente a los casos de violencia; además de dictar seminarios sobre estrategias de prevención (Gayle & Gzik, 1996). En 1998, la campaña *Freedom from Fear Campaign Against Domestic Violence* desarrolló una guía dirigida a gerencias, supervisores/as y empleadores/as sobre estrategias para prevenir la VCM en el trabajo, se brindó información sobre servicios de apoyo y programas de asistencia al empleado (Donovan, Patterson, Francas, & Zapelli, 2000).

Posteriormente, surge el *Australia's CEO Challenge*, iniciativa creada por el *Brisbane Lord Mayor's Women's Advisory Committee*, en respuesta de la carencia de conciencia empresarial sobre la VCM. El *Australia's CEO Challenge* alienta a las empresas a brindar servicios de apoyo sobre la violencia a sus empleados/as, ello a través de asociaciones benéficas. Por ejemplo, la empresa puede apoyar a los refugios para las víctimas de violencia a través de fondos, a cambio de que reciban capacitaciones para la creación de políticas laborales contra la VCM (*Australia's CEO Challenge*, 2008).

En los Estados Unidos, la legislación somete a las empresas a examinar sus políticas empresariales concernientes a la violencia. En 26 Estados de Norteamérica se ofrecen subvenciones a las víctimas que cesaron de trabajar a causa de la violencia; en seis Estados, las empresas deben brindar tiempo a las víctimas para los procesos judiciales, cuidado médico, reubicación y, en 10 Estados se prohíbe la discriminación laboral a las víctimas de violencia (Sherve, 2004; Widiss, 2008).

En el 2007, el Estado de Florida aprobó una ley sobre las acciones que deben realizar las empresas frente a casos de VCM en sus trabajadores/as. Las empresas deberán establecer una orden judicial de protección a la trabajadora contra la VCM, brindar atención médica o tratamiento psicológico para la trabajadora o familiares, obtener admisión en refugios para mujeres mediante otras organizaciones, encontrar un nuevo hogar o reforzar la seguridad de su hogar, ofrecer asesoría legal en procedimientos judiciales. Los/as empleadores/as deben asegurar la confidencialidad de los casos y no ejercer ningún tipo de discriminación. Respecto a las licencias, las empresas con más de 50 trabajadoras deben brindar una licencia de tres días, aplicado a las trabajadoras de 3 o más meses de antigüedad. Además, las empleadas deberán notificar previamente estos permisos, a menos que peligre la salud de la empleada o familia (Lechner & Muñoz, 2008).

Pero el sector privado no es el único destinatario de estas políticas. Recientemente, Swanberg, Ojha & Macke (2012) han descrito la respuesta del sector público ante la VCM de las trabajadoras del gobierno. Encuentran que existen tres categorías generales de políticas anti VCM: (a) políticas que ofrecen licencia laboral para las víctimas, (b) políticas encaminadas a reducir la discriminación laboral de las víctimas, y (c) políticas que tienen como objetivo aumentar la conciencia y la seguridad en el lugar de trabajo.

En el Perú, una importante iniciativa que abre el debate del accionar de las empresas peruanas contra la VCM, es el iniciado en noviembre del 2012 por el Programa Regional Combatir la Violencia contra la Mujer en Latinoamérica -ComVoMujer- de la Cooperación Alemana al Desarrollo GIZ. En conjunto con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se lanzó el sello "Empresa Segura, Libre de Violencia Contra La Mujer", para reconocer a las instituciones empresariales que fomenten la cultura de paz entre sus trabajadores/as y comunidad; identificando el compromiso de las empresas en torno a la participación en las acciones de apoyo para la prevención de la violencia contra las mujeres (Resolución Ministerial 260-2012-MIMP). Anteriormente, en conjunto con la Universidad de San Martín de Porres y Perú 2021, el Programa ComVoMujer propone



al empresariado 19 criterios de aplicación para lograr una empresa segura y libre de violencia contra las mujeres, basados en los estándares de responsabilidad social, normas legales vigentes y convenios internacionales de derechos humanos (Criterios para una empresa segura, 2011).

**Tabla 4. Acciones gubernamentales contra la violencia de pareja contra las mujeres**

Autor (es)	Acciones gubernamentales contra la VCM
(Gayle & Gzik, 1996)	Australia 1994 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se crearon estrategias de gobierno sobre la violencia doméstica</li> <li>▪ Se desarrolló una guía para los/as empleadores/as sobre formas de intervención ante casos de violencia doméstica.</li> <li>▪ Se realizó seminarios sobre estrategias de prevención.</li> </ul>
(Donovan, Patterson, Francas, & Zapelli, 2000)	Australia Occidental: La fundación gubernamental <i>Freedom from Fear Campaign Against Domestic Violence</i> (1998) crea una breve guía para prevenir la violencia domestica. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dirigido a los empleadores/as, gerencias y supervisores/as.</li> <li>▪ Ofrece información y sugerencias sobre servicios de apoyo.</li> <li>▪ Promueve la creación de programas de asistencia a empleadas y ambiente de trabajo de apoyo.</li> </ul>
(Taylor, 2004)	Queensland: El <i>Gold Coast Domestic Violence service</i> elaboró un manual de formación apoyado por el gobierno federal.
(Sherve, 2004)	Legislación Norteamericana <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En 26 Estados se ofrecen subvenciones a las víctimas que cesaron de trabajar a causa de la violencia.</li> <li>▪ En 6 Estados, las empresas deben brindar tiempo a las víctimas para los procesos judiciales, cuidado médico, reubicación.</li> <li>▪ En 10 Estados se prohíbe la discriminación laboral a las víctimas de violencia.</li> </ul>
(Murray & Powell, 2007)	Fondo de Prevención de Violencia Familiar (Estados Unidos) y el <i>Trade Union Congress</i> (Reino Unido), desarrollaron manuales de capacitación y otros recursos, sobre la formación de estrategias de prevención de la violencia para las empresas.
(Australia's CEO Challenge, 2008)	Formación de asociaciones mutuamente beneficiosas entre la empresa y la víctima de violencia. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empresas crean un refugio de mujeres a cambio de recibir entrenamiento y apoyo para desarrollar políticas de VCM en el trabajo.</li> </ul>
(Lechner & Muñoz, 2008)	Ley de Florida, las empresas con más de 50 empleados/as deben: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecer una orden judicial de protección a la trabajadora.</li> <li>▪ Brindar atención médica o psicológica para la trabajadora o familiares.</li> <li>▪ Obtener admisión en refugios para mujeres mediante otras organizaciones</li> <li>▪ Encontrar un nuevo hogar o reforzar la seguridad de su hogar, ofrecer asesoría legal en procedimientos judiciales.</li> </ul>

Elaboración: Arístides Vara



# 2

**¿Cómo medir los costos  
empresariales de la violencia  
contra las mujeres?**

**Propuesta de un modelo**



## **2.1. ¿Cómo se ha venido midiendo los costos de la violencia contra las mujeres?**

Medir los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja es un asunto complejo. De la revisión de la literatura, se puede afirmar que no existe un marco teórico-metodológico de trabajo comprensivo para medir con precisión el impacto económico de la VCM. Los métodos contables y econométricos solo dan cuenta de todos los costos potenciales de la VCM, principalmente para las víctimas y para la sociedad (Chan & Cho, 2010; Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Morrison & Orlando, 2004; Laing & Bobic, 2002; Duvvury, Grown & Redner, 2004). No se ha desarrollado una aproximación teórica aplicada al contexto empresarial, con una delimitación adecuada de cada costo incluido. Por otro lado, existe mutivocidad de conceptos de violencia y de costos empresariales, debilitando la metodología para estimar los costos de la VCM (Patel & Taylor, 2011). Se requiere un modelo teórico que permita la comparación entre tipos de violencia, tipos de impacto y tipos de contexto. Por eso, en este capítulo se propone un modelo que fundamenta las variables y la forma de medición de los costos empresariales de la VCM. Se presenta primero una breve revisión de cómo se han venido estimando los costos de la VCM; luego se presenta el diseño básico del modelo propuesto, para luego delimitar conceptual y empíricamente cada variable. La operacionalización de cada variable se muestra en el siguiente capítulo, en la sección instrumentos.

Los costos económicos de la VCM son todas aquellas erogaciones en las que una sociedad debe incurrir ya sea para prevenir y combatirla o para enfrentar las consecuencias que derivan de ella (Acevedo, 2008). Medir el impacto económico de la VCM no es un asunto fácil (Vicente, 2006; Carmo, 2006). Es en extremo dificultoso, si no imposible, calcular los costos precisos de la VCM, pues hay muchos costos intangibles difíciles de medir y el rango de individuos y organizaciones afectadas es muy amplio. La mayoría de estudios que estiman costos de la VCM se han basado predominantemente sobre data secundaria, obtenida por agencias gubernamentales (Yodanis, Godenzi & Stanko, 2000), lo que ha limitado la posibilidad de tener una cobertura adecuada de variables.

Se han desarrollado varios métodos para estimar los costos de la violencia, muchos de ellos complementarios. Los dos más conocidos son el método con-

---

table y el método econométrico (International Center for Research on Women, 2009). Sin embargo, existe unanimidad en la literatura en afirmar que no hay metodología perfecta para medir los costos de la violencia, ya que todas ellas tienen fortalezas y debilidades (Chan & Cho, 2010; Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Morrison & Orlando, 2004; Laing & Bobic, 2002; Duvvury, Grown & Redner, 2004). Al final, siempre queda la conveniencia del uso en función de la provisión de recursos, disposición de datos y discrecionalidad del/a investigador/a.

A continuación se revisa brevemente cada uno de estos métodos, distinguiendo entre las tipologías de costos usualmente empleadas.

### **2.1.1. Método contable**

Es un modelo aditivo que suma todos los costos agrupados previamente en categorías específicas. Este es el método más popular y el más antiguo (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Day, McKenna, & Bowlus, 2005).

Laurence & Spalter-Roth (1996) desarrollaron la metodología de los costos directos e indirectos de la violencia en la sociedad, para evaluar el costo-efectividad de las intervenciones. Se enfocaron en los costos institucionales directos en el cuidado de la salud, el bienestar infantil, el empleo, la justicia y bienestar social. También incluyeron algunos costos indirectos tales como el ausentismo y la disminución de la productividad (Laing & Bobic, 2002).

Laurence & Spalter-Roth (1996) definen a los costos directos como el valor de los bienes y servicios usados en el tratamiento o prevención de la VCM; y a los costos indirectos como el valor de los bienes y servicios perdidos por causa de la VCM. Esta distinción entre costos directos e indirectos es ampliamente usada por la Organización Mundial de la Salud y por muchos autores anglosajones (WHO, 2007). Sin embargo, existen otras clasificaciones que no respetan del todo esta distinción<sup>3</sup>.

### **Costos directos**

Son gastos reales relacionados con la VCM. Son los gastos tangibles asumidos principalmente por el gobierno y destinados a atender el problema (salud, judiciales, servicios sociales, programas preventivos). Son costos asociados con la provisión de recursos, facilidades y servicios destinados para atender las consecuencias de la violencia (Laing & Bobic, 2002; Laing, 2001). Los costos directos son estimados mediante la multiplicación del total número de episodios violentos por el promedio estimado del precio por episodio.

---

<sup>3</sup> Algunos autores (Ej. Nectoux, 2010) clasifican los costos directos en médicos y no médicos. Los costos médicos directos incluyen las urgencias, las hospitalizaciones, las atenciones médicas ambulatorias, la provisión de medicamentos, entre otros. Los costos no médicos directos incluyen la justicia civil, la penal, la administración penitenciaria, la protección judicial juvenil, las actividades policiales, entre otros.

Laurence & Spalter-Roth (1996) ofrecen una ecuación básica para determinar los costos directos de la violencia: “*necesitamos conocer cuánta gente está afectada, cuántos usan servicios como resultado de la violencia, cuántos de estos servicios están siendo usados y los costos de estos servicios*”. El problema con esta ecuación es que nunca será precisa, porque no todas las que sufren VCM la reportan, no todas usan los servicios destinados a ella, y muchos servicios son inexistentes en muchos contextos.

Aunque el cálculo de costos directos es muy popular en países desarrollados, lo cierto es que los costos directos son difíciles de calcular en países en vía de desarrollo, dada la poca disponibilidad de servicios, la informalidad o la escasez de recursos que afectan a estos servicios, y la idiosincrasia de las usuarias víctimas de VCM. Por eso, en tales circunstancias, suele recomendarse el cálculo mediante el uso de costos indirectos (Morrison & Orlando, 2004; International Center for Research on Women, 2009).

### **Costos indirectos**

Son costos originados por la pérdida de ingresos, el costo-oportunidad del tiempo dedicado a tratamientos de salud, la inhabilitación en el trabajo causado por la enfermedad, o los ingresos no percibidos por fallecimiento, entre otros. Son costos que se refieren a la consecuencia del daño, miedo o sufrimiento producto de la violencia (Laing & Bobic, 2002; Laing, 2001). Laurence & Spalter-Roth (1996) incluyeron: la pérdida del empleo, de la producción, de la promoción, el desempleo, la disminución de la productividad y competencia, mortalidad, entre otros.

Existen tres aproximaciones del método contable que pueden ser aplicadas en el cálculo de los costos indirectos: la aproximación del capital humano, el de la fricción y el del pago por el bienestar (WHO, 2007). La aproximación del capital humano captura el valor de la pérdida del tiempo del trabajo debido a la ausencia o baja productividad. En el caso de la fricción, los costos se asocian con el reemplazo del/a trabajador/a (rotación). En el caso del pago por el bienestar, se basa en el valor monetario subjetivo que las personas están dispuestas a pagar para mejorar sus condiciones (WHO, 2007).

En la mayoría de estudios realizados, los costos de productividad suelen ser medidos en términos de costo-oportunidad (Patel & Taylor, 2011). El **costo-oportunidad** de los ingresos perdidos está relacionado a la inhabilitación laboral causados por la enfermedad u otras circunstancias producto de la violencia (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Laing, 2001). Esta inhabilitación puede ser parcial (ausentismos) o total (pérdida de empleo). Sin embargo, algunos estudios distinguen entre costos indirectos de los costos-oportunidad (Ej. National Council to Reduce Violence against Women and their Children, 2009). Entienden a los primeros como al daño, miedo o sufrimiento; mientras que al segundo como la oportunidad que la víctima pierde o dejó de ganar, producto de la violencia.

En los costos indirectos también se incluye la pérdida de productividad de los victimarios debido al encarcelamiento y la mortalidad (Laurence & Spalter-

Roth, 1996); así como a la pérdida de ingresos por impuestos. Una vida perdida producto de la violencia puede acarrear un costo estimado entre 3.1 y 13.7 millones de dólares, según estimaciones del valor de la vida humana realizada en diversos meta-análisis (Miller, 1989; Walker, 1997; Viscusi, 1993, todos citados en WHO, 2004 y en Acevedo, 2008).

Se incluyen también todos los costos intangibles, principalmente los costos psicológicos personales y otros no monetarios (WHO, 2004). Muchos estudios revisados sugieren que los costos sociales y psicológicos representan la mayor proporción de costos indirectos; siendo mucho mayores –en conjunto– que los costos directos (Laing & Bobic, 2002; Acevedo, 2008). Aunque son de muy difícil medición, un parámetro de referencia usual son los montos de indemnización concedidos a las víctimas de delitos, como mecanismos compensatorios (Ej. Criminal Injuries Compensation Scheme, en Reino Unido) (Acevedo, 2008).

Si bien los costos indirectos ofrecen mayor rigor de cobertura al momento de calcular los impactos de la VCM, puede también omitir importantes categorías de costos (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005). En general, el problema con el método contable es que se puede omitir indicadores de costos significativos, principalmente aquellos que no están registrados en bases de datos institucionales. Por otro lado, la elección de cualquier lista de categorías siempre será arbitraria y siempre podrán surgir alternativas (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Morrison & Orlando, 2004). En efecto, los costos asociados a la violencia son muy variados y es difícil hacer una lista exhaustiva de todos ellos. Los estudios han sido más exitosos en calcular los costos directos que los indirectos (Laing, 2001). Hay efectos de la violencia casi imposibles de medir en costos (Ej. La injusticia social, los efectos en generaciones futuras, el potencial no realizable de las personas, el sufrimiento psicológico, entre otros) (Campos, 2006; Acevedo, 2008; Helweg-Larsen, Kruse, Sorensen & Bronnum-Hansen, 2010). Así, muchos estudios consideran que los costos indirectos de la pérdida de oportunidades no puede ser cuantificada (Henderson, 2000; Laing & Bobic, 2002; Patel & Taylor, 2011).

Además, algunos/as critican la distinción entre costos directos e indirectos por no ser útiles, dado los problemas conceptuales y de comparación que traen (Access Economics, 2004; National Council to Reduce Violence against Women and their Children; 2009). En Australia, suelen utilizar otras categorías de costos, incluyendo: daño, sufrimiento y mortalidad prematura, costos de salud, costos de producción, costos de consumo, costos de segunda generación, otros costos administrativos y costos de transferencia (Access Economics, 2004). Otros/as autores/as como Buvinic et al (1999, citado por International Center for Research on Women, 2009) propone una tipología de costos que consiste en:

- Costos directos, que refiere el valor del bien o servicio usado en el tratamiento o prevención de la violencia.
- Costos no monetarios, que captura los costos humanos, incluyendo el aumento del sufrimiento, la morbilidad y la mortalidad, el abuso del alcohol y drogas y la depresión.



- Efectos económicos multiplicadores, que agrega los efectos económicos de la violencia, tales como el ausentismo, la disminución en la participación del mercado, la reducción de la productividad, bajos ingresos, inversiones y ahorros, y baja productividad intergeneracional.
- Efectos sociales multiplicadores, que son descritos como el impacto de la violencia sobre las relaciones interpersonales y la calidad de vida.

Morrison & Orlando (2004) clasifican los costos en: a) costos monetarios directos, que representan el gasto actual consecuencia de la violencia en servicios de salud, judiciales y sociales; b) costos monetarios indirectos, que representan el valor de pérdida de producción tanto para el trabajo remunerado como no remunerado, consecuencia del daño o muerte de la víctima; c) impactos no monetarios, medidos usando el método DALY.

### **2.1.2. Método econométrico: Propensity Score Matching**

Otra aproximación para calcular los costos indirectos de la violencia es el método econométrico, usualmente empleado en contextos institucionales (Ej. escuelas, hospitales). Se han usado diversos modelos y enfoques.

Tal como se evidenció en el capítulo anterior, existe abundante literatura que documenta el impacto negativo de la VCM en la salud y bienestar incluyendo la salud reproductiva, bienestar físico, salud mental y la participación en actividades comunitarias. Un método usado para estimar estos impactos es mediante la comparación de grupos de mujeres violentadas frente a grupos de control (no maltratadas) en función de diferencias estadísticas significativas en diversos indicadores de salud (metodología Naive). Sin embargo, esta aproximación adolece de la falta de equivalencia entre los grupos de comparación (por limitaciones geográficas o de recursos), surgiendo sesgos potenciales en los resultados.

Una de las aproximaciones recientes para superar estas debilidades es el Propensity Score Matching (Morrison & Orlando, 2004), el cual simula la comparación de grupos equivalentes, controlando posibles sesgos de algunas variables intervinientes. Suele utilizar modelos de regresión probit y muestras grandes, usualmente provenientes de bases de datos (encuestas nacionales de hogares). Esta es una técnica de emparejamiento que reduce el problema de la multidimensionalidad, permitiendo comparar las características observables solo mediante la probabilidad de ser víctima de violencia o no (Abadia et al, 2001), sin embargo requiere que se cumplan los supuestos estadísticos de las técnicas de regresión: independencia condicional, errores no correlacionados, distribución normal.

La literatura recomienda tener escenarios contra-factuales para determinar el impacto económico de la violencia, excluyéndolo de otros impactos. En ese sentido, la existencia de un grupo control de trabajadoras que no sufran violencia es clave para eliminar las diferencias aleatorias en los efectos y evitar sesgos en

los resultados. Debido a que es imposible saber per se cuando una persona sufre violencia o no, se suele recomendar tomar medidas post hoc, creando grupos artificiales y haciendo equivalente su comparación mediante la metodología del *Propensity Score Matching*.

### **2.1.3. DALY (Disability adjusted life years)**

Existen también algunos métodos para estimar impactos no monetarios. En 1994, Heise, Pitanguy & Germain estimaron que en el mundo cada año se pierden más de 10 millones de DALY como resultado de la violencia contra las mujeres, más que cualquier tipo de cáncer o accidente automovilístico.

DALY representa la métrica de los años de vida, corregidos por el factor de invalidez, perdidos debido a la violencia. Incluye no solo los años perdidos por mortalidad prematura sino también por morbilidad (invalidez o enfermedad). Calcular el DALY es complejo y requiere muchos supuestos. Los cálculos de DALY generan un número (años perdidos) que requieren comparación con otros DALY para su interpretación (siempre es un cálculo relativo), permitiendo estimar la importancia de la violencia en relación con otros problemas de salud pública (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005). En Australia han utilizado el DALY (Access Economics, 2004) para medir los costos del daño, sufrimiento y muerte prematura asociada a la violencia. Estimado los años DALY, estos fueron convertidos en dólares. Una de las limitaciones de este método es que no incluye en sus cálculos los casos de violencia que no generan mortalidad o morbilidad (Ej. pérdida de la productividad, progresión intergeneracional de la violencia).

A modo de síntesis, en la Tabla 5 se presenta un resumen comparativo de las principales ventajas y desventajas de estos métodos de estimación de costos. Para el caso de la presente investigación, los costos empresariales pueden ser considerados dentro de los costos indirectos relacionados a la productividad. En efecto, la VCM trae una serie de consecuencias que afectan la productividad del/a trabajador/a, tales como las tardanzas, ausentismos, disminución del desempeño, despido; todas ellas con consecuencias significativas en la productividad de la empresa. Aunque parte de estos costos son asumidos primariamente por la misma víctima (descuentos, despidos, cese de ingresos), es innegable la merma en la productividad laboral de la empresa y en la subsecuente pérdida de valor agregado. Pero no todos los costos empresariales pueden ser considerados costos indirectos. Existen algunos costos directos que se refieren a la inversión o dispendio de recursos que hace la empresa para tratar, prevenir o combatir la VCM en sus instalaciones.

**Tabla 5. Comparación de las ventajas y desventajas de la metodología de estimación de costo e impacto de la VCM**

	<b>Problemas usando la metodología</b>	<b>Propiedades de los resultados</b>
<u>Método contable</u> (Costos directos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las normas sociales pueden inhibir el uso de los servicios médicos, salud mental, policial y de justicia, en las mujeres víctimas de VCM.</li> <li>▪ La información sobre el uso de los servicios médicos, salud mental, policial y de justicia; para las víctimas, son raramente disponibles o correctas en países en vías de desarrollo.</li> <li>▪ La información de los costos unitarios de los servicios médicos, salud mental, policial y de justicia son raramente disponibles o están sujetos a severas distorsiones.</li> <li>▪ Los costos de las categorías son esencialmente arbitrarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permite dimensionar la VCM en relación a otros problemas.</li> <li>▪ Puede ser usado para determinar la efectividad de los costos en prevenir la VCM.</li> <li>▪ Informa la asignación de los fondos públicos.</li> <li>▪ Tiende a subestimar el costo de VCM (no incluye: la demanda inhibida, pérdida de productividad y la transmisión intergeneracional de la violencia).</li> </ul>
<u>Estimación de costos indirectos</u> (Productividad y pérdidas en ingresos de las víctimas y agresores).	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las encuestas especiales de muestras grandes que incluyan los datos de VCM y datos del/a trabajador/a, son costosos.</li> <li>▪ La recolección de datos de la VCM requiere de entrenamiento exhaustivo al personal encuestador y garantías para la confidencialidad.</li> <li>▪ Algunos estudios contienen datos de la participación de la mano de obra e ingresos.</li> <li>▪ La metodología puede ser compleja. Problemas econométricos aun no son resueltos (simultaneidad).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permite dimensionar la VCM en relación a otros problemas. Sin embargo, los costos indirectos estimados pueden no estar disponibles en algunos países.</li> <li>▪ Puede ser usado para determinar la efectividad de los costos en prevenir la VCM.</li> <li>▪ Informa la asignación de los fondos públicos.</li> <li>▪ Dificultad en estimar si se sobrestima o subestima los costos de VCM.</li> </ul>
<u>Costos no monetarios:</u> Pérdida de años de vida ajustados en función de la discapacidad (DALYs)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Información de muerte prematura, daños psicológicos y secuelas mentales causadas por VCM pueden ser difíciles de obtener o estimar.</li> <li>▪ Datos sobre salud pública para estimar DALYs, pueden no estar disponibles en países en vía de desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permite dimensionar la VCM en relación a otros problemas. Sin embargo, Los estimados DALYs pueden no estar disponible para otras enfermedades.</li> <li>▪ Puede usarse para determinar la efectividad de costos en prevenir la VCM.</li> <li>▪ Informa la asignación de los fondos públicos.</li> <li>▪ La estimación del impacto en la salud de la VCM es preciso, pero excluye otros costos (judiciales y productividad).</li> </ul>
Impacto en la salud y desempeño escolar - Naive Comparisons	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Puede aplicarse encuestas a pequeñas y grandes muestras. Simple de calcular.</li> <li>▪ Se requiere de entrenamiento exhaustivo al personal encuestador y garantías para la privacidad y seguridad del/a demandado/a.</li> <li>▪ Estudios especiales de violencia, módulos de la violencia en DHS, y estudios de victimización han sido recientemente dirigidos en varios países.</li> <li>▪ El grupo de control difiere del grupo de víctimas en más aspectos que la experiencia en violencia.</li> <li>▪ Problemas econométricos (simultaneidad).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permite dimensionar la VCM en relación a otros problemas. Sin embargo, el impacto de las estimaciones puede no estar disponible para otras enfermedades.</li> <li>▪ Dificultad en estimar si se sobrestima o desestima los costos de VCM.</li> </ul>
Impacto en la salud y desempeño escolar – Propensity Score Matching	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las encuestas especiales de muestras grandes que incluyan los datos de VCM y datos de la trabajadora, son costosos.</li> <li>▪ La recolección de datos de la VCM requiere de entrenamiento exhaustivo al personal encuestador y garantías para la privacidad y seguridad del/a demandado/a.</li> <li>▪ Las fuentes de información (secundarias) no contienen todos los datos requeridos.</li> <li>▪ Metodologías de estimación compleja. Problemas econométricos aun no son resueltos (simultaneidad).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permite dimensionar la VCM en relación a otros problemas.</li> <li>▪ Dificultad en saber si se sobrestima o subestima los costos de VCM.</li> </ul>

Basado en Morrison & Orlando, 2004, con modificaciones y adaptaciones propias.

## 2.2. Propuesta de medición

Para medir los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja se requiere de un diseño básico donde existan, por lo menos, dos variables relacionadas: 1) La variable independiente, es decir, la variable causal, en este caso, la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; 2) La variable dependiente, es decir, la variable efecto, en este caso, los costos empresariales.

Existen muchas causas que pueden explicar los costos empresariales, no solo la violencia. La tardanza, el ausentismo, el presentismo y la rotación de personal pueden ser explicados por problemas de salud, circunstancias sociales, familiares, económicas, accidentes, fortuitas, entre otros. La tarea consiste en separar el efecto de la VCM de otras causas posibles. Una forma sencilla de estimar el impacto de la VCM en los costos empresariales es teniendo por lo menos dos grupos de comparación: a) grupo que sufre VCM y b) grupo sin VCM. La diferencia significativa entre los costos empresariales de ambos grupos será la atribuida a la VCM. El grupo control (aquel que no sufre violencia) también genera costos empresariales por razones ajenas a la violencia; y estas razones seguramente están también presentes en el grupo experimental (aquel que sufre violencia), por tanto, lo más razonable es estimar la diferencia entre ambos grupos, de tal forma que el margen diferencial es el costo atribuible exclusivamente a la violencia y cualesquiera de sus manifestaciones o secuelas.

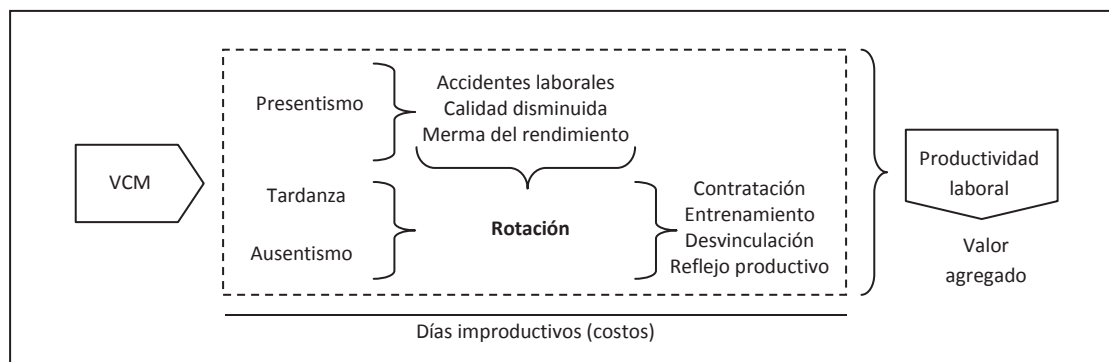
**Tabla 6. Método de estimación de costos empresariales anuales de la VCM, usando grupos de comparación**

Variable Independiente: VCM	Fuentes de información	Variable Dependiente: Costos empresariales
Experimental (VCM)	Gerencias, victimarios, víctimas	Rotación (R1)
	Víctimas, victimarios, trabajadores/as testigos/as	Presentismo (P1)
	Gerencias, víctimas, victimarios	Ausentismo (A1)
	Gerencias, víctimas, victimarios	Tardanza (T1)
	Gerencias	Costos directos (CD1)
Control (no VCM)	Gerencias, trabajadores, trabajadoras	Rotación (R2)
	Trabajadores, trabajadoras no testigos	Presentismo (P2)
	Gerencias, trabajadores, trabajadoras	Ausentismo (A2)
	Gerencias, trabajadores, trabajadoras	Tardanza (T2)
	Gerencias	Costos directos (CD2)
<b>Estimación:</b> Costos VCM = $\bar{S} \text{ } \bar{s} (R1+P1+A1+T1) - (R2+P2+A2+T2) \text{ } \bar{s} * Fp \text{ } \bar{S} + (CD1-CD2)$		

Fp = Factor de productividad laboral (Con el Fp se puede calcular la pérdida de valor agregado).

Para que la estimación sea válida, es imprescindible que cada variable sea medida por separado y que la relación sea calculada a posteriori. Una medición precisa del nivel de VCM es fundamental para estimar el tamaño del problema, tanto en su frecuencia como en su intensidad. Una estimación precisa del nivel de rotación, presentismo, ausentismo, tardanza e inversión es fundamental para

monetizar estos impactos. La monetarización se basa, en primer lugar, en el salario/sueldo del/a trabajador/a en función del tiempo perdido; y, luego, este es multiplicado por el factor de productividad de la empresa.



**Figura 3. Relación de variables entre la violencia contra las mujeres y la productividad laboral**

Elaboración propia

Tal como se observa en la Figura 3, existe una relación lineal entre la violencia contra las mujeres (VCM) y la productividad laboral. La VCM aumenta considerablemente los días improductivos por tardanzas, ausentismo y presentismo, los cuales traen costos indirectos que afectan la calidad y cantidad de la fuerza laboral. A ello se suma los costos por rotación de personal, que en conjunto con las anteriores, disminuyen la productividad laboral y afectan el valor agregado de las empresas. El ausentismo y la tardanza están fuertemente relacionados a la rotación, mientras que el presentismo tiene una relación indirecta, pero no menos significativa.

Si bien existe una relación lineal entre la VCM y los costos empresariales, el enfoque de estudio debe ser sistémico, pues, para empezar, ambas son variables complejas, multidimensionales, que requieren una delimitación rigurosa. Además, las relaciones entre estas dos variables son complicadas, pues existen muchas variables intermediarias que pueden generar confusiones. En ese sentido, existen algunas condiciones que deben tomarse en cuenta en la medición de cada variable: a) efecto dominó, b) escalada de consecuencias, c) gravedad de la violencia e d) idiosincrasia de la empresa.

### **Efecto dominó**

Bajo un enfoque sistémico, la VCM no solo afecta a la víctima, también afecta al victimario y al entorno cercano de la víctima, sea dentro de la familia o con los/as compañeros/as de trabajo. Produce, entonces, un efecto dominó, donde cada uno de ellos, puede traer costos a las empresas. Veamos algunas situaciones posibles:

- **Nivel 1 (víctima):** La víctima se ve afectada psicológica y físicamente, incidiendo en su productividad laboral, por tardanzas, ausentismos para atender el daño sufrido, así como por la disminución del rendimiento en el trabajo (presentismo).

- **Nivel 2 (victimario):** El victimario utiliza recursos de la empresa donde trabaja para acosar o violentar a su pareja. Estos recursos pueden ser tiempo de trabajo, acceso telefónico, dedicación laboral. Esta conducta trae costos a la empresa, como ausentismos, disminución del desempeño, entre otros. El victimario también puede perder días laborales debido a sanciones o procesos policiales-judiciales consecuencias de la violencia (Ej. citaciones judiciales, detención, cárcel, etc.).
- **Nivel 3 (testigos/as familiares):** Cuando la mujer tiene prole, la VCM ocurrida en el hogar puede afectarle indirectamente, generando consecuencias negativas de salud o educativas en hijos/as, requiriendo tiempo y dedicación. Esto trae mayores distracciones y disminución en el desempeño laboral, así como ausentismo, tardanzas, entre otros.
- **Nivel 4 (testigos/as laborales):** Las situaciones de VCM atestiguados por los/as compañeros/as de trabajo también pueden acarrear costos empresariales. La dedicación de tiempo y consuelo de colegas a la víctima, la sensación de inseguridad por presenciar escenas de violencia, entre otros, puede disminuir el desempeño de los/as compañeros/as de trabajo.
- **Nivel 5 (empresa):** El acoso o situaciones de violencia en el ambiente de trabajo, puede acarrear costos directos a la empresa, pues esta última debe invertir recursos para prevenir, tratar o atender los actos de violencia contra sus trabajadoras. La rotación de personal es un costo directo que las empresas deben hacer frente debido al despido, renuncia o desvinculación de la trabajadora víctima de VCM.

Siguiendo este parámetro, la estimación precisa de los costos empresariales de la violencia debe contemplar no solo a la víctima, sino también a quienes la atestiguan y a los agresores, así como los costos directos de la empresa. Hacer lo contrario, centrándose solo en las consecuencias laborales de la víctima, puede omitir un importante porcentaje de costos.

### ***Escalada de consecuencias***

La VCM puede traer una serie de consecuencias, una más graves que otras, en el entorno empresarial. Existe una escalada de consecuencias en función de la magnitud del costo que puede acarrear a la empresa.

- **Nivel 1 (tardanza y ausentismo):** En este caso, las mujeres víctimas de violencia llegan tarde al empleo o se ausentan durante horas o días de la jornada laboral. Hay una pérdida de productividad por ausencia del/a trabajador/a. También se incluyen los costos por tardanza o ausentismo del agresor.
- **Nivel 2 (disminución del desempeño):** En este caso las mujeres víctimas de violencia están presentes en el ambiente de trabajo, pero están distraídas producto de los ataques o de los acosos durante la jornada laboral. También se incluyen en este nivel los costos del agre-

sor y los costos de la disminución del desempeño de los/as colegas de trabajo que son testigos de la VCM.

- **Nivel 3 (pérdidas directas para la empresa):** En este caso, los agresores pueden destruir propiedad de la empresa, como trabajos, informes, sabotajes; así como que la empresa agredida invierta en redoblar la vigilancia o tome otras medidas de control y atención para los casos detectados.
- **Nivel 4 (rotación de personal):** En este caso, las empresas asumen el costo del despido de la trabajadora y de la contratación de su reemplazo. Los costos asociados son los de reclutamiento, selección, inducción y adaptación de la nueva trabajadora. Además, se le suma los costos de los días no trabajados por el personal despedido y por el personal en proceso de contratación.

### ***Gravedad de la violencia***

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja tiende a ser cíclica y de intensidad creciente (citando a Leonore Walker, Ruíz & Blanco, 2004). Es cíclica porque cada episodio violento atraviesa por etapas de acumulación de tensión, ataque y reconciliación. Es de intensidad creciente, porque a medida que se repiten los ciclos, la intensidad del ataque suele aumentar, iniciando desde el control, pasando por la violencia psicológica, la violencia física corporal, la violencia con objetos, el abuso sexual y el feminicidio. De lo dicho, mientras más frecuente sean los ataques, más probabilidades de que la violencia se vuelva más grave con mayor potencial de daño incapacitante para la víctima. Así, es probable que exista una relación directa entre los costos empresariales y la gravedad de la VCM. En efecto, los costos empresariales serán mayores mientras más grave sea la situación de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. Veamos algunas situaciones:

- La gravedad de los ataques aumenta la probabilidad de daño físico incapacitante, contribuyendo a las tardanzas, ausentismos y despidos. Mientras más graves los ataques (Ej. ataque físico con objetos, violación) mayores costos empresariales indirectos, pues el daño a la víctima es mayor, y mayor la probabilidad del ausentismo. Es muy probable que los ataques leves (físicos y psicológicos) estén más correlacionados con la tardanza que con el ausentismo; en ese sentido, los agresores deben presentar más tardanzas que las víctimas (porque ellos sufren menos daño físico incapacitante).
- La cronicidad de los ataques (de forma continua o sistemática, así sean de baja intensidad), aumenta la probabilidad de daño psicológico permanente, contribuyendo con la disminución significativa del desempeño laboral.
- La conducta violenta que se extrapola desde el hogar hacia los ambientes de trabajo, aumentan la probabilidad de causar más costos empresaria-

les. La VCM en ambientes privados puede afectar a los/as compañeros/as quienes son confidentes; pero la VCM en los ambientes de la empresa, no solo afecta a los/as confidentes, sino también a los/as testigos/as oculares, creando una sensación de inseguridad que ya no solo disminuye el desempeño, sino que puede afectar la productividad directamente.

En los episodios de violencia, los ataques no son aislados, sino que suelen ser múltiples y combinados (Ej. gritos, insultos, sujeciones, empujones, golpes al mismo tiempo), por eso, es común que las víctimas identifiquen solo los ataques de mayor intensidad. Pero que solo identifiquen los de mayor intensidad no significa que los de menor intensidad no hayan estado presentes, en realidad, bajo este principio, por ejemplo, la presencia de violencia física extrema (atacar con objetos), predice la presencia previa o precedente de violencia física de menor intensidad, de violencia psicológica y control, por eso estas variables suelen estar correlacionadas entre sí.

### ***Idiosincrasia de la empresa***

Las características de la empresa pueden también aumentar los costos que asuma, producto de la VCM. Las empresas donde exista más personal femenino, donde la mano de obra sea más intensiva, donde la producción esté cuantificada en procesos, donde las labores sean más dependientes unas de otras y donde existan tiempos precisos de entrega y normas de calidad, serán las empresas que asuman mayores costos de la VCM.

#### **2.2.1. La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja: delimitación**

Las definiciones imprecisas de violencia pueden explicar por qué se ha encontrado variaciones significativas en los porcentajes de violencia y en los costos monetarios de diversos países. En algunos estudios las estadísticas son muy altas, en otros son muy bajas. Cuando se revisa la definición de violencia empleada, se observa que no son estandarizadas, siendo algunas demasiado extensas e inclusivas y otras más restrictivas (Patel & Taylor, 2011; CDC, 2003).

La violencia contra las mujeres, como concepto, tiene muchas acepciones y denominaciones. Algunas veces se refieren al mismo fenómeno, otras veces a conceptos distintos. Sin embargo, una revisión minuciosa del origen conceptual demuestra que solapar un concepto asumiéndolo como sinónimo de otros puede ser un grave error (Lutzker, 2008). Lo cierto es que, violencia basado en el género, violencia contra las mujeres, violencia doméstica, violencia familiar, violencia conyugal, violencia íntima, violencia de pareja, violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; aunque parezcan muy semejantes, guardan diferencias sustanciales. Veamos los casos más comunes:

- **Violencia familiar y violencia doméstica:** La violencia familiar es un concepto amplio, pues engloba cualquier tipo de violencia ocurrida entre cualquier miembro de la familia, en cualquiera de las direcciones.



No hay victimarios ni víctimas únicas. Cualquiera puede ser victimario, cualquiera puede ser víctima. Incluye la violencia contra los/as hijos/as, contra los padres y madres, contra primos/as, tíos/as, abuelos/as, entre hermanos/as, entre padre y madre, etc. Este concepto es muy semejante al de violencia doméstica, y suelen usarse como sinónimos. El término de violencia familiar o violencia intra-familiar suele usarse mucho dentro de los contextos legales, normativos y fue uno de los primeros términos que usaron los investigadores para identificar la violencia entre parientes. En el Perú, la definición legal sobre violencia familiar más usada es la proveniente del Artículo 2 de la Ley N°26260 (Ley de Protección frente a la violencia Familiar, 1993), entendiéndola como “*cualquier acción u omisión que cause daño físico o psicológico, maltrato sin lesión, inclusive la amenaza o coacción graves y/o reiteradas, así como la violencia sexual que se produzcan entre: (i) cónyuges, (ii) ex cónyuges, (iii) convivientes, (iv) ex convivientes, (v) ascendientes, (vi) descendientes...*”.

- **Violencia conyugal y violencia de pareja:** La violencia conyugal es un concepto más restrictivo, contempla solo la violencia entre esposos, entre cónyuges, en cualquiera de sus tipos y en cualquiera de sus direcciones. No hay victimarios ni víctimas únicas. Cualquiera de los cónyuges puede ser victimario o víctima. Este concepto excluye la violencia de otros tipos de relaciones de pareja, tales como enamorados, novios, convivientes, ex parejas. En estos últimos casos, se suele denominar violencia de pareja. En general los estudios sobre violencia de pareja distinguen tres tipos: psicológica, física y sexual. Algunos adicionan el daño como consecuencia o la violencia económica, como el control de bienes de consumo o el manejo del dinero.
- **Violencia contra las mujeres y violencia basada en género:** La violencia contra las mujeres es un concepto amplio, que encierra todas las posibles formas de violencia donde las mujeres son las víctimas por el hecho de ser mujeres. No solo contempla relaciones de pareja, también incluye la violencia proveniente de cualquier agente, tenga o no una relación íntima con la mujer. Pueden ser sus compañeros de trabajo, familiares, jefes, extraños, la sociedad, funcionarios, etc. Este concepto es muy semejante al de violencia basada en el género, pues ambos se basan en la desigualdad de poder entre hombres y mujeres. Este término es el más usado por las teorías y movimientos feministas, así como por los organismos internacionales que promueven la igualdad de oportunidades y los derechos humanos.
- **La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja:** Es el concepto empleado en esta investigación. Es un concepto restrictivo, limita los actos de violencia solo para las relaciones de pareja de cualquier tipo (enamorados, novios, cónyuges, convivientes, ex parejas, entre otros), pero bajo un enfoque de género, donde la mujer es la víctima de los ataques y el varón el victimario, asumiendo que estas relaciones se originan en relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, construidas y naturalizadas socioculturalmente.

**Tabla 7. Comparación conceptual de los principales términos usados en el estudio de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja**

Concepto	Usos	Victimarios	Víctimas	Contexto
Violencia familiar	Amplio, legal, histórico, primeras aproximaciones al fenómeno	Todos/as los/as integrante de la familia	Todos/as los/as integrante de la familia	Familia extendida, puede ser bidireccional
Violencia doméstica	Uso común en Estados Unidos. Uso amplio, primeras aproximaciones.	Todos/as los/as integrante de la familia	Todos/as los/as integrante de la familia	Hogar
Violencia conyugal	Uso restrictivo	Esposo o esposa	Esposo o esposa	Hogar, puede ser bidireccional
Violencia de pareja	Uso amplio, en contextos académicos y en la teoría de los conflictos.	Enamorados/as, novios/as, esposos/as, convivientes	Enamorados/as, novios/as, esposos/as, convivientes	Múltiples escenarios
Violencia basada en el género	Uso amplio, organismos internacionales, movimientos feministas y en la teoría de la inequidad y desigualdad de poder	Mayoritariamente trabajadoras	Mayoritariamente mujeres	Múltiples escenarios, en relaciones íntimas y sociales
Violencia contra las mujeres	Similar a la violencia basada en el género	Varón (no solo pareja, extraños también)	Mujer	Múltiples escenarios, unidireccional, en relaciones íntimas y sociales
Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja	Uso restrictivo	Varón (esposo, novio, enamorado, conviviente)	Mujer (esposa, novia, enamorada, conviviente, ex pareja)	Múltiples escenarios pero siempre unidireccional en relaciones íntimas

Fuente: Elaboración propia

Es necesario usar instrumentos validados y adaptados que midan niveles de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja de forma estandarizada. Los instrumentos con mayor uso y adaptación internacional son el NVAWS, del CDC (2003), y la Escala de Tácticas para los Conflictos (CTS). El NVAWS fue diseñado por el Centers for Disease Control and Prevention de los Estados Unidos y mide la victimización actual (prevalencia en los últimos 12 meses), mediante una escala de cinco puntos (nunca = 1, raramente = 2, algunas veces = 3, muchas veces = 4, frecuentemente = 5). Un puntaje de 2 o superior en cualquiera de los ítems es considerado como víctimas de violencia. Los ítems incluyen: amenaza de daño, acoso (contacto no deseado mediante llamadas telefónicas, mails, o seguimiento, produciendo miedo), ataque físico (golpear, cachetear, patear, empujar, morder u otro uso de la fuerza física), daño físico sufrido y si ha sido forzado a acto sexual no deseado. Por otro lado, el CTS fue desarrollado por Murray Straus en 1979 y mide la prevalencia (concurrente y de vida) e incidencia (con valores entre nunca y más de 20 veces) de la violencia en cinco aspectos (ataque físico, ataque psicológico, coerción sexual, daño físico y negociación) y dentro de los 12 meses y anterior a ellos. El método más aceptado y con mayor validez para medir los niveles de violencia es la Escala de Tácticas para los Conflictos (CTS), pues tiene evidencias de validez y fiabilidad en más de 40 países y en más de 600 estudios empíricos (Straus, 2007). La victimización actual será medida con ítems provenientes del CTS-2 (Straus, 2006) y compatibles con la encuesta usada en el National Violence Against Women Survey y diseñada por el Center for Disease Control and Prevention (Saltzman, Fanslow, McMahon & Shelley, 2002).

