

Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay

Programa Regional ComVoMujer



Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay

Asunción – Paraguay
Setiembre de 2015

Publicado por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

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

Red del Pacto Global Paraguay

Mcal López esq. Saraví
Edificio Naciones Unidas
Asunción, Paraguay
T+595 21 611980
I www.py.undp.org

Responsables

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

Maria Victoria Heikel
Coordinadora Nacional Paraguay del Programa Regional ComVoMujer
San Benigno 1315
1208 Asunción, Paraguay
E: maria.heikel@giz.de

Elaboración

Cynthia González, E+E Economía y Estadísticas para el Desarrollo - www.ee.com.py
Investigadora principal

Marcela Achinelli, Cyndi Páez, Marta Cubilla, Hugo Martínez, Lourdes Pereira, Mirian Aldana, Silvia López Safi,
Fidel Isla y Luz Villalba.
Asistentes técnicos, monitoras/es y administrativos

Dr. Arístides Vara-Horna
Asesor – Universidad de San Martín de Porres
E: avarah@usmp.pe
Jazmín Ponce Gómez
Asesora - Programa Regional ComVoMujer
Marvin de Frenne
Asesor - Programa Regional ComVoMujer

Diseño y Diagramación

Diseño: Erika Hidrovo, Quito, Ecuador / Diagramación : Vicky Avalos, Lima, Perú

Foto de la portada

Las Tacuaras, Paraguay

Impresión

AGR SA Servicios Gráficos.

Primera edición, setiembre 2015

Derechos reservados

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

Contenido

Índice de tablas	7
Índice de figuras	8
Presentación.....	9
Resumen	11
Violentómetro empresarial: Paraguay 2015	13
I. Introducción	17
II. Marco Teórico	21
2.1. Definición de la violencia contra las mujeres.....	23
2.2. Estadísticas de prevalencia de violencia contra las mujeres.....	23
2.3. Métodos para medir el impacto económico de la violencia contra las mujeres.....	26
2.4. Impacto económico de la violencia contra las mujeres	28
2.5. Impacto económico de la violencia contra las mujeres en las empresas	29
III. Metodología	33
3.1. Diseño	35
3.2. Muestra	35
3.3. Instrumentos	37
3.3.1. Fiabilidad y validez	40
3.4. Procedimiento y análisis	41
3.4.1. Cálculos de costos de la violencia contra las mujeres.....	42
3.4.2. Datos para la estimación de costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay	45
IV. Resultados	47
4.1. Prevalencia de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o ex pareja.....	49
4.2. Violencia contra las mujeres en el hogar y en el trabajo	50
4.3. Incidencia de violencia contra las mujeres infligida por la pareja o ex pareja	50
4.4. Tipos de violencia contra las mujeres, infligida por la pareja o ex pareja	51
4.5. Negación de la violencia contra las mujeres.....	52
4.6. Prevalencia de la violencia contra las mujeres, por departamento	52
4.7. Prevalencia de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o ex pareja, por sector económico.....	53
4.8. Personal que atestigua casos de violencia contra las mujeres, según tipos..... de testimonios.....	54

Contenido

4.9. Consecuencias en la productividad laboral según declaraciones de las/os testigas/os.....	55
4.10. Consecuencias de la violencia contra las mujeres en el ambiente de trabajo	55
4.11. Prevalencia de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o ex pareja, por sector económico	56
4.12. Presentismo	58
4.13. Días laborales perdidos y costos invisibles de la VcM.....	59
4.14. Cálculos de costos empresariales de la violencia contra las mujeres	62
V. Síntesis de resultados	67
VI. Recomendaciones	69
VII. Referencias.....	77
VIII. Anexos	83
Anexo 1. Instrumento de recolección de datos	85
Anexo 2. Días perdidos y costos por persona en los últimos 12 meses considerando ausentismo y presentismo.....	91
Anexo 3. Días laborales perdidos y costos por colaboradora/or en los últimos 12 meses considerando ausentismo y presentismo, según grupos de testigas/os y no testigas/os y grupos Sin y con VcM	93

Tablas

Tabla 1. Paraguay: prevalencia vida de violencia verbal, física y sexual contra las mujeres- 2008.....	25
Tabla 2. Mujeres agredidas de 15 años y más de edad según tipo de agresor	26
Tabla 3. Resumen de clasificación de costos y método de estimación del costo de la violencia y violencia contra las mujeres hallados por diversos actores entre 1999 y 2014	27
Tabla 4. Algunos estudios de estimación de costos en países desarrollados y países en desarrollo	28
Tabla 5. Consecuencias de la violencia contra las mujeres en las empresas	30
Tabla 6. Perú y Bolivia: Impacto de la violencia contra las mujeres en las empresas en los últimos 12 meses considerando ausentismo y presentismo.....	31
Tabla 7. Distribución de empresas y encuestados/as según sector económico.....	35
Tabla 8. Características demográficas y laborales de las/os colaboradoras/es	36
Tabla 9. Fiabilidad de escalas en la encuesta a los/as trabajadores/as- Análisis de consistencia interna.....	40
Tabla 10. Valores nacionales considerados para las estimaciones de costos empresariales	45
Tabla 11. Colaboradoras/es involucradas/os en situaciones de violencia de pareja	49
Tabla 12. Número promedio de episodios de VcM en el último año en colaboradoras/es involucradas/os	50
Tabla 13. Días perdidos y costos por persona en los últimos 12 meses considerando ausentismo y presentismo	60
Tabla 14. Días de trabajo perdidos y costos por colaboradora/or que atestigua VcM en sus colegas, pero que nunca ha experimentado en los últimos 12 meses considerando ausentismo y presentismo	61
Tabla 15. Cálculo de Costos de la VcM por año, con datos de remuneraciones declaradas por las/os colaboradoras/es (últimos 12 meses)	62
Tabla 16. Cálculo de Costos de la VcM por año, considerando la productividad laboral.....	63
Tabla 17. Paraguay: Resumen de los costos económicos por ausentismo y presentismo causado por VcM a partir de datos de colaboradoras/es de las empresas	64
Tabla 18. Comparación del valor monetario de los costos de la VcM y presupuestos de entidades que previenen o tratan la VcM	65

Figuras

Figura 1. Mujeres de 15 a 49 años de edad que informaron violencia física o sexual (porcentajes)	24
Figura 2. Mujeres de 15 años y más de edad que informaron haber sufrido lesiones, amenazas u ofensas sexuales según el lugar de la agresión. (En porcentaje)	25
Figura 3. Estructura factorial de la escalas de VcM y ausentismo y presentismo.....	41
Figura 4. Personal involucrado en situaciones de VcM, según tipo de ataque.	51
Figura 5. Prevalencia vida y prevalencia del último año de la VcM por departamento.....	52
Figura 6. Prevalencia vida y prevalencia del último año de la VcM por sector económico.....	53
Figura 7. Porcentaje de testigas/os de VcM según tipos de testimonios sobre el total de mujeres y hombres	54
Figura 8. Efectos laborales según declaraciones de testigas/os.....	55
Figura 9. Tipos de consecuencias laborales reportados por agredidas y agresores.....	56
Figura 10. Llegadas tardías y razones de ausentismo de personas involucradas y no involucradas en situaciones de VcM.....	57
Figura 11. Llegadas tardías y razones de ausentismo según de personas involucradas en situaciones de VcM (agredidas / agresores)	58
Figura 12. Indicadores de presentismo de las personas involucradas y no involucradas en situaciones de VcM	58
Figura 13. Indicadores de presentismo personas involucradas en situaciones de VcM (agredidas / agresores).....	59
Figura 14. Porcentaje de testigas/os de VcM según experiencias de VcM. (En porcentaje)	61

Presentación

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) es un crimen presente en todos los países del mundo, donde al menos una de cada tres mujeres es atacada física o sexualmente por su pareja o expareja. La VcM es una pandemia muy resistente, por eso, a pesar de las distintas iniciativas durante las últimas cinco décadas, las estadísticas de VcM se mantienen invariables.

Aun cuando existen definiciones de VcM en instrumentos internacionales, como la Convención sobre la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer (Belén do Pará) y cuando organizaciones universales como la Organización Mundial de la Salud se ocupan periódicamente de este crimen, en la práctica, no se dispone de suficiente evidencia empírica sobre la cual apoyar políticas concretas.

En América Latina, el Programa Regional ComVoMujer, desde el año 2009, intenta articular las iniciativas de prevención de la VcM provenientes de diversos sectores e instituciones. ComVoMujer considera que la prevención de la VcM es insuficiente si solo parte del Estado. Se requiere alianzas poderosas que sostengan esas iniciativas en el tiempo y que redunden en un beneficio social y económico para todas las partes. En ese contexto, las empresas pueden hacer mucho para prevenir la VcM. Recientes estudios realizados en Bolivia y Perú demuestran que las empresas están también afectadas por la violencia que sufren sus trabajadoras y ejercen sus trabajadores. La VcM se convierte así en un asunto empresarial, y los resultados de estas investigaciones han motivado a las empresas a involucrarse en la prevención. A partir del conocimiento de la realidad Boliviana y Peruana se ha visto la necesidad de contar con evidencias del impacto de la VcM también para el contexto propio de las empresas paraguayas.

Con la presente investigación se estiman los costos empresariales de la violencia contra las mujeres infligida por su pareja o ex pareja, en función de la pérdida de productividad y su impacto en la economía del Paraguay. Es el tercer estudio especializado en la región que confirma el impacto pernicioso de la violencia contra las mujeres en la sociedad. Las empresas cuentan ahora con información precisa y rigurosa sobre la presencia de la VcM entre su personal, así como su impacto en los niveles de productividad laboral.

Uno de los aportes más significativos de la investigación es demostrar que la VcM se comporta de forma semejante en las empresas, no importa si son empresas bolivianas, paraguayas o peruanas. Al igual que en los países vecinos, el impacto económico de la VcM es contundente, y no solo proviene de las mujeres agredidas por sus parejas, sino también de los agresores y del personal que la atestigua. Gracias al estudio, se sabe ahora que la economía productiva paraguaya, por causa de la violencia contra las mujeres, estaría perdiendo al año 2.39% del Producto Interno Bruto; una cifra 163 veces superior al del presupuesto del Ministerio de la Mujer.