En la presente investigación, la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VCMRP) es operacionalizada bajo los siguientes parámetros:

- 1. Agentes:** En cuanto a los/as agentes, se considera a la mujer como víctima de la violencia en relaciones de pareja, y al varón como victimario. Se asume cualquier tipo de relación de pareja (noviazgo, enamoramiento, convivencia, matrimonio), siempre que ésta: 1) sea heterosexual y 2) tenga una duración mínima de un año. Se incluye también las relaciones de pareja en proceso de separación (formalmente la relación de pareja ha terminado, pero el vínculo aún se mantiene). Muy pocos estudios han incluido los costos en los que incurre el victimario (Swanberg et al, 2005), a pesar que las investigaciones demuestran que los victimarios también generan gastos significativos para el empresariado (CAEPV, 2007; Lim, Rioux & Ridley, 2004; Schmidt & Barrett, 2012). Por eso, excluir la contraparte de la violencia subestima el verdadero costo de la violencia en las organizaciones. Por tanto, en la investigación se incluirá una muestra representativa de ambos sexos, tanto la víctima como el victimario.
- 2. Situaciones:** En cuanto a las situaciones, se registra los actos violentos ocurridos en los contextos privados de la relación (Ej. hogar); así como los actos violentos contra las mujeres en relaciones de pareja, ocurridas en el contexto laboral, en el ambiente de trabajo o inmediateces, según la observación de colegas y superiores que la atestiguan. En el contexto laboral, se mide la prevalencia e incidencia de los actos de violencia contra las mujeres perpetrados por su pareja varón, en las instalaciones laborales. Incluye las dimensiones de acoso, ataque verbal, ataque físico, así como las posibles consecuencias en el empleo.
- 3. Actos violentos:** En cuanto a los actos violentos, se incluye la violencia psicológica, en sus dimensiones de ataque verbal, intimidación e insultos. También la violencia física, en sus dimensiones de ataques con partes del cuerpo, sujeciones, y ataques con objetos. Se incluye la violencia sexual, de forma genérica; y la violencia económica, en su dimensión de control de los ingresos. Se incluye también el daño físico consecuencia de los ataques violentos.
- 4. Intensidad:** En cuanto a la intensidad, se considera la incidencia de los actos violentos, en función de la cantidad de veces que ha ocurrido cada uno en los últimos 12 meses. Según Patel & Taylor (2011), los datos basados en la prevalencia actual tienen limitaciones para proporcionar un valor real del costo de la violencia en la salud y el empleo; pues proporcionan solo una visión actual, por lo que recomiendan complementar con datos basados en incidencia, pues dan indicios de la magnitud del problema.
- 5. Prevalencia:** Se considera, también, la prevalencia de los actos violentos, en función de la cantidad de mujeres que ha sufrido al menos una vez un episodio de violencia en los últimos 12 meses (prevalencia actual) y anterior a los 12 meses (prevalencia vida) o que nunca la ha sufrido (no violencia). Es unánime la distinción entre estos dos conceptos en toda la literatu-

ra. En cuanto a la prevalencia, se distingue entre la reciente y la de vida. La prevalencia reciente (al menos un episodio de violencia en cualquiera de sus formas dentro de los últimos 12 meses). La prevalencia vida (al menos un episodio de violencia a lo largo de la vida del/a entrevistado/a). La incidencia es definida como la cantidad de veces que ha ocurrido algún acto de violencia en un periodo de tiempo (International Center for Research on Women, 2009; CDC, 2003). Ambos conceptos son usados en el estudio. Los/as encuestados/as quienes no son víctimas de violencia actuales o a lo largo de la vida, son categorizados/as como grupos “sin violencia”.

### **2.2.2. Los costos empresariales: delimitación**

Por el lado empresarial, medir los costos para la empresa de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, implica excluir, en primer lugar, la violencia que las mujeres puedan sufrir desde otros agentes, ajenos a su relación íntima (jefes, compañeros, subordinados, por acoso sexual laboral, mobbing, violencia, coerción, entre otros). Esta exclusión no supone negar o subestimar la existencia de otros tipos de violencia, todo lo contrario, se trata de utilizar conceptos que sean la base de aproximaciones precisas y comparables. En otros estudios se puede estimar los costos empresariales de otros tipos de violencia, pero por ahora el estudio se centra solamente en la VCM en relaciones de pareja donde el agresor es exclusivamente la pareja o la ex pareja.

En segundo lugar, en la presente investigación, los costos empresariales de la VCM se define como la sumatoria de costos de tres aspectos: a) costos de productividad laboral disminuida, b) costos de rotación de personal y c) costos directos de inversión contra la VCM. Los dos primeros son costos indirectos y, el último, costo directo.

#### **2.2.2.1. Costos de productividad laboral disminuida**

Los costos de productividad laboral disminuida son calculados como: 1) La sumatoria de todas las horas laborales perdidas a causa de la VCM, 2) dividido por la jornada legal diaria (8 horas), 3) dividido por la jornada anual tiempo completo (288 horas), 4) multiplicado por la productividad laboral promedio nacional (72 mil soles para las empresas manufactureras y 76 mil 963 soles para las empresas comerciales y de servicios). El valor resultante, es el valor agregado que las empresas pierden por año como consecuencia de la violencia contra las mujeres.

Las horas perdidas relacionadas a la VCM, son aquellas que son producto de tardanzas, ausentismo, presentismo, rotación de personal, atribuibles a la VCM. Tanto el ausentismo como la tardanza son fáciles de estimar, debido a los controles directos de asistencia que las empresas tienen. Sin embargo, el presentismo no tiene la misma suerte. Usualmente el presentismo se registra a posteriori, con la cantidad de incidentes críticos en la producción o el servicio (Ej. accidentes laborales, errores de producción, productos deficientes, retrasos en entregas, deficiente calidad de atención, etc.). En lo que respecta a los costos

de productividad laboral disminuida, hay algunas situaciones que deben ser consideradas, en cada categoría de costos (ausentismo, tardanzas, presentismo). La rotación de personal se discute en el punto 2.2.2.2.

### **Ausentismo**

Como política laboral, las empresas peruanas suelen tratar el ausentismo bajo ciertos parámetros: Tres días de ausentismo seguidos en una semana es considerado “abandono de puesto” y es causal de despido justificado. De igual forma, cinco o seis días de ausentismo en un mes (independiente de la secuencia) también es causal de despido justificado. La cantidad de días pueden variar, pero el ausentismo aumenta la probabilidad de despido con causa justificada.

Los días perdidos causados por VCM están en función del daño y consecuencias negativas en las mujeres que sufren violencia por parte de su pareja. Mientras mayor sea la frecuencia e intensidad de la VCM, mayor será la probabilidad de perder días laborables, tanto para la víctima como para el victimario. Pueden ocurrir tres situaciones:

1. La VCM puede producir daño en la víctima originando días perdidos para atender su salud física o mental, en el sistema de salud (hospitales, clínicas, postas médicas, médicos particulares) o por otros medios (familiares, curanderos, hueseros). En el caso del victimario, éste también puede perder días laborales para acompañar a su pareja al hospital, motivado por diversas razones (Ej. daño físico incapacitante de la pareja, culpa, intentos de reconciliación, evitar represalias por denuncias o evitar la asesoría médica para denunciar, etc.). La violencia física grave (Ej. ataques con objetos, patadas, puñetazos, abuso sexual, ataque con armas) puede ser un fuerte predictor de este tipo de ausentismo, por la alta probabilidad que tienen para causar daño físico.
2. La VCM puede generar días laborales perdidos para atender temas legales, financieras o personales. Las citaciones por denuncias, los procesos judiciales, días de cárcel, peritajes médico-legales, entre otros, aumentan la probabilidad de ausentismo laboral, tanto en la víctima como en el victimario. La VCM genera pobreza, pues aumenta gastos de atención en salud y seguridad y disminuye los niveles de ingresos; por eso, son altas las probabilidades de faltar al trabajo por tener urgencias de disposición de efectivo para atender gastos imprevistos.
3. La VCM puede generar días laborales perdidos debido a otras razones. En estas se incluyen la atención directa de los/as familiares testigos (principalmente hijos/as), tanto en su salud física, como en su rendimiento escolar y bienestar general. La VCM afecta significativamente a los/as hijos/as testigos, principalmente en la salud emocional (Ej. Volviéndolos/as más retraídos/as o más agresivos/as), el rendimiento escolar (Ej. agresividad, cursos reprobados) y el comportamiento social (Ej. vandalismo juvenil). Todas estas consecuencias son potencialmente demandantes de tiempo y dedicación del padre y la madre, aumentando la probabilidad de faltar al trabajo.

## **Tardanza**

Las horas de trabajo perdidas por VCM tienen una dinámica particular. En el Perú, las empresas tienen políticas laborales heterogéneas sobre cómo tratar la tardanza. Usualmente hay tres situaciones:

1. Si el/a trabajador/a tiene tres tardanzas seguidas en un mes, éstas son consideradas ausentismo (ausencia de un día, y es descontado como tal). Cada tres tardanzas acumuladas, se considera como ausentismo día, y se descuenta como tal.
2. Si el/a trabajador/a llega más de una hora tarde, ésta es considerada una falta, y es descontada como ausentismo día. En algunas empresas, la tolerancia es de 30 minutos solamente, por encima de ello, es considerada ausentismo.
3. Muchas empresas, principalmente las de servicios, exigen compensación de la tardanza, usualmente recuperables con tiempo extra después de la jornada laboral, sin realizar descuento alguno.

La tardanza, por tanto, está muy relacionada al ausentismo laboral, la diferencia viene por la cantidad de tiempo que puede exigir la atención de las consecuencias de la VCM. Por eso, es muy probable que los ataques psicológicos o de control económico y los ataques físicos leves sean predictores de tardanza. Esto ocurre, por ejemplo, cuando el victimario se apodera del dinero de la mujer, dejándola sin pasajes para movilizarse al trabajo; cuando el victimario destruye o ensucia las prendas de la mujer, retrasándola significativamente; cuando la víctima requiere más tiempo para ocultar moretones o signos visibles de daño físico; cuando la víctima requiere más tiempo para calmarse o equilibrarse emocionalmente antes de ir al trabajo; para atender o calmar a familiares que la atestiguan; para limpiar destrozos en el hogar, entre otras situaciones.

## **Presentismo**

El ausentismo no es la fuente de costos más grande que las empresas asumen. Farmer & Tiefenthaler (2004) encontraron que las mujeres víctimas de VCM tienen mayor necesidad de independencia económica, teniendo un incentivo continuo para no faltar al trabajo, evitando los descuentos. Sin embargo, que disminuyan los ausentismos no significa que el trabajo realizado sea óptimo, pues existe el problema del presentismo.

El presentismo es la cantidad del tiempo que las víctimas y victimarios asistieron al trabajo pero no fueron productivos/as. El presentismo se manifiesta por las dificultades para concentrarse en la tarea; por trabajar más lento de lo usual; por estar cansado o exhausto en el trabajo; por dejar de trabajar a pesar de estar presentes. El presentismo no solo implica rendimiento disminuido, también incluye cero-productividad, es decir, horas perdidas de trabajo. Hay tres situaciones:

1. Las mujeres víctimas de VCM pueden sufrir daño emocional que afecta sus capacidades cognitivas y laborales, generando costos por presentismo.

2. Los victimarios de VCM también pueden generar costos por presentismo, por dos razones: a) el costo emocional de la violencia ejercida (Walker et al, 2010) y b) usar el tiempo y recursos de la empresa para controlar y atacar a la pareja.
3. Los/as compañeros/as de trabajo, testigos de la VCM, también pueden verse afectados en su rendimiento, generando costos por presentismo (Ej. destinar tiempo al consuelo y apoyo emocional de la víctima). La VCM también puede ocurrir en las instalaciones de la empresa (Ej. cuando el victimario acecha o ataca a su pareja mientras está trabajando) creando la sensación de inseguridad entre los/as compañeros/as de trabajo y perjudicando el clima institucional.

### **2.2.2.2. Costos de rotación de personal**

Es la sumatoria de costos de todo el proceso de rotación multiplicado por el número de colocaciones por empresa durante el último año. La rotación de personal tiene costos primarios y secundarios. Los cálculos de los costos primarios y secundarios de rotación de personal podrían tener mayor o menor influencia, de acuerdo con el nivel de interés de la organización. Entre los costos primarios de rotación de personal, incluidos en el cálculo, están:

- 1. Costos de reclutamiento y selección:** Gastos de emisión y de procesamiento de solicitud de la empleada; de mantenimiento del órgano de reclutamiento y selección; en anuncios de periódicos, hojas de reclutamiento, honorarios de empresas de reclutamiento, material de reclutamiento, formularios, etc.; de mantenimiento de la sección de servicios médicos; gastos de registro y documentación.
- 2. Costos de integración:** Gastos del entrenamiento, divididos por el número de empleados/as sometidos/as al programa de integración; costo del tiempo del/a supervisor/a aplicado en la ambientación de las empleadas recién admitidas.
- 3. Costo de desvinculación:** Gastos relativos al proceso de desvinculación del/la empleado/a, divididos por el número de empleados/as desvinculados; costo de la entrevista de desvinculación; costo de las indemnizaciones; costo del anticipo de pagos relacionados con vacaciones proporcionales, salario proporcional, aviso previo.

Entre los costos secundarios de la rotación de personal, están:

- 1. Reflejos en la producción:** Pérdida de la producción causada por el vacío dejado por la empleada desvinculada, mientras no es substituida; producción generalmente inferior, por lo menos durante el periodo de ambientación de la nueva empleada que ha ocupado el cargo; inseguridad inicial de la nueva empleada y su interferencia en el trabajo de las/los compañeras/os.

- 2. Costo extra-laboral:** Gastos del personal extra y horas extras necesarias para cubrir el vacío existente o para cubrir la deficiencia inicial del nuevo/a empleado/a; tiempo adicional de producción causada por la deficiencia inicial; tiempo adicional del supervisor que se emplea en la integración y en el entrenamiento.
- 3. Costo extra-operacional:** Aumento de errores, repeticiones y problemas del control de calidad provocados por la inexperiencia del nuevo/a empleado/a.
- 4. Perdidas en los negocios:** La imagen y los negocios de la empresa pueden sufrir deterioro por la deficiente calidad de los productos en razón de la inexperiencia del novato/a.

Los costos primarios serán estimados mediante el cálculo de los costos de contratación por mujer que ha sido reemplazada, por causa de la VCM. Este costo de contratación individual es multiplicado por la cantidad de mujeres reemplazadas a nivel nacional, que han perdido sus empleos por causa de la VCM. Por su parte, los costos secundarios serán estimados de una forma conservadora, considerando únicamente los días improductivos del proceso, multiplicado por la cantidad de casos que han sido despedidos y recontratados como consecuencia de la VCM. Estos días improductivos serán divididos entre 288 días (jornada anual tiempo completo) para obtener el personal desocupado afectado, y luego multiplicar por la productividad del trabajo (72 mil soles), obteniendo el valor agregado perdido por la empresa a causa de la VCM. Adicionalmente, como costo indirecto de rotación, se contempla la pérdida de personal productivo de mujeres que han perdido sus empleos a causa de la VCM y que siguen desempleadas durante el último año.

### **2.2.2.3. Costos directos de inversión VCM**

Los costos directos de inversión son todos aquellos donde la empresa destina –anualmente- recursos para atender los casos de VCM reportados en el trabajo o para sostener una política/norma/programa para atender la VCM de su personal. La estimación de los montos debe considerar el costo de personal, de infraestructura, logística, y todo lo que se requiere para su funcionamiento. Los costos directos pueden incluir:

1. Capacitación a supervisores/as o personal clave (seguridad, empleados/as) sobre cómo reconocer o actuar en casos de VCM.
2. Programas o acciones preventivas/asistenciales/interventoras (Ej. consejería, asistencia psicológica, legal, seguridad preventiva, fondos) para combatir la VCM.
3. Creación o implementación de políticas y normas laborales para combatir o contrarrestar la VCM y sus efectos en el trabajo.



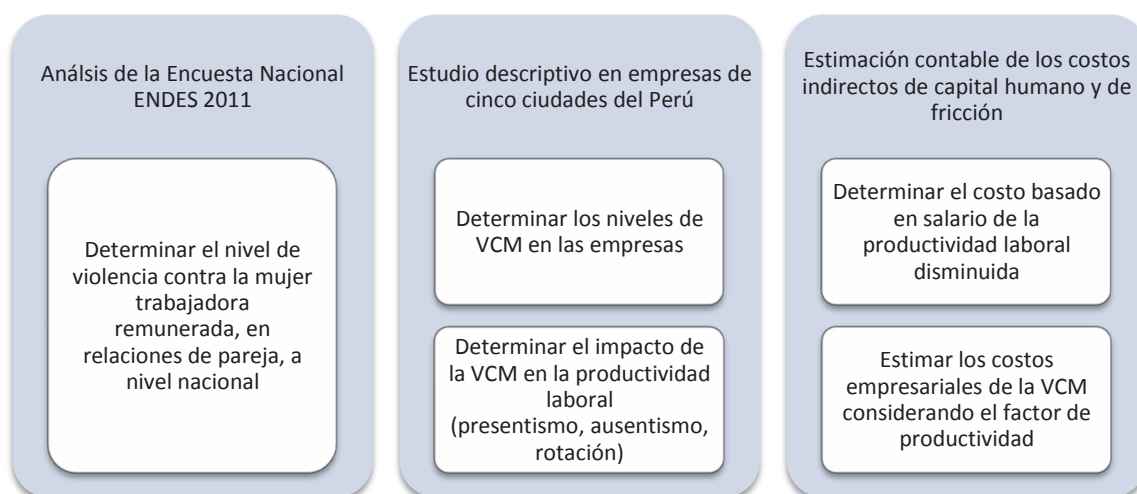
# 3

## **Metodología**



### 3.1. Diseño de investigación

La presente investigación ha utilizado un diseño secuenciado en tres etapas, en función de los objetivos planteados: 1) Determinar la magnitud de la violencia contra las mujeres trabajadoras remuneradas, en relaciones de pareja (VCM); 2) Determinar el impacto de la VCM en la productividad laboral y 3) Estimar los costos empresariales de la productividad laboral disminuida producto de la violencia contra las mujeres (ver Figura 4).



**Figura 4. Diseño de investigación empleado, en tres etapas.**

Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, se revisaron datos provenientes de encuestas nacionales (Ej. ENDES, ENAHO) para re-analizarlas y determinar cuántas mujeres en relaciones de pareja, trabajadoras remuneradas, sufren de violencia en todo el país. Este dato fue fundamental para saber con precisión, cuál es la magnitud de la violencia, en cualquiera de sus formas, y según regiones.

En segundo lugar, bajo un enfoque descriptivo-sistémico de 360 grados, se encuestaron a todas las personas involucradas: el empresariado, la trabajadora, las personas que la atestiguan y también el victimario. Se ha visitado directa-

mente a las empresas en cinco importantes ciudades del Perú, tanto de la costa, sierra y selva, norte, sur y centro. Se ha entrevistado, en primer lugar, a las gerencias y jefaturas de personal. Luego se ha encuestado a las trabajadoras, para saber cuántas son víctimas de violencia por parte de sus parejas y qué costos empresariales está generando. También se ha encuestado a los varones, para saber cuántos maltratan a sus parejas y qué impacto en la productividad laboral están ocasionando en las empresas donde trabajan.

En tercer lugar, para estimar los costos, se ha utilizado la metodología de costos indirectos de capital humano y de fricción, basados en el enfoque contable (WHO, 2007). El método contable es un modelo aditivo que suma todos los costos existentes que son agrupados previamente en categorías específicas (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Day, McKenna, & Bowlus, 2005). Usualmente, este método especifica dos tipos de costos: directos (inversión de recursos para prevenir o tratar la violencia) e indirectos (consecuencias y pérdidas generadas por la violencia). Los principales costos indirectos en el ámbito laboral son el costo-oportunidad, el ausentismo, la disminución de la productividad, la pérdida del empleo (Laing, 2001; Laing & Bobic, 2002; Laurence & Spalter-Roth, 1996; Patel & Taylor, 2011). La aproximación de la metodología de costos indirectos del capital humano captura el valor de la pérdida del tiempo del trabajo debido a la ausencia o baja productividad, y la metodología de fricción captura el valor de la pérdida por rotación de personal (WHO, 2007).

Aunque el método contable es muy utilizado, tiene limitaciones, pues puede omitir indicadores de costos significativos, y la elección de cualquier lista de categorías es arbitraria y siempre podrán surgir alternativas (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Morrison & Orlando, 2004). En efecto, los costos asociados a la VCM son muy variados y es difícil hacer una lista exhaustiva de todos ellos. Además, muchos estudios consideran que los costos indirectos de la pérdida de oportunidades no puede ser cuantificada (Henderson, 2000; Laing & Bobic, 2002; Patel & Taylor, 2011). Una forma de corregir esta arbitrariedad es teniendo una teoría sólida que fundamente la inclusión y exclusión de categorías de costo. Por eso se desarrolló primero un modelo teórico-metodológico que dé sustento a la cobertura de variables incluidas (ver Cap. 2.2).

Dentro del método contable, existen varios procedimientos para estimar costos. Mattke et al (2007) realiza una meta-evaluación de la validez de los diversos métodos usados para estimar costos laborales del ausentismo y presentismo, donde el de “conversión de salarios” destaca por su simplicidad y validez. Este procedimiento expresa la pérdida de la producción por los días dejados de trabajar multiplicado por el salario diario. Originalmente usado para monetizar el ausentismo, el método ha sido extendido para calcular pérdidas por presentismo, en función de la disminución del rendimiento auto-reportado y convertido a días perdidos. Según refiere Mattke et al (2007), esta aproximación es útil para estimar costos en la producción, pero debe considerarse siempre subvaluados, ya que el modelo se basa en supuestos de trabajo individual, y no asume costos de efectos dominó entre colegas, en aquellos trabajos donde existe alta interdependencia laboral (Koopmanschap, 2005), tampoco incluye el factor de productividad.

De lo dicho, en la presente investigación se ha usado el método de “conversión de salarios” para estimar las pérdidas en la productividad basadas en el auto-reporte de las trabajadoras y trabajadores. Para evitar una estimación infravalorada, se han incluido las categorías “costos de testigos/as de violencia” y “costos del agresor” (efecto dominó), y se realizó una corrección en función de la fuerza laboral disminuida, utilizando los ingresos promedios de la muestra. Paralelamente, se ha utilizado un procedimiento alternativo, el cual se basa en la “conversión del valor agregado producto de los días perdidos de productividad laboral, sin considerar salarios”. Bajo este procedimiento se estima el impacto de la producción laboral disminuida causada por la VCM, en el valor agregado de la empresa, determinando previamente la fuerza laboral disminuida. Este procedimiento alternativo es necesario para incluir los costos provenientes de la rotación de personal, los cuales no pueden ser incluidos en la de “conversión de salarios”.

## 3.2. Muestra

La mayoría de estudios que estiman costos suelen basarse en datos censales de hogares. Sin embargo, los datos disponibles no contemplan todas las variables necesarias para estimar costos e impactos en las organizaciones. Por eso fue necesario hacer un estudio muestral de encuestas, incluyendo las principales variables ligadas a la productividad y a los recursos humanos. De lo dicho, el estudio contempló el uso de fuentes tanto secundarias como primarias. Para estimar la prevalencia de la VCM en trabajadoras dependientes a nivel nacional, se usaron las bases de datos ENDES 2011. Para estimar los costos empresariales y la dinámica de la VCM en las empresas, se recogió datos primarios de 211 empresas representativas de cinco de las 24 regiones más importantes del país y con la mayor variación geográfica, social y económica.

### 3.2.1. Datos primarios

La información primaria proviene de una muestra anidada de 211 empresas obtenidas de cinco ciudades del Perú (ver Tabla 8). Estas empresas anidan a 41 mil 492 trabajadores/as, de los cuales el 34.88% son mujeres. De estas empresas, se han realizado 208 entrevistas con las gerencias de recursos humanos, jefaturas de personal o profesionales encargados/as de la gestión del personal en las empresas; 1 mil 309 encuestas mediante autoreporte a trabajadoras, de una población de 14 mil 474 mujeres (equivalente al 9.04%) y 1 mil 881 encuestas mediante autoreporte a trabajadores, de una población de 27 mil 018 varones (equivalente al 6.96%).

**Tabla 8. Muestra anidada de empresas y trabajadores incluidos en la entrevista y cuestionarios**

Ciudades	Empresas	Entrevistas a gerencias (%)	Total (hombres y mujeres)	Total de trabajadoras (mujeres)	Trabajadoras encuestadas (%)	Trabajadores encuestados (%)
Lima	80	80 (38.5%)	26 299	10 741	618 (47.2%)	662 (35.2%)
Cuzco	43	41 (19.7%)	4 315	1 605	336 (25.7%)	260 (13.8%)
Lambayeque	32	31 (14.9%)	6 654	1 347	163 (12.5%)	577 (30.7%)
Juliaca	30	30 (14.4%)	1 449	205	63 (4.8%)	121 (6.4%)
Iquitos	26	26 (12.5%)	2 775	549	129 (9.9%)	261 (13.9%)
Total	211	208 (100%)	41 492	14 474	1 309 (100%)	1 881 (100%)

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: Arístides Vara

Gran parte de la literatura critica el tamaño muestral de los estudios de encuesta, los cuales suelen ser pequeños (Swanberg et al, 2005); y también se critica su representatividad en cuanto a distribución geográfica y localización

(Day, McKenna, & Bowlus, 2005), así como el tamaño de la empresa (Klotz & Buckley, 2010). Por eso, en esta investigación se realizaron muestreos independientes en cinco ciudades importantes en desarrollo empresarial, con dispersión geográfica-económica representativa de cada región (costa, sierra y selva; norte, sur y centro) y con niveles variables de violencia (alto, medio y bajo).

Las empresas participantes en el estudio varían en tamaño, aunque deliberadamente se ha enfatizado en la obtención de empresas grandes, pues los procesos de control de personal (asistencia, puntualidad y rotación) son más desarrollados y las estimaciones internas son más precisas. De lo dicho, el 15.34% son microempresas (menos de 11 trabajadores), el 30.77% son pequeñas empresas (entre 12 y 50 trabajadores), el 10.58% son medianas (entre 51 y 100 trabajadores) y el 42.3% son grandes empresas (más de 100 trabajadores).

En cuanto al sector empresarial incluido en la muestra (ver Tabla 9), la mayoría son empresas de servicios y comercio (48.5%), seguido por empresas de manufactura (42.3%) y empresas extractivas o de infraestructura (9.1%). Aunque el mayor porcentaje de mujeres trabajan en el sector comercio y servicios (ENAH0, 2011), se ha incluido un grupo significativo de empresas manufactureras, pues los procesos de control de producción son más objetivos y estandarizados, facilitando el análisis del impacto laboral de la VCM.

Muchos estudios de encuesta se han limitado a obtener información directa del/la empleado/a, pero no contrastan esa información con la proveniente de los/las empleadores/as. Es importante validar la información proporcionada por los/las trabajadores/as, con la información que poseen los/las empleadores/as. Por eso, en la investigación se incluye la perspectiva de las gerencias, en cada una de las empresas que anida al grupo de trabajadores/as encuestados/as. Esta información es importante también para indagar sobre la percepción de los/las empleadores/as sobre la VCM, el impacto que produce, las posibilidades de acción y prevención, y la obtención de indicadores laborales relacionados a la violencia (ausentismos, rotación, tardanzas, casos de violencia reportados, entre otros).

**Tabla 9. Sectores empresariales incluidos en la muestra**

Sector	Cantidad de empresas (%)	Trabajadores por empresa (hombres y mujeres)	Trabajadoras por empresa (solo mujeres)
<b>Extractivas – Infraestructura</b>	<b>19 (9,1)</b>		
Agropecuario	5 (2,4)	1587	1041
Electricidad y agua	4 (1,9)	509	87
Construcción	6 (2,9)	3299	636
Minería e Hidrocarburos	4 (1,9)	1370	169
<b>Servicios y comercio</b>	<b>101 (48,5)</b>		
Comercio	35 (16,8)	2975	742
Educación	4 (1,9)	450	187
Transportes y comunicaciones	2 (1,0)	130	19
Financieros y seguros	8 (3,8)	2333	1104
Restaurantes y hoteles	21 (10,1)	2322	1104
Servicios prestados a empresas	26 (12,5)	3897	1599
Agencia de viaje / aviación comercial	3 (1,4)	37	24
Servicio recreativo	2 (1,0)	56	29
<b>Manufactura</b>	<b>88 (42,3)</b>		
Manufacturera - Industria alimenticia	29 (13,9)	10073	3656
Manufacturera - Industria textil, cuero y calzado	23 (11,1)	4789	2177
Manufacturera - Industria papel	8 (3,8)	1273	535
Manufacturera - Industria química	5 (2,4)	1483	760
Manufacturera - Industria metálica	11 (5,3)	2030	423
Manufacturera - Madera y metal	4 (1,9)	1005	58
Manufacturera- Vehículo	1 (0,5)	35	3
Manufacturera- Maquinaria y aparatos electrónicos	4 (1,9)	658	50
Manufacturera- Minerales no metálicos	2 (1,0)	611	7
Manufacturera- Caucho y plástico	1 (0,5)	570	251
<b>Total</b>	<b>208 100,0</b>	<b>41 492</b>	<b>14 474</b>

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: Arístides Vara

Para las entrevistas a las gerencias, se buscó al/la responsable del personal o aquella persona encargada de la contratación, supervisión, control y despido del personal. Al respecto, el 44.7% fueron gerentes/as de recursos humanos o jefes/as de personal (cuando la empresa era grande), el 23.6% fueron gerentes generales (cuando la empresa era micro o pequeña), el 14.4% fueron administradores/as de planta y 17.3% tenían otra denominación (Ej. supervisores/as, asistentes/as de gerencia, contadores/as, jefes/as de producción, etc.). La información proporcionada por las gerencias es válida, por cuanto las entrevistas se basaron en evidencia objetiva (hechos y situaciones experimentadas durante el último año y último mes), y donde el 83.5% de entrevistados/as tiene más de 2 años de experiencia en el cargo; y el 56.4% tiene más de cuatro años de antigüedad en el cargo.

En cuanto a las trabajadoras y trabajadores encuestados/os, en la siguiente tabla se presenta sus características demográficas y laborales y las de sus parejas.



Tal como se observa, las características de la muestra son representativas de la población nacional.

**Tabla 10. Características demográficas y laborales de las/los trabajadoras/es y sus parejas**

Mujeres (1309)	Hombres (1881)
<b>Edad</b> Promedio = 31.67 años (D.E. = 9.574) Rango: 18 - 65 años	<b>Edad</b> Promedio = 34.92 años (D.E. = 11.275) Rango: 18 - 65 años
<b>Tiene hijos</b> Sí = 60.7% Rango = 1 - 13 Promedio = 1.80 (D.E. = 1.054)	<b>Tiene hijos</b> Sí = 69.5% Rango = 1 - 12 Promedio = 2.30 (D.E. = 1.443)
<b>Tiene pareja actualmente</b> Sí = 60.2% (vive con su pareja = 68.8%) Años de relación: Menor de 3 años = 25.2% Entre 3 a 5 años = 23.2% Entre 6 a 10 años = 18.9% Más de 10 años = 32.7%	<b>Tiene pareja actualmente</b> Sí = 76.0% (vive con su pareja = 74.4%) Años de relación: Menor de 3 años = 11.5% Entre 3 a 5 años = 17.0% Entre 6 a 10 años = 17.8% Más de 10 años = 43.6%
<b>Antigüedad laboral</b> Menos de 4 años = 64.5% Entre 4 y 10 años = 22.5% Más de 10 años = 13.0%	<b>Antigüedad laboral</b> Menos de 4 años = 46.9% Entre 4 y 10 años = 24.1% Más de 10 años = 29.0%
<b>Contrato laboral</b> Locación de servicios = 13% Planilla a plazo fijo = 54.1% Planilla plazo indefinido = 32.9%	<b>Contrato laboral</b> Locación de servicios = 9.2% Planilla a plazo fijo = 47.5% Planilla plazo indefinido = 43.3%
<b>Número de empresas dónde ha trabajado</b> Es la única = 32.9% En una = 36.3% Entre 3 y 5 = 29.8% Entre 6 y 10 = 1.0%	<b>Número de empresas dónde ha trabajado</b> Es la única = 39.4% En una = 29.9% Entre 3 y 5 = 27.1% Entre 6 y 10 a más = 3.6%
<b>Remuneración mensual promedio sin descuentos</b> Nuevos soles = 1182.74 (D.E. = 1105.65) USD Dólares = 454.9 (D.E. = 425.25) *	<b>Remuneración mensual promedio sin descuentos</b> Nuevos soles = 1189.53 (D.E. = 1077.031) USD Dólares = 457.51 (D.E. = 414.24) *
<b>Horas promedio de trabajo por semana</b> 49.67 (D.E. = 13.62)	<b>Horas promedio de trabajo por semana</b> 51.37 (D.E. = 10.102)
<b>Condición laboral de la pareja</b> Desempleado = 8.2% Tiene negocio propio = 21.4% Trabaja para una empresa = 70.3% (83.1% tiempo completo)	<b>Condición laboral de la pareja</b> Desempleada = 46.9% Tiene negocio propio = 17.0% Trabaja para una empresa = 36% (70.8% tiempo completo)
<b>Remuneración mensual de la pareja</b> Nuevos soles = 1793.99 (D.E. = 1992.663) USD Dólares = 689.99 (D.E. = 766.408)	<b>Remuneración mensual de la pareja</b> Nuevos soles = 1104.51 (D.E. = 1398.92) USD Dólares = 424.81 (D.E. = 538.04)

Fuente: Elaboración propia \*Cambio USD\$: 2.6

### 3.2.2. Datos secundarios

La muestra proviene de las bases de datos de la Encuesta Demográfica y de Salud Nacional (ENDES-2011), la cual asciende a 22 mil 517 mujeres de 15 a 49 años de edad, seleccionadas al azar mediante un muestreo probabilístico multietápico. Debido a que la unidad de análisis es la mujer trabajadora dependiente remunerada, la muestra final fue delimitada de acuerdo a los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

- Edad  $\geq$  18 años (edad mínima legal para trabajar),
- Mujeres seleccionadas y entrevistadas para el módulo de violencia.
- Condición laboral: Empleadas remuneradas.
- Estado laboral: Actualmente trabajando (durante el último año).
- Exclusión: autoempleadas, independientes, empresarias, no remuneradas.

Bajo estos criterios, la muestra final fue de 5 mil 366 mujeres trabajadoras remuneradas, de 18 años o más. La Tabla 11, presenta la población y muestra por departamento, luego de la aplicación de los criterios de exclusión e inclusión.

**Tabla 11. Muestra seleccionada de trabajadoras remuneradas por departamento (ENDES, 2011)**

Departamento	Muestra ENDES	Muestra seleccionada	Departamento	Muestra ENDES	Muestra seleccionada
Amazonas	904	160	Lambayeque	948	235
Ancash	1004	181	Lima	2129	757
Apurímac	791	104	Loreto	865	145
Arequipa	830	265	Madre de Dios	1042	275
Ayacucho	975	177	Moquegua	714	238
Cajamarca	846	164	Pasco	881	166
Callao	248	88	Piura	1099	260
Cusco	783	119	Puno	901	130
Huancavelica	743	103	San Martín	853	155
Huánuco	784	99	Tacna	727	228
Ica	943	355	Tumbes	833	273
Junín	922	258	Ucayali	869	211
La Libertad	883	220			
			Total	22517	5366

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Elaboración: Arístides Vara

En la siguiente tabla se presenta las características demográficas y laborales de las mujeres y sus parejas, según los datos ENDES 2011. Las características de las mujeres en ENDES, son muy semejantes a las características de la muestra de datos primarios.

**Tabla 12. Características demográficas y laborales de las trabajadoras encuestadas y sus parejas ENDES (n=5366)**

Variables (mujer)	Variables (pareja)
<b>Edad</b> Promedio = 31.82 años (D.E.= 8.631) Rango: 18 - 49 años	<b>Edad de la pareja</b> Promedio = 37.39 años (D.E.= 9.29) Rango: 18 - 77 años
<b>Nivel educativo</b> Sin educación = 1.5% Primaria = 16.1% Secundaria = 35.8% Superior = 46.6%	<b>Nivel educativo de la pareja</b> Sin educación = 0.7% Primaria = 14.1% Secundaria = 66.4% Superior = 18.8%
<b>Jefatura del hogar</b> Mujer = 31.8% Hombre = 68.2%	<b>Años de relación con la pareja</b> Nunca casada = 27.1% Menos de 4 años = 15% De 5 a 9 años = 15.7% De 10 a 19 años = 27.2% Más de 19 años = 14.9%
<b>Índice de riqueza</b> Muy pobre = 8.7% Pobre = 21.8% Medio = 26.1% Rico = 23.5% Muy rico = 19.9%	<b>Ocupación de la pareja</b> Profesionales, técnicos, administradores = 22.9% Oficinistas = 5.1% Vendedores = 6.3% Agricultores = 18.8% Doméstico = 2.7% Servicios = 18.9% Trabajador manual calificado = 16.9% Trabajador manual no calificado = 8.6%
<b>Estado civil</b> Nunca casada = 27.1% Casada/conviviente = 57% Separada / Divorciada = 15.8%	<b>Decisión de cómo se gasta el dinero</b> Mujer = 61.8% Pareja juntos = 36.1% Hombre = 2.2%
<b>Ocupación</b> Profesionales, técnicas, administradoras = 28.1% Oficinistas = 11.6% Vendedoras = 13.6% Agricultoras = 13% Doméstico = 16.6% Servicios = 7.4% Trabajador manual calificado = 4.9% Trabajador manual no calificado = 4.7%	<b>Tipo de pago por trabajo</b> Solo remuneración = 85.9% Remuneración y especies = 14.1%
<b>Empleador/a</b> Familiar = 11.9% No familiares = 88.1%	<b>Proporción de ingresos</b> Mujer gana más que pareja = 12.7% Mujer gana menos que pareja = 66.7% Ganan igual = 19.7% No sabe = 0.9%

Fuente: Elaboración propia

### 3.3. Instrumentos

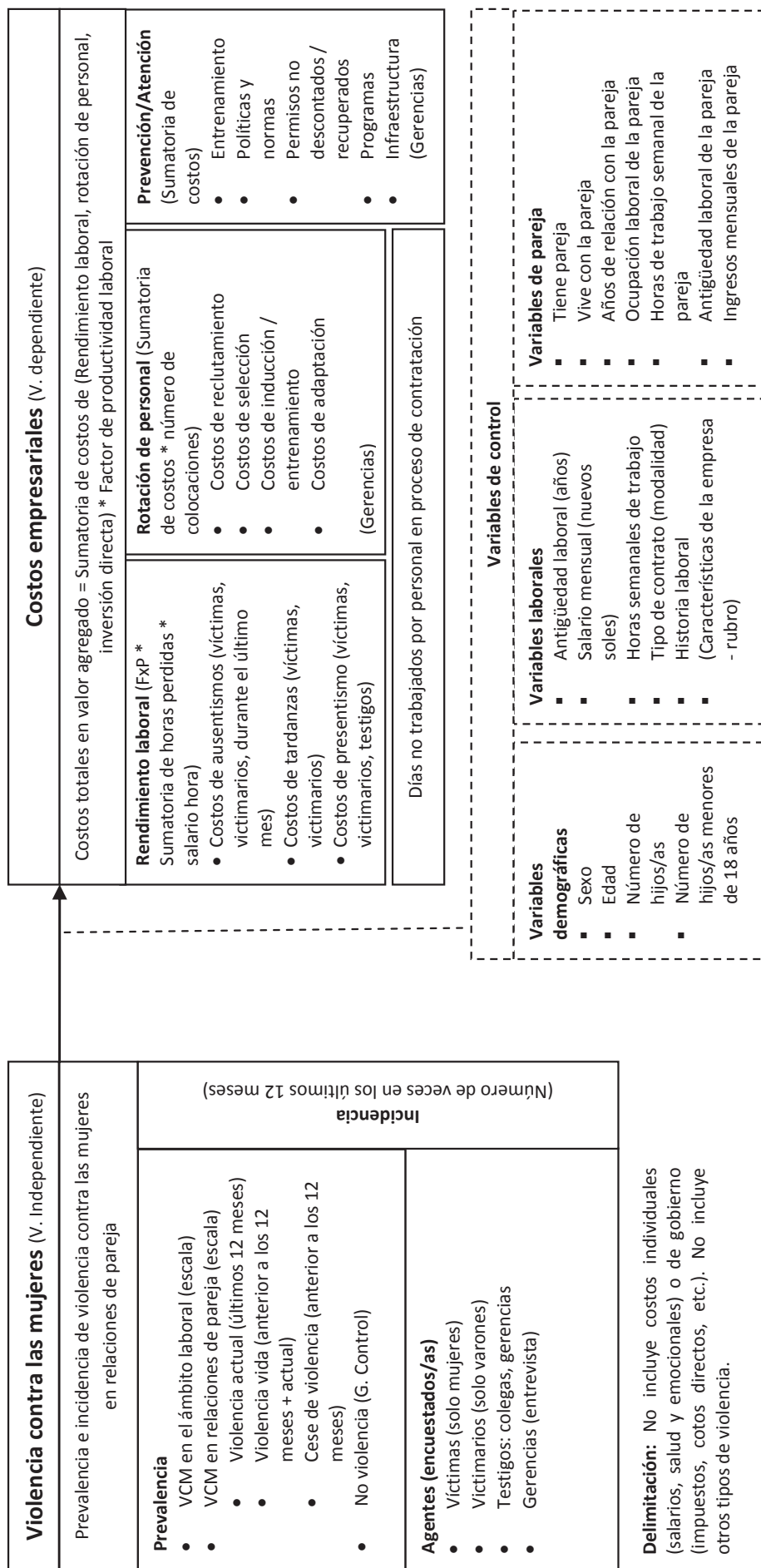
Dado que se cuenta con cuatro muestras, se han usado cuatro instrumentos de medición. Para las gerencias se diseñó una guía de entrevista estructurada; para las trabajadoras se diseñó un cuestionario estructurado bajo el formato de auto-reporte; para los trabajadores se diseñó una versión equivalente al de las mujeres; y en el caso de la encuesta ENDES, se adaptó la versión original diseñada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

En la Figura 5 se muestra el mapa de variables incluidos en los instrumentos. La relación entre estas variables se basa en el modelo teórico propuesto en el Capítulo 2.2. En este modelo se asume que la VCM es una variable independiente, causal de costos empresariales (variable dependiente). Estas variables conceptuales se operacionalizan en nueve variables de medición. Tres corresponden a la VCM y cinco a los costos empresariales. La variable “consecuencias laborales de la VCM” es una variable de intersección. De estas variables, seis son escalas de medición. Dado el enfoque sistémico del modelo, estas variables son medidas usando diversos instrumentos en diversas muestras (ver Tabla 13).

**Tabla 13. Distribución de variables según la fuente de información e instrumento**

	Gerencias	Mujeres	Varones	Endes
<b>Violencia contra las mujeres (V. Independiente)</b>				
Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (e)		X	X	X
VCM en ambientes de trabajo (e)		X	X	
Personas que atestiguan la VCM	X	X	X	
Consecuencias laborales de la VCM (e)	X	X	X	
<b>Costos empresariales (V. Dependiente)</b>				
Presentismo (e)		X	X	
Ausentismo (e)	X	X	X	
Tardanza (e)	X	X	X	
Inversión de las empresas para atender VCM	X	X	X	
Rotación de personal	X	X	X	

Nota: (e) = escala. Elaboración propia.



**Figura 5. Mapa de relación de variables incluidas en la estimación de los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja.**

Fuente: Elaboración propia.