Esta investigación no hubiese sido posible sin la participación activa de muchas personas e instituciones, todas ellas comprometidas en la erradicación de la VcM. En efecto, desde

hace dos años se viene preparando lo que hoy es una realidad. En ese sentido, el liderazgo cooperativo del **Pacto Global de las Naciones Unidas en Paraguay** ha sido estratégico, con quien se han sumado fuerzas para lograr la participación comprometida de las 25 empresas más representativas e importantes del país. Quiero agradecer también las gestiones y atenta mirada, durante todo el proceso del estudio, de María Victoria Heikel, coordinadora nacional de ComVoMujer en Paraguay. De igual forma, quiero agradecer el trabajo del equipo técnico de la consultora E+E Economía y Estadísticas para el Desarrollo, dirigido por Cynthia González, a quien le debemos la realización de este importante estudio. Finalmente, quiero reconocer la participación del Dr. Arístides Vara-Horna, Director del Instituto de Investigación de Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres, por la asesoría en el diseño y análisis de los datos, entrenamiento de campo del personal, y en la revisión del informe final.

Esperamos que los resultados de esta investigación contribuyan al fortalecimiento de acciones de prevención multisectoriales e institucionales orientados a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

Christine Brendel

Directora del Programa Regional Combatir la Violencia Contra las Mujeres en Latinoamérica - ComVoMujer

Resumen

Se estiman los costos empresariales de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o ex pareja, mediante una encuesta estructurada a 7 457 colaboradoras/es de empresas medianas y grandes del Paraguay, distribuidas en Asunción, Central, Alto Paraná, Itapúa y Ñeembucú.

Tres de cada diez colaboradoras ha sido agredida por su pareja o ex pareja alguna vez en la vida, con un promedio de 30.9 episodios de violencia en los últimos 12 meses. Tres de cada diez colaboradores han agredido a sus parejas o ex parejas, con un promedio de 19.8 veces en los últimos 12 meses. El 61% de los ataques sucedió en el hogar y el 39% en el lugar de trabajo o sus alrededores.

De cada 100 colaboradoras/es, 15 atestiguaron situaciones de violencia contra sus colegas mujeres. El 54% de estas/os testigas/os manifiesta que la violencia contra sus colegas afectó de alguna forma a la productividad.

La productividad laboral perdida por ausentismo y presentismo causados por la violencia contra las mujeres, ascienden a 35.7 días de trabajo al año por agredida, y a 34.8 días de trabajo por agresor. El personal que atestigua violencia en sus colegas, ocasionan una pérdida anual de 18.5 días laborales por colaboradora/or. Por cada episodio de violencia contra las mujeres se pierden 1.4 días laborales, en promedio.

Como país, las empresas estarían asumiendo una pérdida invisible de 20 millones 833 mil 86 días laborables por año, equivalente a 72 mil 337 colaboradoras/es trabajando a tiempo completo por año sin ninguna productividad. Estos costos tienen un valor monetario de USD 734 millones 871 mil 583, equivalente al 2.39% del PIB.

Palabras clave: violencia contra las mujeres, empresas, Paraguay, ausentismo, presentismo, costos empresariales, productividad laboral.

Summary

To determine the costs for businesses caused by violence against women (VAW) by current or past partners, we conducted a structured questionnaire with a representative sample of 7,457 employees from medium- and large-sized Paraguayan companies in Asunción, Central, Alto Paraná, Itapúa and Ñeembucú.

Three out of ten female employees reported having been attacked by their partner or former partner at some point in their life, with an average of 30.9 episodes of violence in the last 12 months. Three in ten male employees reported having attacked their partners or former partners, with an average of 19.8 times in the last 12 months. 61% of the attacks occurred in their home and 39% in the workplace or surroundings.

15 out of 100 employees reported having witnessed VAW involving female colleagues. 54% of those witnesses also reported that this VAW caused their productivity to decline.

The lost work productivity caused by VAW, due to absenteeism and presentism, reaches 35.7 working days per year per affected female employee, and 34.8 working days per aggressor. Staff who witness violence against their colleagues cause an annual loss of 18.5 working days per employee. Each episode of violence against a woman causes on average a loss of 1.4 working days.

Nationwide, companies bear an invisible loss of 20,833,086 working days per year, which equals 72,337 employees working full time with zero productivity. This can be translated into a monetary cost of USD 734,871,583 a year, which equals 2.39% of Paraguay's GDP.

Keywords: violence against women, relationships, women, businesses, Paraguay, presenteeism, absenteeism, business costs.

Violentómetro empresarial: Paraguay 2015

Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)	Personal afectado (alguna vez en su relación de pareja)	34.5%
	Agredidas	33.0%
	Agresores	35.8%
	Alto Paraná	30.2%
	Itapúa	30.3%
	Central	35.4%
	Asunción	35.5%
	Ñeembucú	38.1%
	Personal afectado (último año)	30.2%
	Agredidas	29.0%
	Agresores	31.3%
	Número de ataques violentos por año (promedio)	24.6
	Agredidas	30.9
	Agresores	19.8
	Atestiguaron VcM en la empresa	15.4%
	Según atestigua, afectó a la productividad	54.0%
Impacto en la productividad (incluye ausentismo y presentismo)	Días perdidos por VcM por colaboradora/or por año (promedio)	35.1
	Días perdidos (Agredidas)	35.7
	Días perdidos (Agresores)	34.8
	Días perdidos (Testigas/os en el trabajo)	18.5
Costos empresariales (ausentismo y presentismo)*	Costo por colaboradora/or afectado por VcM al año (USD)	947.96
	Costo Agredidas	888.15
	Costo Agresores	1 004.28
	Costo testigas/os	534.90
	Total de días perdidos por año	20 833 086
	Días perdidos (Agredidas)	7 385 723
	Días perdidos (Agresores)	11 445 755
	Días perdidos (Testigas/os)	2 001 608
	Número de colaboradoras/es de tiempo completo con productividad perdida al 100% durante un año (equivalencia)	72 337
	Agredidas	25 645
	Agresores	39 742
	Testigas/os	6 950
	Costos empresariales país por VcM incluyendo factor de productividad, por año, en USD.	734 871 583
	Costos empresariales como % del PIB	2.39%

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

*Sólo ausentismo y presentismo, representan el 98% de los costos de VcM. Rotación de personal y tardanza representan el 2%.

1

Introducción

1. Introducción

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales; trasciende la raza o grupo étnico, los niveles socioeconómicos, la cultura, los niveles educacionales, la edad o la religión (Convención de Belem Do Pará, 1994), causa múltiples consecuencias y costos económicos que afectan a las agredidas, a las sobrevivientes, a los agresores, así como a las familias, a la comunidad y a la sociedad en general (ONU Mujeres, 2013).

La magnitud de la VcM varía entre países. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005), el porcentaje de mujeres entre 15 y 49 años que ha sufrido violencia física y/o sexual infligida por su pareja alguna vez en la vida oscila entre 15% en Japón (zona urbana) y el 71% en Etiopía (zona rural). En América Latina, este porcentaje fluctúa entre 17% en República Dominicana y 53.3% en Bolivia (OPS & CDC, 2013). En Paraguay, según la Encuesta Nacional de Salud Sexual y Reproductiva (2008), el 36% de mujeres de 15 a 44 años sufre violencia verbal, infligida por su pareja o ex pareja. En el mismo grupo, la prevalencia de violencia física es de 17.9% y de la sexual 5.0% (CEPEP & OMS, 2010).

Los episodios de VcM ocurren en el hogar, en espacios públicos, en instituciones privadas y también en el lugar de trabajo. Cuando afecta al ámbito laboral produce disminución de la productividad laboral (a través del ausentismo o presentismo); reducción del ingreso de agredidas, agresores y testigos/os; pérdidas por rotación o despido de personal, entre otros costos directos e indirectos (Vara-Horna, 2013, 2015).

Para generar evidencia empírica sobre el impacto de la VcM en el sector empresarial y en la economía, la Cooperación Alemana implementada por la GIZ, a través del Programa Regional ComVoMujer, junto con la Universidad de San Martín de Porres, realizó estudios innovadores en Perú (2013) y Bolivia (2015). Dichos estudios demuestran que la VcM causa pérdidas en la productividad laboral en el orden de USD 6.7 mil millones, equivalente al 3.7 % del PIB para el caso de Perú y pérdidas de USD 1.9 mil millones, equivalente al 6.5% del PIB, para el caso de Bolivia (Vara-Horna, 2013, 2015).

Debido a la importancia de los resultados alcanzados por los estudios de Perú y Bolivia, y considerando que ComVoMujer es un Programa Regional que incluye a Paraguay, se decidió, en alianza estratégica con la Red del Pacto Global, replicarlo en este país.

El objetivo de este estudio es estimar los costos empresariales de la violencia contra las mujeres infligida por su pareja o ex pareja, en función de la pérdida de productividad laboral y su impacto en la economía del Paraguay.

Específicamente, el estudio propone:

1. Determinar la prevalencia e incidencia de la violencia contra las mujeres, reportados por el personal de las empresas paraguayas.
2. Identificar los tipos y magnitud de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja.
3. Estimar los días de trabajo perdidos por ausentismo y presentismo de las/os colaboradoras/es agredidas, agresores y testigos/os y su equivalencia en fuerza laboral perdida.

4. Determinar el costo monetario de la disminución de la productividad laboral en las empresas, causado por el ausentismo y presentismo derivado de la VcM vividas por las colaboradoras agredidas, colaboradores agresores y testigas/os.
5. Determinar el costo monetario considerando el factor de productividad laboral, causado por la VcM en la economía del Paraguay.

Para asegurar la comparabilidad de los estudios de Perú y Bolivia con los realizados en Paraguay, la metodología empleada es la desarrollada por la Universidad de San Martín de Porres y ComVoMujer (Vara-Horna, 2013, 2015), método con reconocimiento internacional que está siendo empleado actualmente en estudios de medición de costos en países africanos y de bajos ingresos (Williams, 2014). Al igual que en el caso de Bolivia, la data ha provenido de encuestas aplicadas al personal de empresas grandes y medianas, sobre la base de una encuesta auto-administrada aplicada a 7 457 colaboradoras/es, con representatividad en las principales ciudades del país. Por otro lado, los instrumentos diseñados y validados en Perú y Bolivia, han mostrado niveles óptimos de fiabilidad y validez en la realidad paraguaya, con la misma estructura factorial, demostrando la rigurosidad y estabilidad de las medidas.