### 3.3.1. Guía de entrevista: Gerencias

En el caso de las gerencias, se diseñó una guía de entrevista estructurada (ver Anexo 1), para indagar por seis aspectos clave:

- 1. Información general:** Experiencia en el cargo, tamaño de la empresa, rubro, número de trabajadores/as por modalidad laboral, número de mujeres empleadas.
- 2. Testigos/as de la violencia contra las mujeres trabajadoras por parte de sus parejas:** Si sabe, sospecha, ha observado o ha sido informado/a de casos de VCM en los últimos 12 meses o antes; número de casos reportados. Se indaga desde tres versiones: si conoce (1), si le ha contado la misma víctima (2), si lo ha observado (3). Las tres versiones sirven de filtro de control para evitar la omisión de respuestas (las correlaciones entre estos tres ítems oscilan entre  $r=0.438$  y  $r=0.78$ , todas positivas y significativas). Adicionalmente, se agrega la cantidad de casos de VCM identificados.
- 3. Consecuencias laborales de la VCM:** Se indaga por la experiencia de qué tanto ha afectado la VCM en el desempeño de las trabajadoras y el impacto observado en la productividad laboral de la empresa. Esta variable se compone de cinco ítems adaptada de la Versión Modificada del Worksite Harassment Tool (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008). Indaga, en los casos reportados de VCM, la ocurrencia en la que han observado cinco consecuencias específicas en el rendimiento laboral de las trabajadoras: 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, 4) ha perdido su empleo o ha sido despedida. Al atestiguar la violencia, responden sobre la base de una escala binaria (sí/no). La sumatoria ponderada de los ítems forman una escala llamada “VCM consecuencias laborales”.
- 4. Ausentismo y Tardanza:** Cantidad de mujeres que han dejado de trabajar (por lo menos un día) durante las últimas cuatro semanas (ausentismo); cantidad de trabajadoras que han llegado tarde (por lo menos 30 minutos) durante las últimas cuatro semanas (tardanza). Adicionalmente, se indaga por el porcentaje de ausencias y tardanzas que son consecuencia de la VCM.
- 5. Rotación:** Cantidad de mujeres que han sido despedidas (último año), ¿cuántas han renunciado y cuántas han sido reemplazadas? ¿Cuánto ha sido el tiempo y el costo estimado por cada reemplazo? Días perdidos (dejados de laborar) por razón del despido/renuncia. Con estas preguntas, se estima el costo de rotación de personal, en función de los días laborales perdidos y la inversión monetaria realizada en el proceso. La cantidad de mujeres que han sido despedidas y luego contratadas son estimadas directamente con los cuestionarios a trabajadores y trabajadoras. De los casos de mujeres que han reportado VCM en el último

año, se determina el porcentaje que responde afirmativamente al ítem ¿Alguna vez por culpa de las peleas con su pareja ha perdido el empleo o la han despedido? Este porcentaje es multiplicado por la cantidad de mujeres víctimas de VCM a nivel nacional.

- a. El cálculo de los costos de contratación es el producto del costo de contratación individual multiplicado por la cantidad de mujeres reemplazadas a nivel nacional, que han perdido sus empleos por causa de la VCM.
- b. Los días improductivos del proceso son estimados multiplicando la cantidad de casos que han sido despedidos y recontratados como consecuencia de la VCM por los días perdidos por mujer. Estos días improductivos son divididos entre 288 días (jornada anual tiempo completo) para obtener el personal desocupado afectado, y luego multiplicado por la productividad del trabajo (72 mil nuevos soles), obteniendo el valor agregado perdido por la empresa a causa de la VCM.
- c. También se estima la pérdida de personal productivo de mujeres que han perdido sus empleos a causa de la VCM y que siguen desempleadas durante el último año.

**6. Inversión directa de las empresas ante la VCM:** ¿La empresa sabe cuando sus empleadas son maltratadas en su hogar? ¿Cómo lo sabe? ¿La empresa apoya a las trabajadoras víctimas de violencia? ¿Cómo las apoya? ¿Los/as supervisores/as saben qué hacer para apoyar a las trabajadoras maltratadas? ¿Han sido capacitados/as? ¿La empresa ha sabido atender los casos de violencia de sus trabajadoras? ¿Cómo las ha atendido? ¿La empresa tiene una política / norma / programa para atender los casos violencia de sus trabajadoras? ¿En qué consiste? ¿Desde cuándo la tiene? ¿La empresa ha despedido a alguna trabajadora, por problemas relacionados a la violencia de pareja? Estas preguntas están basadas en el *Formal Employer Support*, organizados por Swanber et al (2005) y tienen un formato de respuesta binario (sí/no).

### **Validez de la guía de entrevista**

Dado que la mayoría de mediciones son estimaciones directas y no escalas (salvo la de “Reportes de VCM” y “Consecuencias laborales de VCM”), la fiabilidad por consistencia interna es obviada, principalmente porque aquí la fiabilidad depende de la objetividad de la fuente y del testimonio de las gerencias, además que son datos referidos a terceros (mujeres trabajadoras). Más importante es determinar la validez discriminante de las variables, tomando como criterio el modelo teórico propuesto. Se espera que las variables se comporten según las premisas y supuestos formulados en el modelo teórico propuesto en el Capítulo 2.2.

En este caso, usando el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax, se analiza la relación entre las variables, encontrando que el 69.22% está explicado por cuatro componentes:

- En el primer componente saturan las variables relacionadas a la Rotación de personal, con pesos factoriales altos (0.962; 0.959 y 0.927). También están presente las variables de Ausentismo, con pesos factoriales también altos (0.72 y 0.692).
- En el segundo componente saturan las variables relacionadas a la tardanza y la escala “Reportes de VCM”. También satura -con pesos moderados- las variables de Ausentismo y despido. De acuerdo al modelo teórico propuesto, es predecible que la tardanza, el ausentismo y la rotación estén relacionados. Las políticas laborales peruanas establecen un fuerte vínculo causal entre estas tres variables, pues la tardanza fuera de tolerancia es ausentismo, y el ausentismo acumulado es causal de despido justificado.
- En el tercer componente saturan las variables de atribución, donde el factor subjetivo es clave. En este caso están las variables que indagan por el porcentaje de tardanza o ausentismo atribuido a la VCM, así como la variable “Consecuencias laborales de la VCM”, que también es una variable que atribuye valores en función de la experiencia.
- El cuarto componente satura dos variables asociadas entre sí: el costo promedio de contratación de nuevo personal y el tiempo promedio estimado para la nueva contratación. Aunque ambas son variables ligadas a la rotación, lo cierto es que no pueden ir en un mismo componente, por cuanto el costo y tiempo de cada nueva contratación dependen del nivel de calificación del puesto requerido (mientras más calificado, más difícil de conseguir) y no tanto de la cantidad de reemplazos.



**Tabla 14. Validez de constructo de las variables de VCM, ausentismo, tardanza y rotación mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (gerencias)**

	Componente			
	1	2	3	4
Total de mujeres reemplazadas (último año)	<b>,962</b>			
Total de mujeres renunciado (último año)	<b>,959</b>			
¿Cuántos días ha perdido la empresa por esta rotación de personal (despido/renuncia/contratación), donde el puesto ha quedado improductivo?	<b>,927</b>			
Total de días dejados de trabajar (acumulado) durante las últimas cuatro semanas (último mes)	<b>,720</b>	,416		-,302
Total de mujeres que han dejado de trabajar (por lo menos un día) durante las últimas cuatro semanas	<b>,692</b>	,408		-,264
Total de mujeres despedidas (último año)	<b>,553</b>	,440		,236
Total de mujeres que han llegado tarde (por lo menos 30 minutos) durante las últimas cuatro semanas	,383	<b>,791</b>		
Total de horas de tardanza (acumulado) durante las últimas cuatro semanas (último mes)		<b>,785</b>		
Reportes de VCM	,269	<b>,632</b>	,351	
Tardanza: ¿Cuántas cree (en %) que han sido causadas por VCM?			<b>,861</b>	
Ausentismo: ¿cuántas cree (en %) que han sido causadas por VCM?	,288		<b>,825</b>	
Consecuencias laborales de la VCM		,244	<b>,473</b>	
Costo promedio de la nueva contratación por trabajadora				<b>,760</b>
Tiempo promedio para encontrar nueva trabajadora				<b>,607</b>
Autovalores	4.314	2.319	1.850	1.207
Variables explicada (%)	30.818	16.567	13.214	8.622

Determinante de la matriz = 0.0001; KMO=0.637;  $X^2$ Bartlett = 894.878, gl =91,  $p < 0.001$ . Método de extracción: Análisis de componentes principales con rotación Varimax. Fuente: Elaboración propia.

### 3.3.2. Cuestionarios: Trabajadores (as)

Se diseñó un cuestionario estructurado, con dos versiones equivalentes (una para varones y otra para mujeres), el cual contenía seis escalas de medición y preguntas de información demográfica y laboral (Anexos 2 y 3).

- 1. Información demográfica y laboral:** Registra la información demográfica de la trabajadora (edad, estado civil, número de hijos, convivencia con la pareja) y también la laboral (sueldo mensual, horas de trabajo semanal, antigüedad laboral, modalidad de contrato, número de empleos previos, características laborales de la pareja).
- 2. Salario hora:** Las trabajadoras son preguntadas sobre el monto de su sueldo mensual en nuevos soles (en caso de tener sueldo fijo) o el promedio de su sueldo mensual en nuevos soles (en el caso de ser

variable). El salario hora, se deriva de dividir el salario mensual entre el número de horas-contrato de la trabajadora. En el caso de sueldo variable, por comisiones u horas extras, se considera la cantidad de horas reportadas y no las del sueldo base.

### **3. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VCM):**

La VCM es definida como la presencia de, al menos, un episodio de cualquiera de los cuatro tipos de violencia y su consecuencia (económica, psicológica, física, sexual y daño) por parte de la pareja o ex pareja, en un periodo de tiempo determinado. La VCM es una escala de seis ítems adaptados del 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 las trabajadoras han experimentado seis comportamientos o acciones específicas por parte de 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 consecuencia de la violencia que requieran 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 tres periodos: **a) Prevalencia actual:** Cualquier acto de violencia dentro de un periodo de 12 meses; **b) Prevalencia vida:** Cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, más la prevalencia actual; **c) Cese de violencia:** Cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, pero ausente en el último año. En el periodo de prevalencia actual se mide el nivel de intensidad de los actos violentos, en función de la cantidad de veces que han ocurrido. Las trabajadoras quienes no son víctimas de violencia actual o a lo largo de la vida, son categorizadas como grupo “sin violencia”. Los seis ítems son ponderados según la intensidad y luego promediados para calcular el valor de victimización actual de violencia (solo para prevalencia actual).

### **4. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, en el**

**contexto laboral:** Escala de tres ítems adaptada de la Versión Modificada del Worksite Harassment Tool (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008). Indaga, en los últimos 12 meses, la frecuencia en que ellas han experimentado tres conductas específicas de VCM por parte de sus parejas en los ambientes de trabajo: 1) Su pareja ha ido al lugar donde trabaja y la ha molestado o incomodado (acosado, amenazado, intimidado), 2) Su pareja la ha molestado o incomodado insistentemente por teléfono o correo electrónico mientras usted estaba trabajando. 3) Su pareja la ha insultado/golpeado cuando usted 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 tres periodos: **a) Prevalencia actual:** Cualquier acto de violencia dentro de un periodo de 12 meses; **b) Prevalencia vida:** Cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, más la prevalencia actual; **c) Cese de violencia:** Cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, pero ausente en el último año. En el periodo de prevalencia actual se mide el nivel de intensidad de los actos violentos, en función de la cantidad de veces que han ocurrido. Las trabajadoras quienes no son víctimas de violencia actual o a lo largo de la vida, son categorizadas como grupo “sin violencia”. Los seis ítems son ponderados según la intensidad y luego promediados para calcular el valor de victimización actual de violencia (solo para prevalencia actual).

**5. Consecuencias de la violencia en el ámbito laboral:** 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 ellas han experimentado cinco consecuencias específicas por parte de la violencia de sus parejas 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. Responden sobre la base de una escala de cinco puntos. 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.

**6. Costos de ausentismo:** Existen más de 20 escalas diseñadas para medir los costos de presentismo y ausentismo laboral (Mattke et al, 2007). En el presente estudio se eligieron aquellas con mayor evidencia de validez y fiabilidad, y las más breves posibles, dado que es muy difícil acceder a muestras de trabajadoras dentro de las empresas, y debido al escaso tiempo que disponen para las encuestas. En cuanto al costo de ausentismo, este es definido como el monto de trabajo perdido por día ausente en función de la productividad del trabajo. Los ítems se basaron en los desarrollados por Reeves & O’Learly-Kelly (2007, 2009). Las trabajadoras son preguntadas sobre el número de días que han perdido durante las pasadas cuatro semanas (último mes), considerando los siguiente ítems: 1) El número de días perdidos para atender su salud física o mental, 2) el número de días perdidos para atender la salud o cuidado de otros familiares, 3) el número de días perdidos para atender temas legales, financieras o personales, 4) el número de días perdidos porque no pudieron asistir por otras razones. 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 las horas/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. Luego este valor es multi-

plicado por el salario/día de las encuestadas (método de conversión de salarios) y luego por el factor de productividad laboral, representando el costo de ausentismo año (método de conversión de valor agregado).

- 7. Costos de tardanza:** Los ítems se basaron en los desarrollados por Reeves & O’Learly-Kelly (2007, 2009). Es definido como el tiempo perdido por tardanza, evaluado en un periodo de cuatro semanas (último mes), considerando el número de días que ha llegado tarde: 1) entre 15 y 30 minutos después de la hora de entrada; 2) entre 31 y 60 minutos después de la hora de entrada; 3) más de una hora de tardanza. 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. Los costos de tardanza son calculados considerando el número de días que han llegado tarde (en cada ítem), multiplicado por la cantidad de tiempo perdido (considerando el promedio de los valores estipulados en 30 minutos, 45 minutos y 90 minutos), y multiplicado por el salario hora (en el caso de conversión de salarios). La sumatoria de los minutos perdidos es convertida a horas, y luego a días antes de realizar el cálculo. Luego el procedimiento es semejante al de ausentismos.
- 8. Costos de presentismo:** Para medir el presentismo, se usan cinco ítems de la escala adaptada de distracción laboral de Stewart, Ricci, Chee, Hann & Morganstein (2003) y del *Work Limitations Questionnaire-WQL* de Lerner et al (2001). Es definido como el monto del tiempo que las trabajadoras asistieron a la jornada pero no fueron productivas, en un periodo de cuatro semanas (último mes). Se usa la consigna: “Todos tenemos periodos donde somos más productivas y periodos donde nuestra productividad baja más de lo usual. En un rango de porcentaje del tiempo: Todo el tiempo (100%), mayor parte del tiempo (75%), la mitad del tiempo (50%), algo del tiempo (25%), nunca (0%), indicar si: 1) Han tenido dificultades para concentrarse; 2) Han trabajado más lento de lo usual; 3) Estuvieron cansadas o exhaustas en el trabajo; 4) No trabajaron a pesar de estar presentes; 5) Tuvieron que dejar de trabajar”. Dado que los últimos dos ítems implica cero-productividad, estas son contabilizadas como horas perdidas (cero-productividad). Los primeros tres ítems en la escala son tratados de forma distinta, porque estos ítems son indicadores de productividad disminuida (baja de rendimiento), se promedia los tres ítems asumiendo un 25% de pérdida de productividad involucrada. El total de horas de presentismo es calculado adicionando el promedio de cero-productividad al promedio de desempeño disminuido. Estas horas son multiplicadas por el salario hora para obtener el monto mensual y multiplicado por 12 para estimar el monto anual (conversión de salarios), y luego multiplicado por el factor de productividad laboral (conversión de valor agregado).
- 9. Testigos/as o personas que atestiguan la violencia:** Mide la prevalencia de mujeres que son víctimas de violencia por parte de sus parejas, según los reportes de sus compañeros/as de trabajo. Incluye tres niveles de reportes: a) sospechas o referidas por terceros, b) co-

nocimiento por testimonio, c) conocimiento por observación in situ de incidentes. También indaga por los efectos percibidos en el desempeño, tanto propio, como de la víctima y de los/as compañeros/as testigos/as. 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) poco (se han perdido algunas horas solamente), c) regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo porque ha bajado el rendimiento), d) mucho (se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción/el servicio), e) demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos). Solo se consideran testigas a las mujeres que no son víctimas de violencia por parte de sus parejas, o testigos a los agresores que no han atacado a sus parejas, durante el último año para ambos casos (prevalencia actual).

- 10. Inversión directa de las empresas ante la VCM:** ¿La empresa sabe cuando sus empleadas son maltratadas en su hogar? ¿La empresa apoya a las trabajadoras víctimas de violencia? ¿Los/as supervisores/as saben qué hacer para apoyar a las trabajadoras maltratadas? ¿La empresa ha sabido atender los casos de violencia de sus trabajadoras? ¿La empresa tiene una política / norma / programa para atender los casos violencia de sus trabajadoras? ¿La empresa ha despedido a alguna trabajadora, por problemas relacionados a la violencia de pareja? Estas preguntas están basadas en el *Formal Employer Support*, organizados por Swanber et al (2005), y tienen un formato dicotómico usando las alternativas sí/no.

### ***Fiabilidad y validez de los cuestionarios***

El instrumento fue inicialmente validado por criterio de expertos/as. Doce especialistas peruanas/os en violencia contra las mujeres, provenientes de diversas instituciones, analizaron el contenido de las escalas y opinaron sobre la idoneidad de los mismos, tanto en su estructura como en su formato (ver Anexo 4). Posteriormente, 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.

Debido a que es muy complicado encuestar personal mientras están en sus laborales dentro de las empresas, ya que disponen de poco tiempo, fue necesario diseñar escalas lo suficientemente cortas para facilitar la obtención de información, pero lo suficientemente largas para garantizar niveles mínimos de fiabilidad y validez. En cuanto a la consistencia interna, las escalas son fiables dentro de los valores aceptables.

1. La escala VCM tiene un valor de consistencia interna alto (Alfa=0.802), considerando que solo se ha usado los ítems más representativos de las escalas originales (CTS-2 y NVAWS), para tener un instrumento breve y ligero para las encuestadas (6 ítems). Además, el rango de correlacio-

nes ítem-escala con corrección de atenuación es positiva y con valores altos ( $r= 0.526$  a  $0.689$ ), indicando aditividad entre los ítems.

2. La escala VCM en el ambiente de trabajo tiene un valor de consistencia interna aceptable (Alfa = 0.764), considerando que solo cuenta con tres ítems. El rango de correlaciones ítem-escala con corrección de atenuación es positiva y con valores altos ( $r=0.481$  a  $r=0.695$ ).
3. La escala Consecuencias de la violencia contra las mujeres también es fiable (Alfa= 0.744); con un rango de correlación ítem-escala con corrección de atenuación positiva ( $r= 0.385$  a  $r=0.567$ ).
4. El valor de consistencia interna de la escala de Costos de ausentismo es bajo (Alfa=0.58), sin embargo este valor es predecible dado que los ítems son mutuamente excluyentes, ya que las razones para faltar al trabajo son diferentes, y una elección puede excluir a la otra. Sin embargo, la correlación ítem-escala con corrección de atenuación es positiva y con aportes aceptables ( $r=$  de  $0.321$  a  $r=0.44$ ). Además, el rango de tiempo requerido de cuatro semanas para el autoreporte de días perdidos está dentro de los niveles confiables de recordación (Mattke et al, 2007; Revicki et al, 1994).
5. La escala Costos de tardanza es fiable (Alfa=0.696; rango de correlación ítem-escala con corrección de atenuación  $r= 0.42$  a  $r=0.554$ ).
6. Finalmente, la escala de Presentismo es fiable (Alfa=0.761; rango de correlación ítem-escala con corrección de atenuación  $r= 0.263$  a  $r=0.631$ ); valor semejante al obtenido en la escala original de Stewart et al (2003) y al *Work Limitations Questionnaire* (Alfa =0.78 y 0.7 respectivamente). Usualmente las escalas de presentismo se han mostrado fiables en estabilidad temporal (Demerouti et al, 2009).

Los valores de fiabilidad reportados líneas arriba se mantienen también en el caso de los hombres. En la siguiente tabla se muestra un comparativo entre las escalas según si es hombre o mujer.

**Tabla 15. Fiabilidad de escalas en la encuesta a los/as trabajadores/as- Análisis de consistencia interna**

Escala	Número de ítems	Alfa de Cronbach Mujer	Alfa de Cronbach Varón
Violencia contra las mujeres (VCM)	6	0.802	0.793
VCM en el ambiente de trabajo	3	0.764	0.578
Consecuencia de la VCM	5	0.744	0.733
Ausentismo	4	0.580	0.703
Tardanza	3	0.696	0.741
Presentismo	5	0.761	0.727

Fuente: Cuestionarios hombres y mujeres. Elaboración propia

Tal como se observa, los niveles de fiabilidad son aceptables para todas las escalas, independiente del sexo. Sin embargo, en el caso de la escala VCM, se tuvo que diseñar una versión alternativa a la original, por cuanto los varones encuestados no respondían con sinceridad a los ítems. Originalmente, la escala de seis ítems no era fiable (Alfa=0.492, n=459), debido principalmente a que los hombres no respondían con sinceridad pues sentían vergüenza o miedo a la sanción. Como alternativa, se agregó tres ítems (ver Anexo 3) donde sus parejas eran las victimarias. Después del agregado, la fiabilidad de la escala original aumentó a Alfa=0.793, mejorando notablemente la calidad de las respuestas obtenidas.

En cuanto a la validez de constructo, ésta se realizó en dos etapas, analizando primero la composición factorial de los ítems de las cinco escalas y, luego, la relación entre estas. Para el caso de las mujeres, en la Tabla 16 se muestra la estructura de pesos factoriales de todos los ítems, representando el 58.705% de los datos originales. Los resultados confirman la validez de constructo de cada una de las escalas.

- En el primer componente satura el 100% de los ítems de la escala Violencia Contra las Mujeres en relaciones de pareja (VCM). En este componente saturan todos los ítems de violencia económica, verbal, física, sexual y daño físico (con pesos factoriales altos entre 0.628 y 0.826).
- En el segundo componente satura el 100% de los ítems de la escala Consecuencias laborales de la VCM (con pesos factoriales entre 0.64 y 0.73).
- En el tercer componente satura el 100% de los ítems de la escala de Presentismo (con pesos factoriales entre 0.35 y 0.77).
- En el cuarto componente satura el 100% de los ítems de la escala Tardanza (con pesos factoriales entre 0.56 y 0.83).
- En el quinto componente satura el 100% de los ítems de la escala VCM en ambientes laborales (con pesos factoriales entre 0.59 y 0.80).
- Finalmente, en el componente seis satura el 100% de los ítems de la escala Ausentismo, con pesos factoriales fuertes (0.54 y 0.71), evidenciando su validez.

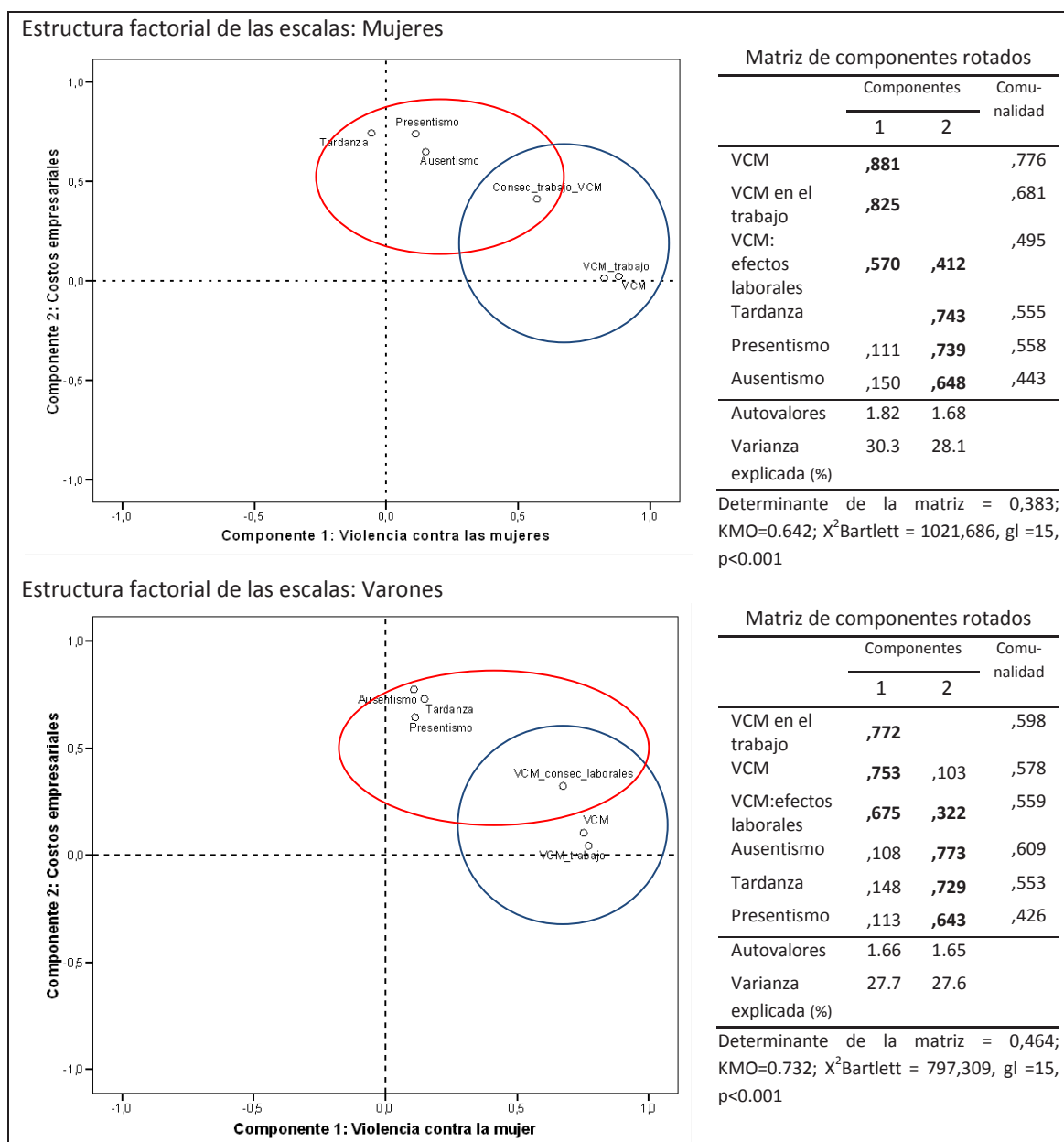
**Tabla 16. Validez de constructo de los ítems de las escalas de violencia y productividad laboral mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (mujeres)**

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso	<b>,826</b>				,146	
Se ha apoderado/ le ha quitado sus ingresos o sueldo	<b>,806</b>					
La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego	<b>,785</b>				,317	
La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo	<b>,719</b>	,310				
La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	<b>,707</b>				,296	
La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente	<b>,628</b>	,354				
Por culpa de peleas/discusiones con su pareja (o ex pareja) ha dejado de trabajar algunos días		<b>,737</b>				,113
Por culpa de peleas/discusiones con su pareja (o ex pareja) ha perdido la concentración, bajado su rendimiento	,158	<b>,726</b>	,173			,112
Por culpa de peleas/discusiones con su pareja (o ex pareja) ha llegado tarde, perdido citas laborales	,221	<b>,719</b>	,145		,116	,112
Por culpa de peleas/discusiones con su pareja (o ex pareja) ha recibido regaños o amonestaciones del jefe	,109	<b>,644</b>	,118			
Ha trabajado más lento de lo usual (último mes)		,116	<b>,775</b>	,106		,152
Estuvo cansada o exhausta en el trabajo (último mes)		,192	<b>,769</b>			,105
Ha tenido dificultades para concentrarse (último mes)		,235	<b>,709</b>	,101		,184
No trabajó estando presente en el trabajo (último mes)			<b>,641</b>	,240		
Cuántos días ha llegado tarde (último mes) más de una hora tarde				<b>,836</b>		
Cuántos días ha llegado tarde (último mes) entre media hora y una hora tarde				<b>,815</b>		,177
Cuántos días ha llegado tarde (último mes) hasta media hora tarde			,178	<b>,565</b>	,164	,245
Tuvo que dejar de trabajar (último mes)			<b>,351</b>	<b>,458</b>	,122	
Mientras usted trabajaba, su pareja (o ex pareja) la ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico	,223	,163			<b>,803</b>	
Mientras usted trabajaba, su pareja (o ex pareja) se ha presentado súbitamente para acosarla o amenazarla	,442				<b>,789</b>	
Mientras usted trabajaba, su pareja (o ex pareja) la ha insultado o golpeado en su centro de trabajo	,512				<b>,596</b>	
Cuántos días ha dejado de trabajar (último mes) para atender la salud o cuidado de otros familiares						<b>,718</b>
Cuántos días ha dejado de trabajar (último mes) para atender su salud física o mental			,199			<b>,660</b>
Cuántos días ha dejado de trabajar (último mes) para atender temas legales, financieras o personales	,112	,165		,112	,153	<b>,609</b>
Cuántos días ha dejado de trabajar durante las últimas cuatro semanas (último mes) por otras razones				,190		<b>,548</b>
Autovalores	4,01	2,43	2,41	2,04	1,94	1,85
Varianza explicada (%)	16,0	9,7	9,64	8,15	7,78	7,39

Determinante de la matriz = 0,0001; KMO=0.839;  $X^2$ Bartlett = 6477,996, gl =300,  $p < 0.001$ . Método de extracción: Análisis de componentes principales con rotación Varimax. Fuente: Elaboración propia.



En la Figura 6 se presenta la estructura factorial de las seis escalas para el caso de las mujeres y los varones, representando el 58.46% (mujeres) y 55.43% (varones) de la varianza de los datos originales.



**Figura 6. Validez de constructo de las escalas de violencia y productividad laboral mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser (mujeres y varones)**  
 Fuente: cuestionarios hombres, cuestionarios mujeres. Elaboración propia.

Como era de esperarse, las variables se agrupan en dos componentes, el segundo representa a los costos de la productividad laboral (tardanza, presentismo y ausentismo) y el primero la VCM (violencia contra las mujeres, consecuencias laborales autoreportadas de VCM, violencia contra las mujeres en los ambientes de trabajo). La estructura factorial es prácticamente la misma en varones como en mujeres, dando evidencia de validez de las escalas, las cuales se comportan según el modelo teórico propuesto.

### 3.3.3. Datos secundarios: ENDES

La encuesta ENDES-2011 es un cuestionario aplicado a mujeres de 15 a 49 años de edad, con el objetivo de conocer sus características demográficas, sobre salud e hijos/as. Se tuvo acceso a las bases de datos (formato SPSS) que el INEI (2012a) pone a disposición pública en su portal web. De las bases mencionadas, se seleccionaron las siguientes: Información básica (REC1-REC11), Matrimonio/ Exposición (REC51), Características de la pareja (REC71) y (RECDV) Violencia doméstica (INEI, 2012b). Las preguntas fueron tabuladas en el programa estadístico SPSS.

Las preguntas referentes a la VCM, se organizaron en tres escalas que muestran los indicadores de violencia causados por el último esposo/compañero; se otorgaron pesos a cada variable, de acuerdo a la teoría de la intensidad creciente y cronicidad, que utilizo para ponderar los niveles de violencia. Los conceptos empleados fueron:

- 1. Violencia psicológica:** Violencia contra las mujeres causada por su actual/último esposo o conviviente, en las dimensiones de ataque verbal, intimidación e insultos, durante los últimos 12 meses.
- 2. Violencia Física:** Violencia contra las mujeres causada por su actual/último esposo o conviviente, en las dimensiones de ataques con partes del cuerpo, sujeciones y ataques con objetos, durante los últimos 12 meses.
- 3. Violencia Sexual:** Forzar a la mujer a realizar un acto sexual no deseado, empleando o no la fuerza física, durante los últimos 12 meses.

En la siguiente tabla se presenta la operacionalización de las variables totales ponderadas, no ponderadas y de violencia total, considerando solo aquellas escalas que tienen valores obtenidos de prevalencia año.

**Tabla 17. Escalas y ecuación según módulo de VCM contra las mujeres dependientes remuneradas**

Módulos de Violencia		Peso	Ecuación Total
<b>Violencia Psicológica (prevalencia anual)</b>			
P1	Su esposo/pareja la humilla frente a los demás	1	<i>Violencia Psicológica (no ponderado)</i> $VP (np) = P1 + P2 + P3 + P4$
P2	La amenaza con irse de la casa, llevarse a los/ las niños o detener la ayuda económica	2	
P3	Le ha amenazado con hacerle daño	3	<i>Violencia Psicológica (ponderado)</i> $VP (p) = P1 + P2*2 + P3*3 + P4*4$
P4	Le ha amenazado con un cuchillo/revólver u otro tipo de arma	4	
<b>Violencia Física (prevalencia anual)</b>			
F1	La empujó, sacudió o le tiró algún objeto	1	<i>Violencia Física (no ponderado)</i> $VF (np) = F1 + F2 + F3 + F4 + F5 + F6$
F2	La abofeteó	1	
F3	La golpeó con el puño o con algo dañino	2	<i>Violencia Física (ponderado)</i> $VF (p) = F1 + F2 + F3*2 + F4*3 + F5*4 + F6*5$
F4	La pateó o arrastró	3	
F5	Trató de estrangularla o quemarla	4	
F6	La atacó con un cuchillo/revolver u otra arma	5	
<b>Violencia Sexual (prevalencia anual)</b>			
S1	La ha forzado a tener relaciones sexuales que no aprueba	1	<i>Violencia Sexual (no ponderado)</i> $VS (np) = S1 + S2$
S2	La ha forzado físicamente a tener relaciones sexuales cuando ella no quería	2	
<b>Violencia Total (prevalencia anual)</b>		<i>Violencia Total (no ponderado) = VP(np) + VF(np) + VS(np)</i>	

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES), con modificaciones utilizando la propuesta teórica. Elaboración: Arístides Vara

## Fiabilidad y validez de la encuesta ENDES

La fiabilidad del instrumento se realizó exponiendo las escalas de violencia a una evaluación de consistencia interna; para ello, se utilizó el método del Alfa de Cronbach. Se encontró que los valores de consistencia interna de las escalas, son fiables pues presentan coeficientes entre 0.69 y 0.81 (Ver Tabla 18).

**Tabla 18. Fiabilidad de escalas - Análisis de consistencia interna - Endes 2011**

Escala	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Violencia Psicológica	4	0.698
Violencia Física	6	0.817
Violencia Sexual	2	0.752

Fuente: Datos de INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) Elaboración propia

Respecto a la validez de constructo, se analizó la composición factorial de los ítems incluidos en las tres escalas de violencia. La Tabla 19, muestra los pesos factoriales de cada ítem, los cuales representan el 61.45% de los datos. A pesar que los datos originales de la encuesta son dicotómicos (0 y 1) y no de intervalo, los resultados evidencian validez interna en las escalas de violencia.

- El primer componente otorga mayor peso factorial a los ítems de violencia física (con pesos factoriales entre 0.78 y 0.61).
- El segundo componente otorga mayor peso factorial a los ítems de violencia sexual (con pesos factoriales entre 0.66 y 0.65), seguidos de los de violencia psicológica (con pesos factoriales entre 0.64 y 0.56).
- Finalmente, el tercer componente otorga mayor peso factorial a los ítems de violencia física extrema, que incluyen el uso de cuchillos o armas o la amenaza de usarlas (pesos factoriales entre 0.719 y 0.702) y de mayor probabilidad de daño físico (abuso sexual, estrangulamiento, patadas).

**Tabla 19. Validez de constructo de los ítems de las escalas de violencia mediante el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax con Kaiser**

	Componente		
	1	2	3
La golpeó con el puño o con algo dañino	<b>,782</b>		
La abofeteó	<b>,752</b>	,309	
La empujó, sacudió o le tiró algún objeto	<b>,735</b>	,359	
La pateó o arrastró	<b>,712</b>		,310
Trató de estrangularla o quemarla	<b>,610</b>		,364
La ha forzado físicamente a tener relaciones sexuales cuando ella no quería		<b>,666</b>	,478
La ha forzado a tener relaciones sexuales que no aprueba		<b>,657</b>	,505
La amenaza con irse de la casa, llevarse a los/as niños/as o detener la ayuda económica	,397	<b>,643</b>	
La humilla frente a los demás	,422	<b>,643</b>	
Le ha amenazado con hacerle daño	,442	<b>,561</b>	
La atacó con un cuchillo/revolver u otra arma			<b>,719</b>
Le ha amenazado con un cuchillo/revólver u otro tipo de arma			<b>,702</b>
Autovalor	3.221	2.367	1.785
Varianza explicada (%)	26.84	19.73	14.88

Determinante de la matriz =0,009; KMO=0.89; X2Barlett=18493,534, gl=66, p<0.001

Fuente: Datos de INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES). Elaboración Propia

Las variables de violencia están correlacionadas entre sí. La violencia física y la violencia psicológica están fuertemente asociados (0.614) y la violencia sexual con la violencia física (0.488) y con la violencia psicológica (0.468) también. Las situaciones de control de la pareja<sup>4</sup> se asocian directamente con todas las variables de violencia, principalmente con la violencia psicológica (0.383). Estas asociaciones están acordes a la teoría.

Tabla 20. **Correlaciones entre las escalas de violencia contra las mujeres provenientes de ENDES**

	Justificación de la VCM	Situaciones de control	Violencia Psicológica	Violencia Física	Violencia Sexual	Daño Físico
Situaciones de control	,040*					
Violencia Psicológica	,018	,383**				
Violencia Física	,017	,256**	,614**			
Violencia Sexual	,015	,228**	,468**	,488**		
Daño Físico	-,009	,294**	,229**	,231**	,159**	
Violencia total	,020	,356**	,884**	,901**	,624**	,260**

\* La correlación es significativa al nivel 0.05 \*\* La correlación es significativa al nivel 0.01

4 **Justificación de la violencia:** Opinión de las mujeres acerca de la violencia física que ejerce el hombre sobre la mujer en algunas circunstancias; si está de acuerdo o desacuerdo (ENDES, 2012). **Situaciones de control:** Situaciones que pasan las mujeres que alguna vez estuvieron casadas o unidas, en la relación con su último/actual esposo o compañero. Se acepta como “sí” o “no”, respuesta en prevalencia vida (ENDES, 2012). **Daño físico:** Resultado o efecto de la violencia, dolor físico o heridas causadas por el ataque de pareja. En ENDES 2011 solo se ha medido la prevalencia vida de estas variables.

### 3.4. Procedimiento

La investigación ha seguido el procedimiento general de las ciencias sociales. Este procedimiento contempla cuatro etapas: a) Fundamentación teórica, b) Diseño metodológico, c) Trabajo de campo y d) Análisis de datos.

En primer lugar, se revisó la literatura académica para establecer el balance teórico y estado del arte sobre el tema. Se dio preferencia a los artículos científicos de revistas internacionales indizadas, así como a los documentos e informes institucionales de organismos mundiales e instituciones especializadas en violencia contra las mujeres y estadísticas nacionales.

Luego, se diseñó un modelo teórico que sirva de marco para el diseño de las variables y relaciones entre ellas. El modelo de estimación de costos empresariales requirió el estudio detallado del contexto empresarial peruano, las políticas empresariales de gestión de recursos humanos, la productividad laboral y la dinámica de la violencia contra las mujeres. Posteriormente, se diseñaron las variables de medición y estas fueron sometidas a validez de especialistas sobre el tema. Luego, se diseñó el marco metodológico, el muestreo y las versiones finales de los instrumentos. Con el marco muestral completo, se procedió al trabajo de campo.

#### 3.4.1. Trabajo de campo

- **Marco muestral:** Las empresas seleccionadas para el estudio provienen de los directorios estadísticos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), específicamente del IV Censo Económico Nacional realizado en el año 2008, el cual contiene información sobre las principales empresas manufactureras y de servicios. Esta base fue actualizada con el registro de actividad vigente de la Superintendencia de Administración Tributaria (SUNAT) y finalmente confirmada vía telefónica. Otra fuente importante de empresas fueron aquellas registradas en las Cámaras de Comercio del país.
- **Acceso:** El acceso a las empresas tuvo tres fases. En un primer momento, se contactó vía telefónica a las gerencias generales o de recursos humanos de las empresas seleccionadas, informando sobre los objetivos del estudio y solicitando la participación en el mismo. Para que la decisión sea informada, se les enviaba –vía correo electrónico- una ficha técnica del estudio, así como los modelos de los cuestionarios. A los/as interesados/as, se les solicitaba una audiencia personal para informar con más detalle sobre la investigación. La solicitud requería la aprobación de la gerencia general y contenía dos pedidos: a) una entrevista con la gerencia de recursos humanos y b) acceso para encuestar a una muestra representativa de trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa. De las 360 empresas contactadas, 211 aceptaron participar en el estudio (58.6%) y, de ellas, 83 aceptaron que se apliquen tanto entrevistas como cuestionarios (39.33%); tres (1.42%) solo cuestionarios y 125 (59.24%) solo entrevistas.

- **Entrevistas:** La entrevista fue realizada en las instalaciones de cada empresa, en un tiempo aproximado de 50 minutos. Se entrevistó a los/las responsables de la gestión del personal. Las entrevistas fueron grabadas (formato audio) y luego, fuera de las instalaciones, transcritas en la guía de entrevista. Cuando existían dudas sobre alguna información en detalle, estas eran absueltas vía telefónica por el/la entrevistado/a.
- **Cuestionarios:** Previa coordinación con las gerencias de las empresas seleccionadas, se encuestaron a las/los trabajadoras/es durante su jornada laboral. Los cuestionarios tuvieron un formato de auto-informe, así que no necesitaba una entrevista individual, además que de esa forma alentaba a 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, las/los trabajadoras/es completaron los cuestionarios.



**Figura 7. Aplicación de cuestionarios en trabajadores y trabajadoras.**

Fuente: Tomas propias.

- **ENDES:** Se tuvo acceso a las bases de datos (tabulados) en extensión \*.sav del módulo de violencia contra las mujeres de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar, versión 2011. Se creó una base de datos integrada, uniendo información de los módulos de: Información básica (REC1-REC11), Matrimonio/

Exposición (REC51), Características de la pareja (REC71) y (RECDV) Violencia doméstica. Fueron filtrados y excluidos todos los casos que correspondieron a los criterios de exclusión (mujeres menores de 17 años, trabajadoras no remuneradas, trabajadoras auto-empleadas, desempleadas, empresarias).

### 3.4.2. Análisis de datos

- **Tabulación:** Los datos fueron tabulados y analizados usando el programa estadístico SPSS versión 15. Se crearon cuatro matrices de tabulación: para las entrevistas, para los cuestionarios de mujeres, para los cuestionarios de varones y para ENDES. En todos los casos, se usó una matriz tipo R, donde las variables son columnas y las filas son casos. La tabulación tuvo un triple control de calidad: a) en el ingreso, controlando la originalidad de la fuente y eliminando los cuestionario 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 los outliers.
- **Técnicas estadísticas:** Para el análisis de la fiabilidad y validez de los instrumentos, se emplearon las técnicas de la Teoría Clásica de los Test, las cuales incluyen el análisis de la consistencia interna (Fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, y las correlaciones ítem-escala sin atenuación) y el Análisis de Componentes Principales con Rotación Varimax para la determinación de la validez de constructo. Para el análisis de los resultados, se emplearon las técnicas descriptivas de frecuencias, de tablas de contingencia ( $X^2$ ), comparación de promedios (prueba t para muestras independientes asumiendo varianzas desiguales), comparación de medias mediante análisis de varianza de una sola vía (ANOVA mediante la prueba F), análisis de correlaciones lineales (r de Pearson y rho de Spearman, según el caso), análisis de regresión de mínimos cuadrados.
- **Cálculo de impacto de la VCM en la productividad laboral (días perdidos de trabajo):** Los efectos de la VCM en la productividad laboral fueron estimados usando los algoritmos presentados en cada instrumento. La literatura recomienda tener escenarios contra-factuales para determinar el impacto económico de la violencia, excluyéndolo de otros impactos. En se sentido, la existencia de un grupo control de trabajadoras que no sufran violencia 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 sufre violencia o no, se tomaron medidas *post hoc*, creando grupos artificiales y haciendo equivalente su comparación. De lo dicho, se crearon dos grupos artificiales (sin VCM y con VCM considerando solo la prevalencia anual) que sirvieron de comparación para estimar el impacto de la VCM en la productividad laboral. Se usaron dos vías:
  - Se compararon los promedios (en días perdidos año) de cada una de las variables ligadas a la productividad laboral (tardanza, ausentismo, presentismo). La diferencia marginal de estos promedios es el impacto

de la VCM, excluido de otros impactos. Solo se toman en consideración las diferencias significativas, usando prueba de hipótesis nula con una probabilidad inferior al 0.05.

- Se compararon los promedios (en costo-salario año) de cada una de las variables ligadas a la productividad laboral (tardanza, ausentismo, presentismo). La diferencia marginal de estos promedios es el impacto de la VCM, excluido de otros impactos. Solo se toman en consideración las diferencias significativas, usando prueba de hipótesis nula con una probabilidad inferior al 0.05. Este valor no incluye factor de productividad.

Los días perdidos causados por VCM en mujeres, agresores y testigos, fueron multiplicados por el total poblacional de hombres, mujeres, testigos provenientes de la población económicamente activa adecuadamente empleada (con más de 30 horas de trabajo, contrato estable e ingresos por encima del promedio).

- **Estimación de costos empresariales:** Los impactos calculados en días perdidos de trabajo, son sumados considerando cada categoría de costos (ausentismo, presentismo, rotación) y por cada fuente de información (víctimas, victimarios, testigos). Dado que el/la trabajador/a peruano/a promedio trabaja 288 días al año, perder esa cantidad de días es como perder la fuerza laboral del/a trabajador/a por un año. Se divide entonces la cantidad de días perdidos producto de la VCM entre 288 días-trabajo, obteniendo la fuerza productiva perdida por VCM (en personas)<sup>5</sup>. El resultado es multiplicado por el valor nacional promedio de productividad laboral, el cual asciende a 72 mil soles año (en empresas manufactureras) y 76 mil 963 soles año (empresas comerciales y de servicios). El resultado es el valor agregado que las empresas pierden como producto de VCM. Los valores son convertidos a dólares americanos, asumiendo una tasa de cambio de 2.6 nuevos soles por dólar.