2

Marco Teórico

2.1. Definición de la violencia contra las mujeres

La VcM es una de las violaciones a los derechos humanos más sistemáticas y extendidas que existen (ComVoMujer, 2014). Se define como cualquier acto de coerción o coacción ejercido intencionalmente, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las mujeres, sólo por el hecho de serlo, tanto en el ámbito público como en el privado (Convención Belem Do Para, 1994; Morrison, Ellsberg, & Bott, 2005).

Existen diversas manifestaciones de la violencia contra las mujeres. La violencia física se manifiesta como golpes, bofetadas, ataques con instrumentos punzantes o cortantes, o con armas de fuego. La violencia sexual, a través de relaciones sexuales forzadas, prácticas sexuales por intimidación, sin consentimiento o en condiciones consideradas denigrantes. La violencia psicológica incluye amenazas, insultos, humillaciones sistemáticas, control estricto, u otras formas de intimidación. Algunos autores (Morrison & Orlando, 2004; Laing & Bobic, 2002) consideran además, el abuso financiero o económico como una forma de violencia referida a la restricción de acceso a recursos financieros para someter a una persona.

2.2. Estadísticas de prevalencia de violencia contra las mujeres

Según un estudio de la Organización Panamericana de la Salud y del Centro de Control de Enfermedades de los Estados Unidos (OPS & CDC, 2013), la prevalencia de violencia contra las mujeres infligida por la pareja o ex pareja, es una constante en todos los países, y su magnitud presenta variaciones entre un país y otro. En América Latina, la prevalencia de la violencia física y sexual contra las mujeres, ocurrida alguna vez en la vida, oscila entre 17% en República Dominicana (2007), y 53.3% en Bolivia (2003) y el rango de prevalencia de la violencia psicológica oscila entre 61.1%, en Colombia (2005) y 92.6% en El Salvador (2008). Según el mismo estudio, la mayoría de las mujeres que sufren violencia física también sufren violencia psicológica (ver Figura 1).

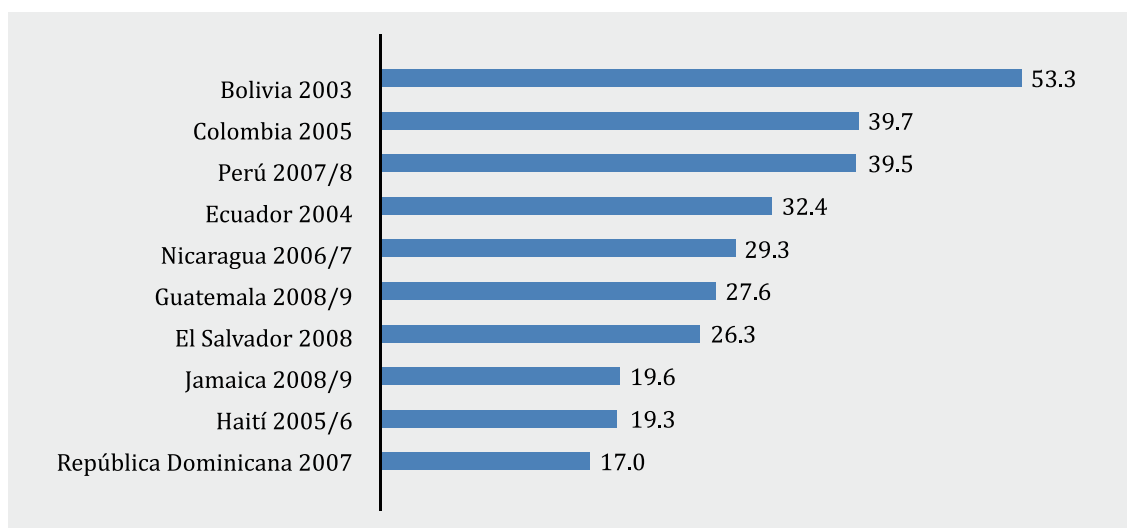


Figura 1. Mujeres de 15 a 49 años de edad que informaron violencia física o sexual (porcentajes).

Fuente: OPS & CDC, 2013

En Paraguay, las estadísticas sistemáticas relacionadas a VcM son escasas. Conforme a Heikel y Piras (2014) los datos proceden de registros poblacionales y administrativos de organizaciones públicas y privadas, cada uno con alguna limitación en particular, sea de continuidad, de diseño conceptual o cobertura geográfica. Los registros poblacionales proceden de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud Sexual y Reproductiva- ENDSSR (2004 y 2008), aplicada por el Centro Paraguayo de Estudios de Población (CEPEP) y de la Encuesta de Victimización y Seguridad Ciudadana (2009 y 2011) (EVSC) cuyo responsable es el Ministerio del Interior. Los datos administrativos se toman en el Ministerio de la Mujer, el Ministerio del Interior (Policía), en el Ministerio de Salud, en el Ministerio Público (Fiscalía) y en la Corte Suprema de Justicia (Juzgados de Paz).