**Tabla 21. Valores nacionales considerados para las estimaciones de costos empresariales**

PEA ocupada mujeres	7 061 177
PEAO mujeres remuneradas (adecuadamente empleadas)	1 940 889
PEA ocupada hombres	8 420 148
PEAO hombres remunerados (adecuadamente empleados)	3 654 344
Producto Bruto Interno (PBI, mayo 2012)	USD\$ 182 410 millones
Productividad laboral (Promedio nacional, 2011) manufactura	S/. 72 000
Productividad laboral (Promedio nacional, 2011) servicios y comercio	S/. 76 963
Días de trabajo anual por trabajador tiempo completo	288
Tasa de cambio dólares - soles	USD\$ 2.6

Fuente: INEI, ENAHO, ENDES, IV Censo Económico Nacional, BCRP.

5 Se adoptó el criterio estándar que recomienda la OCDE (2001) de horas trabajadas como medida óptima del insumo trabajo, y no por ocupados o puestos de trabajo. De lo dicho, cada 288 días de trabajo efectivo tiempo completo equivalen recién a un puesto de trabajo productivo, evitando así la doble ocupación, el empleo parcial y la variación en las horas promedio por semana. En los antecedentes internacionales, el valor empleado es de 240 días, asumiendo una jornada laboral de 5 días por 8 horas diarias. En el caso de la realidad peruana, se ha asumido una jornada laboral de 6 días por semana.



# 4

## **Los costos empresariales de la VCM en el Perú: Resultados**



## **4.1. Niveles de violencia contra las mujeres trabajadoras remuneradas en el Perú**

La VCM es un problema social de dimensiones mundiales. Estudios internacionales demuestran que en el mundo, en promedio, una de cada tres mujeres es violentada en el transcurso de su vida (Morrison, Ellsberg & Bott, 2005; Brown, 2008; Morrison, Ellsberg & Bott, 2005). En algunos países las cifras son mucho mayores, y dentro de cada país, en algunas ciudades las cifras son mayores aún.

El estudio multicéntrico de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) demuestra que el Perú ocupa el primer lugar en cuanto a prevalencia de violencia física, donde, al menos –en promedio- un 40% de mujeres alguna vez unidas han sido agredidas por sus parejas (ENDES, 2011; Díaz & Miranda, 2010). Los porcentajes son mayores para algunas provincias (Güezmes, Palomino & Ramos, 2002). A continuación se determina la prevalencia e incidencia de la VCM, pero solo en mujeres trabajadoras remuneradas, según tres fuentes distintas de información: La Encuesta Demográfica de Salud Familiar, el autoreporte de trabajadoras y el autoreporte de trabajadores.

### **4.1.1. VCM según ENDES 2011**

Aunque existen diversas estadísticas sobre la situación de la VCM en el Perú, las más confiables son las que provienen de la encuesta de hogares ENDES, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú. Esta encuesta indaga, en una muestra nacional de hogares, la prevalencia de la VCM en sus indicadores de situaciones de control, amenazas, violencia física, violencia sexual y daño físico. Esta encuesta se viene realizando desde el año 2000 y ya existen 8 reportes longitudinales, siendo el 2011 el último.

La Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (2011) ha registrado la cantidad de mujeres que sufren violencia en el Perú, sin embargo, solo hay tres variables de violencia que ha medido la prevalencia anual (últimos doce meses), ya que las otras variables (daño físico y situaciones de control) han sido registradas como prevalencia vida.

---

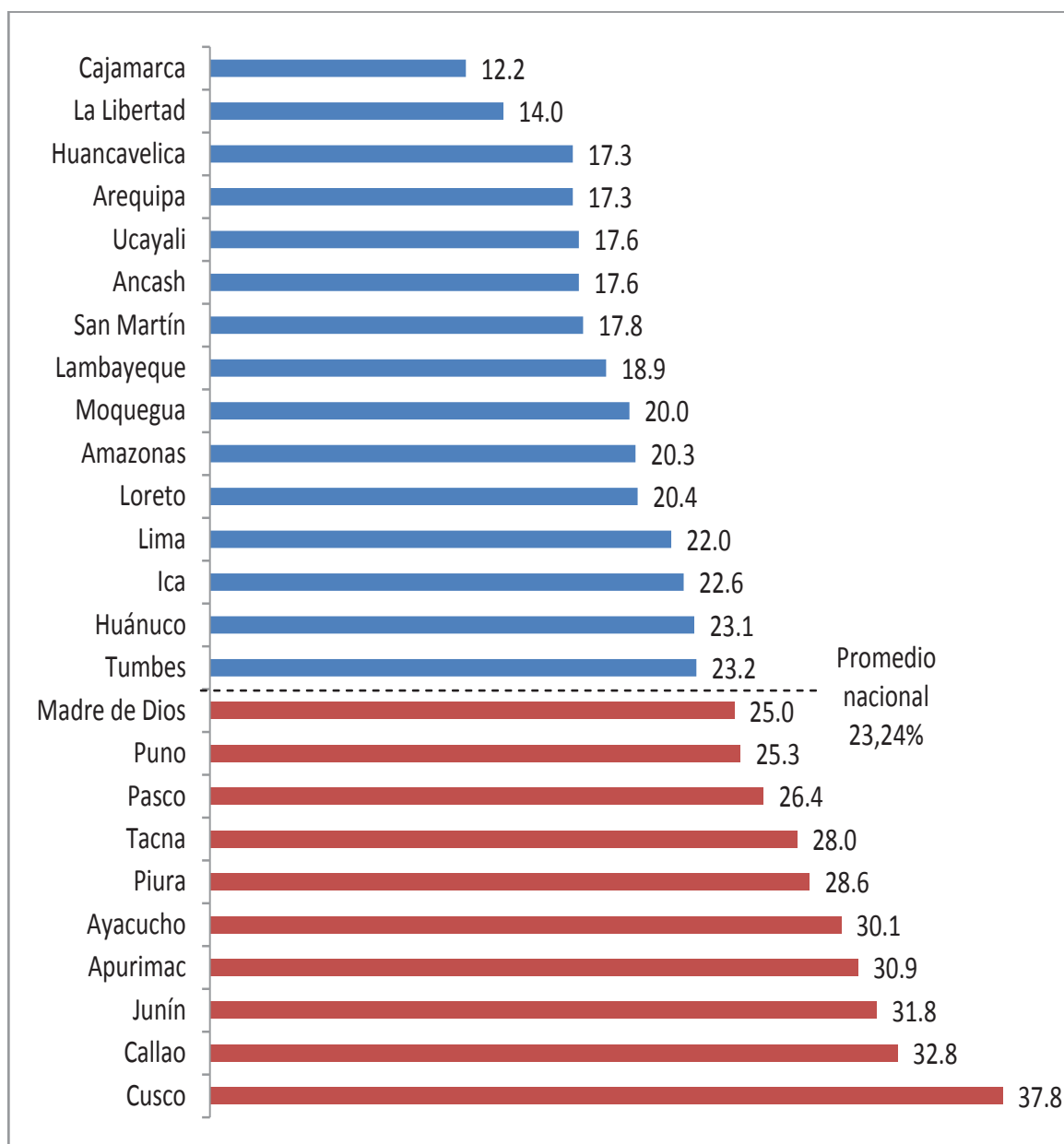
A continuación se presenta la prevalencia anual de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, solo para aquellas mujeres mayores de 18 años y que son trabajadoras dependientes remuneradas. Los resultados contemplan la violencia psicológica, física y sexual.

**Tabla 22. Prevalencia anual de la violencia contra las mujeres trabajadoras remuneradas, por Departamento- 2011, en porcentajes**

	Psicológica	Física	Sexual	VCM
Amazonas	15,6	8,6	3,9	20,30
Ancash	16,0	7,6	1,5	17,60
Apurímac	28,4	19,8	4,9	30,90
Arequipa	14,7	10,2	2,0	17,30
Ayacucho	27,1	18,0	7,5	30,10
Cajamarca	4,9	8,1	1,6	12,20
Callao	29,7	18,7	0,0	32,80
Cusco	31,7	25,6	11,0	37,80
Huancavelica	14,7	9,3	0,0	17,30
Huánuco	20,0	13,8	3,1	23,10
Ica	19,0	14,2	3,6	22,60
Junín	22,9	23,4	4,7	31,80
La Libertad	9,1	9,1	0,0	14,00
Lambayeque	15,5	10,1	2,0	18,90
Lima	18,3	12,4	2,9	22,00
Loreto	19,5	14,2	4,4	20,40
Madre de Dios	16,2	19,3	3,5	25,00
Moquegua	14,9	13,7	3,4	20,00
Pasco	15,1	18,9	1,9	26,40
Piura	21,1	20,6	3,4	28,60
Puno	18,9	13,7	3,2	25,30
San Martín	16,1	11,9	6,8	17,80
Tacna	22,9	15,9	7,6	28,00
Tumbes	21,0	12,0	2,1	23,20
Ucayali	12,7	10,3	1,8	17,60
<b>Total</b>	<b>18,64</b>	<b>14,376</b>	<b>3,472</b>	<b>23,24</b>

\* La violencia total corresponde al acumulado de los resultados de violencia psicológica, física y sexual. Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (N=15,388). Solo incluidas las mujeres dependientes remuneradas (n= 5,366) mayores de 18 años. Elaboración: Arístides Vara.

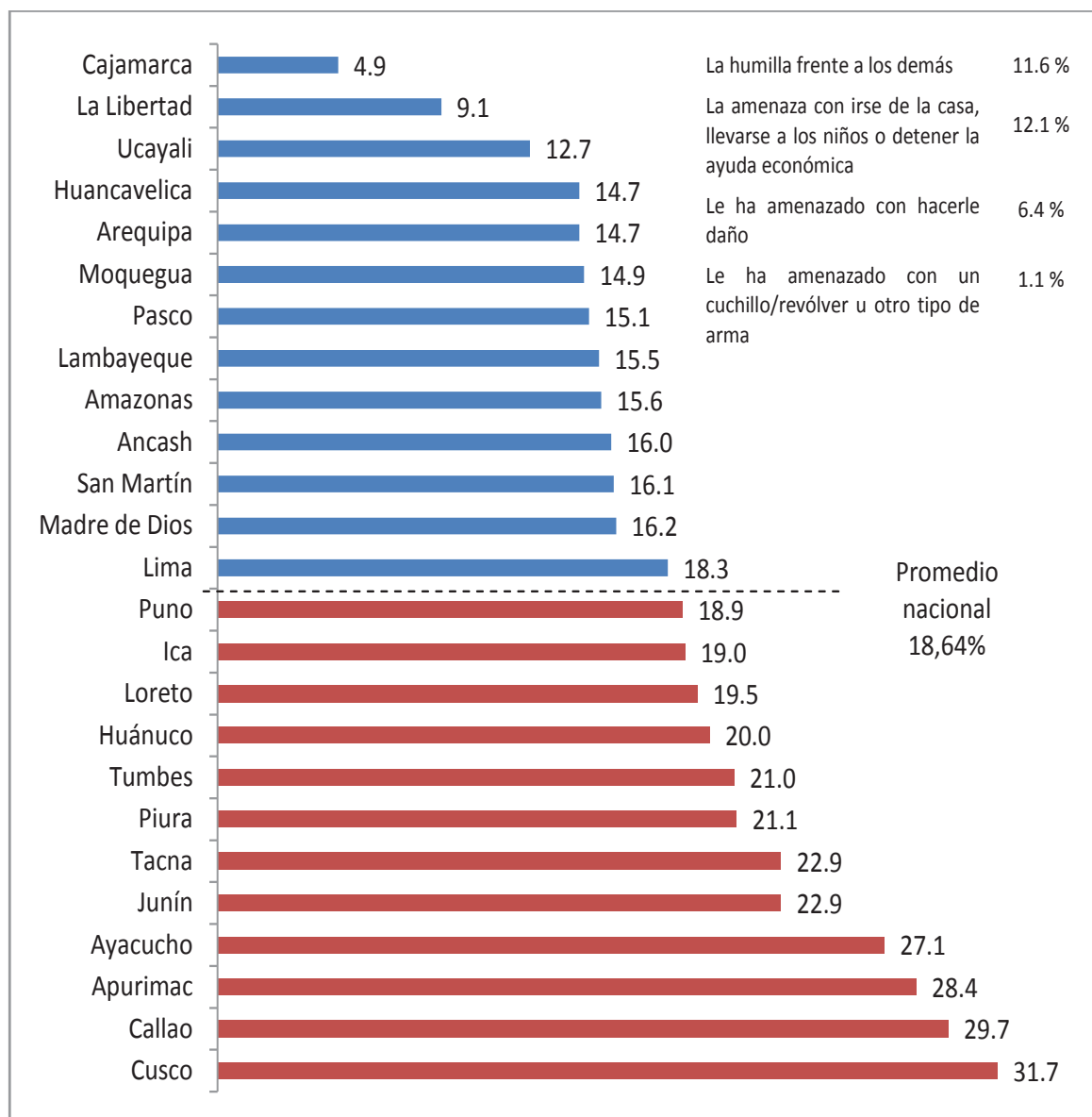
En cuanto a la violencia global (sumatoria de los tres tipos de violencia), el 23.24% de mujeres trabajadoras remuneradas ha sufrido algún tipo de violencia por parte de sus parejas en el último año. Según se observa en la Figura 8, los departamentos donde más violencia se ha reportado son Cuzco (37.8%), Callao (32.8%), Junín (31.8%), Apurímac (30.9%) y Ayacucho (30.1%).



**Figura 8. Porcentaje de trabajadoras remuneradas, víctimas de violencia total por departamento (prevalencia anual)**

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (N=15,388). Incluidas solo las mujeres dependientes remuneradas (n= 5,366) mayores de 18 años. Elaboración: Arístides Vara

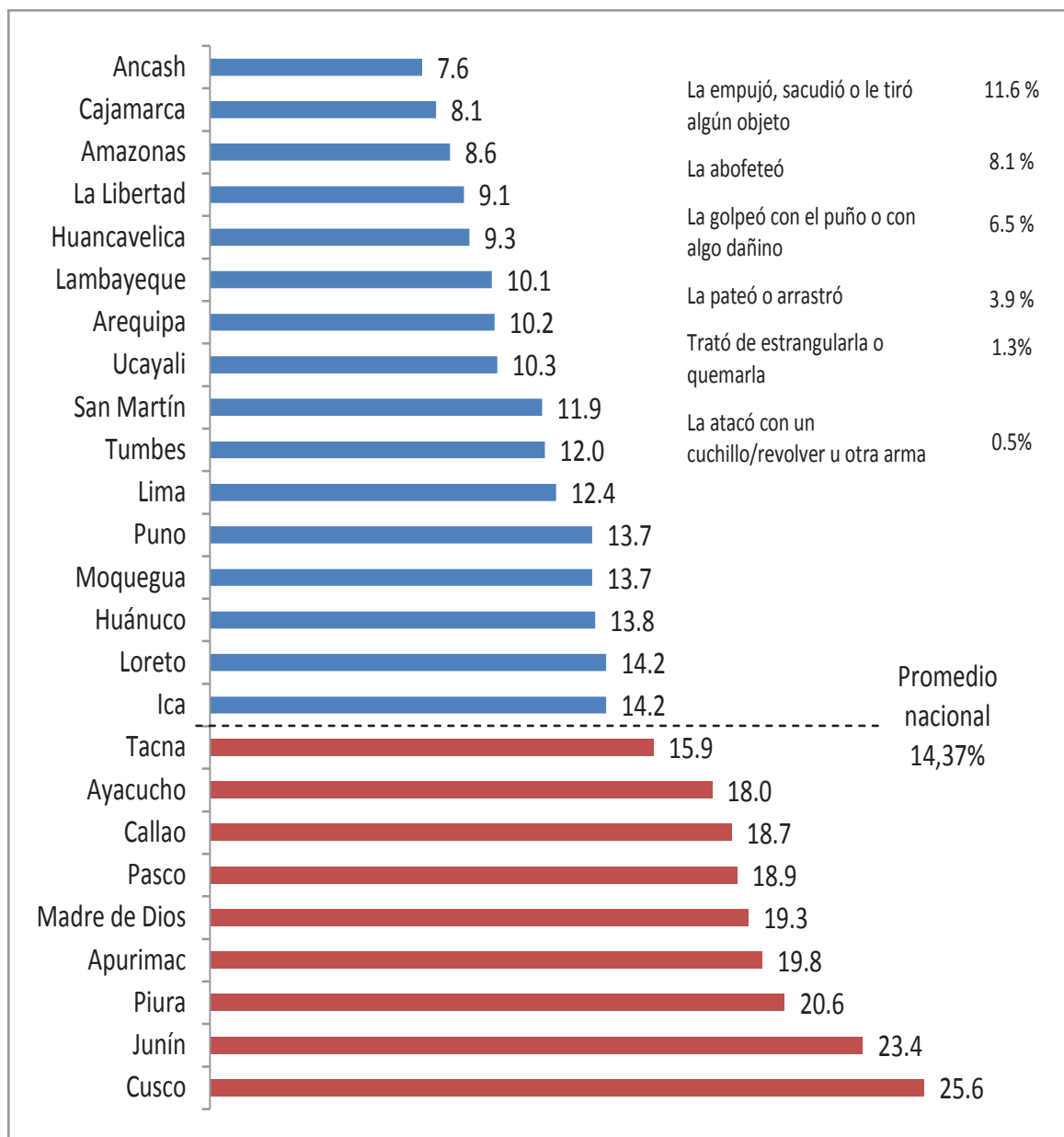
En cuanto a la violencia psicológica, el 18.64% de mujeres trabajadoras remuneradas ha sufrido durante el último año al menos un ataque psicológico por parte de sus parejas. Los actos violentos más frecuentes son los ataques verbales y humillación (11.6%) y las amenazas de desamparo (12.1%). Según se observa en la Figura 9, los departamentos con mayor prevalencia de VCM en las trabajadoras son Cuzco (31.7%), Callao (29.7%), Apurímac (28.4%) y Ayacucho (27.1%).



**Figura 9. Porcentaje de mujeres trabajadoras remuneradas, víctimas de violencia psicológica por parte de sus parejas, según departamento (prevalencia anual)**

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (N=15,388). Incluidas solo las mujeres dependientes remuneradas (n= 5,366) mayores de 18 años. Elaboración: Arístides Vara

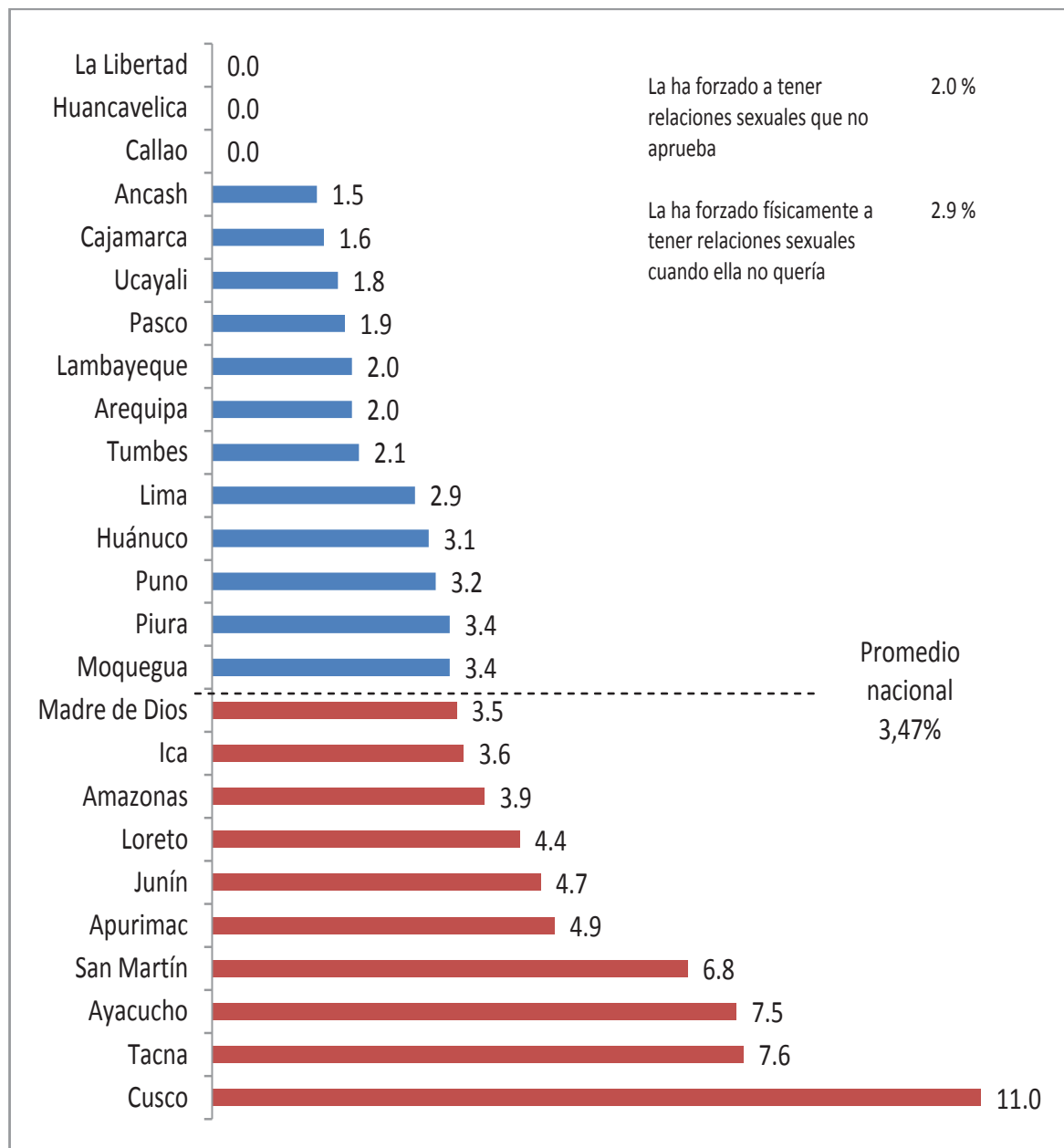
En cuanto a la violencia física, el 14.37% de mujeres trabajadoras remuneradas ha sufrido durante el último año al menos un ataque físico por parte de sus parejas. Los ataques físicos más frecuentes son los empujones (11.6%), las bofetadas (8.1%) y los puñetazos (6.5%). Según se observa en la Figura 10, los departamentos con mayor prevalencia de violencia física son Cuzco (25.6%), Junín (23.4%) y Piura (20.6%).



**Figura 10. Porcentaje de mujeres trabajadoras remuneradas, víctimas de violencia física por parte de sus parejas, según departamento (prevalencia anual)**

Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (N=15,388). Incluidas solo las mujeres dependientes remuneradas (n= 5,366) mayores de 18 años. Elaboración: Arístides Vara

En cuanto a la violencia sexual, el 3.47% de mujeres trabajadoras remuneradas ha sufrido durante el último año al menos un ataque sexual por parte de sus parejas. Según se observa en la Figura 11, los departamentos con mayor prevalencia de violencia sexual son Cuzco (11%), Tacna (7.6%), Ayacucho (7.5%) y San Martín (6.8%). En los departamentos de La Libertad, Huancavelica y Callao no se han reportado casos de abuso sexual, según los datos de ENDES.



**Figura 11. Porcentaje de mujeres trabajadoras remuneradas, víctimas de violencia sexual por parte de sus parejas, según departamento (prevalencia anual)**

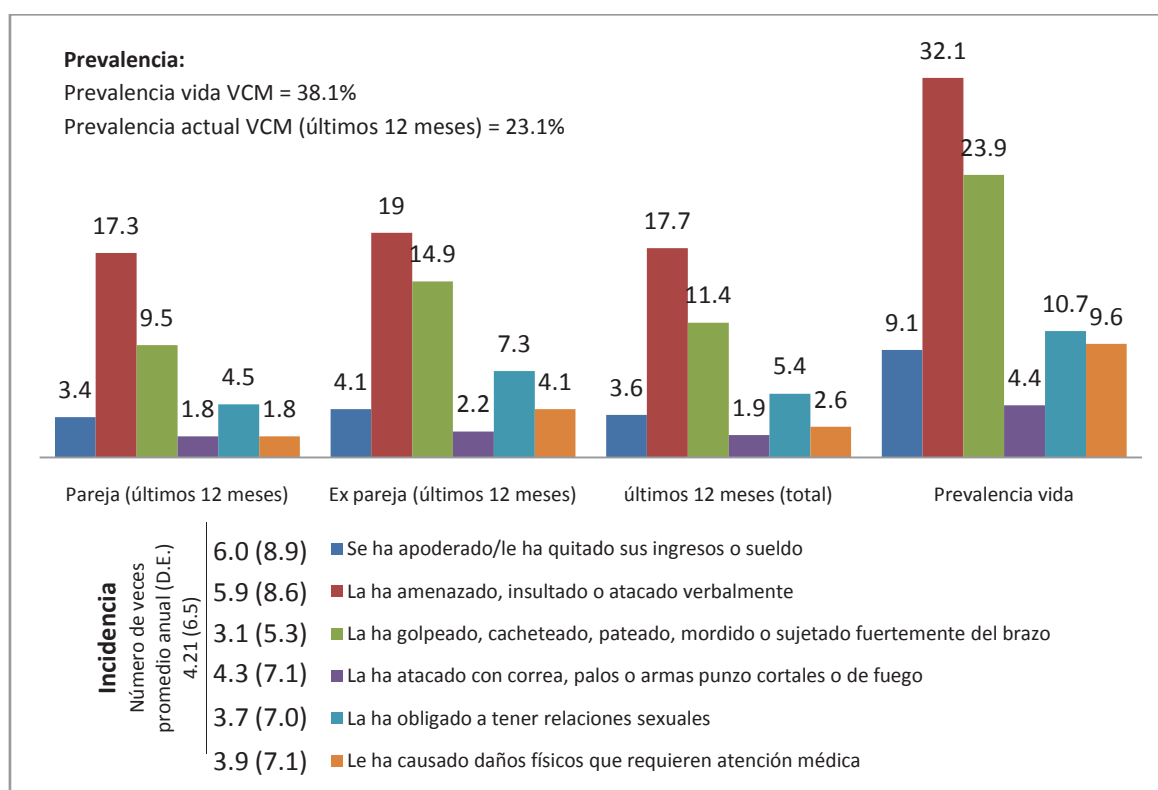
Fuente: INEI-Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES-2011). Nota: Datos basados en las mujeres que aplican al módulo de violencia (N=15,388). Incluidas solo las mujeres dependientes remuneradas (n= 5,366) mayores de 18 años. Elaboración: Arístides Vara



#### 4.1.2. VCM según trabajadoras y trabajadores

En cuanto a la prevalencia de la VCM según el reporte de las propias trabajadoras, el 23.1% ha sido víctima durante los últimos 12 meses de algún tipo de violencia por parte de sus parejas o ex parejas, en un promedio de cuatro ataques por año. De todas las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia durante los últimos 12 meses (prevalencia actual), el 60.4% han sido atacadas por sus parejas y el 39.6% por sus ex parejas. El ataque psicológico ha sido la agresión más frecuente (17.7% insultos y amenazas; 4.1% apropiación de ingresos), seguido de la violencia física (11.4% ataques, 1.9% ataques con armas) y abuso sexual (5.4%). Consecuencia de estos ataques, el 2.6% ha sufrido daños físicos que requieren atención médica.

La intensidad de los ataques entre las mujeres que han sufrido violencia varía entre 1 a 25 veces por año, recibiendo el 59.8% un solo ataque, el 26.2% entre dos y diez ataques y 13% más de 11 ataques por año (Figura 12).



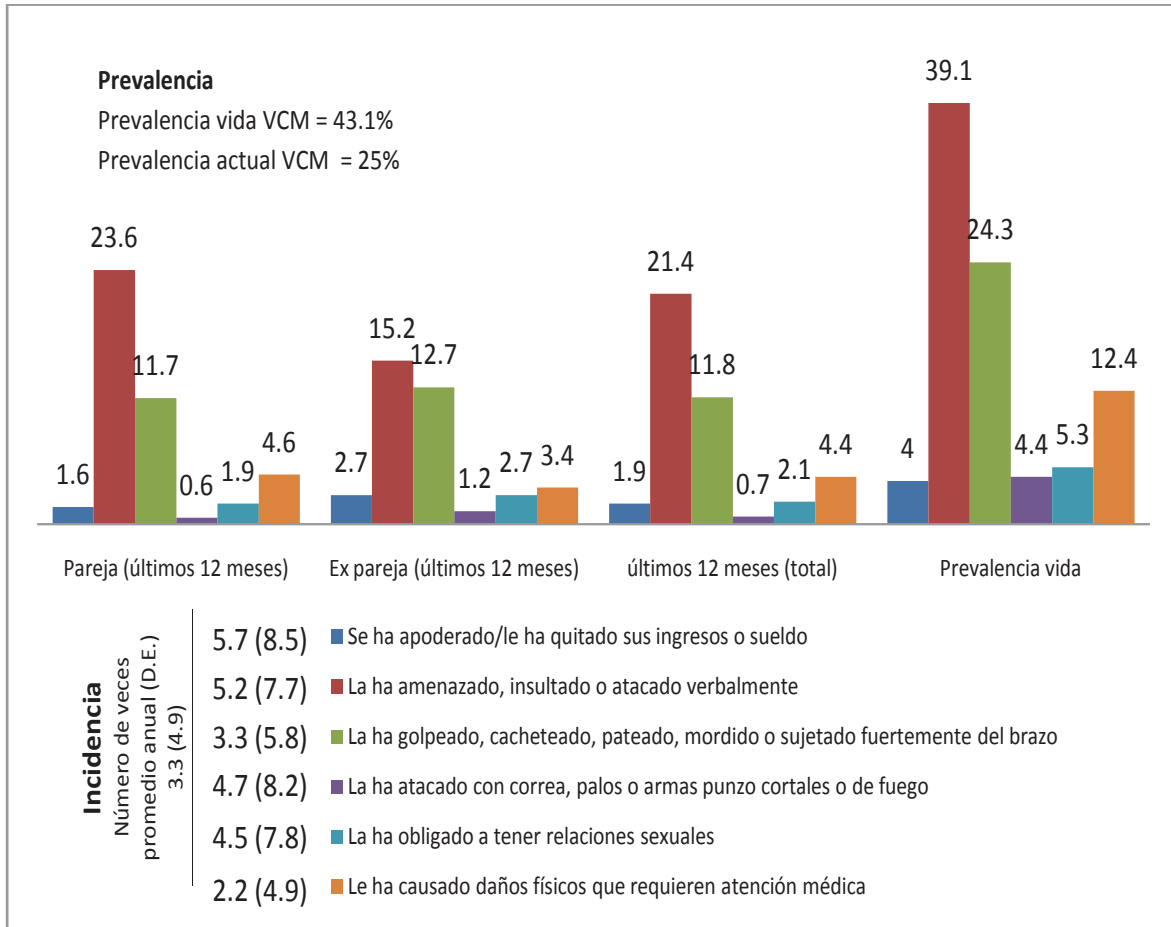
**Figura 12. Prevalencia de la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o ex parejas, según el informe de las mujeres.**

Fuente: cuestionarios mujeres. Elaboración propia.

En cuanto a la prevalencia de la VCM según el reporte de los trabajadores, el 25% afirma haber atacado, durante los últimos 12 meses, con algún tipo de violencia a sus parejas o ex parejas, en un promedio de tres ataques por año. De todos los hombres que han ejercido algún tipo de violencia durante los últimos 12 meses (prevalencia actual), el 82% ha atacado a sus parejas y el 18% a sus ex parejas. El ataque psicológico ha sido la agresión más frecuente (21.4% insultos y amenazas; 1.9% apropiación de ingresos), seguido de la violencia física (11.8%

ataques, 0.7% ataques con armas) y abuso sexual (2.1%). Consecuencia de estos ataques, el 4.4% ha causado daños físicos que requirieron atención médica.

La intensidad de los ataques hacia las mujeres que han sufrido violencia, según el reporte de los agresores, varía entre 1 a 25 veces por año, realizando el 60.9% un solo ataque, el 29.6% entre dos y diez ataques y 9.5% más de 11 ataques por año (Figura 13).



**Figura 13. Prevalencia de la violencia contra las mujeres por parte de sus parejas o ex parejas, según el autoinforme de los hombres.**

Fuente: cuestionarios hombres. Elaboración propia.

Al comparar los resultados obtenidos mediante diversas fuentes (ENDES; trabajadoras y trabajadores), se encuentra coincidencia entre los valores globales de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. El margen de diferencia entre la Encuesta Demográfica de Salud Familiar (ENDES 2011) y el autoinforme de las mujeres encuestadas en las empresas es de 0.14%, y con los varones es de 1.76%. Las tendencias son semejantes considerando los diversos tipos de violencia (ver Tabla 23), dando evidencias de la representatividad de la muestra y la validez de las estimaciones.

**Tabla 23. Prevalencia anual de la violencia contra las mujeres trabajadoras remuneradas en el Perú, según ENDES 2011, el autoinforme de las mujeres y el autoinforme de los hombres.**

Violencia	ENDES 2011	Mujeres	Hombres
Psicológica	18.64	18.2	21.8
Física	14.37	11.6	11.9
Sexual	3.47	5.4	2.1
Daño físico	-	2.6	4.4
VCM total (último año)	23.24	23.10	25.0

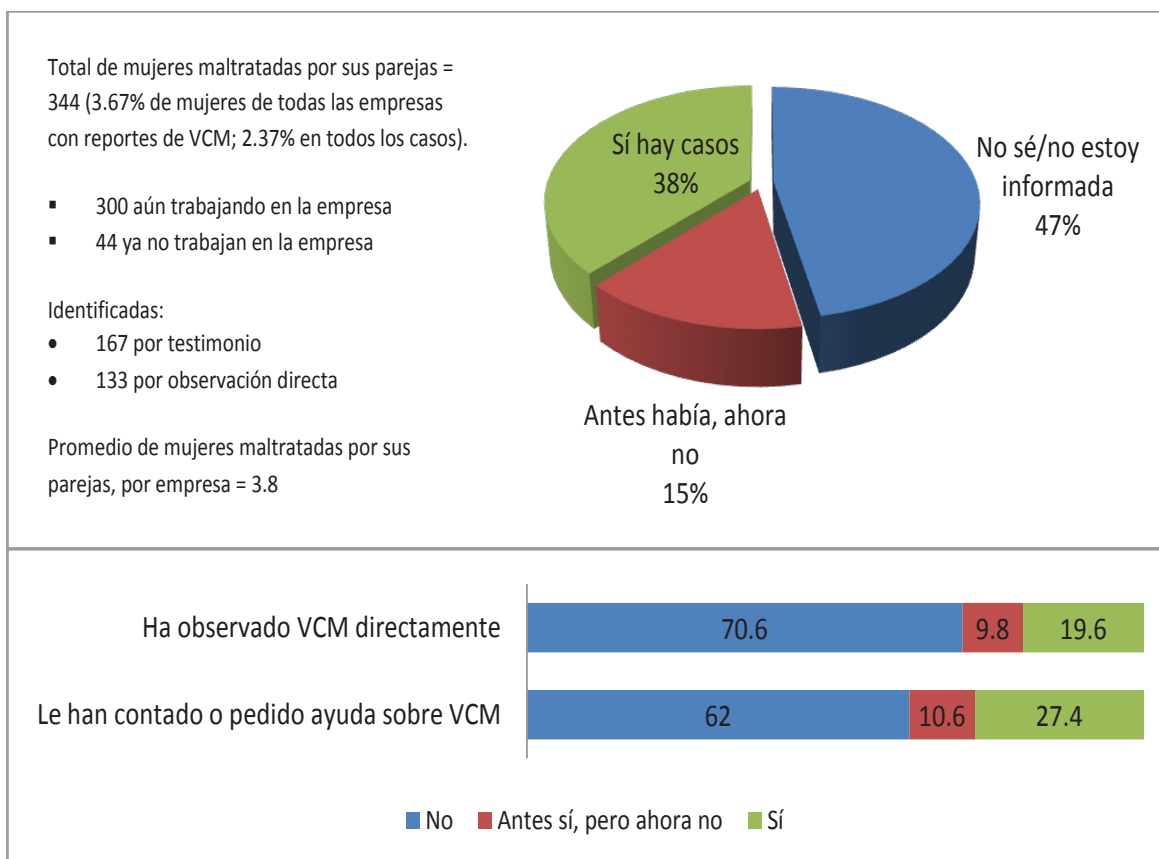
Fuente: Elaboración propia

Por tanto, según las estadísticas obtenidas, se puede afirmar que 23 de cada 100 trabajadoras remuneradas, han sufrido violencia por parte de sus parejas (60%) y ex parejas (40%) en el último año, con una incidencia de cuatro ataques promedio. Considerando solamente a la PEA femenina adecuadamente empleada (1 millón 940 mil 889 mujeres), cada año existirían 450 mil 286 trabajadoras, víctimas de la violencia por parte de sus parejas.

## 4.2. La violencia contra las mujeres en las empresas: Reporte desde las gerencias

### 4.2.1. Prevalencia e incidencia de la VCM en las empresas

En cuanto a la entrevista con las gerencias, el 53% sabe o sospecha que alguna de sus trabajadoras ha sido maltratada por sus parejas. El 46.6% afirma no saber o no estar informado/a. En términos de tiempo, el 38% afirma que actualmente trabajan en su empresa mujeres que son maltratadas por sus parejas. Por otro lado, el 15.4% afirma que antes hubo casos de violencia contra sus trabajadoras, pero ya no. Se han realizado preguntas con el mismo contenido, pero desde diversas versiones y enfoques para tener validez de la información obtenida. Al respecto, el 54.4% afirma que la empresa sabe cuando sus empleadas son maltratadas por sus parejas. Los principales canales de conocimiento suelen ser el propio testimonio de las mujeres (50%), por informes de terceros/as (25.9%), por observación directa (34.8%) o por indicios (5.4%).



**Figura 14. Sabe si alguna de sus trabajadoras es maltratada por sus parejas, por fuentes de información**

Fuente: Entrevista con 208 gerencias de recursos humanos. Elaboración: Arístides Vara.

Diferenciando por nivel de información, solo 36.7% de los/as gerentes/as de empresas donde no se ha reportado VCM afirma que la empresa sabe cuando sus empleadas son maltratadas por sus parejas; a diferencia del 75.9% de gerentes/as de empresas donde sí se han reportado casos de VCM.

El total de casos de VCM reportados por las gerencias representa solo el 2.37% del total de población de mujeres trabajadoras. Este valor representa aproximadamente solo el 10% del valor total de mujeres trabajadoras que sufren violencia por parte de sus parejas, según los resultados obtenidos mediante ENDES y el autoinforme de las mujeres. De lo dicho, por cada mujer violentada que la gerencia reporta, existen 10 mujeres violentadas dentro de sus empresas aún no identificadas.

#### **4.2.2. Impacto de la VCM en las empresas: gerencias**

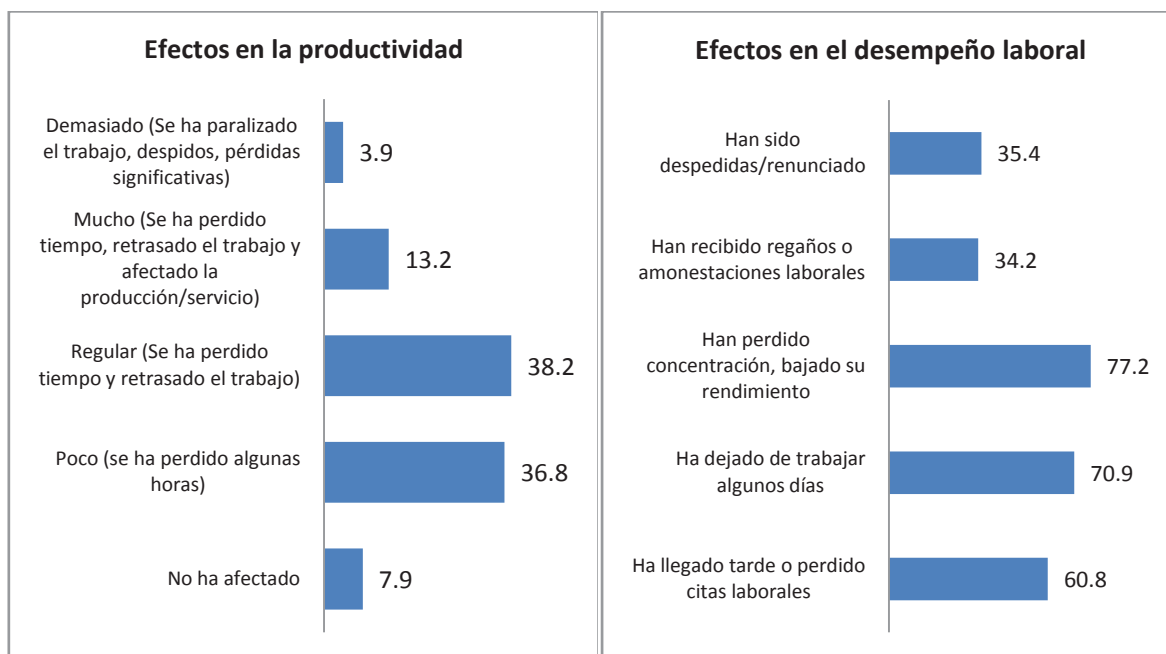
Tal como se observa en la Figura 15, donde hay casos reportados de VCM, 92.1% afirma que ha afectado la productividad de la empresa en alguna medida. Los efectos han sido regulares, causando pérdidas de tiempo y retrasos en el trabajo (75%), y para el 17.1% los efectos han sido mayores, afectando también la producción y el servicio, paralizando la producción y ocasionando despidos. Por otro lado, según la observación de las gerencias, las trabajadoras con VCM han sufrido distintas consecuencias laborales, principalmente disminución del rendimiento (77.2%), ausentismo laboral (70.9%), rotación de personal por despido o renuncia (35.4%), tardanzas (60.8%), así como amonestaciones laborales (34.2%).

Tal como se observa en la Tabla 24, a pesar que existen diferencias notorias en los días dejados de trabajar entre empresas con VCM y sin ella (por cada día dejado de trabajar en las empresas donde no se han reportado casos de VCM, hay cinco días dejados de trabajar por empresa con reporte de VCM), lo cierto es que estas no son significativas, salvo en el caso del ausentismo causado por VCM. En el caso de las tardanzas, sí hay diferencias significativas, en una relación de uno a tres. Donde sí existen diferencias significativas contundentes es en la rotación de personal (mujeres renunciantes y contratadas) en las empresas donde se han reportado casos de VCM. Por cada mujer reemplazada en las empresas donde no se reportan VCM, siete son reemplazadas en las empresas con VCM. Esta diferencia afecta también la cantidad de días improductivos perdidos por la rotación de personal (por cada día improductivo donde no se reporta VCM, hay siete días improductivos donde se reporta VCM).

**Tabla 24. Diferencias en puntualidad, ausentismo y rotación entre trabajadoras en función de si las empresas saben o no de la existencia de casos de VCM entre sus trabajadoras**

	<b>¿Alguna de las trabajadoras es maltratada por su pareja?</b>								
	<i>No / No sé / No estoy informado/a</i>			<i>Sí</i>			<i>Total*</i>		
	Media (D.E.)	N	Suma	Media (D.E.)	N	Suma	Media (D.E.)	N	Suma
<b>Ausentismo (último mes)</b>									
Total de mujeres que han dejado de trabajar por lo menos un día	3.05 (8.44)	95	290	11.28 (46.52)	79	891	6.48 (29.86)	206	1335
Total de días dejados de trabajar (acumulado)	4.10 (8.08)	94	385	21.53 (92.908)	78	1679	11.23 (58.48)	204	2290
Ausentismo (%) causadas por VCM (percepción) **	3.38% (16.027)	88	297%	24.13% (37.02)	72	1737%	11.30% (27.66)	189	2136%
<b>Tardanzas (último mes)</b>									
Total de mujeres que han llegado tarde (por lo menos 30 minutos) ***	3.41 (9.25)	91	310	9.75 (27.55)	79	770	6.19 (18.95)	201	1244
Total de horas de tardanza (acumulado)	4.97 (14.01)	87	432	11.77 (46.82)	77	906	7.42 (31.12)	195	1446
Tardanzas (%) causadas por VCM (percepción) ***	0.19% (1.17)	86	16%	17.63% (32.91)	71	1252%	6.79% (21.92)	187	1269%
<b>Rotación (último año)</b>									
Total de mujeres despedidas ****	0.23 (0.61)	94	22	2.24 (6.40)	75	168	1.20 (4.57)	201	242
Total de mujeres que han renunciado ****	3.16 (15.68)	94	297	12.13 (31.35)	78	946	6.64 (22.51)	204	1355
Total de mujeres reemplazadas ****	1.67 (3.43)	94	157	13.13 (35.26)	75	985	6.34 (22.32)	201	1275
Días perdidos por rotación de personal. Número de días improductivos ****	16.79 (40.53)	90	1511	117.84 (338.63)	74	8720	60.74 (221.28)	192	11663
¿Cuántos trabajadores/as son mujeres?	52.66 (197.2)	97	5108	87.62 (164.04)	79	6922	69.59 (176.89)	208	14474

\* Incluyendo el grupo que refirió la existencia de VCM entre sus trabajadoras, pero ahora no. Diferencias significativas: \*\* (t= -4.428, gl=92.66, p=0.001); \*\*\* (t= -2.064, gl=168, p=0.041; t= -4.464, gl=70.147, p=0.001); \*\*\*\* (t=-2.703, gl=75.08, p=0.008; t= -2.299, gl=108.42, p=0.023; t= -2.804, gl=75.120, p=0.006; t= -2.552, gl=74.721, p=0.013).