Conforme a la última ENDSSR 2008, el 36% de mujeres paraguayas de 15 a 44 años experimentó por lo menos una vez en la vida algún episodio de violencia verbal de parte de su pareja o ex pareja; el 17.9% sufrió violencia física y el 5% violencia sexual (ver Tabla 1). Entre los tipos de violencia, la verbal es claramente más frecuente que la física y la sexual. Al analizar diferentes conjuntos de mujeres se hallan patrones diferenciados. Así, las mujeres separadas y divorciadas muestran un mayor nivel de violencia verbal (63.2%), física (40.4%) y sexual (12.9%) que las casadas o unidas (32.2%; 14.7% y 4% respectivamente). Las mujeres de nivel socioeconómico alto sufren mayor frecuencia de violencia verbal que las de nivel socioeconómico bajo (38.3% vs 33.4%) y menor frecuencia de violencia física y sexual (15.9% y 3.5% vs 18.7% y 6.9%, respectivamente). De manera similar, las mujeres que trabajan fuera de casa experimentan un mayor nivel de los tres tipos de violencia frente a las mujeres que trabajan en la casa y las que no trabajan. Por último, 5 de cada 10 mujeres violentadas verbalmente, así como 3 de cada 10 mujeres violentadas físicamente y 1 de cada 10 mujeres violentadas sexualmente testifican la experiencia de maltrato del padre a la madre, antes de los 15 años de edad.

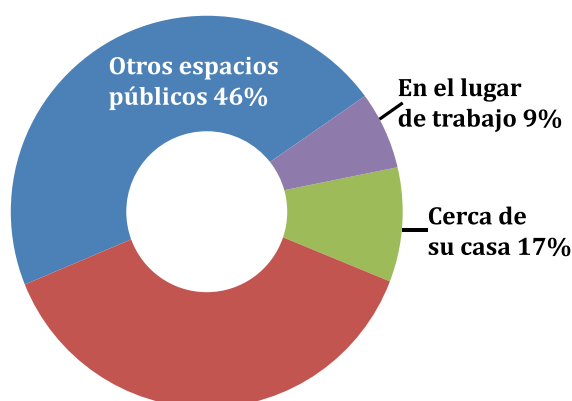
Tabla 1. Paraguay: prevalencia vida de violencia verbal, física y sexual contra las mujeres- 2008

	Violencia		
	Verbal	Física	Sexual
Total	36.0%	17.90%	5.0%
Mujeres separadas, divorciadas y viudas	63.2%	40.4%	12.9%
Mujeres casadas	32.2%	14.7%	4.0%
Nivel socioeconómico alto	38.3%	15.9%	3.5%
Nivel socioeconómico medio	36.6%	18.7%	4.6%
Nivel socioeconómico bajo	33.4%	18.7%	6.9%
Trabaja fuera de casa	43.7%	22.0%	6.8%
Trabaja en la casa	37.6%	17.8%	3.4%
No trabaja	29.3%	14.6%	4.0%
Fue testiga de maltrato del padre a la madre antes de los 15 años de edad	50.9%	30.4%	9.0%

Fuente: ENDSSR (2008). CEPEP & OMS (2010).

Según la EVSC 2011, el 63.6% de las mujeres violentadas han sufrido lesiones o amenazas en su casa y el 36.4% fuera de su casa (ver Figura 2). Esta misma encuesta refiere que el 28.3% de las mujeres han experimentado tocamientos o ataques con intenciones sexuales al interior de su propia casa; el 17.4% cerca de su casa; 8.4% en el lugar de trabajo y el resto (45.9%) en otros espacios públicos (como en el colectivo u otra parte de la ciudad o el país) (Heikel, 2013).

Lesiones o amenazas ocurridas...



Ofensas ocurridas...

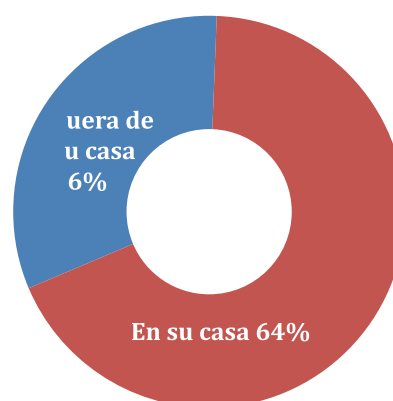


Figura 2. Mujeres de 15 años y más de edad que informaron haber sufrido lesiones, amenazas u ofensas sexuales según el lugar de la agresión. (En porcentaje)

Fuente: Ministerio de la Mujer (2013): II Encuesta de Victimización y Seguridad Ciudadana

Las lesiones y amenazas sufridas por las mujeres fueron infligidas principalmente por sus parejas (30.2%) o ex parejas (12.8%) (ver Tabla 2). El 18.1% de las lesiones o amenazas fueron cometidas por otros parientes; 12.8% por personas con quienes trabaja y 2.6% por algún amigo cercano. Las ofensas sexuales fueron infligidas principalmente por un amigo cercano (45.9%), por alguien con quien trabaja (23.0%) y el ex esposo o ex pareja (8.2%).

Tabla 2. Mujeres agredidas de 15 años y más de edad según tipo de agresor

Tipo de agresor	Lesiones o amenazas	Ofensas sexuales
Esposo/pareja	30.2%	-
Ex esposo/ex pareja	12.8%	8.2%
Otro pariente	18.1%	-
Amigo cercano	2.6%	45.9%
Alguien con quien trabaja	12.8%	23.0%
Ninguno de estos	23.5%	23.0%

Fuente: Ministerio de la Mujer (2013): II Encuesta de Victimización y Seguridad Ciudadana

2.3. Métodos para medir el impacto económico de la violencia contra las mujeres

En las últimas tres décadas, numerosas investigaciones dimensionaron los costos económicos que causan la violencia contra las mujeres, a través de diversos métodos, para establecer la importancia de la VcM como un problema que requiere prioridad en la distribución de los limitados recursos para el desarrollo de su prevención y tratamiento. En la Tabla 3, se observa la tipología de costos estimados y el método de cálculo utilizado por diversos autores mencionados. Conforme a la revisión de estos autores, los costos se clasifican en costos directos e indirectos de la VcM, los cuales a su vez, varían entre costos monetarios o tangibles y no monetarios o intangibles.

En estos estudios, los costos directos son aquellos gastos en bienes y servicios en los que incurren las personas (agredidas, agresores y familiares), las empresas, el gobierno y la sociedad para tratar o prevenir la violencia contra las mujeres. Los costos indirectos constituyen los costos de oportunidad de la VcM, es decir, constituye la pérdida del potencial de las personas, de las empresas, del gobierno y la sociedad.

Si bien existen varios métodos de cálculo de los costos de la violencia contra las mujeres, el método contable o de contabilidad de costos es utilizado predominantemente tanto para la estimación de los costos directos como indirectos. Consiste en la suma de los diversos tipos de costos en que incurren las personas, las empresas, los gobiernos y la sociedad. Por ejemplo, en el caso de las agredidas, supone incluir gastos médicos o el valor de los ingresos perdidos por la reducción de productividad; en el caso de las empresas, presume incluir el valor de la productividad reducida; en el caso de los gobiernos, se refieren a los gastos en salud, en los servicios sociales, en la justicia o en la policía, y en el caso de la sociedad, supone valorar los ingresos perdidos de los hogares, la menor participación de las mujeres en el ámbito social o laboral, el menor crecimiento económico o la pérdida de productividad a nivel nacional.

Tabla 3. Resumen de clasificación de costos y método de estimación del costo de la violencia y violencia contra las mujeres hallados por diversos actores entre 1999 y 2014

Autor	Clasificación de costos	Método de estimación de costos explícitos/implícitos
Buvinic, M., Morrison, A., Shifter, M. BID (1999)	a. Costos directos: gasto en bienes y servicios utilizados para tratar o prevenir la violencia. b. Costos no monetarios: impactos en la salud por dolor y sufrimiento, sin generar demanda de bienes y servicios, mayor morbilidad, homicidios suicidios. c. Efectos multiplicadores económicos: incluye menor productividad medido por una menor acumulación de capital humano, menor participación de la mujer en el mercado laboral, menores ingresos, mayor ausentismo, impacto intergeneracional y otros. d. Efectos multiplicadores sociales incluye transmisión intergeneracional de la violencia, erosión del capital social, menor participación en los procesos democráticos.	a. Método contable de suma o costos agregados (para costos directos y efectos multiplicadores sociales) b. AVISA: años de vida saludables perdidos. c. Modelos econométricos
Morrison, A., Ellsberg, M. y Bott, S. Banco Mundial y PATH (2005)	a. Costos directos: gastos reales relacionados con la violencia de género, incluidos los servicios sociales, judiciales y de atención de salud. b. Costos indirectos: valor de la productividad perdida tanto del trabajo remunerado como no remunerado y de los ingresos no percibidos (costos de oportunidad) durante la vida de las mujeres que murieron a causa de la violencia.	a. Método contable para costos directos b. Modelos econométricos (implícito) para cálculo de costos indirectos c. Método de Disponibilidad a pagar por evitar la violencia de género. d. DALY: años de vida perdidos por violencia de género.
Day, T., McKenna, K. y Bowlus, A. Naciones Unidas (2005)	<u>Tipos de costos</u> a. Costos directos tangibles: gastos actualizados de bienes y servicios por tratamiento multiplicados por sus costos unitarios. b. Costos directos intangibles: valor no monetario, pérdida de vidas. c. Costos indirectos tangibles: mide la pérdida del potencial originado en la pérdida de productividad, medido por la pérdida de ingresos y beneficios. d. Costos indirectos intangibles: tiene un valor no monetario, por ejemplo los efectos negativos psicológicos en los niños. <u>Categorías de los costos económicos de la VcM</u> Salud, justicia, servicios sociales, educación, empresas y el empleo, hogar y personal, intangibles.	Método contable de costos agregados.
Butchart, A., Brown, D., Khanh-Huynh, A., Corso, P., Florquin, N. y Muggah, R. WHO (2008)	a. Costos directos (gastos médicos y no médicos) b. Costos indirectos: tangibles: pérdida de productividad (tiempo e ingresos), pérdida de inversión, de capital social etc., e intangibles: pérdida de calidad de vida en salud, psicológica, en participación social, etc.	a. Método contable de costos agregados (implícito) b. Método de capital humano: mide el costo indirecto de la violencia a partir de la multiplicación del tiempo perdido (años o días) por violencia y tasa de salario.
Duvvury, N., Callan, A., Carney, P. y Raghavendra, S. The World Bank. (2013)	a. Costos directos tangibles b. Costos indirectos tangibles	a. Método directo contable: gastos en bienes y servicios para tratar y prevenir la VcM y el costo monetario de trabajo perdido (días perdidos multiplicados por el promedio de los salarios). b. Métodos econométricos: b1. Indirecto del valor presente de los ingresos a lo largo de la vida: método econométrico de capital humano (mide el costo indirecto de pérdida de productividad y pérdida de tiempo en el mercado de trabajo debido a la VcM..mortalidad prematura, incapacidad por VcM y otros factores) b2. Propensity score matching c. Método de disponibilidad a pagar para evitar la violencia. d. Método de DALYs, años perdidos por discapacidad (muerte, incapacidad o morbilidad)
Williams, C. ODI. (2014)	a. Costos directos / Costos indirectos b. Monetarios / tangibles o no monetarios / intangibles	a. Aproximaciones metodológica para medir costos monetarios de la violencia de género en las empresas a1. Método contable para medir los costos directos: ej. Costos fijos de las empresas por proveer algún tipo de servicios a los empleados que experimentan violencia. a2. Método contable para medir los costos indirectos del trabajo perdido: Promedio de días perdidos por persona por tasa de salarios promedio diario. a3. Método econométrico para medir los costos indirectos b. Aproximaciones metodológicas para medir costos no monetarios de la violencia de género en las empresas b1. Propensity score matching (método econométrico) b2. Disponibilidad a pagar para evitar el riesgo de violencia (método econométrico) b3. DALY: años de vida ajustados por discapacidad.