**Figura 15. ¿Qué tanto ha repercutido estos casos de VCM en el desempeño/rendimiento/productividad de la empresa?**

(Solo casos donde existe VCM en el último año, n=79). Fuente: Entrevista con gerencias.

En el caso de rotación de personal, y tomando en cuenta los valores de la Tabla 24, se estima que en las empresas donde hay reportes de VCM, los costos de contratación para atender los casos de VCM son casi cinco mil dólares por año, con un costo por contratación individual de USD\$ 430 dólares. Además, en este proceso, pierden 101 productivos por año, un promedio de nueve días por mujer. Por otro lado, se demora 3.54 días promedio más en encontrar reemplazo de una trabajadora desvinculada por VCM (ver Tabla 25).

**Tabla 25. Impacto de la VCM en la rotación de personal**

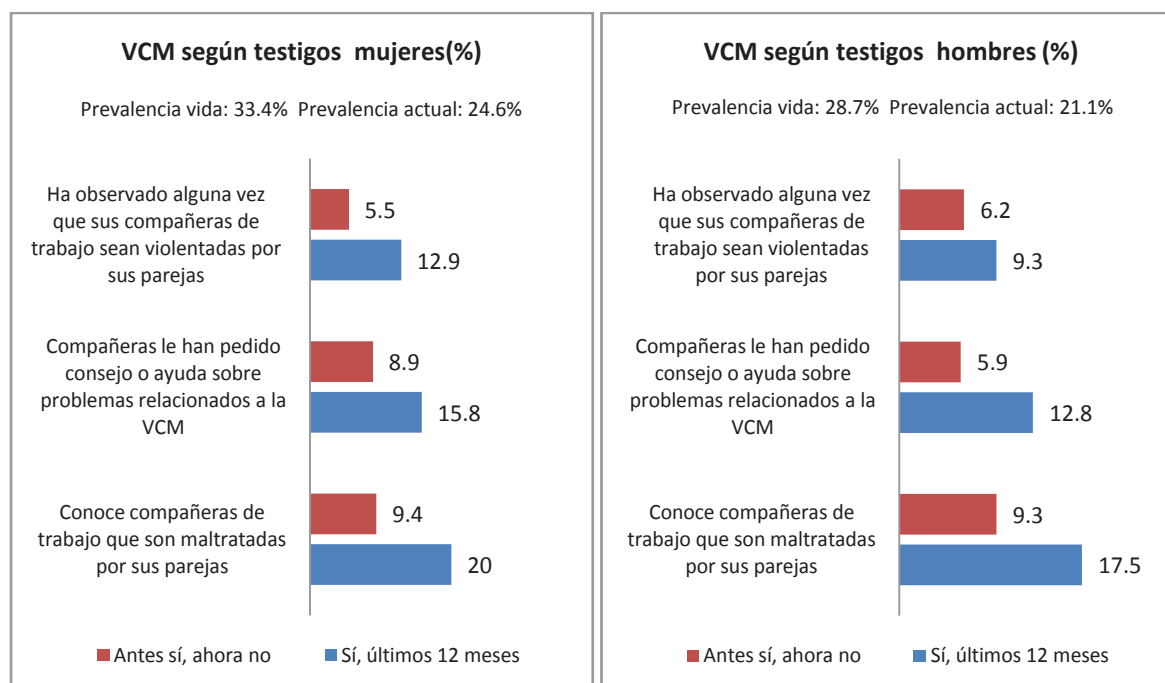
Mujeres reemplazadas por VCM (Promedio año-empresa) *	11,46
Costo promedio nueva contratación en nuevos soles (USD\$) **	1 118 (430)
Costo de contratación en soles por mujeres reemplazadas por VCM (USD\$)*	12 809 (4 926.5)
Días improductivos por rotación (Promedio total empresa)*	101
Días de demora para encontrar reemplazo por VCM (por mujer)	3,54
Días de demora para encontrar reemplazo por VCM (total empresa)	41
Promedio de trabajadoras, por empresa que han reportado casos de VCM	87,62
Razón trabajadoras empresa/reemplazadas por VCM	8,4%
Días improductivos por mujer, por rotación causado por VCM	9

Fuente: Entrevistas a gerentes. Elaboración propia

### 4.3. La VCM en las instalaciones de la empresa

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja trasciende los ámbitos privados y llega a los ambientes de las empresas, involucrando a las/os compañeras/os de trabajo. En el caso de las mujeres, el 33.4% de trabajadoras conoce casos de colegas que son violentadas por sus parejas (29.4% por conocimiento directo o sospechas, el 24.7% por testimonio directo y el 18.4% por observación in situ dentro de los ambientes laborales). En los últimos 12 meses, el 24.6% reporta conocer compañeras víctimas de violencia (ver Figura 16).

En el caso de los hombres, el 28.7% de trabajadores conoce casos de colegas mujeres que son violentadas por sus parejas (26.8% por conocimiento directo o sospechas, el 18.7% por testimonio directo y el 15.5% por observación in situ dentro de los ambientes laborales). En los últimos 12 meses, el 21.1% reporta conocer compañeras víctimas de violencia.



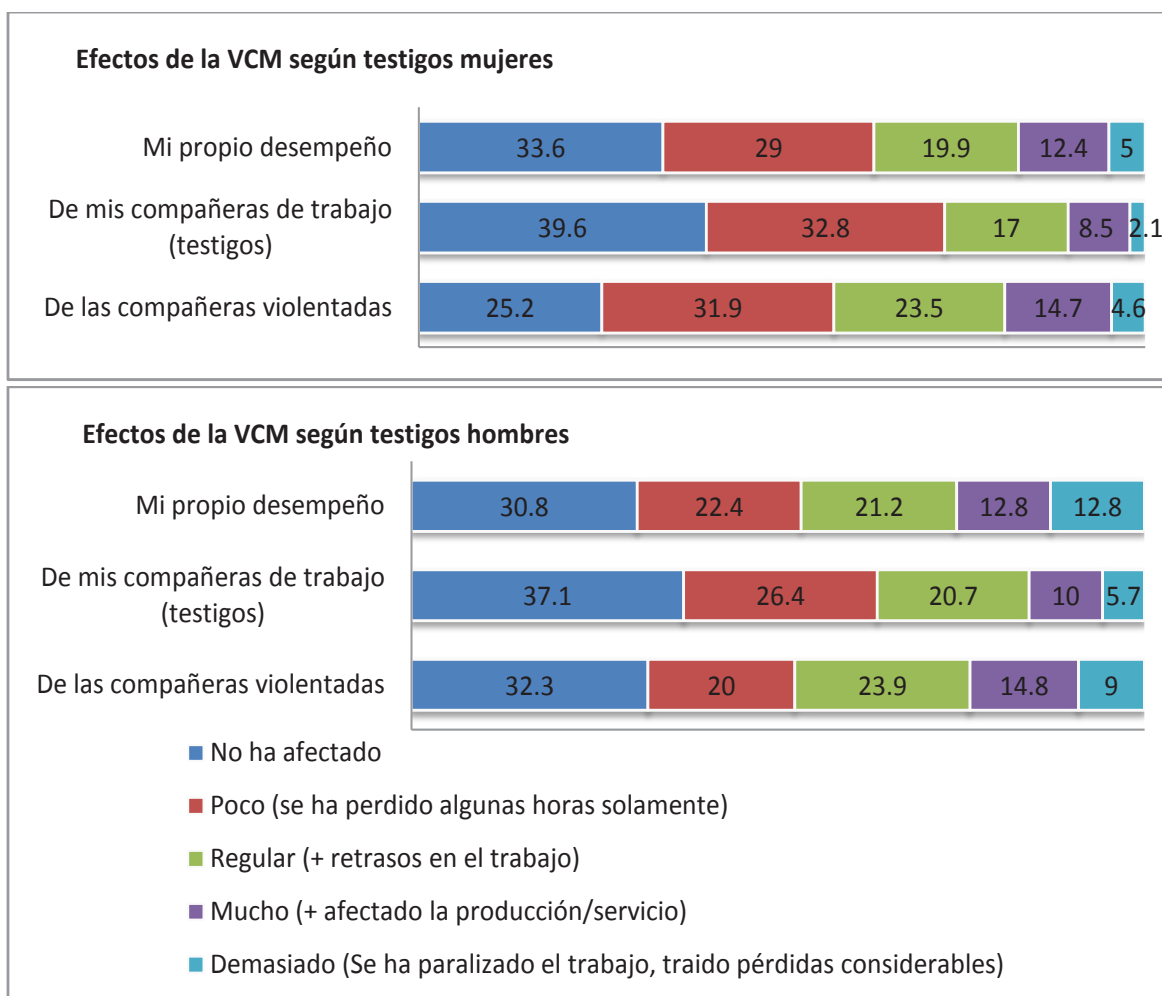
**Figura 16. Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja y sus efectos en el desempeño en los trabajadores, según el informe de testigos mujeres y hombres.**

Fuente: Cuestionarios mujeres, cuestionarios hombres. Elaboración propia.

Tal como se observa en la Figura 17, el 74.8% de mujeres afirma que las compañeras violentadas por sus parejas han sufrido alguna repercusión laboral, entre pérdidas de horas de trabajo (31.9%), retrasos en la producción y el servicio (38.2%), así como pérdidas considerables que han paralizado labores o traído despidos (4.6%). El impacto también es significativo para las compañeras que atestiguan la VCM, donde el 60.4% ha sufrido alguna repercusión en su desempeño laboral. La propia trabajadora testigo se ha visto afectada también en su desempeño (según refiere el 66.4%). En el caso de los hombres testigos, el 67.7% afirma que las compañeras violentadas por sus parejas han sufrido alguna repercusión laboral, entre pérdidas de horas de trabajo (20%), retrasos



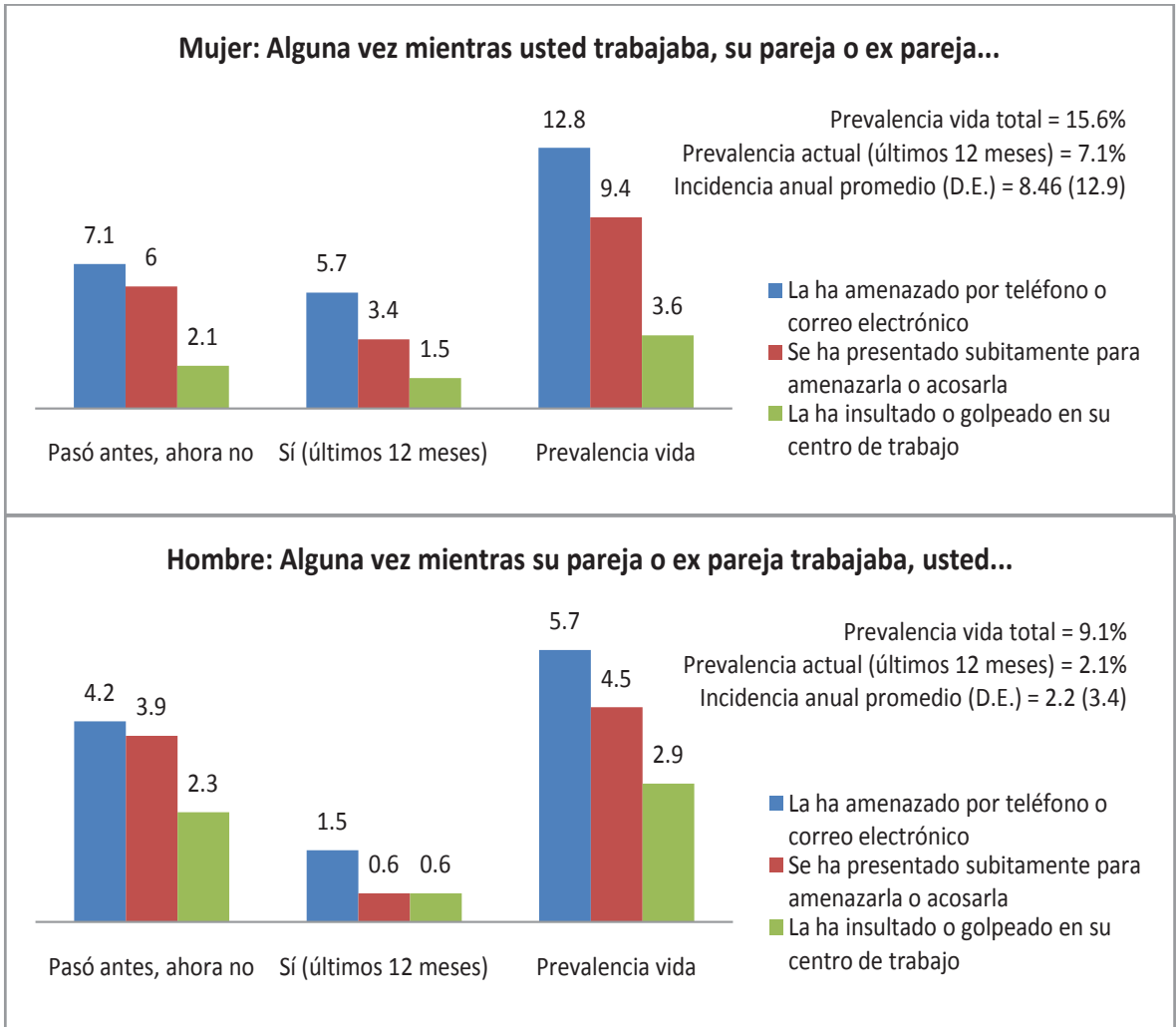
en la producción y el servicio (38.7%), así como pérdidas considerables que han paralizado el trabajo o traído despidos (9%). El impacto también es significativo para las compañeras que son testigos de la VCM, donde el 62.9% ha sufrido alguna repercusión en su desempeño laboral. El propio trabajador testigo se ha visto afectado también en su desempeño (según refiere el 69.2%).



**Figura 17. Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja y sus efectos en el desempeño en los trabajadores, según el informe de testigos/as mujeres y hombres.**

Fuente: Cuestionarios hombres, cuestionarios mujeres. Elaboración propia.

El alto porcentaje de colegas testigos de VCM en el ámbito laboral es indicio de que la VCM también ocurre en las instalaciones de las empresas. En efecto, el 15.6% de mujeres reporta que sus parejas o ex parejas la ha acosado mientras trabajaban, algunos casos con presencia física y ataques. En los últimos 12 meses, el 7.1% reporta algún tipo de VCM en las instalaciones de la empresa, con una incidencia promedio de 8.46 veces por año, por mujer. En el caso de los hombres, el 9.1% reporta haber acosado a su pareja o ex pareja mientras ellas trabajaban, algunos casos con presencia física y ataques. En los últimos 12 meses, el 2.1% reporta algún tipo de VCM en las instalaciones de la empresa, con una incidencia promedio de 2.2 veces por año (ver Figura 18).

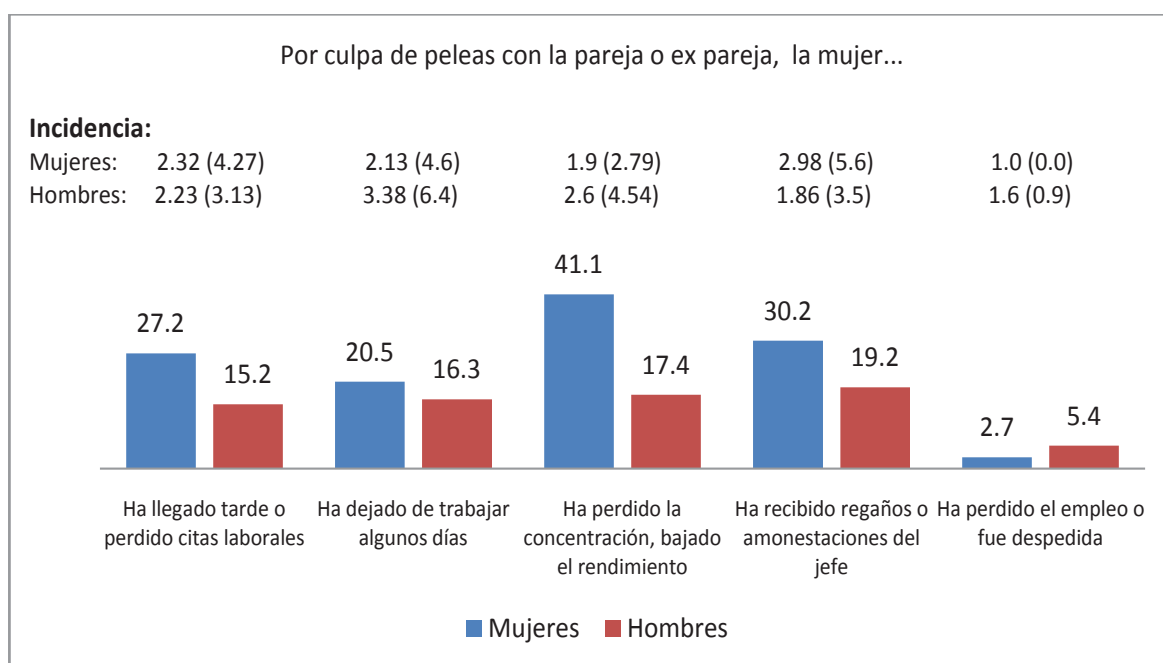


**Figura 18. Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, mientras realizaban sus labores en las instalaciones de las empresas, según el informe de mujeres y hombres.**

Fuente: Cuestionarios hombres, cuestionarios mujeres. Elaboración propia.

## 4.4. Impacto de la VCM en la productividad laboral

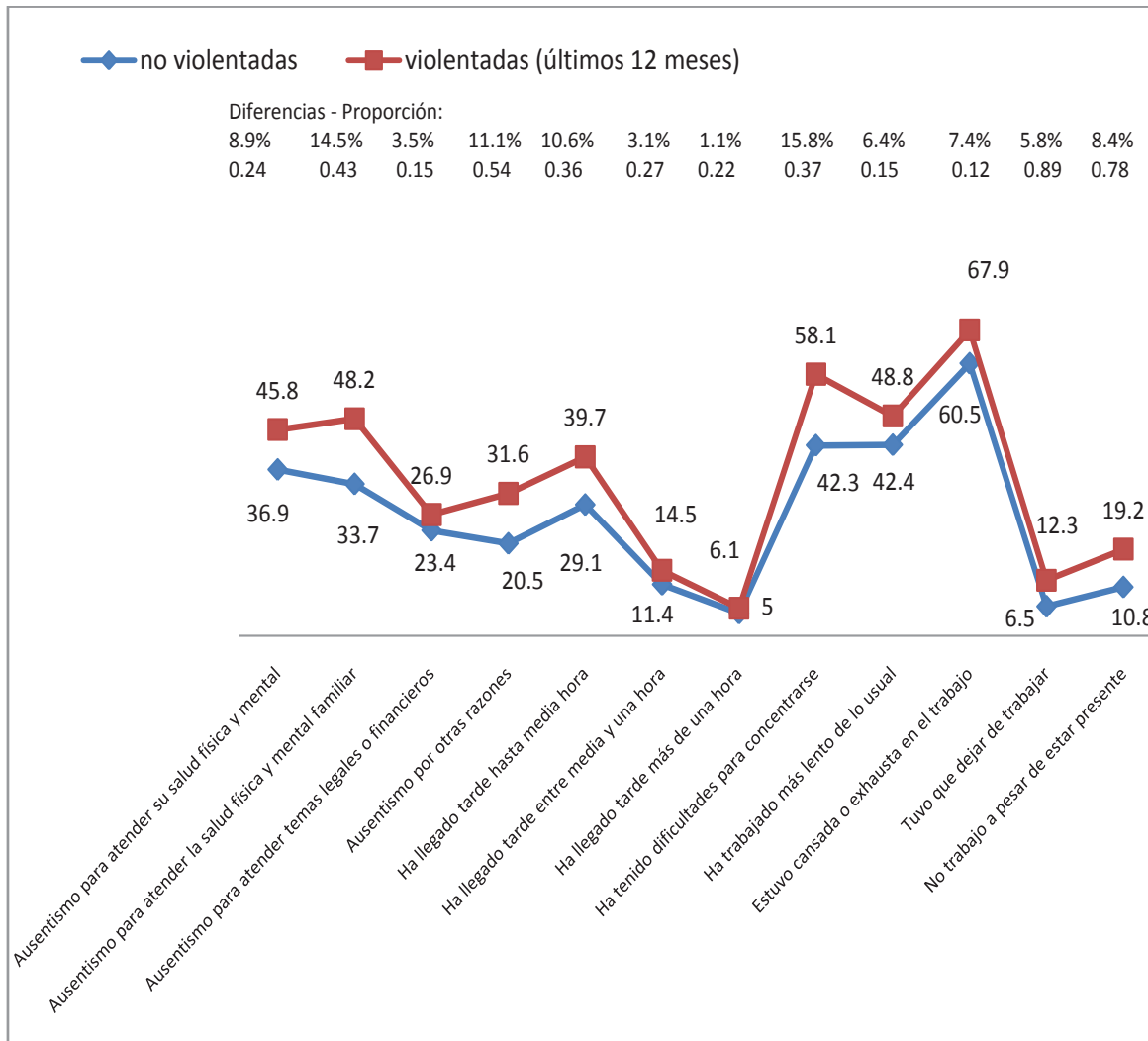
Existe una correlación directa entre la violencia contra las mujeres y las consecuencias laborales reportadas por las propias trabajadoras ( $X^2$  de Pearson=117.015,  $gl=1$ ,  $p<0.001$ ). El 61.6% de mujeres víctimas de VCM durante el último año, afirma haber sufrido alguna consecuencia laboral negativa. Tal como se aprecia en la Figura 19, el 41.1% de mujeres encuestadas refiere que como consecuencia de la violencia han perdido la concentración en el trabajo, bajando su rendimiento. Otro 30.2% refiere haber recibido regaños o amonestaciones de sus jefes o supervisores; el 27.2% ha llegado tarde o perdido citas laborales; el 20.5% ha dejado de trabajar algunos días y 2.7% ha perdido su empleo por despido o renuncia. Cuando el reporte lo hacen los varones agresores, la prevalencia es mayor en la pérdida del empleo de la mujer (5.4%), semejante en el ausentismo (16.3%) y mucho menor en las tardanzas (15.2%), amonestaciones laborales (19.2%) y la disminución del desempeño (17.4%).



**Figura 19. Consecuencias laboral de la VCM sufridas por las mujeres en los últimos 12 meses, según el reporte de las trabajadoras y trabajadores.**

Fuente: Cuestionarios hombres, cuestionarios mujeres. Elaboración propia.

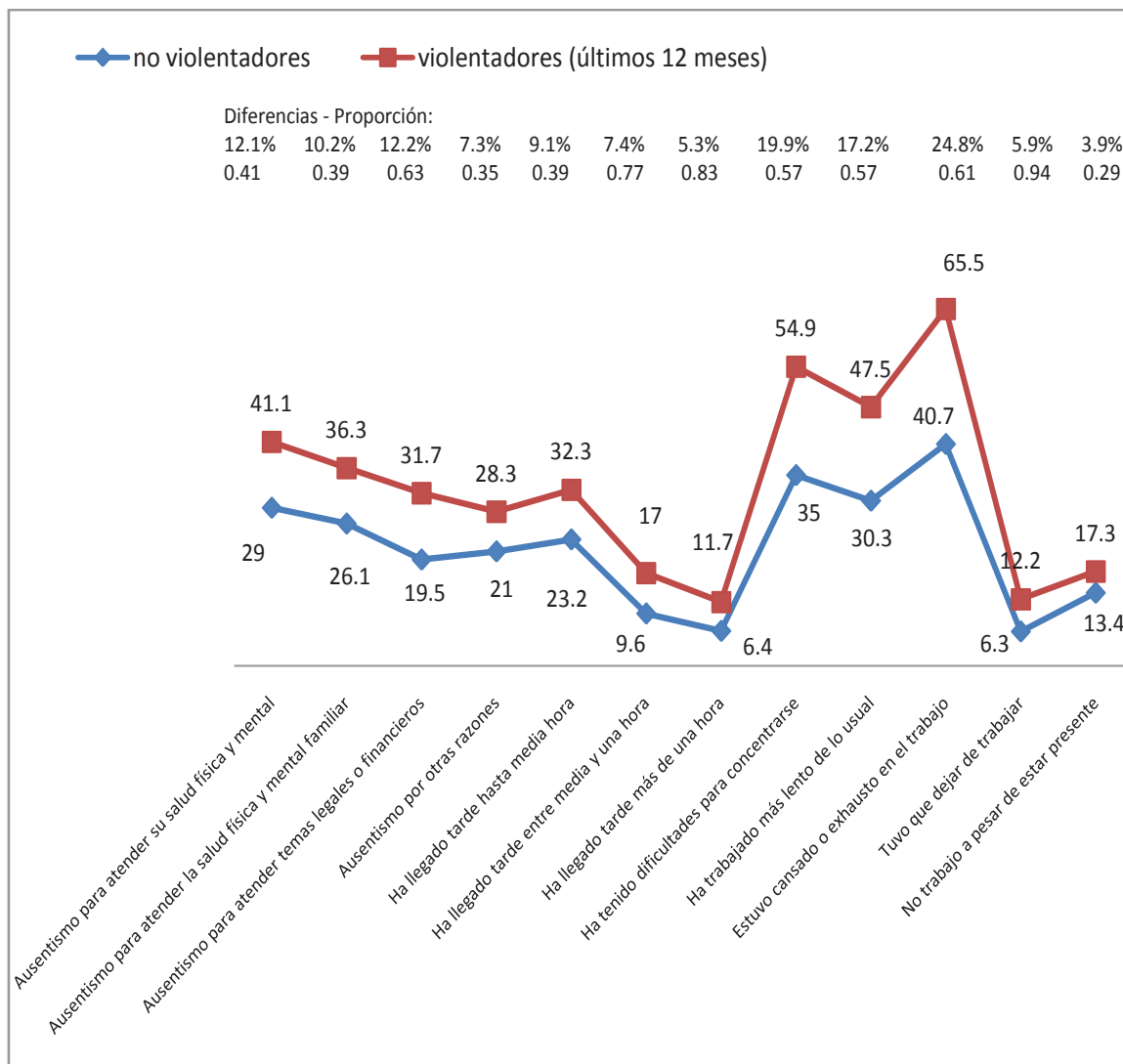
Al comparar el porcentaje de mujeres que han faltado al trabajo, llegado tarde o disminuido su desempeño en las últimas cuatro semanas, según si han sufrido violencia o no durante los últimos doce meses (Ver Figura 20), se observa que la violencia tiene un impacto significativo. Mientras que 33.7% de mujeres no violentadas ha faltado al empleo, 48.2% de mujeres violentadas ha faltado. En el caso de las tardanzas la tendencia es la misma (29.1% versus 39.7%), también en disminución del rendimiento (42.3% versus 58.1%) y en cero productividad (6.5% versus 12.3%). Las diferencias más grandes recaen en los ítems de cero-productividad (tuvo que dejar de trabajar, no trabajo a pesar de estar presente).



**Figura 20. Porcentaje de mujeres que se han visto afectadas en su rendimiento y ausentismo en las últimas cuatro semanas, según hayan sido atacadas por sus parejas en los últimos doce meses**

Fuente: Cuestionarios mujeres (n=1309). Elaboración propia.

En el caso de los agresores, las tendencias son semejantes al de las mujeres. En efecto, al comparar el porcentaje de hombres que han faltado al trabajo, llegado tarde o disminuido su desempeño en las últimas cuatro semanas, según si han ejercido violencia o no durante los últimos doce meses, se observa que la violencia tiene un impacto significativo. Mientras que 29% de hombres no violentos ha faltado al empleo, 41.1% de agresores ha faltado. En el caso de las tardanzas, la tendencia es la misma (23.2% versus 32.3%), también en disminución del rendimiento (40.7 versus 65.5%) y en cero productividad (6.3% versus 12.2%). Las diferencias más grandes recaen en la tardanza, la disminución del desempeño y ausentismo para atender temas legales (ver Figura 21).



**Figura 21. Porcentaje de agresores que se han visto afectados en su rendimiento y ausentismo en las últimas cuatro semanas, según hayan atacado a sus parejas en los últimos doce meses.**

Fuente: Cuestionarios hombres (n=1423). Elaboración propia

El rendimiento y ausentismo no solo se ve afectado por la presencia de violencia contra las mujeres, también se ve afectado por los niveles de violencia. En efecto, los costos empresariales varían según el nivel de intensidad de los ataques violentos. En el caso de las mujeres víctimas, los costos más altos corresponden a los niveles más altos de violencia, principalmente para los casos de ausentismo y rendimiento disminuido (ver Tabla 26). En el caso de la tardanza, la relación es curvilínea (parabólica), un valor esperado considerando la teoría de la relación entre los ataques leves y la tardanza.

**Tabla 26. Costos anuales basados en salarios (víctimas) según el nivel de intensidad de la violencia contra las mujeres en el último año**

Intensidad de los ataques violentos	Costos anuales promedio en nuevos soles (D.E.)			
	Rendimiento disminuido <sup>a</sup>	Cero productividad <sup>b</sup>	Tardanza <sup>c</sup>	Ausentismo <sup>d</sup>
Sin violencia (n=818)	2001,0 (3367,3)	399,7 (1459,2)	61,5 (222,4)	963,6 (2207,3)
Un ataque (n=165)	2033,02 (2397,8)	530,2 (1176,2)	63,16 (159,3)	1279,67 (2698,2)
De 2 a 5 ataques (n=58) MD=2.8 ataques	2302,51 (2163,4)	487,5 (934,2)	19,4 (30,8)	972,45 1344,3
Más de 6 ataques (n=53) MD=15.7 ataques	3965,9 (9653,6)	997,0 (4835,9)	71,6 (239,5)	2475,7 (4651,9)
Total violencia (n=276)	2470,34 (4800,4)	610,2 (2327,7)	55,9 (164,1)	1461,8 (3048,5)

<sup>a</sup> Anova: Intergrupos (F=3.074, p=0.048), Linealidad (F=5.336, p=0.002). <sup>b</sup> Anova: Intergrupos (F=0.807, p=0.448). <sup>c</sup> Anova: Intergrupos (F=1.644, p=0.195), Desviación de La linealidad (F=3.268, p=0.072). <sup>d</sup> Anova: Intergrupos (F=3.75, p=0.025), Linealidad (F=4.127, p=0.043), Desviación de La linealidad (F=3.373, p=0.068). Valor sin violencia agregado a la tabla como referencia, pero no incluido en el cálculo ANOVA.

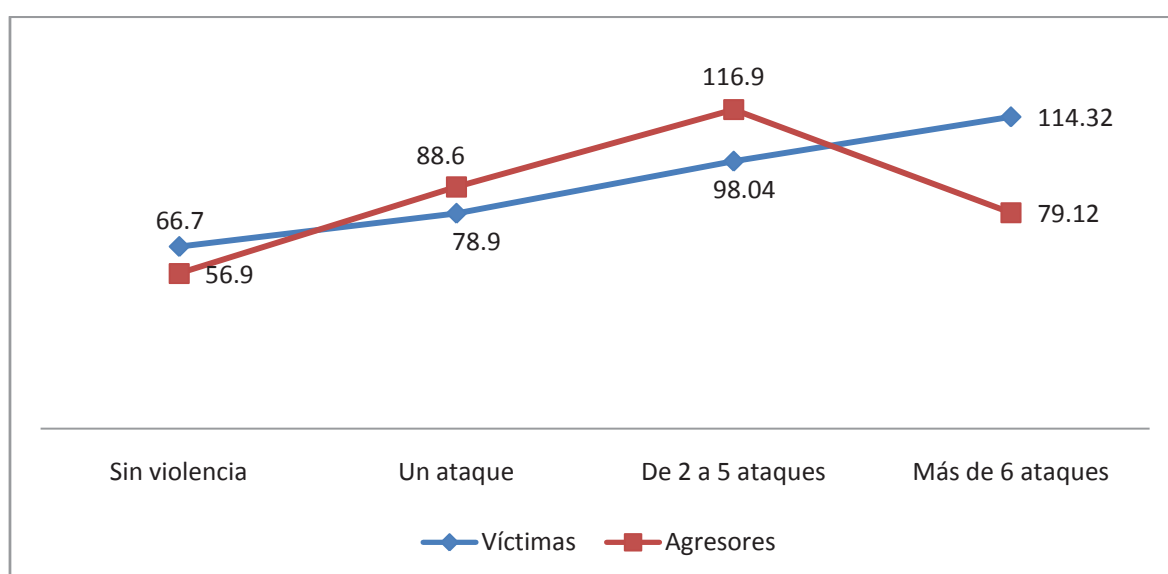
En el caso de los agresores, el nivel de los ataques perpetrados hacia la mujer no guarda una relación lineal con los costos basados en salarios (ver Tabla 27). En el caso del presentismo, los costos más altos están ubicados en los niveles de violencia de intensidad media (De 2 a cinco ataques), mientras que en la tardanza los costos más altos están ubicados en los niveles más bajos de intensidad; y en el caso del ausentismo, no hay diferencias sustanciales.

**Tabla 27. Costos anuales basados en salarios (agresores) según el nivel de intensidad de la violencia contra las mujeres en el último año**

Intensidad de los ataques violentos	Costos anuales promedio en nuevos soles (D.E.)			
	Rendimiento disminuido <sup>a</sup>	Cero productividad <sup>b</sup>	Tardanza <sup>c</sup>	Ausentismo <sup>d</sup>
Sin violencia (n= 844)*	1305,6 (2135,8)	303,3 (960,9)	25,13 (112,7)	686,9 (1714,1)
Un ataque (n=193)	2076,1 (2542,5)	592,5 (1825,2)	46,9 (152,1)	1082,8 (2695,4)
De 2 a 5 ataques (n=75) MD=2.7 ataques	2889,8 (3388,5)	1090,9 (2389,4)	36,1 (76,5)	1069,6 (2212,3)
Más de 6 ataques (n=49) MD=13.3 ataques	2270,9 (3789,1)	629,5 (3031,3)	43,5 (154,2)	1048,6 (1799,4)
Total violencia (n=317)	2297,1 (2989,5)	714,7 (2193,7)	43,8 (137,9)	1073,9 (2448,7)

<sup>a</sup> Anova Intergrupos (F=1.615, p=0.201). <sup>b</sup> Anova: Intergrupos (F=3.226, p=0.041), Desviación de linealidad (F=6.416, p=0.012). <sup>c</sup> Anova Intergrupos (F=0.142, p=0.868). <sup>d</sup> Anova Intergrupos (F=0.003, p=0.997). \* Valor sin violencia agregado a la tabla como referencia, pero no incluido en el cálculo ANOVA.

Para confirmar los resultados obtenidos, se realiza la comparación usando los días perdidos por violencia en reemplazo de los salarios. En la Figura 22 se observa las diferencias en la tendencia de los niveles de violencia contra las mujeres y los días perdidos por ausentismo y presentismo (las cuatro variables sumadas en escala de días). Mientras que para las mujeres víctimas, la relación es lineal (más violencia sufrida, más días laborales perdidos); para el agresor la relación es cuadrática (en valores medios de violencia, los días perdidos son mayores). Debe existir alguna razón por la cual la relación sea cuadrática en el caso de los agresores. Lo más probable es que exista una covariante que esté modelando el efecto. Hay algunas características identificadas en el grupo de agresores muy violentos que podrían explicar este dato: tienen el salario más bajo, tiene pareja con salario más bajo, tienen más exparejas, tiene más pareja con negocio propio, existe mayor violencia cuando la pareja tiene negocio propio.



**Figura 22.** Días perdidos de ausentismo y presentismo (acumulados) según la intensidad la violencia.

Valor sin violencia agregado a la figura como referencia, pero no incluido en el cálculo ANOVA. Mujer: Anova intergrupos ( $F=3.721$ ,  $p=0.026$ ). Hombre: Anova intergrupos ( $F=2.418$ ,  $p=0.091$ ), Desviación de linealidad ( $F=4.82$ ,  $p=0.029$ ).

#### 4.4.1. Días perdidos por tardanza, ausentismo y presentismo: víctimas y agresores

Las víctimas de VCM pierden días laborales no solo por ausentismo, también por presentismo. Según se observa en la Tabla 28, las mujeres que sufren VCM pierden, en promedio, casi 24 días laborables por año; prácticamente un mes de trabajo. A nivel nacional, y considerando solo el grupo de mujeres trabajadoras adecuadamente remuneradas que son víctimas de VCM ( $n=450\ 286$ ), se estima una pérdida de 10 millones 586 mil 224 días laborables por año. Es decir, cada año en el Perú, producto de la violencia contra las mujeres, las mujeres están dejando de trabajar más de 10 millones de días; donde el 60.3% proviene del presentismo, y el 39.7% del ausentismo. No se encontraron diferencias significativas en las tardanzas.

**Tabla 28. Días perdidos en la trabajadora por ausentismo y presentismo causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (Valores promedio por mujer-año)**

	Tardanza (horas)	Ausentismos	Cero productividad (horas)	Rendimiento disminuido (horas)
Mujeres violentadas (n=263)	1.01 (8.1)	27.87	12.69 (101.54)	49.32 (394.6)
Mujeres no violentadas (n=876)	0.97 (7.8)	18.54	8.03 (64.23)	39.8 (318.4)
Tiempo perdido por mujer-año, causado por VCM	0.03 (0.25) <sup>a</sup>	9.33 <sup>b</sup>	4.66 (37.31) <sup>c</sup>	9.52 (76.2) <sup>d</sup>
Días perdidos por VCM (año)*	No significativo	4 201 168.38	2 098 332.76	4 286 722.72
Porcentaje de pérdida		39.7%	19.8%	40.5%
<b>Total de días perdidos por VCM (año)</b>	<b>10 millones 586 mil 224 días</b>			

\* Estimado por el múltiplo de la cantidad de tiempo perdido por VCM (mujer año) por 450 mil 286 mujeres violentadas, que son trabajadoras asalariadas adecuadamente empleadas en el Perú. Diferencias significativas: <sup>a</sup> F=.020, p=0.886; <sup>b</sup> F=13.646, p=0.001; <sup>c</sup> F=4.956, p=0.026; <sup>d</sup> F=8.074, p=0.005 Fuente: Elaboración propia.

Los agresores también pierden días de trabajo producto de la violencia que ejercen contra sus parejas (ver Tabla 29). En este caso, el impacto es mayor, aproximadamente 35 días de trabajo perdidos, donde el 26% está explicado por las tardanzas y el ausentismo, y el 74% por el presentismo. A nivel nacional, y considerando solo el grupo de varones trabajadores adecuadamente remunerados que son agresores de VCM (n=913 586), se estima una pérdida de 32 millones 249 mil 586 días laborables por año. Es decir, cada año en el Perú, producto de la violencia contra las mujeres, los agresores están dejando de trabajar más de 32 millones de días por año.

**Tabla 29. Días perdidos en el agresor por atacar a su pareja, en función del presentismo y ausentismo laboral (Valores promedio por agresor-año)**

	Tardanza (horas)	Ausentismos	Cero productividad (horas)	Rendimiento disminuido (horas)
Hombres agresores (n=293)	1.13 (9.035)	25.7	14.56 (116.53)	50.85 (406.87)
Hombres no agresores (n=887)	0.62 (4.985)	17.0	8.59 (68.76)	30.73 (245.87)
Tiempo perdido por agresor-año, causado por VCM	0.51 (4.05) <sup>a</sup>	8.7 <sup>b</sup>	5.97 (47.77) <sup>c</sup>	20.12 (161) <sup>d</sup>
Total de días perdidos por agresores VCM (año)*	465 928.9	7 948 198.2	5 454 108.42	18 381 350.32
Porcentaje de pérdida	1.4%	24.6%	16.9%	57%
<b>Total de días perdidos por agresor (año)</b>	<b>32 millones 249 mil 586 días</b>			

\* Estimado por el múltiplo de la cantidad de tiempo perdido por VCM (agresor-año) por 913 mil 586 agresores, que son trabajadores asalariados adecuadamente empleados en el Perú. Diferencias significativas: <sup>a</sup> F=11.824, p=0.001; <sup>b</sup> F=13.538, p=0.001; <sup>c</sup> F=8.52, p=0.004; <sup>d</sup> F=45.16, p=0.001 Fuente: Elaboración propia.



#### 4.4.2. Días perdidos por tardanza, ausentismo y presentismo: testigos

Las trabajadoras no violentadas también pierden días de trabajo cuando atestiguan violencia contra sus compañeras. En este caso, el impacto es netamente en el presentismo, con un total de 17 días de trabajo perdidos por año. A nivel nacional, y considerando solo el grupo de trabajadoras adecuadamente remuneradas, no violentadas pero que atestiguan VCM (n=216 359), se estima una pérdida de 3 millones 712 mil 720 días laborables por año. Es decir, cada año en el Perú, producto de la violencia contra las mujeres, las testigas están dejando de trabajar más de 3 millones de días por año (ver Tabla 30).

**Tabla 30. Días perdidos por presentismo en mujeres trabajadoras causados por atestiguar a VCM en las compañeras de trabajo (Valores promedio por mujer-año)**

	Tardanza (horas)	Ausentismos	Cero productividad (horas)	Rendimiento disminuido (horas)
Mujeres violentadas (n=263)	1.0 (7.97)	19.95	13.72 (109.71)	50.98 (407.84)
Mujeres no violentadas (n=876)	1.1 (8.78)	18.24	6.62 (53.15)	36.91 (295.28)
Tiempo perdido por mujer-año, causado por atestiguar la VCM	- 0.1 (-0.81) <sup>a</sup>	1.71 <sup>b</sup>	7.1 (56.56) <sup>c</sup>	10.06 (112.56) <sup>d</sup>
Días perdidos por VCM (año)*	No significativo	No significativo	1 536 149	2 176 572
<b>Total de días perdidos por VCM (año)</b>	<b>3 millones 712 mil 720 días por año</b>			

\* Estimado por el múltiplo de la cantidad de tiempo perdido por VCM (mujer año) por 216 mil 359 testigas de VCM, no violentadas y que son trabajadoras asalariadas adecuadamente empleadas en el Perú. Diferencias significativas: <sup>a</sup> F=0.119, p=0.73; <sup>b</sup> F=0.373, p=0.119; <sup>c</sup> F=7.903, p=0.005; <sup>d</sup>F=12.871, p=0.001 Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los hombres (no agresores) que atestiguan la VCM en sus compañeras de trabajo, el impacto es menor que en las testigos mujeres, y solo significativo en el rendimiento laboral disminuido, donde pierden 9 días de trabajo por año. A nivel nacional, y considerando solo el grupo de hombres trabajadores adecuadamente remunerados que no son agresores pero sí testigos de VCM (n=265 195), se estima una pérdida de 2 millones 465 mil 826 días laborables por año. Es decir, cada año en el Perú, producto de la violencia contra las mujeres, los testigos están dejando de trabajar más de 3 millones de días por año (ver Tabla 31).

**Tabla 31. Días perdidos por presentismo en hombres trabajadores causados por ser testigos de VCM en las compañeras de trabajo (Valores promedio por hombre-año)**

	Tardanza (horas)	Ausentismos	Cero productividad (horas)	Rendimiento disminuido (horas)
Testigos de VCM (n=137)	0.85 (6.83)	21.72	(66.23)	(309.9)
No testigos de VCM (n=733)	0.58 (4.6)	16.1	(69.86)	(236.6)
Tiempo perdido por mujer-año, causado por testigos de VCM	0.27 (2.2) <sup>a</sup>	1.71 <sup>b</sup>	-0.45 (-3.63) <sup>c</sup>	9.16 (73.3) <sup>d</sup>
Días perdidos por VCM (año)*	No significativo	No significativo	No significativo	2 465 826.2
<b>Total de días perdidos por VCM (año)</b>	<b>2 millones 465 mil 826 días por año</b>			

\* Estimado por el múltiplo de la cantidad de tiempo perdido por ser testigo de VCM (hombre año) por 269 mil 195 hombres testigos de VCM, no agresores y que son trabajadores asalariados adecuadamente empleados en el Perú. Diferencias significativas: <sup>a</sup> F=2.23, p=0.136; <sup>b</sup> F=0.3826, p=0.051; <sup>c</sup> F=0.033, p=0.857; <sup>d</sup> F=5.498, p=0.019 Fuente: Elaboración propia

#### 4.4.3. Impacto de la VCM en la rotación de personal

Los costos de contratación producto del reemplazo de una mujer desvinculada de la empresa por causa de la VCM, ascienden a 18 millones 500 mil dólares por año, un equivalente a 42 mil 800 mujeres. Los valores coinciden cuando se comparan las fuentes de información entre hombres y mujeres. Las mujeres entrevistadas que informaron ser anteriormente despedidas por culpa de la VCM (9.5%), han sido contratadas (en la empresa actual), valor que coincide con la información brindada por los agresores, quienes 12.5% afirman que sus parejas fueron despedidas consecuencia de la VCM. Del grupo de hombres agresores, el 6.3% de sus parejas despedidas abrió un negocio propio, el 31.3% consiguió un nuevo empleo, pero el 62.5% aún está desempleada (ver Tabla 32).

**Tabla 32. Costos de contratación anual USD\$ causados por violencia contra las mujeres, según información cruzada de hombres y mujeres**

Informante	Mujeres que perdieron empleo por VCM (%)	Mujeres que perdieron empleo por VCM (n)	Costo de contratación anual USD\$ por VCM
<b>Mujer víctima (100%)</b>	9.5%	42 777	18 389 484
<b>Hombre agresor con pareja (82%)</b>	12.5%	114 198	
Consiguió nuevo empleo	31.3%	35 774	15 365 974
Abrió negocio	6.3%	7 179	
Desempleada	62.5%	71 374	
<b>Agresor expareja (18%)</b>	100%	7 700	3 310 107

Mujeres violentadas último año (n=450 286), hombres agresores último año (n=913 586). Productividad laboral=72 mil nuevos soles. Cambio USD=2.6. Costo de contratación mujer por VCM= USD\$ 430 Fuente: Cuestionarios hombres, cuestionarios mujeres. Elaboración: Arístides Vara.

Dado que 42 mil 777 mujeres han perdido sus empleos por VCM y luego han sido contratadas en otras empresas, y dado que las empresas pierden nueve días productivos por rotación de personal, entonces en el Perú, por año, se pierde 377 mil siete días laborales, equivalente a una pérdida de productividad laboral de 1309 personas o 36 millones 250 mil 642 dólares americanos de pérdida en valor agregado para las empresas (ver Tabla 34).

Por otro lado, debido al alto porcentaje de mujeres que aún siguen desempleadas como consecuencia de la VCM, se ha perdido una considerable fuerza laboral femenina de 71 mil 421 personas, un equivalente de casi 2 mil millones de dólares en pérdidas de valor agregado para las empresas (ver Tabla 33).

**Tabla 33. Días perdidos, fuerza laboral y productividad laboral perdida por rotación de personal y desempleo, causados por violencia contra las mujeres, según información cruzada de hombres y mujeres**

Informante	Mujeres que perdieron empleo por VCM (n)	Días laborales perdidos por VCM	Fuerza laboral perdida año	Costo empresarial (Valor agregado USD\$)
<b>Mujer víctima (100%)</b>	42 777	377 007	1 309	36 250 642
<b>Hombre agresor con pareja (82%)</b>				
Consiguió otro empleo	35 774	--	--	
Abrió negocio	7 179	--	--	
Sigue desempleada	71 374	20 569 266	71 421	1 977 814 071
<b>Agresor expareja(18%)</b>	7 700	--	--	

Mujeres violentadas último año (n=450 286), hombres agresores último año (n=913 586). Productividad laboral=72 mil nuevos soles. Cambio USD=2.6. Días perdido promedio-año por mujer recontractada= 9 días; por mujer desempleada = 288 días.

#### 4.4.4. Impacto de la VCM a largo plazo en el rendimiento laboral

La violencia contra las mujeres impacta negativamente en el rendimiento laboral del personal, aún si la violencia ha cesado durante más de un año. En efecto, en la Tabla 34 se observa que las mujeres ex víctimas de los ataques de sus parejas, tienen más días perdidos en comparación con aquellas que nunca han sufrido VCM. La situación es la misma en el caso de los varones. Los ex agresores también tienen más días perdidos que los hombres que nunca han agredido a sus parejas.

**Tabla 34. Días perdidos promedio (anual) por ausentismo y presentismo (combinados) según la presencia de VCM**

	Días perdidos por ausentismo y presentismo	
	Mujer MD (DE)	Hombre MD (DE)
Sin violencia contra las mujeres (sin VCM)	63.3 (70.3)	50.1 (67.9)
VCM anterior a los 12 meses (cese)	81.6 (109.7)	79.4 (68.9)
VCM (último año)	89.8 (82.9)	93.6 (97.5)

Mujer: Sin VCM (61.9%), VCM antes de último año (13.8%), VCM último año (23.1) Anova (F=10.85, p=0.001). Hombre: Sin VCM (56.9%), VCM antes de último año (18.1%), VCM último año (25%) Anova (F=32.78, p=0.001).

## 4.5. Costos empresariales de la VCM: estimación

### 4.5.1. Método de conversión de días improductivos en valor agregado

La estimación de costos empresariales se realiza usando los días perdidos de trabajo, representados en la fuerza laboral perdida (productividad laboral), la cual es traducida a valor agregado (costos finales). Tal como se observa en la Tabla 35, producto de la violencia contra las mujeres trabajadoras, se han perdido casi 70 millones de días de trabajo, un equivalente a 242 mil 872 personas tiempo completo que han dejado de producir durante un año.

**Tabla 35. Total de días perdidos por año, productividad laboral perdida (número de personas) por año y valor agregado perdido (costos asumidos) por las empresas anualmente**

	Mujeres (víctimas)	Hombres (agresores)	Total
<b>Tardanza</b>			
Días perdidos	No significativo	465 929	465 929
Productividad perdida (personas)		1 618	1 618
Costo en USD\$ (valor agregado)		44 800 865	44 800 865
<b>Ausentismo</b>			
Días perdidos	4 201 168	7 948 198	12 149 367
Productividad perdida (personas)	14 587	27 598	42 185
Costo en USD\$ (valor agregado)	403 958 498	764 249 827	1 168 208 325
<b>Presentismo</b>			
Días perdidos	6 385 055	23 835 459	30 220 514
Productividad perdida (personas)	22 170	82 762	104 932
Costo en USD\$ (valor agregado)	613 947 642	2 291 871 033	2 905 818 675
<b>Testigos/as o personas que atestiguan VCM (no víctimas no victimarios)</b>			
Días perdidos	3 712 320	2 465 826	6 177 860
Productividad perdida (personas)	12 891	8 562	21 451
Costo en USD\$ (valor agregado)	356 992 308	237 098 673	594 090 981
<b>Rotación de personal</b>			
Días perdidos	377 007	No considerado	377 007
Productividad perdida (personas)	1309		1309
Costo en USD\$ (valor agregado)	36 250 642		36 250 642
Costos de contratación USD\$ de 42777 mujeres	18 389 484		18 389 484
<b>Despedidas y aún desempleadas</b>			
Días perdidos	20 569 266	No considerado	20 569 266
Productividad perdida (personas)	71 374		71 374
Costo en USD\$ (valor agregado)	1 976 503 846		1 976 503 846
<b>Total</b>			
Días perdidos	35 245 217	34 715 412	69 960 269
Productividad perdida (personas)	122 332	120 540	242 872
Costo en USD\$ (valor agregado)	3 406 049 343	3 338 020 398	6 744 069 741

Nota: Productividad persona-año = 288 días; Productividad laboral (considerando el nivel más bajo, en el caso de Manufactura) = 72 mil soles por año por persona. Tasa de cambio = 2.6 USD

Tal como se observa en la Tabla 36, los costos en valor agregado para las empresas, producto de la VCM, asciende a 6 mil 744 millones de dólares por año. El costo total es semejante para mujeres (3 mil 406 millones USD) y para hombres (3 mil 338 millones USD), pero a nivel de categorías existen diferencias significativas. Todo parece indicar que los hombres agresores resultan más caros para las empresas que las mujeres víctimas, principalmente en las categorías de presentismo, ausentismo y tardanza. Por razones metodológicas, no se ha podido calcular los costos de rotación de personal y pérdida de fuerza laboral masculina, las cuales, en el caso de las mujeres víctimas de violencia, asciende a casi 2 mil millones de dólares.

**Tabla 36. Costos empresariales por disminución de la productividad laboral causado por la violencia contra las mujeres (costos anuales en millones de USD\$)**

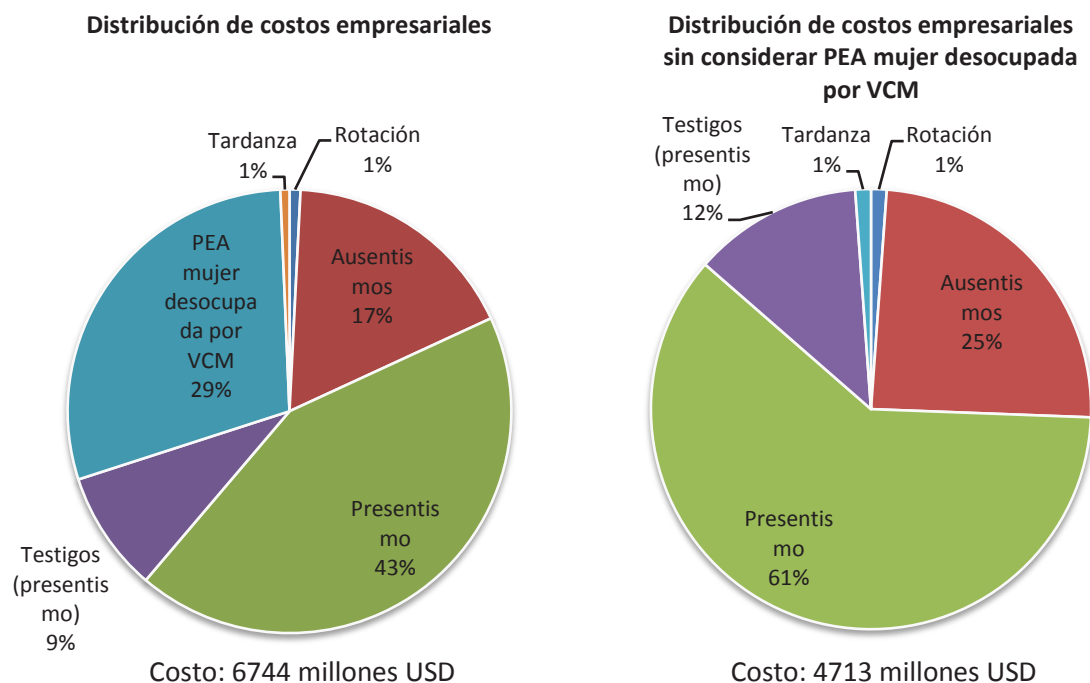
<b>Categorías de costos</b>	<b>Mujeres (víctimas)</b>	<b>Hombres (agresores)</b>	<b>Total</b>
Tardanza	No significativo	44,8	44,8
Ausentismo	404,0	764,2	1 168,2
Presentismo	613, 9	2 291,9	2 905,8
Presentismo testigos	357,0	237,1	594,1
(No víctimas, no agresores)			
Rotación de personal	54,6	No incluido	54,6
Despedidas y aún desempleadas	1 976,5	No incluido	1 976,5
<b>Total en millones USD\$</b>	<b>3 406, 0</b>	<b>3 338,0</b>	<b>6 744,0</b>

Fuente: Elaboración propia

El valor de productividad laboral considerado para estimar estos costos, ha sido conservador, pues se ha tomado como referencia el promedio nacional para el caso de las empresas manufactureras (72 mil nuevos soles por año). Pero si se considera el promedio nacional de las empresas comerciales y de servicios (donde las mujeres trabajadoras son mayoría), los costos empresariales aumentan considerablemente. En este caso, la productividad del trabajo es 4 mil 963 soles más por persona, haciendo un total de USD\$ 7 189 millones 300 mil dólares en pérdida de valor agregado para las empresas, consecuencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja.

Considerando el Producto Bruto Interno (PBI) del Perú (estimaciones a mayo de 2012), el costo empresarial de la violencia contra las mujeres oscila entre el entre 3.7% y 3.9% del PBI. Este porcentaje aún debe considerarse bajo, debido a que en el estudio no se ha incluido los costos de rotación de los agresores.

En cuanto a la distribución de costos por categoría, se observa que el presentismo explica el 73% de los costos directos. Estos costos invisibles contrastan con los que usualmente son preocupación de las gerencias de recursos humanos (rotación, tardanzas y ausentismo), quienes no superan el 27% (ver Figura 23).



**Figura 23. Distribución de costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú, según categoría de costos.**

Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, perder la fuerza laboral de 71 mil 374 mujeres a causa de la VCM, representa el 29% del costo total. En efecto, otro costo invisible e indirecto para las empresas, es la pérdida de la fuerza de trabajo de 122 mil 332 mujeres, quienes fueron despedidas por motivos de violencia, pero no se reincorporaron al mercado laboral, quedando en condición de desempleadas. En este caso, existe una pérdida indirecta de valor agregado para las empresas de casi 2 mil millones de dólares, representando el 29% del costo total estimado.

#### 4.5.2. Método de conversión de salarios

En el caso del método de conversión de salarios, el valor estimado (USD\$) siempre será inferior al valor real, por cuanto este método no contempla el factor de productividad laboral. De forma directa, el método de conversión de salarios puede ser un buen estimador del costo-oportunidad del trabajador/a, en la medida que es la cantidad de ingresos que está dejando de percibir por los días improductivos a causa de la VCM. Sin embargo, no es muy útil para estimar los costos de rotación de personal, por cuanto es un gasto que realiza directamente la empresa ajeno a los salarios de las/os trabajadoras/es.

Considerando solo el método de conversión de salarios, se observa que la estimación de costos al valor agregado representa solo el 20% del costo total usado con el método de conversión de días improductivos. Para corregir esta diferencia, se ha encontrado que si se divide el salario total perdido entre el sueldo anual promedio de la muestra (12 remuneraciones), se obtiene la fuerza laboral

perdida por año, la cual multiplicada por el factor de productividad laboral, se obtiene un valor muy cercano a la estimación de conversión de días improductivos.

**Tabla 37. Costos basados en salarios, causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (USD\$, sin considerar costos de rotación y sin factor de productividad)**

	Descontados		No descontados		Total ausentismo + presentismo
	Ausentismo	Tardanza	Cero productividad	Rendimiento disminuido	
<b>Mujeres violentadas</b>					
Costos por mujer año	191,7	-	81,0	180,5	453,1
Costo total Perú (año)	86 299 044		36 455 847	81 276 623	204 031 514
<b>Hombres agresores</b>					
Costo por agresor año	148,8	7,2	158,2	381,5	695,7
Costo total Perú	135 983 762	6 535 654	144 522 278	348 497 921	635 539 615
<b>Testigos mujeres</b>					
Costos por testigo año	-	-	72,5	119,9	192,3
Costo total Perú (año)			15 677 706	25 938 116	41 615 822
<b>Testigos hombres</b>					
Costos por testigo año	-	-	-	230,5	230,5
Costo total Perú (año)				62 049 448	62 049 448
<b>Costos total VCM (año)</b>	<b>222 282 806</b>	<b>6 535 654</b>	<b>196 655 831</b>	<b>517 762 107</b>	<b>943 236 398</b>

\* Estimado por el múltiplo de la cantidad de descuento en salario perdido por la cantidad de testigos hombres (n=269 195), testigos mujeres (n= 216 359), víctimas mujeres (n=450 286) y hombres agresores (n=913 586), todos trabajadores/as asalariados/as adecuadamente empleados/as en el Perú. \*\* Tipo de cambio USD 2.6

En efecto, con el método de conversión de salarios con corrección de factor de productividad, el costo total al valor agregado empresarial es de 4 mil 757 millones de dólares, mientras que con el método de conversión de días improductivos, el costo total al valor agregado empresarial es de 4 mil 713 millones de dólares. Mientras que con el método contable clásico el total de fuerza laboral perdida es de 170 mil 189 personas por año, con el método de conversión de salarios es de 171 mil 806 personas.

**Tabla 38. Costos empresariales de la VCM, basado en conversión de salarios y considerando factor de productividad (no incluyen costos de rotación)**

Sueldo anual (soles)	Fuerza laboral perdida	Costo (Valor agregado perdido)	USD\$
14 274.36	171 806	12 370 001 437	4 757 692 860

Sueldo mes promedio (muestra) = 1 189.53 nuevos soles. Productividad laboral (considerando el nivel más bajo, en el caso de Manufactura) = 72 mil soles por año por persona. Tasa de cambio = 2.6 USD

Fuente: Elaboración propia.

### 4.5.3. Estimaciones de días perdidos usando funciones acumuladas ¿es conveniente?

Una forma alternativa y mucho más rápida de estimar los días perdidos por violencia contra las mujeres es mediante funciones acumuladas. Sin embargo, esta forma alternativa requiere algunas precisiones teóricas, de lo contrario, los valores obtenidos pueden resultar inestables. En efecto, sin hacer las distinciones teóricas anteriores, y considerando una función simple acumulada del presentismo y ausentismo convertido a días perdidos (y no por categorías separadas de tardanza, ausentismo, rendimiento disminuido y cero productividad), los valores resultantes varían significativamente. Si se usa la prueba T o ecuaciones de regresión simple para contrastar la diferencia de grupos (con violencia y sin violencia), el total de días perdidos es aproximadamente 55 millones, casi seis millones de días más que las estimaciones anteriores (ver Tabla 39); representando un margen de error demasiado alto (12%), debido a que se están sumando diferencias no significativas (multicolinealidad).

**Tabla 39. Días perdidos por presentismo+ausentismo causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (Valores promedio persona-año)**

	Comparación de medias (Prueba T)		Valor B no estandarizado (regresión)	
	Días perdidos persona año	Días total perdidos (Perú)	Días perdidos persona año	Días total perdidos (Perú)
Agresores <sup>a</sup>	36.72	33 767 198	36.72	33 767 198
Testigos no agresores <sup>b</sup>	24.63	6 630 273	24.63	6 630 273
Víctimas <sup>c</sup>	23.104	10 403 408	23.105	10 403 858
Testigas no víctimas <sup>d</sup>	19.13	4 138 948	19.13	4 138 948
<b>Días total perdidos (Perú) por VCM</b>	<b>54 millones 940 mil 277</b>		<b>54 millones 940 mil 277</b>	

\* Estimado por el múltiplo de la cantidad de tiempo perdido (persona año) por la cantidad de testigos hombres (n=269 195), testigos mujeres (n= 216 359), víctimas (n=450 286) y agresores (n=913 586), todos/as trabajadores/as asalariados/as adecuadamente empleados/as en el Perú.

<sup>a</sup> Prueba T  $\hat{S}t = -5.59$ ,  $gl = 341.5$ ,  $p = 0.001$  Regresión  $\hat{S}R = 0.201$ ;  $R^2 = 0.04$ ; Anova ( $F = 43.9$ ;  $p = 0.001$ );  $B = 36.72$  (5.537);  $t = 6.632$ ,  $p = 0.001$

<sup>b</sup> Prueba T  $\hat{S}t = -3.53$ ,  $gl = 264.4$ ,  $p = 0.001$  Regresión  $\hat{S}R = 0.123$ ;  $R^2 = 0.015$ ; Anova ( $F = 16.3$ ;  $p = 0.001$ );  $B = 24.637$  (6.098);  $t = 4.04$ ,  $p = 0.001$

<sup>c</sup> Prueba T  $\hat{S}t = -3.917$ ,  $gl = 383.7$ ,  $p = 0.001$  Regresión  $\hat{S}R = 0.121$ ;  $R^2 = 0.015$ ; Anova ( $F = 15.3$ ;  $p = 0.001$ );  $B = 23.105$  (5.898);  $t = 3.917$ ,  $p = 0.001$

<sup>d</sup> Prueba T  $\hat{S}t = -2.63$ ,  $gl = 310.3$ ,  $p = 0.001$  Regresión  $\hat{S}R = 0.100$ ;  $R^2 = 0.01$ ; Anova ( $F = 10.7$ ;  $p = 0.001$ );  $B = 19.134$  (5.845);  $t = 3.275$ ,  $p = 0.001$

Dado que se asume un efecto dominó de la violencia (modelo teórico), este margen de error se puede corregir incluyendo, en una nueva ecuación de regresión, a quienes atestiguan la VCM. En este caso, los días perdidos por VCM ascienden a 48 millones 450 mil días, un valor muy próximo a los 49 millones 14 mil días estimado previamente (ver Tabla 40), y con un margen de error mucho menor (1.1%).



Aunque con quienes atestiguan violencia como covariantes los costos estimados son tan semejantes como con el procedimiento desagregado (ver Figura 24), lo cierto es que los días perdidos estimados por categorías difieren significativamente, principalmente en el caso de testigos, donde aumenta un 100% (de 9 a 18 días), y en el caso de las víctimas, disminuye cinco días (de 24 a 19 días). En lo posible se sugiere un cálculo por categorías de costo y no un cálculo bolsa por función acumulativa.

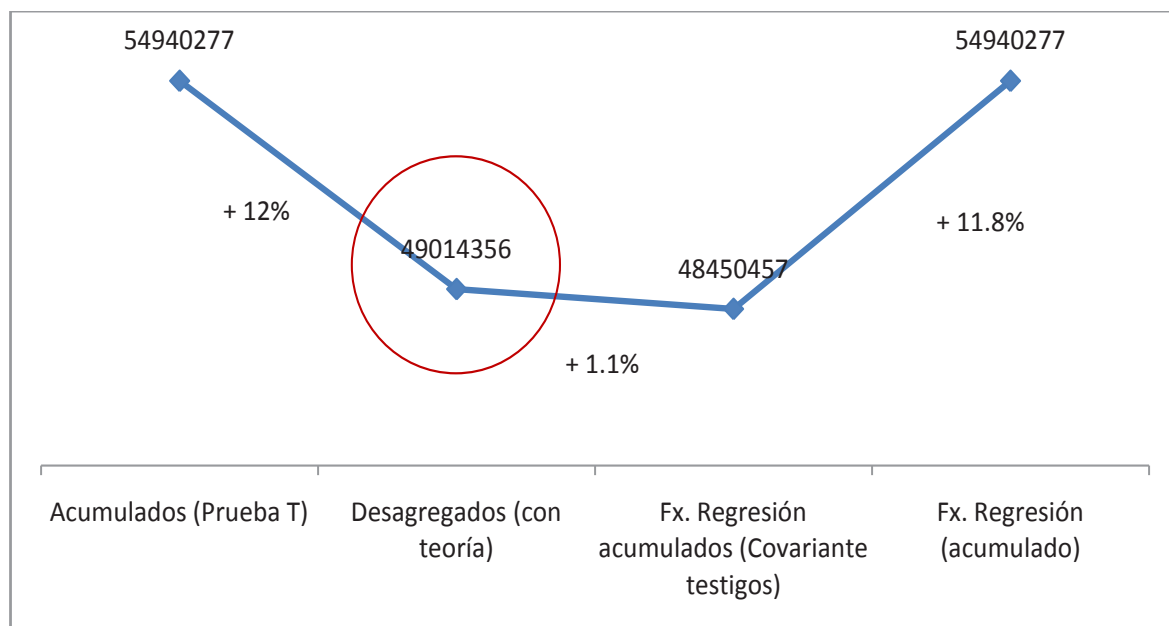
**Tabla 40. Días perdidos por presentismo + ausentismo causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (Valores promedio persona-año) en ecuaciones de regresión múltiple y considerando a quienes atestiguan la violencia como covariantes**

	Agresores – víctimas		Testigos/as	
	Días perdidos persona año	Días total perdidos (Perú)	Días perdidos persona año	Días total perdidos (Perú)
Hombres (agresores + testigos) <sup>a</sup>	33.82	30 897 479	17.97	5 218 345
Mujeres (víctimas + testigos) <sup>b</sup>	19.385	8 728 794	16.666	3 605 839
<b>Días total perdidos (Perú) por VCM</b>		<b>48 millones 450 mil 457 días</b>		

\* Estimado por el múltiplo de la cantidad de tiempo perdido (persona año) por la cantidad de testigos hombres (n=269 195), testigos mujeres (n= 216 359), víctimas mujeres (n=450 286) y hombres agresores (n=913 586), todos/as trabajadores/as asalariados/as adecuadamente empleados/as en el Perú.

<sup>a</sup> Regresión  $\hat{S}R=0.218$ ;  $R^2=0.047$ ; Anova (F=25.65; p=0.001); Ba=33.82 (5.65), t=5.983, p=0.001; Bt=17.97 (6.216), t=2.89, p=0.004

<sup>b</sup> Regresión  $\hat{S}R=0.144$ ;  $R^2=0.021$ ; Anova (F=10.8; p=0.001); Bv=19.38 (6.02), t=3.219, p=0.001; Bt=16.6 (5.98), t=2.784, p=0.005



**Figura 24. Diferencias entre cuatro estimaciones de días perdidos por presentismo y ausentismo producto de la violencia contra las mujeres. No incluye días perdidos por rotación de personal.**

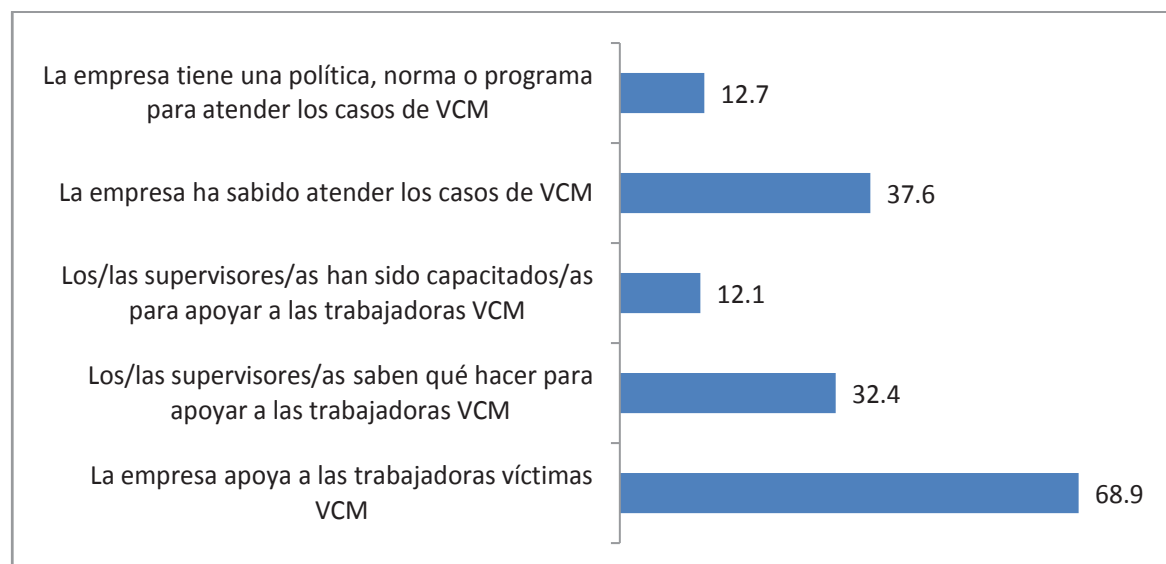
Fuente: Elaboración propia.

## 4.6. ¿Cómo enfrentan las empresas peruanas la VCM?

Aunque solo el 12.7% de las gerencias afirma tener una política o programa para atender los casos de VCM de sus trabajadoras (básicamente centrado en charlas informativas, ayuda psicológica o bienestar social), el 68.9% afirma que sus empresas apoyan a las trabajadoras víctimas de violencia por parte de sus parejas. En cuanto al tipo de apoyo brindado, el principal es la asesoría legal (23.9%), orientación para denunciar (44.4%), permisos o días libres como adelanto de vacaciones a cargo (24.6%), asistencia psicológica o social (23.3%), adelanto de sueldo (9.2%), seguro de salud (2.8%), conversación con la pareja agresora (2.1%) y cambiar a la trabajadora a otra sede (1.4%).

Aunque el 32.4% de las gerencias afirma que los/las supervisores/as saben cómo apoyar a las trabajadoras víctimas por parte de sus parejas, solo 12.1% están capacitados/as. La respuesta usual de los/as supervisores/as consiste en derivar a las mujeres al área de recursos humanos.

El 37.6% de las gerencias afirma que la empresa ha sabido atender los casos de VCM cuando se han presentado. Considerando solo los casos de las empresas donde existen reportes de VCM, el 69.2% afirma haber sabido “qué hacer al respecto”, dirigido principalmente a la orientación y asistencia social.

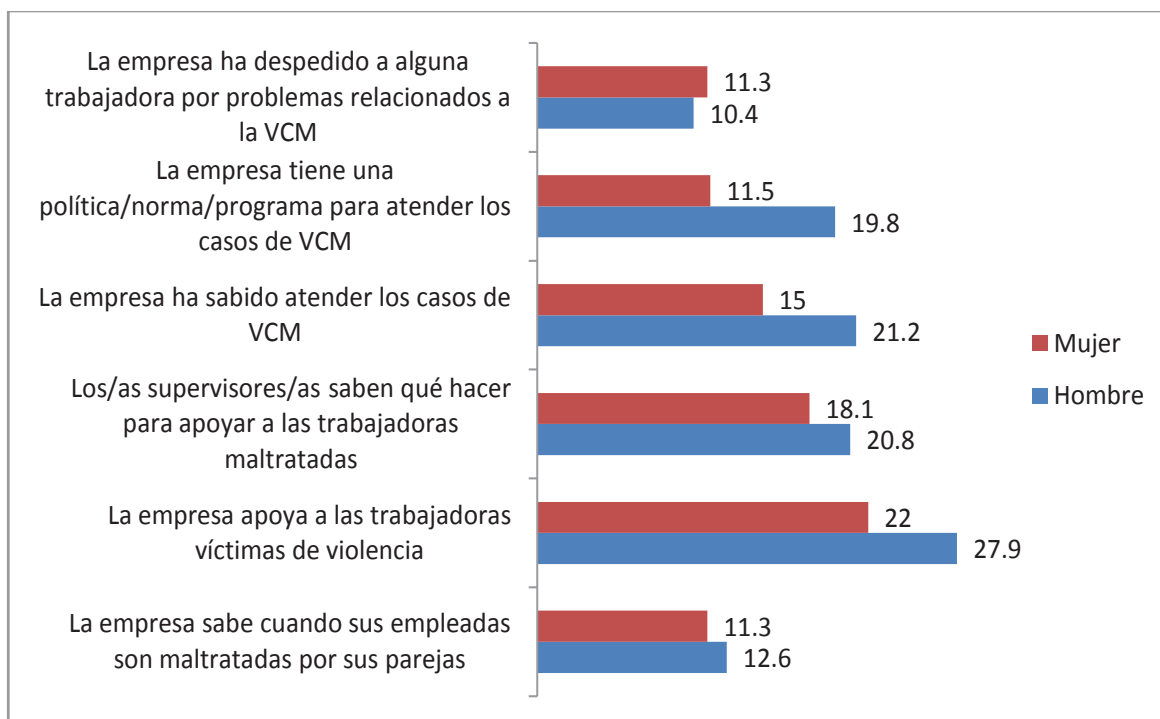


**Figura 25. Actuación de las empresas ante la presencia de VCM entre sus trabajadoras**

Fuente: Entrevista a las gerencias (n=208)

Aunque un porcentaje considerable de gerencias se muestra optimista sobre su actuación para combatir la VCM, los informes de las mujeres y de los varones son menos positivos que el de las gerencias. Para empezar una de cada diez mujeres afirma que la empresa ha despedido a alguna trabajadora por problemas relacionados con la VCM, un valor significativamente alto que contrasta con una de cada 10 mujeres que cree que la empresa está informada o sabe cuando sus trabajadoras son maltratadas por sus parejas. Solo 2 de cada diez

mujeres cree que la empresa apoya a las trabajadoras víctimas de violencia y que los/as supervisores/as saben cómo apoyar en estos casos, aunque solo 1 de cada 10 mujeres afirma que la empresa tiene una política, programa o norma para atender los casos de violencia contra las mujeres y que ha sabido atenderlos oportunamente. Aunque el porcentaje de las respuestas de los hombres es ligeramente más alto, las tendencias son las mismas.



**Figura 26. Actuación de las empresas ante la presencia de VCM entre sus trabajadoras, según reporte de hombres (n= 1423) y mujeres (n=1309).**

Elaboración: propia.



# 5

## **Discusión, conclusiones y recomendaciones**



## 5.1. ¿Son confiables estos resultados?

Estos resultados son producto de una investigación realizada a nivel nacional por la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres y con financiamiento del Programa Sectorial de Género y la asistencia técnica del Programa Regional Combatir la Violencia contra la Mujer en Latinoamérica (ComVoMujer) de la Cooperación Alemana al Desarrollo/GIZ. La investigación ha estimado los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, obteniendo información cruzada desde las gerencias de recursos humanos, las trabajadoras, los trabajadores y data secundaria de muestras nacionales.

La magnitud de la VCM en mujeres trabajadoras remuneradas, calculadas a nivel nacional, resulta fiable por tres razones: a) La encuesta ENDES 2011, basada en un muestreo probabilístico nacional, es una de las fuentes más confiables que tiene el Perú. Durante la última década, ENDES se ha actualizado ocho veces, con muestreos cada vez más precisos. b) Las estimaciones obtenidas con ENDES han sido comparados con los resultados cruzados de las encuestas realizadas a trabajadoras y trabajadores de cinco importantes ciudades del país. En efecto, el impacto de la VCM en la productividad laboral ha sido estimado mediante datos primarios, encuestando directamente a los trabajadores y trabajadoras en cinco ciudades representativas del país. c) El factor de productividad laboral ha sido calculado sobre la base del IV Censo Nacional Económico 2008, tanto para empresas manufactureras (INEI, 2010) como para empresas de servicios y comercio (INEI, 2011). Además, el tamaño poblacional de las mujeres trabajadoras remuneradas dependientes, han sido obtenidos sobre la base de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG, 2010) y la Encuesta Permanente de Empleo del Ministerio de Trabajo.

Adicionalmente, la presente investigación cumple con los requisitos mínimos de rigurosidad exigidos por la comunidad científica. La validez interna del estudio está cimentada en tres razones:

1. **Fiabilidad y validez de los instrumentos.** Los instrumentos empleados son fiables y válidos en diversas muestras, por tanto, los resultados son también confiables y válidos. Las mismas variables medidas en diferentes muestras (trabajadores, trabajadoras, gerencias) y bajo diferentes formatos (entrevistas, cuestionarios) se han mostrado estables y bajo las
-

mismas tendencias de relaciones, acorde al modelo teórico propuesto. Instrumentos válidos aumentan la confianza de los resultados, pues disminuyen el margen de error y aumentan la precisión de las estimaciones.

2. **Triangulación de información.** Los resultados coinciden entre diferentes muestras. La información cruzada entre víctimas y agresores demuestra la coherencia interna de los resultados, sin variaciones significativas.
3. **Muestreo.** Los resultados obtenidos con ENDES son confiables como estimaciones nacionales, por cuanto el muestreo ENDES es riguroso y con niveles de confianza bastante altos. El muestreo empleado para obtener los datos primarios (empresas) también es fiable, por cuanto las empresas incluidas son representativas de la población, de todos los tamaños y de todos los rubros sectoriales.

Sin embargo, que el estudio sea fiable no garantiza que sea exacto. Definitivamente las cifras obtenidas aquí están infravaloradas, pues no se ha incluido los costos de rotación y pérdida de fuerza laboral de los agresores que han perdido sus empleos, ni tampoco los costos empresariales que producen las ex víctimas mujeres y ex agresores hombres, así haya cesado la violencia hace más de un año. Es probable que se esté omitiendo un 45% adicional de costos, un valor aproximado de 3 mil millones de dólares adicionales, que no han podido contabilizarse por limitaciones y conveniencias propias del estudio.

En las investigaciones previas, el cálculo de los costos empresariales ha estado limitado a la disponibilidad de data secundaria, considerando los días dejados de trabajar de hombres encarcelados por causa de VCM y mujeres agredidas que han sido atendidas en hospitales, etc. Sin embargo, estos valores no contemplan la gama de situaciones que las empresas enfrentan cuando sus trabajadoras sufren VCM. Hay mucha literatura que ha identificado estas situaciones, pero que lamentablemente no han sido costeadas. Justamente en la presente investigación se ha trabajado por las dos vías: utilizando el poder de las encuestas nacionales para estimar un valor preciso de niveles de VCM, y utilizando la cobertura y validez contextual de los datos primarios en las empresas para estimar el real impacto de esa violencia.

De lo dicho, el aporte más significativo del estudio radica en una estimación de costos que incluye no solo al ausentismo y rotación de personal, sino también una variable sumamente importante para el empresariado: el presentismo. Tal como demuestra la literatura, esta variable representa más de dos tercios de los costos y, su omisión, es un error grave que oculta el impacto real de la VCM en las organizaciones. Otra ventaja importante ha sido la inclusión de los costos no solo de la víctima, sino también del agresor y de colegas de trabajo que atestiguan la violencia, quienes también se ven afectados por la VCM.

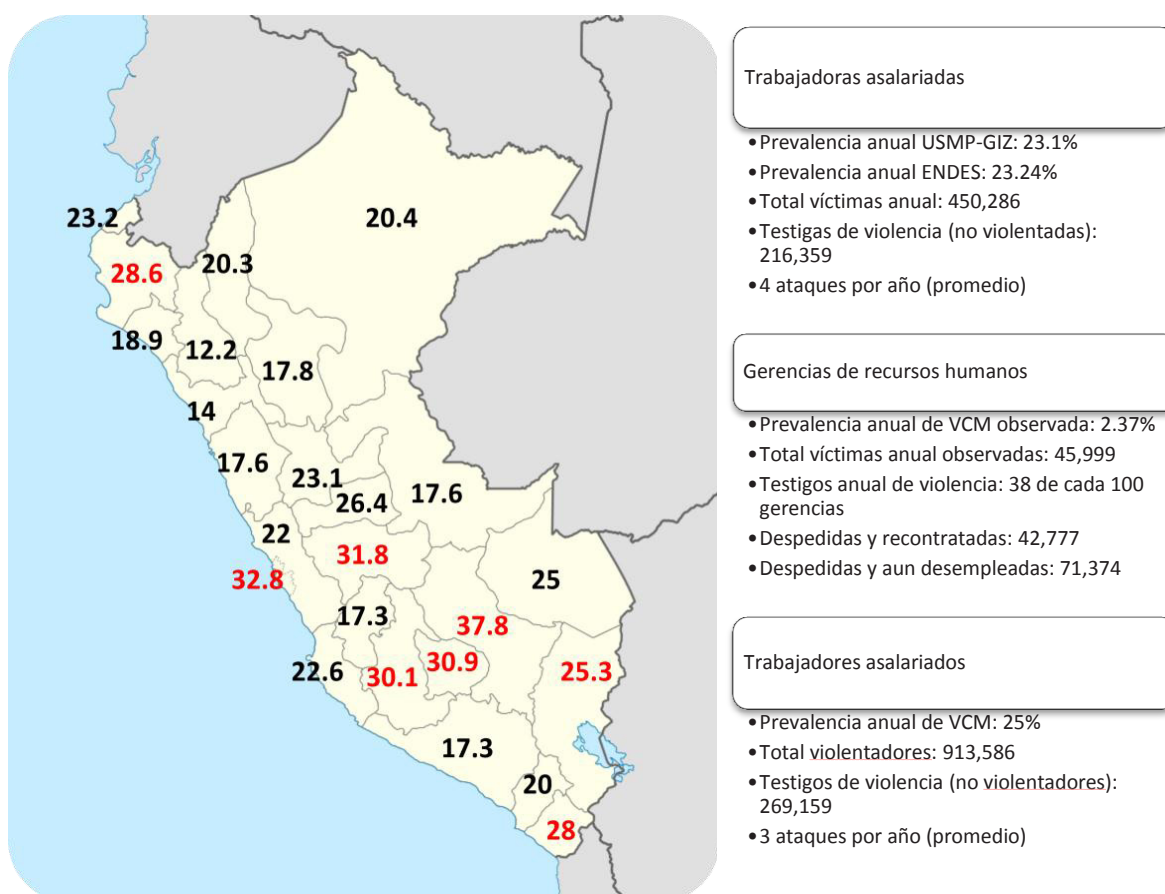
Otro aporte del estudio es la consideración del valor agregado como medida de costo empresarial, y no solo la estimación basada en salarios, la cual solo representa un porcentaje muy pequeño de la pérdida real de las empresas. Las empresas no pierden lo que deja de ganar la trabajadora, las empresas pierden el producto de ese trabajo, es decir la productividad que esa labor genera, la cual suele ser un 400% adicional.



## 5.2. Discusión de resultados

### Niveles de violencia

El 23.24% de trabajadoras remuneradas peruanas ha sido víctima durante los últimos 12 meses de algún tipo de violencia por parte de sus parejas, en un promedio de 4 veces por año, y donde cuatro de cada diez víctimas ha sido atacada por su ex pareja. En otras palabras, dentro de las empresas existen 450 mil 286 trabajadoras adecuadamente empleadas que sufren violencia por parte de sus pareja, al menos una vez durante el último año.

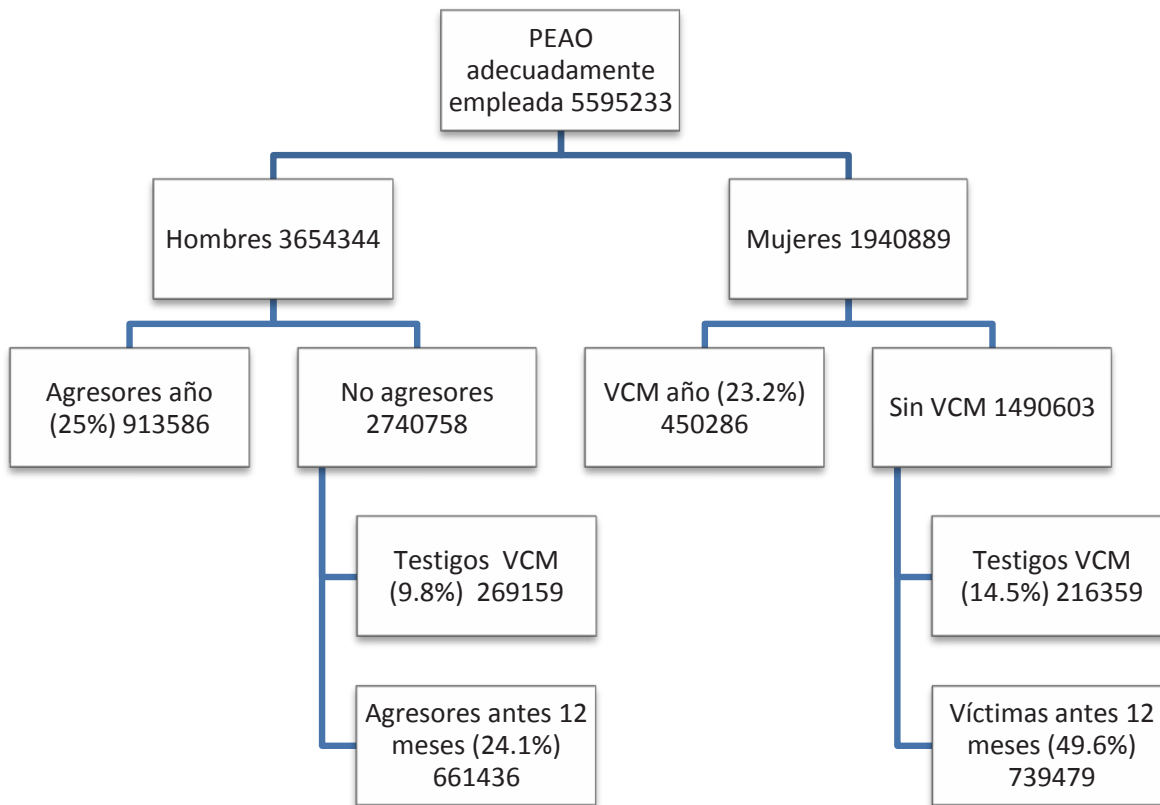


**Figura 27. Violencia contra las mujeres trabajadoras dependientes en relaciones de pareja, cálculos realizados sobre la base de 5,366 mujeres asalariadas mayores de 18 años.**

Fuente: ENDES - 2011. Análisis: Arístides Vara.

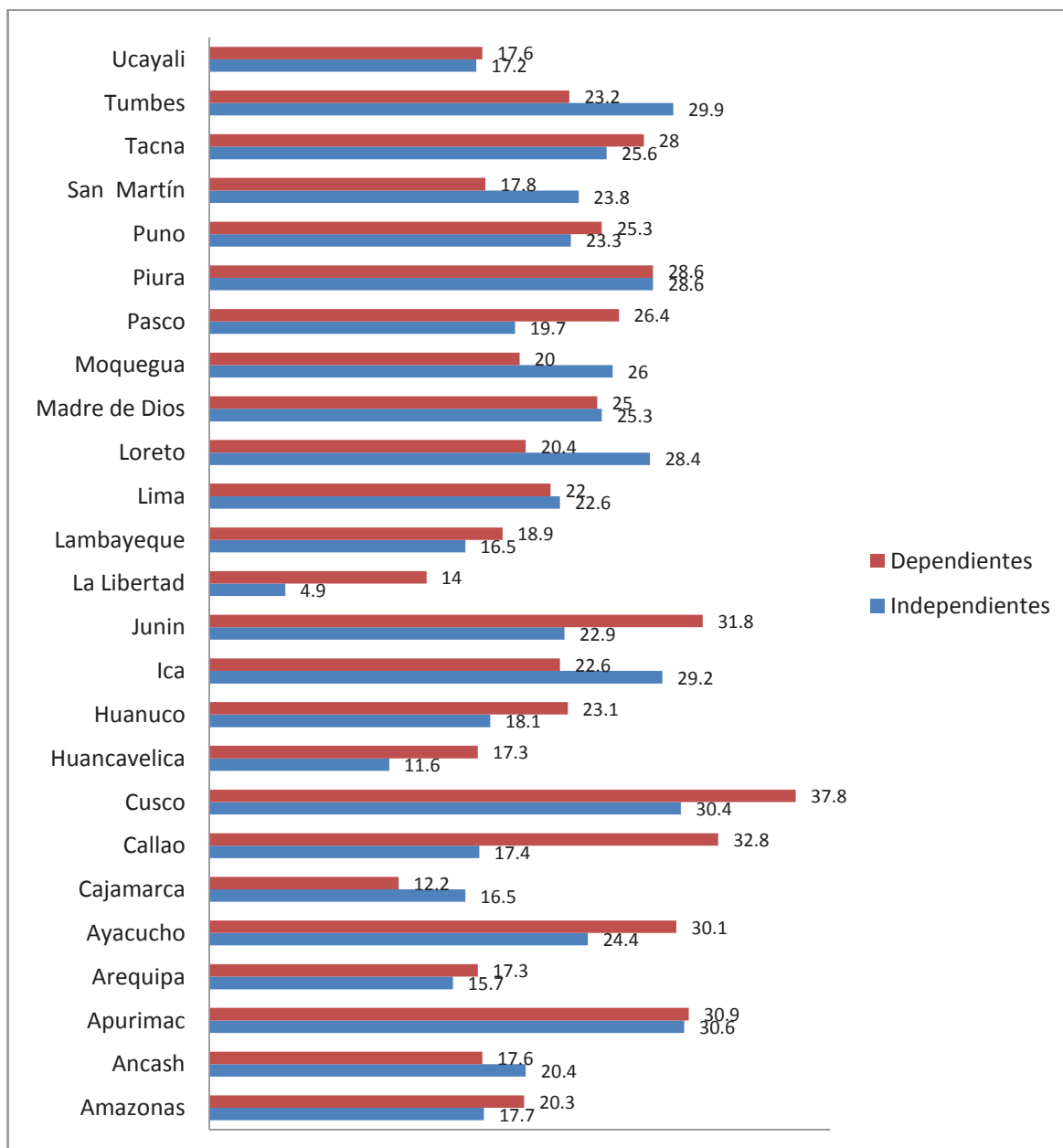
También se ha detectado la prevalencia de agresores, según el propio informe de los hombres (ver Figura 27). Las empresas no solo tienen entre su personal a víctimas de la violencia, también tienen agresores. De cada 100 trabajadores adecuadamente empleados, 25 han atacado a sus parejas (80%) y ex parejas (20%) en el último año, en un promedio de tres veces por año. Son 913 mil 586 trabajadores que agreden a sus parejas. De igual forma, se ha identificado un considerable porcentaje de trabajadores y trabajadoras que atestiguan la VCM. Son 216 mil 359 mujeres y 269 mil 159 hombres que atestiguan la VCM en las empresas y que también se ven afectados/as en su desempeño.

La violencia es cíclica y a veces estacionaria y, según reportan los estudios (Ej. Fishman et al, 2010; Jones et al, 2006; Varcoe et al, 2011) puede producir efectos a largo plazo así haya cesado la violencia. Es sumamente preocupante que exista también –dentro del grupo de no agresores- 661 mil 436 ex agresores, que han atacado a su pareja antes del último año. De igual forma, existe dentro del grupo de mujeres no víctimas, 739 mil 479 mujeres que actualmente no sufren violencia, pero que en años anteriores han sido atacadas por sus parejas (ver Figura 28). Los costos incurridos por estos grupos de ex víctimas y ex victimarios, no han sido contemplados en la estimación total de costos empresariales.



**Figura 28. Distribución de la población económicamente activa adecuadamente empleada en el Perú (dependientes), según sexo y prevalencia anual de la violencia contra las mujeres.**  
Elaboración propia.

En un reciente estudio realizado por Ponce & Vara (2012), utilizando los datos ENDES 2011, se ha encontrado porcentajes globales semejantes (21.87%) en cuanto a la prevalencia anual de violencia contra las mujeres de trabajo independiente (autoempleadas, incluyendo empresarias dueñas de negocios). Sin embargo, los porcentajes de VCM por departamento varían considerablemente.



**Figura 29. Prevalencia anual de VCM en mujeres con trabajo dependiente e independiente, según departamento**

Fuente: Datos basados en ENDES 2011 (Vara, 2012; Ponce & Vara, 2012)

Tal como se observa en la Figura 29, la VCM en las trabajadoras dependientes es mayor en los departamentos del Callao (15.4% de diferencia), La Libertad (9.1%), Junín (8.9%), Cuzco (7.4%), Pasco (6.7%), Ayacucho y Huancavelica (5.7% cada uno) y Huánuco (5%). En sentido contrario, los niveles de VCM son mayores en las mujeres trabajadoras independientes en los departamentos de Loreto (8%), Tumbes (6.7%), Ica (6.6%) Moquegua y San Martín (6%), y Cajamarca y (4.3%). En los demás departamentos la prevalencia es semejante.

Considerando solo la violencia física, las mujeres trabajadoras dependientes tienen niveles más altos de violencia física (14.37%) en comparación de las trabajadoras independientes (12.8%), y los resultados nacionales (12.6%) (ENDES, 2012). Sin embargo, los mayores casos de violencia física contra las

trabajadoras independientes se presentaron en Cuzco (25.6%), Junín (23.4%) y Piura (20.6%), mientras que en las emprendedoras se presentaron en Apurímac (19.4%), Tumbes (17.8%) y Loreto (17.8%) y, en ENDES (2012), indica a Junín (19.8%), Cusco (19.5%) y Loreto (17.4%) como las principales ciudades con mayor VCM a nivel nacional.

### **La punta del iceberg**

Una visión de 360 grados siempre es contundente, pues evita una visión parcial de la realidad y muestra el problema en su real magnitud. Bajo este enfoque, se ha encontrado que el empresariado solo detecta uno de cada diez casos de VCM en sus empresas, y que suelen ser los casos extremos, después de muchas complicaciones laborales, ya cuando la VCM ha causado visiblemente efectos laborales negativos.

Al menos 5 de cada 10 empresas han detectado casos de VCM entre sus trabajadoras y 3 de cada 10 tienen trabajadoras que actualmente sufren VCM por parte de sus parejas. Este valor (38%) es muy superior al reportado en Estados Unidos, donde 24.1% de empresas han reportado prevalencia anual de VCM entre sus trabajadoras tiempo completo (Bureau of Labor Statistics, 2006).

El 92.1% de las empresas afectadas, ve con impotencia como sus trabajadoras pierden su rendimiento laboral, dejan de trabajar varios días, llegan tarde frecuentemente, aumentando los porcentajes de renuncias o despidos.

Es inevitable, la VCM destruye el recurso más valioso de la empresa: sus trabajadores/as. Al comparar las empresas según tengan o no conocimiento de VCM entre sus trabajadoras, los resultados son contundentes. Por cada mujer que se ausenta hay cinco mujeres que se ausentan producto de la VCM. La relación es de 1 a 5. En el caso de las tardanzas, la relación es de 1 a 3. Y en el caso de la tasa de despidos y renuncias, la relación es de 1 a 7. Por cada mujer que renuncia o es despedida, hay 7 mujeres que renuncian o son despedidas por causa de la VCM. Pero esto solo es la punta del iceberg: solo reflejan los casos de VCM que las gerencias han podido detectar. Cuando se les pregunta a las trabajadoras si son violentadas por sus parejas, los valores se multiplican por diez, valor que coincide cuando se les pregunta a los hombres si han atacado a sus parejas.

### **Cobertura**

Las estimaciones de costos de VCM realizadas por estudios previos (Ej. CDC, 2003; Henderson, 2000; Nectoux et al, 2010; Cruz & Kingler, 2011) se han basado en días perdidos como consecuencia del daño producto de la VCM (ausentismo). En la presente investigación se han incluido, además, los costos empresariales de las tardanzas, el presentismo, rotación de personal de las víctimas, así como de los/las testigos/as de VCM en el trabajo y los costos empresariales de los agresores.

En efecto, los estudios previos que han estimado costos empresariales de la VCM, se han basado en días perdidos solo por ausentismo, omitiendo los cos-

tos de presentismo. Esto es comprensible dado que las estimaciones previas de costos han usado datos secundarios de encuestas generales de salud familiar y, en estas encuestas nacionales, no existen datos sobre presentismo. La literatura demuestra que el presentismo es mucho más costoso que el ausentismo, en una relación 70-30% (Ej. Collins et al, 2005; Hemp, 2004; Allen, Hubbard & Sullivan, 2005; D`Abate & Eddy, 2007; Goetzel et al, 2004) y, efectivamente, en la presente investigación el presentismo representa el mayor porcentaje de costos frente al ausentismo, la tardanza y la rotación de personal, en un porcentaje muy semejante (73% del total). El presentismo es una variable muy poco tratada por la gestión de personal, difícilmente es controlada y descontada, por lo que requiere ser visibilizada dentro de la estructura de costos de la violencia contra las mujeres.

Por otro lado, la mayoría de estudios han excluido a los varones de la estimación de costos de la VCM y ello ha sido un error. En la presente investigación, los victimarios resultan más caros para las empresas que las propias víctimas, entre otras razones porque hay más trabajadores remunerados que trabajadoras y porque sus niveles de ingresos son más altos. De lo dicho, los hombres (agresores y testigos de VCM no agresores) representan el 50% de los costos empresariales en el Perú, casi 3 mil 400 millones de dólares americanos por año, un equivalente a 34 millones 715 mil días de trabajo perdidos por agredir a sus parejas.

Finalmente, el impacto negativo de la VCM en el presentismo de los/las testigos/as demuestra la necesidad de un enfoque sistémico en la estimación de costos. Si el empresariado no previene, atiende y controla la VCM en las instalaciones de la empresa, los/as trabajadores/as que atestigüen violencia generarán costos por presentismo, representando un 12% del costo empresarial total, equivalente a casi 600 millones de dólares americanos.

### **Violencia causada por las ex parejas**

Se ha encontrado que cuatro de cada diez mujeres trabajadoras son atacadas por sus ex parejas, con mayor prevalencia de violencia extrema (abuso sexual, ataque con objetos, daño físico). Hotton (2001) encontró valores semejantes en Canadá (28%), demostrando que la violencia de las ex parejas se mantiene hasta cinco años después del tiempo de separación, y muchas veces con violencia más extrema. En efecto, los estudios demuestran que la violencia no termina cuando la relación de pareja termina, sino que perdura con ataques incluso mayores o más frecuentes que los previamente existentes durante la relación (Brownridge et al, 2006, 2008; DeKeseredy, Rogness & Schwartz, 2004; Thiara & Gill, 2012; Hotton, 2001).

También se ha encontrado que la violencia contra las mujeres tiene un impacto negativo a largo plazo en el rendimiento laboral de las trabajadoras que han sido víctimas y en los ex agresores. Tal como demuestran algunas investigaciones (Ej. Fishman et al, 2010; Jones et al 2006; Varcoe et al, 2011), la violencia contra las mujeres produce efectos económicos a largo plazo, incluso hasta tres años después de que la violencia haya cesado. Estos costos (de largo plazo), no han sido incluidos en la estimación total de costos empresariales producto de la VCM.

## Impacto en la fuerza laboral

Las investigaciones previas demuestran los efectos perniciosos en la fuerza laboral de la violencia contra las mujeres (Patel & Taylor, 2011; Franzway, 2008; Patel & Taylor, 2011; O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Brown, 2008; Soroptimist International of the Americas, 2011; Swanberg et al, 2005; Potter & Banyard, 2011; Lisboa et al, 2008). En la presente investigación se ha confirmado estas tendencias, demostrando importantes impactos en el ausentismo, las tardanzas, el rendimiento laboral disminuido y la rotación de personal.

Se ha encontrado que la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja causa -en promedio- 24 días de ausentismo laboral por mujer al año; valor inferior a los 33.9 días perdidos de trabajo por mujer violentada en Estados Unidos (CDC, 2003; Arias & Corso, 2005; Karpeles, 2004). Aunque existen muchas razones que explican el ausentismo injustificado de las trabajadoras y trabajadores, en la presente investigación la VCM y sus consecuencias explican el 17% del total reportado.

En el Perú, Díaz & Miranda (2010), basándose en los datos de ENDES-2007, estiman que los ingresos laborales de las mujeres violentadas son entre 1150 y 1500 nuevos soles menos por año, siendo el impacto mayor en los hogares no pobres. Estos valores son semejantes a los estimados para la mujer víctima de violencia (S/. 1117 nuevos soles), considerando que el ausentismo es descontado del salario de la trabajadora.

No se ha encontrado diferencias significativas en días de ausentismo entre víctimas y agresores (9.3 vs 8.7 días). Excluyendo el ausentismo legal por maternidad, estudios en América Latina no encuentran diferencias significativas en las tasas de ausentismos entre hombres y mujeres (Abramo & Todaro, 2002), y en el caso de violencia contra las mujeres, tampoco se espera una diferencia significativa. Si bien el daño físico puede causar ausentismo en las mujeres, en el caso de los agresores el ausentismo puede ser explicado por citaciones judiciales, cárcel, acompañar a la víctima a los servicios de salud para atender el daño, entre otros.

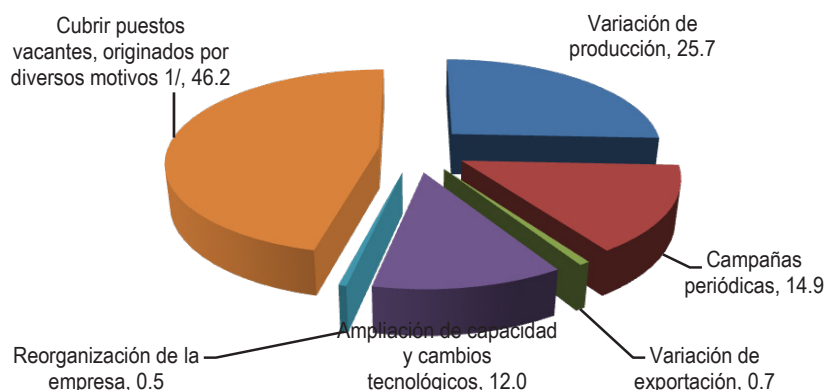
En el caso de las mujeres, no se ha encontrado diferencias significativas en cuanto a las tardanzas, aunque la tendencia es mayor en el grupo de las víctimas. La ausencia de diferencias significativas se puede deber a las políticas laborales de las empresas, las cuales restringen las tardanzas a cortos muy pequeños de tiempo; del cual si se supera ese tiempo, se considera ausentismo día. En otras palabras, los costos de tardanza estarían siendo absorbidos por los costos de ausentismo. Por otro lado, estos resultados son concordantes con los obtenidos a través de las gerencias de recursos humanos, donde según los reportes de las gerencias, no existen diferencias significativas en la frecuencia de tardanzas de las mujeres. Sin embargo, sí se ha encontrado diferencias significativas en el caso de los hombres.

Aparte del ausentismo y tardanza, hay costos invisibles que no son descontados; estos son los referidos al presentismo, los cuales representan un porcentaje considerable de los costos totales. Los estudios previos sobre costos de presentismo (Ej. Collins et al, 2005; Hemp, 2004; Allen, Hubbard & Sullivan, 2005; D'Abate & Eddy, 2007), demuestran que estos son mayores a los del

ausentismo, siendo coherentes con los resultados encontrados. Al respecto, en el estudio realizado con las gerencias, se encontró que las principales consecuencias de la VCM que refieren son el presentismo (77.2%) y ausentismo (70.9%); prioridades coincidentes con el reporte de las mujeres, quienes refieren como principal consecuencia a la disminución del desempeño (41.1%).

En la investigación, se ha encontrado que el presentismo ha provenido de tres fuentes: víctimas, agresores y testigos/as de la VCM. En conjunto, explican el 73% de los costos totales.

Por otro lado, se ha encontrado también que existe un impacto significativo de la VCM en la rotación de personal, donde por cada mujer reemplazada en las empresas sin VCM, siete son reemplazadas en empresas con VCM. Esta es una proporción significativa, considerando que tiene un alto potencial explicativo de la alta tasa de rotación de personal que sucede en el mercado laboral. En efecto, de las 60 mil 298 transiciones laborales registradas en las empresas solo de Lima, en diciembre del 2011, casi la mitad (46.2%) están explicadas por renuncias voluntarias, despido del personal por razones disciplinarias, términos de contrato, entre otras. Este es un valor interesante, considerando que una de las principales causas de rotación detectadas en el presente estudio corresponde a consecuencias de la violencia contra las trabajadoras por parte de sus parejas.



**Figura 30. Causas que explican las transiciones laborales en las empresas de Lima Metropolitana (Diciembre de 2011).**

Nota: 1/ Incluye renuncias voluntarias, despido del personal por razones disciplinarias, términos de contrato, contratación externa de servicios, entre otros. Fuente: MTPE - Encuesta Nacional de Variación del Empleo (ENVME). Elaboración: MTPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Los costos de rotación son bastante altos, un valor de casi 5 mil dólares más causados por la VCM. En cifras nacionales, los costos directos de rotación por contratación causado por VCM, representan un valor de 18 millones 389 mil dólares al año, además de 377 mil días improductivos perdidos por el proceso, con un costo adicional de 36 millones 250 mil dólares. Aparte de los costos de contratación y de días improductivos, existe una pérdida directa de fuerza de trabajo de 71374 mujeres que fueron despedidas por causa de la VCM y que aún siguen desempleadas. Este grupo de mujeres representa una pérdida de 20 millones 569 mil días laborales perdidos, con una pérdida de valor agregado de casi 2 mil millones de dólares al año.

En otro aspecto, es preocupante que las empresas no estén preparadas para hacer frente a la VCM en sus trabajadoras. Dado que este es un problema considerado privado y fuera de su campo de actuación (O'Leary, Lean, Reeves & Randel, 2009; Randel & Wells, 2003), los casos detectados de VCM suelen tratarse de forma desarticulada, con la mejor de las voluntades, pero sin la preparación suficiente. Más allá del 12.7% de empresarios/as que afirman tener programas, lo cierto es que no existen políticas organizacionales bien desarrolladas y fundamentadas que busquen prevenir y atender la VCM.

## Costos empresariales

Las empresas peruanas están asumiendo costos invisibles pero contundentes a causa de la violencia que sufren sus trabajadoras y ocasionan sus trabajadores. Se pierde casi 70 millones de días de trabajo por año, representado una pérdida mínima de 6744 millones de dólares americanos, un equivalente a 242 mil 872 personas tiempo completo que han dejado de producir laboralmente. Considerando el Producto Bruto Interno (PBI) del Perú (estimaciones a mayo de 2012), el costo empresarial de la violencia contra las mujeres se aproxima al 4% del PBI.

Para tener una idea de la magnitud de estos costos, los compararemos con los costos anuales de algunos programas sociales. En efecto, los costos que asumen las empresas producto de la VCM son tan altos, que estos pueden cubrir hasta una decena de programas sociales en el Perú (ver Tabla 41). El Sistema de Atención Móvil de Urgencias (Samu), Cuna más, Pensión 65, el Programa de Salud Materno Neonatal, los programas de Logros de Aprendizaje para la educación básica, todos ellos se pueden costear con solo el 73% del dinero que las empresas están perdiendo producto de la violencia que sufren sus trabajadoras o que ejercen sus trabajadores.

**Tabla 41. Comparación de costos de diversos programas sociales frente a los costos empresariales de la violencia contra las mujeres**

Programas sociales 2011	Millones USD	% costos empresariales causados por VCM
SAMU (atención móvil de urgencias)	15,38	0,2
SMN (materno-neonatal)	538,46	8,0
PAN (alimentario)	618,08	9,2
Cuna más	73,08	1,1
PELA inicial	844,23	12,5
PELA primaria	1635	24,2
PELA secundaria	1089,62	16,2
Jóvenes a la obra	13,08	0,2
Pensión 65	92,69	1,4
<b>Total</b>	<b>4919,62</b>	<b>72,9</b>

Fuente: Presupuesto de la República 2011. Elaboración propia.



Si el empresariado nacional decidiese invertir en la prevención de la VCM, tan solo el 1% de todos estos costos, tendríamos un presupuesto cinco veces mayor al Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual. Serían 67 millones de dólares al año para crear estrategias de gestión anti-VCM. Definitivamente son costos invisibles que minan la productividad de las empresas y que hasta ahora han pasado desapercibidas en su real magnitud. Si todo este tiempo perdido, toda esta producción paralizada se reinvirtiese en aumentar la productividad, las empresas tendrían márgenes de ganancias más grandes, tendrían dinero para reinvertir en capacitación, en expansión, en bienestar. Habría más impuestos para el país, más bienestar para todos y todas.

### 5.3. Conclusiones

1. El 23.24% de trabajadoras remuneradas peruanas ha sido víctima durante los últimos 12 meses de algún tipo de violencia por parte de sus parejas, en un promedio de 4 veces por año, y donde cuatro de cada diez víctimas ha sido atacada por su ex pareja. Bajo estas consideraciones, es posible que existan en las empresas del Perú, 450 mil 286 mujeres que han sufrido VCM al menos una vez durante el último año.
2. El 25% de trabajadores remunerados peruanos ha agredido a su pareja, durante los últimos 12 meses, en un promedio de 3 veces por año, y donde dos de cada diez agresores ha atacado a sus ex parejas. Bajo estas consideraciones, es posible que existan en las empresas del Perú, 913 mil 586 agresores que han ejercido VCM al menos una vez durante el último año.
3. Un considerable porcentaje de trabajadores y trabajadoras que no han sufrido ni ejercido violencia contra las mujeres, atestiguan la VCM. Son 216 mil 359 mujeres (14.5%) y 269 mil 159 hombres (9.8%) que son testigos/as de la VCM en las empresas y que también se ven afectados/as en su desempeño.
4. Existe, dentro del grupo de no agresores, 661 mil 436 ex agresores, que han atacado a su pareja antes del último año (24.1%). De igual forma, existe dentro del grupo de mujeres no víctimas, 739 mil 479 mujeres que actualmente no sufren violencia, pero que años anteriores han sido atacadas por sus parejas (49.6%).
5. La violencia contra las mujeres ocasiona consecuencias laborales significativas, reportadas por las propias trabajadoras y trabajadores. En el Perú, producto de la violencia contra las mujeres, se deja de trabajar casi 70 millones de días por año, representado una pérdida mínima de 6744 millones de dólares americanos, un equivalente a 242 mil 872 personas tiempo completo que han dejado de producir durante un año. Considerando el Producto Bruto Interno (PBI) del Perú (estimaciones a mayo de 2012), el costo empresarial de la violencia contra las mujeres oscila entre 3.7% y 3.9% del PBI.
6. Considerando el costo total de ausentismo y presentismo, el mayor porcentaje de costos recae en el presentismo, con 73% de todas las pérdidas. Los agresores producen costos más altos de presentismo que las víctimas; y los/las testigos/as causan un 12% de todos los costos sobre la base del presentismo.
7. En el caso de las mujeres, no se han encontrado diferencias de costos por tardanza según la presencia o ausencia de VCM, debido a que las políticas laborales de las empresas peruanas limitan la tardanza transfiriéndolas a ausentismos. Sí existen diferencias significativas en las tardanzas de los agresores, quienes pierden 1 día laborable producto de la VCM, con una pérdida total de 466 mil días al año.

8. Según las gerencias de recursos humanos, el 53% de empresas tiene o ha tenido al menos una trabajadora que ha sido maltratada por sus parejas. En el último año, 38% tiene casos de VCM y 15% tuvo antes, pero ya no. En el Perú, todas las gerencias de recursos humanos en conjunto, han detectado 46 mil casos de VCM, en total, en el último año. Sin embargo, por cada caso conocido por la gerencia de recursos humanos, existen 10 casos –promedio– de VCM no conocidos. Ello evidencia que la mayoría de casos de VCM han sido identificados en situaciones extremas, de consecuencias significativas, ya cuando el problema ha sido grande y de alto impacto.
9. Donde hay casos reportados de VCM, el 93% de las gerencias afirma que ha afectado la productividad de la empresa; principalmente por ausentismo laboral (70.9%) y presentismo (77.2%). En el caso del ausentismo laboral, por cada día dejado de trabajar por ausentismo en las empresas sin VCM, se dejan de trabajar cinco días en las empresas con VCM. En el caso de la tardanza, la relación es de 1 a 3.
10. Las diferencias de impacto de la VCM ligados al personal son significativas, principalmente en la rotación de personal, donde por cada mujer reemplazada en las empresas sin VCM, siete son reemplazadas en empresas con VCM. Los costos directos de rotación por contratación causado por VCM, representan un valor de 18 millones 389 mil dólares al año, además de 377 mil días improductivos perdidos por el proceso, con un costo adicional de 36 millones 250 mil dólares. No se ha podido estimar estos valores para el caso de los agresores.
11. Aparte de los costos de contratación y de días improductivos, existe una pérdida directa de fuerza de trabajo de 71374 mujeres que fueron despedidas por causa de la VCM y que aún siguen desempleadas. Este grupo de mujeres representa una pérdida de 20 millones 569 mil días laborales perdidos, con una pérdida de valor agregado de casi 2 mil millones de dólares al año. No se ha podido estimar estos valores para el caso de los agresores.
12. Las empresas no están preparadas para hacer frente a la VCM en sus trabajadoras. A pesar que el 12.7% de empresarios/as afirman tener programas de atención, lo cierto es que no existen políticas organizacionales bien desarrolladas y fundamentadas que busquen prevenir y atender la VCM. Solo una de cada diez empresas afirma tener una política de VCM y solo cuatro de cada diez empresas afirma haber sabido atender los casos de VCM reportados. Sin embargo, los trabajadores y las trabajadoras no están de acuerdo con lo afirmado.

## 5.4. Recomendaciones

### Para los empresarios

1. Es necesario que las empresas tengan políticas definidas para atender la violencia contra las mujeres. Se ha demostrado que las gerencias solo están viendo la punta del iceberg del problema; pues a pesar que cinco de cada diez empresas dicen saber cuando sus trabajadoras sufren VCM, lo cierto es que sus trabajadores y trabajadoras las desmienten. Solo están viendo uno de cada diez casos, y en situaciones de consecuencias, no de prevención, ya cuando el daño a la fuerza laboral y a la productividad está hecho.
2. Aunque el tema es relativamente nuevo y las acciones de prevención y tratamiento de la VCM en las empresas son aún incipientes, lo cierto es que las empresas pueden comprometerse al cambio. Interesantes iniciativas de aplicación mediata pueden ser adaptadas de la información proporcionada en el Capítulo 1.3. Sin embargo, es aconsejable contratar consultores y especialistas para una implantación estratégica.
3. De lo dicho, cualquier inversión efectiva para atender este problema, repercutirá significativamente en la mejora de la productividad laboral y en la reputación empresarial ante los stakeholders. Una primera aproximación puede ser acogerse al sello “Empresa Segura”, el cual es promovido por el Ministerio de la Mujer y el programa ComVoMujer de la GIZ. Una segunda aproximación podría ser la conformación de un consorcio empresarial para combatir la violencia contra las mujeres, sobre la base de creación de políticas, promoción de mejores prácticas e incentivo para investigaciones que aporten estrategias y conocimiento. Esta coalición podría ser articulada por las cámaras de comercio, por la Sociedad Nacional de Industrias o por otros organismos involucrados.
4. Para capacitarse y capacitar al personal en temas de gestión, género y violencia, las gerencias pueden aprovechar los beneficios tributarios de inversión en capacitación, los cuales han sido ampliamente mejorados a partir del Decreto Legislativo 1120 y que rigen a partir del 2013 en el Perú. Esta norma promueve la capacitación de personal, deduciendo –sin límite– de los tributos, la inversión realizada para aumentar la productividad laboral y la renta gravada.

### Para los investigadores

5. Es necesario crear una línea de investigación que genere y pruebe experimentalmente la utilidad de nuevas propuestas de prevención, atención y control de la VCM en las empresas. Estas líneas de investigación son más que necesarias, pues hay buena fe y voluntad de las empresas para crear políticas y estrategias de acción. Las empresas necesitan tecnología de gestión, estrategias para implantar en sus organizaciones y disminuir los niveles de VCM y sus efectos negativos en la productividad laboral. Aunque hay importantes iniciativas en el extranjero, la investigación de estrategias aún está en una fase inicial.

6. Incluir en nuevos estudios los costos de rotación de los agresores y los costos a largo plazo de la violencia contra las mujeres. El costo total estimado para las empresas está omitiendo los costos de rotación de personal de los agresores, tampoco incluye los costos de los ex agresores y ex víctimas. Es probable que se esté dejando de considerar un 45% de costos empresariales.
7. Si se utiliza el modelo de conversión de salarios para estimar costos empresariales, es conveniente incluir el factor de productividad para corregir el resultado, pues la conversión de salarios solo estima aproximadamente el 20% de los costos en valor agregado para las empresas.
8. No se aconseja utilizar funciones de valores acumulados de días perdidos causados por VCM, pues los valores tienden a sobre-estimarse debido a la adición de diferencias no significativas. Aunque más laborioso, tiene mayor precisión el cálculo basado en el análisis de cada categoría de costo.
9. Por otro lado, estos resultados solo se aplican al 29% de la PEAO femenina, una población de solo dos millones de siete millones de mujeres peruanas que son económicamente activas. Y ¿qué pasa con las mujeres que tienen negocio propio, como las empresarias e independientes? Son el 43.4% de la población, tres millones de mujeres que día a día luchan por mantener sus negocios y hacerlos crecer. Aunque ya se ha determinado qué tanta violencia enfrentan (Ponce & Vara, 2012), aún no se sabe cómo ésta violencia afecta a sus negocios y actividades laborales independientes. En efecto, las variaciones porcentuales de violencia contra las mujeres según su condición laboral abre todo un campo de preguntas que requieren respuesta.

### **Para el gobierno**

10. Aunque estos resultados son una línea base, un punto de partida, se requiere estadísticas continuas para monitorear los cambios. La encuesta ENDES puede proveer importante información para actualizar estos resultados. Solo haciendo pequeñas modificaciones en su cuestionario se puede obtener estadísticas continuas y estimar costos año a año a nivel nacional. Otro aspecto importante es la posibilidad de integrar las bases de datos de la encuesta nacional de hogares (ENAHOG) con la encuesta ENDES. La información combinada de ambas encuestas podría aportar importantes datos a nivel nacional.
11. De los cuatro tipos de violencia que las empresas deben atender para garantizar la seguridad y salud ocupacional, el cuarto tipo (violencia familiar) es el menos conocido y el menos atendido, por considerarlo privado y exclusivo de la vida de las personas; además por suponer que es poco frecuente y con poco impacto en la productividad laboral. En la presente investigación se ha demostrado que la violencia tipo 4 es más frecuente de lo que se imaginaba, afecta no solo a las víctimas, sino también a los agresores y a quienes atestiguan la violencia, con efectos negativos enormes en la productividad. De lo dicho, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene un importante rol en la difusión de estos hechos y en la promoción integral de la salud ocupacional en las empresas.

12. Se recomienda fomentar, intensivamente, las certificaciones nacionales para las empresas libres de violencia. Una importante iniciativa es el sello “Empresa Segura”, promovida por la GIZ y por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, para fomentar ambientes empresariales libres de violencia contra las mujeres.

### **Para la academia y sociedad civil**

13. Los resultados demuestran la necesidad empresarial para atender la VCM, pues se ha demostrado que la violencia contra las mujeres es el enemigo mortal de la productividad laboral. De lo dicho, la academia y sociedad civil necesitan desarrollar una oferta de capacitación para atender las necesidades de atención, prevención y control de la violencia contra las mujeres en las empresas. Al respecto, hay escenarios tributarios favorables que podrían aprovecharse. Recientemente, el Decreto Legislativo N° 1120 elimina a partir del año 2013 el límite de gastos por capacitación establecido por la Ley de Promoción a la Inversión en Capital Humano (Ley N° 29498). De lo dicho, las empresas podrán deducir de sus tributos el 100% de la inversión que realicen en capacitación de su personal, con miras a mejorar la productividad, aumentar la renta gravada y mantener la fuerza productiva; además de otros beneficios.
14. La academia y sociedad civil requieren también desarrollar ofertas de formación académica y profesional, en las cuales se integre la perspectiva empresarial y el enfoque de género. Diplomados y cursos de postgrado podrían ser buenas iniciativas. Además, es recomendable incluir el enfoque de género en la malla curricular y plan de estudios de las carreras profesionales de negocios y administración.



# Referencias





- Abadie, A., Drukker, D., Herr, J. & Imbens, G. (2001). Implementing matching estimators for average treatment effects in Stata. *The Stata Journal* 1(1): 1-18.
- Abramo, L. & Tomaro, R. (Ed.) (2002). Cuestionando un mito: costos laborales entre hombres y mujeres en América Latina. Lima. OIT. Oficina Regional para América Latina y El Caribe. 413p.
- Access Economics (2004). The cost of domestic violence to the Australian Economy. Parte 1 y 2. Informe preparado para la Australian Government's Office of the Status of Women.
- Acevedo, C. (2008). Los costos económicos de la violencia en El Salvador. *Revista América Latina Hoy*, 50, 71-88.
- Acevedo, D., Biaggil, Y. & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: Acoso sexual y Hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163-182.
- Adams, A. (2009). Economic and mental health effects of job instability for low-income survivors of intimate partner violence: Two studies. Tesis doctoral. Universidad de Michigan.
- Albrecht, S. (1997). *Fear and Violence on the Job: Prevention Solutions for the Dangerous Workplace*. Durham: Carolina Academic Press.
- Allen, H., Hubbard, D., & Sullivan, S. (2005). The burden of pain on employee health and productivity at a major provider of business services. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 658-670.
- Allen, M. (2011). Is there gender symmetry in intimate partner violence? *Child and Family Social Work*, 16(3), 245-254
- 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.
- Anderson, C. (2002). Past Victim, Future Victim? *Nursing Management*, 33(3), 26-31.
- Arias, I. & Corso, P. (2005). Average cost per person victimized by an intimate partner of the opposite gender: a comparison of men and women. *Violence and Victims*, 20(4): 379-391.
- Australia's CEO Challenge. (2008). Acerca de nosotros. Retrieved from <http://www.ceochallengeaustralia.org>
-

- Banco Interamericano de Desarrollo BID (1997). El impacto Socio-Económico de la Violencia Doméstica contra la Mujer en Chile y Nicaragua. Unidad de la Mujer en el Desarrollo, BID.
- Banco Mundial (2012). El efecto del poder económico de las mujeres en América Latina y el Caribe. Document of the World Bank.
- Beecham, D. (2009). The Impact of Intimate Partner Abuse on Women's Experiences of the Workplace: A Qualitative Study. Tesis doctoral en Sociología. University of Warwick.
- Bell, H. (2003). Cycles within Cycles: Domestic Violence, Welfare and Low Wage Work. *Violence Against Women*, 9(10), 1245-1262.
- Bell, M., Moe, A., & Schweinle, W. (2002). Partner violence. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 1-27.
- Bhattacharya, M., Bedi, A. y Chhachhi, A. (2009). Marital Violence and Women's Employment and Property Status: Evidence from North Indian Villages. Bonn: Institute for the Study Labor.
- Bonomi, A., Anderson, M., Rivara, F. & Thompson, R. (2009). Health care utilization and costs associated with physical and nonphysical-only intimate partner violence. *Health Service Research*, 44(3): 1052-1067.
- Braaf, R. & Barret-Meyering. I. (2011). Seeking security: promoting women's economic wellbeing following domestic violence. Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse, Sydney.
- Brandwein, R. & Filiano, D. (2000). Toward real welfare reform: the voice of battered women. *Affilia: Journal of Women and Social Work*, 15(2): 224-243.
- Brown, D., Finkelstein, E. & Mercy, J. (2008). Methods for estimating medical expenditures attributable to intimate partner violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 23(12): 1747-1766.
- Brown, J. (2008). The costs of Domestic Violence in the Employment Arena: A call for legal reform and community- Based Education Initiatives. *Virginia Journal of Social Policy & the Law*, 16, 1-45.
- Brownell, P. (1996). Domestic violence in the workplace: An emergent issue. *Crisis Intervention*, 3, 129-141.
- Brownridge, D. A. (2006). Violence against women post-separation. *Aggression and Violent Behavior*, 11(5), 514-530
- Brownridge, D., Ling, K., Hierbert, D., Tiwari, A. Leung, W., Santos, S. (2008). The Elevated Risk for Non-Lethal Post-Separation Violence in Canada. A Comparison of Separated, Divorced, and Married Women. *Journal of Interpersonal Violence*, 23(1), 117-135.
- Bureau of Labor Statistics. (2006). The survey of workplace violence prevention. Octubre. USA.
- CAEPV – Corporate Alliance to End Partner Violence (2007). Workplace Statistics. Recuperado el 18 de diciembre de 2011, de [www.caepv.org/getinfo/facts\\_stats.php](http://www.caepv.org/getinfo/facts_stats.php)
-

- Campbell, R. (2011). *The Financial cost of Domestic and Family Violence*. Sydney: Australian Domestic & Family Violence Clearing House.
- Campos, I. (2006). Necesidad y posibilidad de la medición de costos económicos asociados a la violencia: una experiencia de la intervención en red. *Revista reflexiones*, 85 (1-2), 65-73.
- Cavanagh, K. (2003). Understanding Women's Responses to Domestic Violence. *Qualitative Social Work*, 2(3), 229-249.
- CDC – Center for Disease Control (2003). *Cost of intimate partner violence against women in the United States*. Atlanta: CDC, National Center for Disease Control and Prevention.
- Chan, K., & Cho, E. (2010). A review of cost measures for the economic impact of domestic violence. *Trauma, Violence & Abuse*, 11(3), 129-143.
- Coker, A., Reeder, C., Fadden, M. & Smith, P. (2004). Physical partner violence and medical utilization and expenditures. *Public Health Reports*, November – December, 119: 557-571.
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., et al. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 547-557.
- Concha, A. (2002). Impacto social y económico de la violencia en las Américas. *Revista Biomédica*, 22, 347-361.
- Corporate Alliance to End Partner Violence (CAEPV). (2009). *Six Steps for Creating a Successful Workplace Program*. Bloomington, IL: Corporate Alliance to End Partner Violence.
- Corporate Alliance to End Partner Violence. (2006). *The Results are in*. Washington: Corporate Alliance to End Partner Violence.
- CPS – The Crown Prosecution Service (2010). *An Employee's guide on violence against women*. CPS. United Kingdom.
- Cruz, A. & Klinger, S. (2011). *Gender based violence comes at high social and economic cost*. Geneva: International Labor Organization.
- Cruz, A. & Klinger, S. (2011b). *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*. Geneva: ILO.
- D'Abate, C. & Eddy, R. (2007). Engaging in personal business on the job: extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18, 361-383.
- Day, T., McKenna, K. & Bowlus, A. (2005). *The economic cost of violence against women: An evaluation of the literature*. United Nations.
- DeBecker, G. (1997). *The Gift of Fear: Survival Signals That Protect Us from Violence*. London: Bloomsbury Publishing Plc.
- DeKeseredy, W., Rogness, D. & Schwartz, M. (2004). Separation/divorce sexual assault: the current state of social scientific knowledge. *Aggression and Violent Behavior*, 9, 675-691.

- Del Libano, M. (2011). A journey into the heart of Workaholism: Empirical findings from several multi-sample studies. Universitat Jaume I. España.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14, 50–68.
- Díaz, R. & Miranda, J. (2010). Aproximación del costo económico y determinantes de la violencia domestica en el Perú. Lima: CIES – Consorcio de Investigación Económica y Social.
- Dolezal, T., Mc Collum, D., Callaham, M. & Eden P. (2009). Hidden Costs in Health Care: The Economic Impact of Violence and Abuse. Minnesota: Academy on Violence and Abuse.
- Donovan, R., Patterson, D., Francas, M., & Zapelli, R. (2000). Formative research for mass media-based campaigns: Western Australia's Freedom From Fear Campaign targeting male perpetrators of intimate partner violence. *Health Promotion Journal of Australia*, 10(2), 78-83.
- Dougan, S. & Wells, K. (2007). Domestic violence: Workplace policies and management strategies. ABA Commission on domestic violence. CAEPV.
- Duvvury, N., Grown, C. & Redner, J. (2004). Costs of Intimate Partner Violence at the Household and Community Levels. Washington D.C: ICRW y UNFPA.
- Emery, C. (2010). Examining an Extension of Johnson's Hypothesis: Is Male Perpetrated Intimate Partner Violence More Underreported than Female Violence? *Journal of Family Violence*, 25(2), 173-181.
- ENDABUSE (2010). The facts on the Workplace and Domestic Violence. Formerly Family Violence Prevention Fund.
- ENDES (2012). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2011. Informe principal ENDES. Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. Lima.
- Equality and Human Rights Commission (2011). Domestic abuse is your business. Guidance for developing a workplace policy. United Kingdom.
- Farmer, A. & Tiefenthaler, J. (2004). The employment effects of domestic violence. En Solomon, P. (Ed.). *Accounting for Worker Well-Being (Research in Labor Economics, Volume 23)*, Emerald Group Publishing Limited, pp.301-334
- Fisher, B. & Peek-Asa, C. (2005). Domestic Violence and the Workplace: Do We Know Too Much of Nothing? En Bowie, V., Fisher, B. & Cooper, C. (Ed.). *Workplace Violence: Issues, Trends, Strategies*, 97-120. Willan Publishing. Portland.
- 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.
- Franzway, S. (2008). Framing domestic violence: its impact on women's employment. Presented on The annual conference of the Australian Sociological Association. Australia: University of Melbourne.
- Gayle, S., & Gzik, J. (1996). Domestic Violence and Employers. Darwin: Office of Women's Policy.
-

- Goetzel, R., Long, S., Ozminkowski, R., Hawkins, K., Wang, S. & Lynch, W. (2004). Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398-411.
- Gurchiek, K. (2006). Domestic abuse: Serious, hidden workplace problem'. *HR Magazine*, 51(3), 38.
- Heise, L., Pitanguy, J. & Germain, A. (1994). Violence against women: The hidden health burden. Documento de Trabajo 255 del Banco Mundial. Washington DC.
- 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, Octubre). Presenteeism: At work—But out of it. *Harvard Business Review*, 82, 49–58.
- Henderson, M. (2000). Impacts and costs of domestic violence on the Australian Business/Corporate Sector. Brisbane: Lord Mayor's Women Advisory Committee. Brisbane City Council.
- Hermelin, F. (1995). Intervention at Work. *Working Woman*, 20(3), 56.
- Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of the a violence/stress-free working environment. Reporte comisionado por la OIT. Manchester, Universidad de Manchester.
- Hotton, T. (2001). Spousal violence after marital separation. *Juristat, Canadian Centre for Justice Statistics* 85-002-XIE, 21(7), 1-19.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2010). Perú: principales características de los establecimientos de las industrias manufactureras. IV Censo Nacional Económico 2008. Lima. INEI.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2010). Perú: Características económicas financieras de las 1000 principales empresas comerciales informantes a la Encuesta Económica Anual 2009. Lima. INEI.
- International Center for Research on Women (2009). Estimating the Costs and Impacts of Intimate Partner Violence in Developing Countries a Methodological Resource Guide. Washington D.C: ICRW y UNFPA.
- International Center for Research on Women (2009b). Intimate Partner Violence- High Costs to Households and Communities. Washington D.C.: ICRW y UNFPA.
- Johns, G. (2009). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Johnson, P., & Indvik, J. (1999). The Organizational Benefits of Assisting Domestically Abused Employees. *Public Personnel Management*, 28(3), 365-375.
- Jones, A., Dienemann, H., Schollenberg, J., Kub, J., O'Campo, P., Carlson G. & Campbell, J. (2006). Long-Term Costs of Intimate Partner Violence in a Sample of Female HMO Enrollees. *Women's Health Issues* 16, 252-261.

- Kar, H. & O'Leary, K. (2010). Gender symmetry or asymmetry in intimate partner victimization? Not an either/or answer. *Partner abuse*, 1(2), 152-168.
- Karamally, L. (2004). Companies try to bring domestic violence issues into the open. *Workforce Management*, 83(9), 60.
- Karpeles, M. (2004). Domestic violence should be workplace concern, too. *Crain's Chicago Business*, 27(40), 11-12.
- Kedjidjian, C. (1996). Work can be murder for women. *Safety & Health*, 153(3), 42-48.
- Kieseker, R. & Marchant, T. (1999). Workplace bullying in Australia: A review of current conceptualizations and existing research. *Australian Journal of Management & Organizational Behaviour*, 2(5), 61-75.
- Kimmel, M. (2002). 'Gender symmetry' in domestic violence: A substantive and methodological research review. *Violence Against Women*, Special Issue: Women's Use of Violence in Intimate Relationships, Part 1, 8(11), November.
- Kinney, J. (1995). When domestic violence strikes the workplace. *HR Magazine*, 40(8), 74.
- Klotz, A. C., & Buckley, M. (2010). 'Where everybody knows your name': Lessons from small business about preventing workplace violence. *Business Horizons*, 53(6), 571-579.
- Koopmanschap, M., Burford, A., Jacob, K., Meerding, W., Brouwer, W. & Severens, H. (2005). Measuring productivity changes in economic evaluation. *Pharmacoeconomics*, 23(1): 47-54
- Kruse, M., Sørensen, J., Brønnum-Hansen, H., & Helweg-Larsen, K. (2011). The Health Care Costs of Violence Against Women. *Journal Of Interpersonal Violence*, 26(17), 3494-3508.
- Laing, L. & Bobic, N. (2002). Economic costs of domestic violence. Sydney: Australian Domestic and Family Violence.
- Laing, L. (2001). Australian studies of the Economic Costs of Domestic Violence. Sydney: Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse.
- Laurence, L. & Spalther-Roth, R. (1996). Measuring the cost of domestic violence against women and the cost-effectiveness of interventions: An initial assessment and proposal for further research. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research.
- Lawson, M. (2012). Workforce productivity: presenteeism and its impact on safety and organisational health. TMS Consulting. Australia.
- Leblanc, M. & Barling, J. (2005). Understanding the Many Faces of Workplace Violence. En: Fox, S. (Ed) & Spector, P. (Ed). Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets, (pp. 41-63). Washington, DC, US: American Psychological Association, vii, 329 pp.
- Lechner, J., & Muñoz, S. (2008). New Florida Law Requires Employers To Provide Domestic Violence Leave. Florida: Greenberg Traurig P.A.
- 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 Offenders on Occupational Safety & Health: A Pilot Study. Maine Department of Labor & Family Crisis Services.
- Lindquist, C. H., McKay, T., Clinton-Sherrod, A., Pollack, K. M., Lasater, B. M., & Walters, J. (2010). The Role of Employee Assistance Programs in Workplace-Based Intimate Partner Violence Intervention and Prevention Activities. *Journal Of Workplace Behavioral Health*, 25(1), 46-64.
- Lisboa, M.; Barros, P. & Cerejo, S. (2008). Custos sociais e económicos da violência exercida contra as mulheres em Portugal: dinâmicas e procesos socioculturais. Lisboa: V Congresso Português de Sociologia.
- Lisboa, M.; Barros, P.; Cerejo, D.; Barrenho, E.; Alfarroba, A. & Marteleira, J. (2007). Custos economicos da prestação de cuidados de saúde ds vítimas de violência. Lisboa: SociNova/FCSH-UNL.
- Logan, T., Shannon, L., Cole, J. & Swanberg, J. (2007). Partner stalking and implications for women`s employment. *Journal of interpersonal violence*, 22(3): 268-291.
- Londoño, J.; Guerrero, R. (1999). Violencia en América Latina Epidemiología y Costos. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Lutzker, J. (2008). Prevención de la violencia. Investigación y estrategias de intervención basadas en evidencias. Manual Moderno. México.
- Marissal, J. & Chevalley, Ch. (2007). Étude de faisabilité d`une évaluation des répercussions économiques des violences au sein du couple en France: rapport au Service des Droits des femmes et de l`égalité. La documentation française, Lille, 126p
- Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G. & Newberry, S. (2007). A Review of Methods to Measure Health-related Productivity Loss. *The American Journal of Managed Care*, 13(4), 211-217.
- Merchant, J. & Lundell, J. (2001). Workplace violence intervention research workshop, April 5-7, 2000, Washington DC. Workplace Violence Intervention Research Workshop, April 5-7, 2000, Washington, DC. *American journal of preventive medicine*, 20(2), 135-140.
- Milano, C. (2008). Unhappy Home, Unhappy Workplace. *Risk Management*, 55(11), 42-46.
- Moe, A. & Bell, M. (2004). Abject economics: the effects of battering and violence on women`s work and employability. *Violence Against Women*, 10(1): 29-55.
- Morrison, A., Ellsberg, M. & Bott, S. (2005). Cómo abordar la violencia de género en América Latina y el Caribe: Análisis crítico de intervenciones. Banco Mundial y PATH.
- Morrison, A.; Orlando, M. (2004). The costs and impacts of gender-based violence in developing countries: Methodological considerations and new evidence. Banco Mundial.
- Murray, S., & Powell, A. (2007). Family violence prevention using workplaces as sites of intervention. *Research and Practice in Human Resource Management*.

- Murray, S., & Powell, A. (2008). *Working it out: domestic violence issues*. Melbourne: Australian Domestic & Family Violence Clearinghouse.
- NAESV (2011). *The Costs and Consequences of Sexual Violence and Cost-Effective Solutions*. Washington D.C: NAESV.
- National Coalition Against Domestic Violence (s/f). *Domestic Violence in the Workplace*. Washington D.C: NCADV Public Policy Office.
- National Council to Reduce Violence against Women and their Children (2009). *The Cost of Violence against women and their children*. Commonwealth of Australia: FAHCSIA.
- Nectoux, M., Mugnier, C., Baffert, S., Albagly, M., & Thélot, B. (2010). *¿An economic evaluation of intimate partner violence in France?* *Santé Publique (Vandoeuvre-Lès-Nancy, France)*, 22(4), 405-416.
- Newman, C., Vries, D., Kanakuse, J. & Ngendahimana, G. (2011). *Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality*. *Human Resources for Health*, 9: 19.
- NHCADSV (2010). *A Fact Sheet About Domestic Violence*. New Hampshire: NH Coalition Against Domestic and Sexual Violence.
- Ñopo, H. (2012). *New century, old disparities. Gender and ethnic earnings gaps in Latin American and Caribbean*. Banco Interamericano de Desarrollo & Banco Mundial. Washington.
- Nova Scotia Department of Justice policy, Planning and Research (2010). *A statistical portrait of intimate partner violence: Nova Scotian and Canadian Perspectives*. Halifax: Government of Nova Scotia, Pp 21-23.
- O'Leary, A.; Lean, E.; Reeves, C. y Randel, J. (2009). *Coming into the Light: Intimate Partner Violence and its effects at work*. Arkansas: National Institute of Justice y the Women's Giving Circle at the University of Arkansas.
- OECD (2001). *Measuring Productivity*. OECD Manual. Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity Growth. OECD Publications.
- OHSCO. (2010). *Domestic Violence Doesn't Stop When Your Worker Arrives at Work: What Employers Need to know to help*. Ontario: Occupational Health & Safety Council of Ontario.
- Patel D. & Taylor, R. (2011). *Social and Economic Costs of Violence: The value of prevention*. Washington: The National Academies Press.
- Pennsylvania Coalition Against Domestic Violence (s/f). *The Impact of Domestic Violence on the Workplace*. Pennsylvania: PCADV.
- Perrin, N., Yragui, N., Hanson, G. & Glass, N. (2011). *Patterns of Workplace Supervisor Support Desired by Abused Women*. *Journal of Interpersonal Violence*, 26(11), 2264-2284.
- Philbrick, Jane Hass; Sparks, Marcia R.; Hass, Marsha E. y Arsenault, Steven (2003). *Workplace Violence: The legal Costs Can Kill You*. EBSCO, 84-70 pp.
-



- Pita, P. (2008). Gender and violence: An economic approach. Nova School of Business and economics. Presentación disponible en internet: <http://momentoseconomicos.files.wordpress.com/2011/06/violence-ppb.pdf>
- Pita, P.; Lisboa, M.; Barrenho, E. & Cerejo, D (2008). Health care costs of domestic violence against women evidence from Portugal. Portuguese Health Ministry.
- Pollack, K. M., Austin, W., & Grisso, J. (2010). Employee Assistance Programs: A Workplace Resource to Address Intimate Partner Violence. *Journal Of Women's Health* (15409996), 19(4), 729-733.
- Ponce, J. & Vara, A. (2012). Niveles de violencia contra las mujeres emprendedoras en el Perú: Un análisis basado en ENDES 2011. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.
- 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.
- Public Services Health & Safety Association (PSHSA). (2010). Addressing Domestic Violence in the Workplace: A Handbook. Canada: Health Force Ontario, ESAO, Municipal Health and Safety Association.
- Raju, P. (2012). Different Manifestations of Presenteeism at Workplace: A Study of Behavior of Employees in I.T. Sector in India (April 15). Disponible en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2039848>
- Randel, J. & Wells, K. (2003). Corporate approaches to reducing intimate partner violence through workplace initiatives. *Clinics in Occupational and Environmental Medicine*, 3, 821-841.
- Reece, L. (2006). Understanding the impact of domestic violence on the workplace. *Employment Relations Today (Wiley)*, 33(1), 49-56.
- Reeves, C. & O'Learly-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.
- Revicki, D., Irwin, D., Reblando, J. & Simon, G. (1994). The accuracy of self reported disability days. *Medical Care*, 32, 401-404.
- Ribero, R. & Sánchez, F. (2005). Determinants, effects and costs of domestic violence. Documento CEDE 2005-38. Junio.
- Rivara, F., Anderson, M., Fishman, P., Bonomi, A., Reid, R., Carrel, D. & Thompson, R. (2007). Health care utilization and costs for women with history of intimate partner violence. *American Journal of Preventive Medicine*, 32(2):89-96.
- Robertson, J. (2005). Intimate partner violence: Gender symmetry and the victim perpetrator overlap. Tesis de doctorado. Universidad de Otago. Nueva Zelanda.
- Rothman, E., Hathaway, J., & Stidsen, A. &. (2007). 'How Employment Helps Female Victims of Intimate Partner Violence: A Qualitative Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 136-143.

- Rothman, E.; Stidsen, A; Hathaway, J. & De Vries, H (2007). How Employment Helps Female Victims of Intimate Partner Violence: A Qualitative Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 136-143.
- Ruíz-Jarabo, C. & Blanco, P. (2004). La violencia contra las mujeres. Prevención y detección. Cómo promover desde los servicios sanitarios relaciones autónomas, solidarias y gozosas. Díaz de Santos. España.
- Samuel, L., Tudor, C., Weinstein, M., Moss, H., Glass, N. (2011). Employers' Perceptions of Intimate Partner Violence among a Diverse Workforce. *Safety Health Work*, 2(3), 250-259.
- Schmidt, M. & 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.
- Shea, S., Juon, H., Ensminger, M., Burrell, L., McFarlane, E. & Duggan, A. (2011). Concurrent and Long-Term Impact of Intimate Partner Violence on Employment Stability. *Journal of Interpersonal Violence*, 26(6), 1282-1304.
- Sherve, M. (2004). Employer response important in dealing with domestic abuse. *Business Insurance*, 38(35), 4-11.
- Soroptimist International of the Americas (2011). White Paper: Domestic Violence as a Workplace Concern. Philadelphia: Soroptimist. Pp 1-13.
- 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. & Gelles, R. (1987). The cost of family violence. *Public Health Reports*, 102: 638-641.
- Straus, M. (2006). Future research on Gender Symmetry in physical assaults partners. *Violence Against Women*, 12(11), 1086-1097.
- Straus, M. (2007). Conflict Tactics Scales. En: *Encyclopedia of Domestic Violence*. Ed. Nicky Ali Jackson. New York, London: Routledge.
- Swanberg, J. & Macke, C. (2006). Intimate Partner Violence and the Workplace: Consequences and Disclosures. *Journal of Women and Social Work*, 21(4), 391-406.
- Swanberg, J. Ojha, M. & Macke, C. (2012). State Employment Protection Statutes for Victims of Domestic Violence. Public Policy's Response to Domestic Violence as an Employment Matter. *Journal of Interpersonal Violence*, 27(3), 587-619.
- Swanberg, J., & Logan, T. (2005). Domestic Violence and Employment: A Qualitative Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 3-17.
- Swanberg, J., Logan, T. & Macke, C. (2005). Intimate Partner Violence, Employment, and the Workplace: Consequences and Future Directions. *Trauma, Violence & Abuse*, 6(4), 286-312.
- Swanberg, J., Macke, C. & Logan, T. (2006). Intimate Partner Violence, Women, and Work: Coping on the Job. *Violence & Victims*, 21(5), 561-578.
-

- Swanberg, J., Macke, C., & Logan, T. (2006). Intimate Partner Violence, Women, and Work: Coping on the Job'. *Violence & Victims*, 21(5), 561-578.
- Swanberg, J., Macke, C., & Logan, T. (2007). Working Women Making It Work: Intimate Partner Violence, Employment, and Workplace Support. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 267-292.
- Tanha, M., Beck, C., Figueredo, A. & Raghavan, Ch. (2010). Sex differences in intimate partner violence and the use of coercive control as a motivational factor for intimate partner violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 20(10), 1-19.
- Taylor, B. (2004). *Training, Domestic violence and the workplace*. Canberra: Office of Status of Women.
- Tennessee Economic Council on Women (2006). *The Impact of Domestic Violence on the Tennessee Economy*. Nashville: State of Tennessee Economic Council on Women.
- Thiara, R. & Gill, A. (2012). Domestic violence, child contact, post-separation violence. Experiences of South Asian and African-Caribbean Women and Children. The University of Warwick, NSPCC & University of Roehampton.
- Tolman, R. & Wang, H. (2005). Domestic Violence and Women's Employment: Fixed Effects Models of Three Waves of Women's Employment Study Data. *American Journal of Community Psychology*, 36(1 y 2), 147-158.
- Tolman, R. (2011). *Impact of Intimate Partner Violence on Economic Well-Being*. Wisconsin: Center of Financial Security
- United Nations (2006). *Ending violence against women: from words to action Study of the Secretary-General*. United Nations.
- URCOT (2003). *Analysis of workplace violence research frameworks*. Office Women Policy Department of Victorian Communities. Pp 1-23.
- URCOT (2005). *Safe at work? Women's Experience of Violence in the Workplace*. Office of Women's Policy Department of Victorian Communities.
- Van Barneveld, K. & Jowett, R. (2005). Violence, harassment, and bullying at work: How Does the Australian Rail Industry Compare and What can be done? *Journal of Public Transportation*, 8(3), 117-134.
- 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.
- Versola-Russo, J., & Russo, F. (2009). When Domestic Violence Turns into Workplace Violence: Organizational Impact and Response. *Journal Of Police Crisis Negotiations*, 9(2), 141-148.
- Vic Health (2004). *The health costs of violence measuring the burden of disease caused by intimate partner violence*. Victoria: Victorian Health Promotion Foundation.
- Victorian Community Council Against Violence (VCCAV). (2004). *Family Violence IS a Workplace Issue: Workplace Models to Prevent*. Melbourne : Victorian Community Council Against Violence.

- Walby, S. (2004). The cost of domestic violence, National statistics, Women and equality unit. University of Leeds, 117p.
- Walker, D. et al (2010). Evaluating the Impact of Intimate Partner Violence on the Perpetrator: The Perceived Consequences of Domestic Violence Questionnaire. *Journal of Interpersonal Violence*, 25(9), 1684–1698.
- Ward, E.; McCartney, T.; Brown, DW; Grant, A; BUTCHART, A; Taylor, M y Otros (2009). Results of an exercise to estimate the costs of interpersonal violence in Jamaica. *West Indian Medical Journal*, 58(5), 446-451.
- WHO – World Health Organization (2007). Manual for estimating the economic cost of injuries due to interpersonal and self directed violence. Geneva: WHO.
- WHO Department of injuries and Violence prevention (2004). The economic dimensions of interpersonal violence. Geneva: WHO
- Widiss, D. (2008). Domestic Violence and the Workplace: The Explosion of State Legislation and the Need for a Comprehensive Strategy. Faculty Publications. Paper 18. Indiana University.
- Yodanis, C.; Godenzi, A. & Stanko, E. (2000). The benefits of studying costs: a review and agenda for studies on the economic costs of violence against women. *Journal of the Policy Studies Institute*, 21(3), 263-276.
-



# **Anexos**





## Anexo 1. Modelo de entrevista (gerencias)

### Entrevista a profundidad a gerentes/as de recursos humanos, jefes/as de personal o equivalente, sobre violencia contra las mujeres en relaciones de pareja

Estimado(a) Sr/a.

Estamos realizando una investigación para determinar los costos que asumen las empresas por la violencia que sufren las trabajadoras en sus hogares. Este es un estudio muy importante, pues se ha encontrado en el mundo importantes costos empresariales. La información que nos brinde será complementada con una encuesta anónima que se realizará con los/las trabajadores/as. Por favor, responda con la mayor sinceridad posible. Recuerde que todas sus respuestas serán confidenciales y no serán divulgadas. Además, contamos con el apoyo y venia de las autoridades de la empresa, por lo que existe autorización para colaborar con el estudio.

#### I. Información general

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	Nombre de la empresa	
2	¿Qué cargo ocupa en la empresa?	
3	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
4	¿Cuántas personas trabajan en la empresa? Datos aproximados	_____ total  _____ planilla  _____ locación de servicios  _____ contratos temporales /u de otros tipos  B. En total, ¿cuántas son mujeres? _____ _____

## II. Testigos/as de violencia contra las mujeres

Algunas veces la violencia que ocurre en los hogares puede extenderse hacia el ambiente de trabajo. Muchas trabajadoras pueden ser víctimas de violencia por parte de sus parejas (esposos, novios, convivientes, enamorados) o ex parejas. Por favor responda las siguientes preguntas, considerando su experiencia en esta empresa.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta	
5	¿Sabe o sospecha si alguna de sus trabajadoras es maltratada por su pareja?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado/a <input type="radio"/> Antes había, pero ya no <input type="radio"/> Sí hay  ¿Cuántas aproximadamente? (Indicar número de personas) _____ personas	
6	¿Alguna de sus trabajadoras le ha contado o pedido ayuda/consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Antes, pero ya no <input type="radio"/> Sí  ¿Cuántas aproximadamente? (Indicar número de personas) _____ personas	
7	¿Ha observado alguna vez que sus trabajadoras sean violentadas / maltratadas por sus parejas? Ej.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Han sido acosadas/amenazadas (por teléfono, correo electrónico, u otros).</li> <li>• Han sido insultadas o golpeadas en el trabajo.</li> </ul>	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Antes, pero ya no <input type="radio"/> Sí he visto  ¿Cuántos veces aproximadamente? (Indicar número de veces) _____ veces	
8	Según lo observado, ¿qué tanto ha afectado el desempeño de sus trabajadoras, el maltrato de sus parejas?  (marcar todas las opciones posibles)  (Indicar <b>cuántos casos</b> , por cada opción)	<input type="radio"/> Han llegado tarde o perdido citas laborales <input type="radio"/> Han dejado de trabajar algunos días <input type="radio"/> Han perdido la concentración, ha bajado su rendimiento en el trabajo <input type="radio"/> Han recibido regaños o amonestaciones por parte de usted o los supervisores <input type="radio"/> Han sido despedidas o han renunciado	_____ _____ _____ _____ _____
9	¿Qué tanto ha repercutido estos casos en el desempeño / rendimiento / productividad de la empresa?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)	



**III. Desempeño laboral**

10	En promedio, ¿cuántas trabajadoras mujeres han dejado de trabajar (por lo menos un día) durante las últimas cuatro semanas (último mes)?	<p>A. Total mujeres: _____</p> <p>B. Total días dejados de trabajar (acumulado): _____</p> <p>C. Según su experiencia, cuántas cree (en %) que han sido causadas por la violencia (para atender su salud física o mental o la salud o cuidado de otros familiares o para atender temas legales).</p> <p>Porcentaje: _____</p>
11	En promedio, ¿cuántas trabajadoras mujeres han llegado tarde (por lo menos 30 minutos) durante las últimas cuatro semanas (último mes)?	<p>A. Total mujeres: _____</p> <p>B. Total horas de tardanza (acumulado): _____</p> <p>C. Según su experiencia, cuántas cree (en %) que han sido causadas por la violencia (para atender su salud física o mental o la salud o cuidado de otros familiares o para atender temas legales).</p> <p>Porcentaje: _____</p>
12	En promedio, ¿cuántas trabajadoras mujeres han sido despedidas (último año), cuántas han renunciado y cuántas han sido remplazadas? ¿Cuánto ha sido el tiempo y el costo estimado por cada reemplazo? (considerar todas las razones, no solo violencia).	<p>A. Total mujeres despedidas: _____</p> <p>B. Total mujeres que han renunciado: _____</p> <p>C. Total mujeres reemplazadas: _____</p> <p>D. Tiempo promedio que demora en encontrar a la nueva trabajadora, desde el reclutamiento hasta la contratación</p> <p>Número de Días: _____</p> <p>E. Costo promedio de la nueva contratación por trabajadora (incluye reclutamiento, selección y contratación)</p> <p>Nuevos soles: _____</p> <p>F. Cuántos días ha perdido la empresa por esta rotación de personal (despido/renuncia/contratación), donde el puesto ha quedado improductivo:</p> <p>Número de días improductivos: _____</p>

**IV. Políticas de la empresa ante la VCM**

<b>Actitud de la empresa ante la violencia contra las mujeres</b>		<b>Alternativas de respuesta</b>
13	¿La empresa sabe cuando sus empleadas son maltratadas en su hogar? Si la respuesta es sí, ¿cómo lo sabe?	
14	¿La empresa apoya a las trabajadoras víctimas de violencia? Si es sí, ¿cómo las apoya?	
15	¿Los/las supervisores/as saben qué hacer para apoyar a las trabajadoras maltratadas? ¿Han sido capacitados/as?	
16	¿La empresa ha sabido atender los casos de violencia de sus trabajadoras? ¿Cómo las ha atendido?	
17	¿La empresa tiene una política / norma / programa para atender los casos violencia de sus trabajadoras? ¿En qué consiste? ¿Desde cuándo la tiene?	
18	¿La empresa ha despedido a alguna trabajadora, por problemas relacionados a la violencia de pareja? Puede contarnos ¿cómo fue el incidente más significativo?	

Muchas gracias por su colaboración. La información que nos ha brindado será de mucha importancia para aumentar la competitividad empresarial.

Observaciones adicionales:

---



---



---



---

## Anexo 2. Modelo de cuestionario (mujeres)

### CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL

#### Estimada trabajadora,

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad de las trabajadoras en el Perú y, a partir de ello, sugerir mejoras de bienestar y calidad de vida. Le pedimos encarecidamente que nos apoye con esta causa, completando este cuestionario de la forma más sincera posible.

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Por favor, siéntase con la confianza de responder libremente y sin temor a ser criticada o sancionada. De antemano agradecemos su colaboración.

#### Instrucciones:

1. No escriba su nombre ni apellido.
2. Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
3. Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora en privado.
4. Terminada de llenar la encuesta, mécala en la caja ubicada al costado de la encuestadora.

#### I. Información general

Por favor responda las siguientes preguntas, marcando la alternativa que corresponda a su caso.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Tiene hijos/as? ¿Cuántos/as?	<input type="radio"/> No (si no tiene hijos/as, pase a la pregunta 4) <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos/as
3	¿Cuántos/as hijos/as tiene bajo su custodia o cuidado?	<input type="radio"/> Ninguno Tengo _____ hijos/as bajo mi cuidado
4	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
5	¿Cuánto le pagan al mes? ¿Cuánto es su salario mensual total, sin descuentos?	_____ Nuevos soles
6	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	_____ horas semanales (aproximadamente)

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
7	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Locación de servicios (recibo por honorario) <input type="radio"/> Contrato en planilla a plazo fijo <input type="radio"/> Contrato en planilla a plazo indefinido
8	¿En cuántas empresas ha trabajado anteriormente durante los últimos 5 años (desde 2007)?	<input type="radio"/> Esta es la única <input type="radio"/> 1 empresa <input type="radio"/> Entre 3 y 5 <input type="radio"/> Entre 6 y 10 <input type="radio"/> Más de 10
9	¿Tiene pareja actualmente?	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 16) <input type="radio"/> Sí
10	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
11	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
12	¿A qué se dedica su pareja actualmente?	<input type="radio"/> Está desempleado ( <i>si está desempleado pase a la pregunta 16</i> ) <input type="radio"/> Tiene su negocio propio <input type="radio"/> Trabaja para una empresa
13	¿Cuántas horas a la semana trabaja su pareja?	<input type="radio"/> No trabaja <input type="radio"/> Tiempo parcial (medio día) <input type="radio"/> Tiempo completo (todo el día)
14	¿Cuánto tiempo viene trabajando su pareja en esa empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
15	¿Cuánto le pagan al mes a su pareja? (salario mensual total, sin descuentos)	_____ nuevos soles, aproximadamente

## II. Testigos de violencia contra las mujeres

Algunas veces la violencia que ocurre en los hogares puede extenderse hacia el ambiente de trabajo. Muchas mujeres compañeras de trabajo pueden ser víctimas de violencia por parte de sus parejas (esposos, novios, convivientes, enamorados) o ex parejas. Por favor responda las siguientes preguntas, considerando su experiencia en esta empresa.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
16	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeras/colegas que son maltratadas por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Antes había, pero ya no <input type="radio"/> Sí hay  ¿Cuántas aproximadamente? (Indicar número de personas) _____ personas
17	¿Alguna de sus compañeras de trabajo le ha contado o pedido ayuda/consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Antes, pero ya no <input type="radio"/> Sí  ¿Cuántas aproximadamente? (Indicar número de personas) _____ personas
18	¿Ha observado alguna vez que sus compañeras de trabajo sean violentadas/maltratados por sus parejas?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Antes, pero ya no <input type="radio"/> Sí he visto  ¿Cuántas veces aproximadamente? (Indicar número de veces) _____ veces
19	Según lo observado, ¿qué tanto se ha visto afectado el desempeño de sus compañeras producto del maltrato de sus parejas?	<input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)
20	¿Qué tanto ha afectado a su desempeño/rendimiento estos casos de violencia (por preocupación, miedo, tiempo dedicado a las víctimas, inseguridad, rumores, etc.)?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)
21	¿Qué tanto ha sido afectado el desempeño o rendimiento de sus colegas de trabajo que también han atestiguado la violencia?	<input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo porque ha bajado el rendimiento) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)

### III. Experiencias personales de violencia

A continuación le presentamos una serie de conductas que su pareja actual o ex pareja (Ejemplo: esposo, conviviente, enamorado, novio) pudo haber realizado en el último año. Por favor, responda con la mayor sinceridad posible, recuerde que todas sus respuestas se mantendrán en secreto.

Su pareja actual (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
22	Se ha apoderado/le ha quitado sus ingresos o sueldo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
23	La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
24	La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
25	La ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
26	La ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
27	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Alguna vez mientras usted trabajaba, su pareja (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
28	La ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
29	Se ha presentado súbitamente para acosarla o amenazarla	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
30	La ha insultado o golpeado en su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

<b>Alguna vez, por culpa de las peleas/discusiones con su pareja (o ex pareja)...</b>		<b>Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)</b>						
31	Ha llegado tarde, perdido citas laborales	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
32	Ha dejado de trabajar algunos días	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
33	Ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento en el trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
34	Ha recibido regaños o amonestaciones del jefe	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
35	Ha perdido el empleo o la han despedido	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

#### IV. Ambiente de trabajo

Todas las personas tenemos periodos donde somos más productivas y periodos donde nuestra productividad baja más de lo usual. En el último mes (cuatro semanas), indique cuántas veces su rendimiento ha disminuido, ha llegado tarde, o ha faltado por diversos motivos.

<b>Cuántas días ha dejado de trabajar durante las últimas cuatro semanas (último mes)...</b>		<b>Alternativas de respuesta</b>					
36	Para atender su salud física o mental	Medio día	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
37	Para atender la salud o cuidado de otros familiares	Medio día	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
38	Para atender temas legales, financieras o personales	Medio día	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
39	Por otras razones	Medio día	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

<b>Cuántas días ha llegado tarde en las últimas cuatro semanas (último mes)...</b>		<b>Alternativas de respuesta</b>					
40	¿Hasta media hora tarde?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
41	¿Entre media hora y una hora tarde?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
42	Más de una hora tarde	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

En las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta				
43	¿Ha tenido dificultades para concentrarse?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)
44	¿Ha trabajado más lento de lo usual?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)
45	¿Estuvo cansada o exhausta en el trabajo?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)
46	¿No trabajó a pesar de estar presente en el trabajo?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)
47	¿Tuvo que dejar de trabajar?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)

Actitud de la empresa ante la violencia contra las mujeres		Alternativas de respuesta		
48	¿La empresa sabe cuando sus empleadas son maltratadas en su hogar?	Sí	No	No sé
49	¿La empresa apoya a las trabajadoras víctimas de violencia?	Sí	No	No sé
50	¿Los/as supervisores/as saben qué hacer para apoyar a las trabajadoras maltratadas?	Sí	No	No sé
51	¿La empresa ha sabido atender los casos de violencia de sus trabajadoras?	Sí	No	No sé
52	¿La empresa tiene una política / norma / programa para atender los casos de violencia de sus trabajadoras?	Sí	No	No sé
53	¿La empresa ha despedido a alguna trabajadora, por problemas relacionados a la violencia de pareja?	Sí	No	No sé



## Anexo 3. Modelo de cuestionario (varones)

### CUESTIONARIO ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL

#### Estimado trabajador,

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad de las trabajadoras en el Perú y, a partir de ello, sugerir mejoras de bienestar y calidad de vida. Le pedimos encarecidamente que nos apoye con esta causa, completando este cuestionario de la forma más sincera posible.

Le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor no escriba su nombre. **Toda la información que proporcione será estrictamente confidencial, nadie podrá saber lo que usted respondió.** Por favor, siéntase con la confianza de responder libremente y sin temor a ser criticado o sancionado.

De antemano agradecemos su colaboración.

#### **Instrucciones:**

- No escriba su nombre ni apellido.
- Responda todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.
- Si tiene alguna duda, por favor levante la mano y pregunte a la encuestadora en privado.
- Terminada de llenar la encuesta, métala en la caja ubicada al costado de la encuestadora.

#### **I. Información general**

Por favor responda las siguientes preguntas, marcando la alternativa que corresponda a su caso.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Tiene hijos/as? ¿Cuántos/as?	<input type="radio"/> No( <i>si no tiene hijos/as, pase a la pregunta 4</i> ) <input type="radio"/> Sí Tengo _____ hijos/as
3	¿Cuántos hijos/as tiene bajo su custodia o cuidado?	<input type="radio"/> Ninguno Tengo _____ hijos/as bajo mi cuidado
4	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
5	¿Cuánto le pagan al mes? ¿Cuánto es su salario mensual total, sin descuentos?	_____ Nuevos soles

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
6	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	_____ horas semanales (aproximadamente)
7	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	<input type="radio"/> Locación de servicios (recibo por honorarios) <input type="radio"/> Contrato en planilla a plazo fijo <input type="radio"/> Contrato en planilla a plazo indefinido
8	¿En cuantas empresas ha trabajado anteriormente durante los últimos 5 años (desde 2007)?	<input type="radio"/> Esta es la única <input type="radio"/> 1 empresa <input type="radio"/> Entre 3 y 5 <input type="radio"/> Entre 6 y 10 <input type="radio"/> Más de 10
9	¿Tiene pareja actualmente?	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 16) <input type="radio"/> Sí
10	¿Vive con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí
11	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja?	<input type="radio"/> Menos de 1 año <input type="radio"/> Entre 1 y 2 años <input type="radio"/> Entre 3 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
12	¿A qué se dedica su pareja actualmente?	<input type="radio"/> Está desempleada( <i>si está desempleada pase a la pregunta 16</i> ) <input type="radio"/> Tiene su negocio propio <input type="radio"/> Trabaja para una empresa
13	¿Cuántas horas a la semana trabaja su pareja?	<input type="radio"/> No trabaja <input type="radio"/> Tiempo parcial (medio día) <input type="radio"/> Tiempo completo (todo el día)
14	¿Cuánto tiempo viene trabajando su pareja en esa empresa?	<input type="radio"/> Hace menos de un año <input type="radio"/> Entre 1 y 3 años <input type="radio"/> Entre 4 y 7 años <input type="radio"/> Entre 8 y 10 años <input type="radio"/> Más de 10 años
15	¿Cuánto le pagan al mes a su pareja? (salario mensual total, sin descuentos)	_____ nuevos soles, aproximadamente

## II. Testigos de violencia contra las mujeres

Algunas veces la violencia que ocurre en los hogares puede extenderse hacia el ambiente de trabajo. Muchas mujeres compañeras de trabajo pueden ser víctimas de violencia por parte de sus parejas (esposos, novios, convivientes, enamorados) o ex parejas. Por favor responda las siguientes preguntas, considerando su experiencia en esta empresa.

N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
16	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeras/colegas que son maltratadas por sus parejas?	<input type="radio"/> No sé / no estoy informado <input type="radio"/> Antes había, pero ya no <input type="radio"/> Sí hay  ¿Cuántas aproximadamente? (Indicar número de personas) _____ personas
17	¿Alguna de sus compañeras de trabajo le ha contado o pedido ayuda/consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	<input type="radio"/> No <input type="radio"/> Antes, pero ya no <input type="radio"/> Sí  ¿Cuántas aproximadamente? (Indicar número de personas) _____ personas
18	¿Ha observado alguna vez que sus compañeras de trabajo sean violentadas/maltratadas por sus parejas?	<input type="radio"/> No (Si responde no, pase a la pregunta 22) <input type="radio"/> Antes, pero ya no <input type="radio"/> Sí he visto  ¿Cuántas veces aproximadamente? (Indicar número de veces) _____ veces
19	Según lo observado, ¿qué tanto se ha visto afectado el desempeño de sus compañeras producto del maltrato de sus parejas?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)
20	¿Qué tanto ha afectado a su desempeño/rendimiento estos casos de violencia (por preocupación, miedo, tiempo dedicado a las víctimas, inseguridad, rumores, etc.)?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)
21	¿Qué tanto ha sido afectado el desempeño o rendimiento de sus colegas de trabajo que también han atestiguado la violencia?	<input type="radio"/> No ha afectado <input type="radio"/> Poco (se han perdido algunas horas solamente) <input type="radio"/> Regular (se ha perdido tiempo y retrasado el trabajo porque ha bajado el rendimiento) <input type="radio"/> Mucho (Se ha perdido tiempo, retrasado el trabajo y afectado la producción / el servicio) <input type="radio"/> Demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos)

### III. Experiencias personales de violencia

A continuación le presentamos una serie de conductas que su pareja actual o ex pareja (Ejemplo: esposa, conviviente, enamorada, novia) pudo haber realizado en el último año. Por favor, responda con la mayor sinceridad posible, recuerde que todas sus respuestas se mantendrán en secreto.

Su pareja actual (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
22	Lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
23	Lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o atacado con objetos (palos, armas punzo cortantes o armas de fuego, etc )	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
24	Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

A su vez le presentamos una serie de conductas que usted como pareja actual o ex pareja (Ejemplo: esposo, conviviente, enamorado, novio) pudo haber realizado en el último año.

Alguna vez a su pareja actual (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)						
25	Usted le ha quitado sus ingresos o sueldo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
26	Usted la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
27	Usted la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujeta fuertemente del brazo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
28	Usted la ha atacado con correa, palos, armas punzo cortantes o armas de fuego	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
29	Usted la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
30	Usted le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que requieran atención médica o descanso para su recuperación.	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

<b>Alguna vez mientras su pareja (o ex pareja) trabajaba ...</b>		<b>Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)</b>						
31	Usted la ha acosado/amenazado por teléfono o correo electrónico	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
32	Usted se ha presentado súbitamente para acosarla o amenazarla	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
33	Usted la ha insultado o golpeado en su centro de trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

<b>Alguna vez, por culpa de las peleas/discusiones con usted ...</b>		<b>Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)</b>						
34	Su pareja (o ex pareja) ha llegado tarde, perdido citas laborales	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
35	Su pareja (o ex pareja) ha dejado de trabajar algunos días	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
36	Su pareja (o ex pareja) ha perdido la concentración, ha bajado su rendimiento en el trabajo	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
37	Su pareja (o ex pareja) ha recibido regaños o amonestaciones del jefe	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
38	Su pareja (o ex pareja) ha perdido el empleo o la han despedido	Nunca	Pasó antes, ahora no	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

#### IV. Ambiente de trabajo

Todas las personas tenemos periodos donde somos más productivas y periodos donde nuestra productividad baja más de lo usual. En el último mes (cuatro semanas), indique cuántas veces su rendimiento ha disminuido, ha llegado tarde, o ha faltado por diversos motivos.

<b>Cuántas días ha dejado de trabajar durante las últimas cuatro semanas (último mes)...</b>		<b>Alternativas de respuesta</b>						
39	Para atender su salud física o mental	Nunca	Medio día	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
40	Para atender la salud o cuidado de otros familiares	Nunca	Medio día	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
41	Para atender temas legales, financieras o personales	Nunca	Medio día	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
42	Por otras razones	Nunca	Medio día	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

<b>Cuántas días ha llegado tarde en las últimas cuatro semanas (último mes)...</b>		<b>Alternativas de respuesta</b>					
43	¿Hasta media hora tarde?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
44	¿Entre media hora y una hora tarde?	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
45	Más de una hora tarde	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días

<b>En las últimas cuatro semanas....</b>		<b>Alternativas de respuesta</b>				
46	¿Ha tenido dificultades para concentrarse?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)
47	¿Ha trabajado más lento de lo usual?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)
48	¿Estuvo cansado o exhausto en el trabajo?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)
49	¿No trabajó a pesar de estar presente en el trabajo?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)
50	¿Tuvo que dejar de trabajar?	Nunca (0%)	Algo del tiempo (25%)	La mitad del tiempo (50%)	La mayor parte del tiempo (75%)	Todo el tiempo (100%)

<b>Actitud de la empresa ante la violencia contras la mujeres</b>		<b>Alternativas de respuesta</b>		
51	¿La empresa sabe cuando sus empleadas son maltratadas en su hogar?	Sí	No	No sé
52	¿La empresa apoya a las trabajadoras víctimas de violencia?	Sí	No	No sé
53	¿Los/as supervisores/as saben qué hacer para apoyar a las trabajadoras maltratadas?	Sí	No	No sé
54	¿La empresa ha sabido atender los casos de violencia de sus trabajadoras?	Sí	No	No sé
55	¿La empresa tiene una política / norma / programa para atender loscasos violencia de sus trabajadoras?	Sí	No	No sé
56	¿La empresa ha despedido a alguna trabajadora, por problemas relacionados a la violencia de pareja?	Sí	No	No sé

## Anexo 4. Lista de especialistas que analizaron el contenido y dieron validez inicial a los instrumentos

Experto/a	Cargo – afiliación – experiencia
Marcela Huaita Alegre	<p><b>Afiliación:</b> Viceministra de la Mujer. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p> <p><b>Especialidad:</b> Abogada. Investigadora, docente y consultora internacional, experta en temas de género, derechos humanos y políticas públicas.</p> <p><b>Investigación:</b> Ha conducido estudios en temas sobre violencia doméstica, derechos políticos de la mujer, derecho a la salud, derechos reproductivos; así como sobre las principales barreras legales para la mujer en la Región de Latinoamérica, habiéndose difundido su trabajo a través de varias publicaciones del Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (ILANUD), como el Washington College of Law (American University), entre otros.</p> <p>Su experiencia como abogada y docente ha contribuido a un importante desarrollo de iniciativas de educación que incorporan la perspectiva de género en el derecho. Es, asimismo, docente en áreas de derechos humanos, género y políticas públicas, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la Pontificia Universidad Católica del Perú y ha sido docente invitada de la Universidad Cayetano Heredia y del Instituto Nacional de Salud Pública de México. Sus artículos y libros son utilizados como texto de estudio en cursos de post-gradó en universidades de varios países.</p> <p><b>Experiencia:</b> Ha trabajado para instituciones como Proética, Adjunta de la Mujer de la Defensoría del Pueblo, Constella Futures (The Futures Group). En el 2003, fue invitada a integrar el Gabinete de Asesores de la Presidenta del Consejo de Ministros y, en 1996, fue asesora principal de la Comisión de la Mujer del Congreso de la República.</p>
Christine Brendel	<p><b>Afiliación:</b> Directora Regional del Programa ComVoMujer - Combatir la violencia contra la Mujer en Perú, Bolivia, Ecuador y Paraguay - de la Cooperación Alemana al Desarrollo-GIZ, orientado a desarrollar medidas para mejorar la cooperación entre actores estatales y no estatales en la prevención y combate de la violencia de género, especialmente contra las mujeres rurales, indígenas y afrodescendientes.</p> <p><b>Experiencia:</b> Comenzó su carrera profesional en 1983 en África Occidental y desde 1988 trabaja en América Latina. Hasta 2002 colaboró en más de 10 países latinoamericanos en fomento democrático, género, desarrollo empresarial, planificación, monitoreo y evaluación de proyectos. Trabajó en Alemania para el Ministerio Federal para el Desarrollo y la Cooperación Económica, Cooperación Alemana al Desarrollo, Servicio Alemán al Desarrollo e InWent (2002/04). Trabajó en y desde Washington D.C. (2004/07). Ha tenido a su cargo la dirección del Programa de Género en la sede de la GIZ en Alemania y desde 2009 es parte de la junta directiva de la OCDE CAD GenderNet.</p>
María del Carmen Panizzo Godoy	<p><b>Afiliación:</b> Coordinadora Nacional Perú del Programa Combatir la Violencia contra la Mujer / GIZ Agencia de Cooperación Alemana.</p> <p><b>Especialidad:</b> Abogada de la PUCP, con estudios de maestría en Ciencia Política, Diplomados en Estudios de Género y en Responsabilidad Social.</p> <p><b>Experiencia previa:</b> Asesora Programa Gobernabilidad e Inclusión en Cooperación Técnica Alemana - GTZ Programa de Gobernabilidad e Inclusión. Asesora Jurídica en Ministerio de la Producción.</p>

Coautora en Fundación Konrad Adenauer. Consultora en IFES. Asesora legal en Oficina Nacional de Procesos Electorales. Administración en Red Científica Peruana.

María Jennie  
Dador Tozzini

**Afiliación:** Directora del Movimiento Manuela Ramos.

**Especialidad:** Abogada por la Universidad Nacional Federico Villarreal. Diplomada en Género y con estudios de maestría en Ciencia Política, mención Políticas Públicas y Sociedad Civil, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recientemente, Diplomada en Derechos Humanos y Procesos de Democratización por la Universidad de Chile.

**Experiencia:** Directora Ejecutiva del Programa Nacional de lucha contra la violencia Familiar y Sexual. Docente invitada en la UNMS y en la Universidad Austral de Chile. Coordinadora adjunta del Observatorio del derecho a la salud-CIES.

**Investigación:** La igualdad esquivada. Una mirada de género a las Elecciones Generales 2006. IDEA Internacional y Asociación Civil Transparencia. Lima, 2007. El otro lado de la historia. Violencia sexual contra hombres. Perú 1980-2000. PCS. Lima, 2007. Construyendo la equidad de género: propuestas de políticas". CIES MESAGEN. Perú, Lima, 2006. Femicidio en el Perú. Expedientes Judiciales. Dador Jennie y Gonzáles. DEMUS, Lima, de 2006. La Discriminación de Género en la Aplicación de la Legislación Civil sobre Violencia Familiar". Dador Jennie y Yañez Gina. Defensoría del Pueblo. Lima, 2000.

Roxana Vásquez  
Sotelo

Abogada por la PUCP. Investigadora. Consultora independiente.

**Experiencia:** Formó parte del CLADEM desde sus inicios. Ha coordinado diferentes propuestas como la campaña para la Convención Interamericana de los Derechos Sexuales y Reproductivos. Ha sido responsable del programa de formación del CLADEM. Fundadora y asociada de DEMUS. Asociada de APRODEH.

Maruja Barrig

Investigadora especialista en género. Consultora independiente.

**Experiencia:** Estudió Literatura y Periodismo en la Pontificia Universidad Católica del Perú y se graduó de Magíster en Política Social por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Por espacio de más de dos décadas se desempeña como profesora en el Diploma de Estudios de Género de la Pontificia Universidad Católica del Perú y como consultora de proyectos de desarrollo en las áreas de planificación, evaluación institucional y enfoque de género para diversas agencias internacionales de cooperación en Perú y otros países de América Latina. Es Investigadora asociada y miembro del Consejo Directivo del Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES).

**Investigadora:** Acredita un vasto trabajo de investigación sobre empleo femenino, desarrollo local y organizaciones de mujeres. Estado del Arte: "Perú: Políticas sobre Derechos Sexuales y Reproductivos. Estrategias para su Promoción". Fundación ANESVAD. Bilbao - España, 2009. "El financiamiento para la Igualdad de Género y la Nueva Arquitectura de la Ayuda. El Caso de Perú". Centro de Estudios para América Latina y la Cooperación Internacional, Fundación Carolina. Madrid 2007. Tendencias en el Mercado Laboral Peruano. Organización Internacional del Trabajo. OIT - Oficina Regional. Lima, 2004. "Los Discursos sobre la Mujer Andina desde los Proyectos de Desarrollo Rural y desde el Feminismo". Beca personal de Investigación. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), Buenos Aires, 1999-2000; entre otros.

Liz Ivett  
Meléndez López

Consultora. Centro de la Mujer Peruana - Flora Tristán

Socióloga de la UNMSM. Estudios de postgrado en la Universidad Complutense de Madrid.

**Investigación:** Diagnóstico sobre trata de mujeres, niños y niñas en ocho ciudades del Perú. Flora Tristán. Informe nacional sobre femicidio en el Perú (2008).

Ramón Díaz  
Vásquez

Economista de la PUCP. Investigador del Instituto de Estudios Peruanos.

**Investigación:** Múltiples estudios económicos sociales. En violencia: Aproximación al costo económico y determinantes de la violencia doméstica en el Perú. 2010.



---

Ana María Mendieta Trefogli	Abogada. Directora Ejecutiva del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual PNCVFS. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
Patricia Ruíz Bravo López	Directora Académica de Responsabilidad Social DARS de la Pontificia Universidad Católica Del Perú PUCP. Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Lovaina, Bélgica. Profesora principal del departamento de Ciencias Sociales. Investigadora especialista en temas de género, educación y desarrollo. Consultora especializada en Evaluación de proyectos de desarrollo rural y género. Ha producido más de 55 publicaciones académicas.
Mónica De las Casas Alegre	Investigadora especialista en género y responsabilidad social. Asesora Senior del Programa ComVoMujer/GIZ. Abogada por la PUCP. Diplomada en Responsabilidad Social, con experiencia en derechos humanos desde una perspectiva de género, derecho internacional público, constitucional y laboral así como fortalecimiento institucional de organizaciones sociales. Con trabajos vinculados a la elaboración y ejecución de proyectos de Cooperación Técnica Internacional, ONGs y proyectos sociales del sector privado.

---



***Los costos empresariales de la violencia  
contra las mujeres en el Perú***

se terminó de imprimir  
en marzo de 2013 en los talleres de  
GRAFIMAG SRL  
Jr. Ica 713 Lima 1  
Telf. 424-7531  
Lima - Perú