Fuente: Elaboración propia basado en Duvvury et al (2012).

2.4. Impacto económico de la violencia contra las mujeres

Las consecuencias de la VcM no sólo quiebran el bienestar de las mujeres agredidas, sino también el de los agresores, sus familiares y el entorno comunitario. Los efectos negativos son de corto y largo plazo, son inmediatos e intergeneracionales, pudiendo significar costos económicos importantes a la sociedad en su conjunto.

La mayoría de los estudios de estimación de costos de la violencia de género o contra las mujeres en relación de pareja se realizaron en países desarrollados utilizando diversos métodos, gracias a la exhaustiva disponibilidad de registros administrativos en dichos países. Por ejemplo, en Australia en 2002-2003, el costo total anual de la violencia contra las mujeres se estimó en USD 8.1 billones, equivalente al 1.2% del PIB. Se halló, además, un costo por ausentismo valorado en USD 283.3 millones (ver Tabla 4) (Access Economics, 2004). Walby (2004) estimó para el Reino Unido una pérdida económica de 23 mil millones de libras esterlinas, equivalentes a 1.9% del PIB.

De los pocos estudios realizados en países en desarrollo, algunos fueron efectuados en América Latina. Entre los primeros se encuentra el de Morrison & Orlando (1999), quienes calcularon una pérdida de productividad, en términos de ingresos perdidos, equivalente a 1.6% del PIB de Chile y 2% del PIB de Nicaragua. WHO y CDC (2008) estimaron para Brasil, un costo en productividad de 1.2% del PIB.

Tabla 4. Algunos estudios de estimación de costos en países desarrollados y países en desarrollo

Autor	País	Tipo de país	Tipo de costos	Estimación	% del PIB
Access economics (2004)	Australia	Desarrollado	Provisión de servicios y costos económicos.	USD 8.1 mil millones/año	1.2
Walby (2004)	UK	Desarrollado	Provisión de servicios, producción económica, y costos emocionales y humanos.	Libra 23 mil millones	1.9
ICRW (2007) (1)	Uganda	En desarrollo	Gastos de bolsillo.	USD 5	1.6
	Morocco	En desarrollo	Gastos de bolsillo.	USD 157	6.5
WHO-CDC (2008)	Brasil	En desarrollo	Pérdida de productividad	12% del presupuesto de salud	1.2
Morrison y Orlando (1999)	Nicaragua	En desarrollo	Pérdida de productividad	USD 29.5 millones	1.6
	Chile	En desarrollo	Pérdida de productividad	USD 1.6 mil millones	2.0
Duvvury (2012)	Vietnam	En desarrollo	Pérdida de ingresos laborales	s/d	0.5
Sánchez, R. et al. (2004)	Colombia	En desarrollo	Salud y resultados en el mercado laboral	USD 60 a 100 de reducción de ingresos femeninos.	s/d
		En desarrollo	Prevención, tratamiento y servicios	USD 73.7 millones /año	s/d

Fuente: Elaboración propia basada en Duvvury, N. et al. (2012) y ICRW (2007).

(1) Costo como proporción del ingreso nacional per cápita. No se extrapola al nivel macroeconómico.

2.5. Impacto económico de la violencia contra las mujeres en las empresas

Vara-Horna (2013, 2015) ha realizado una exhaustiva revisión bibliográfica sobre el impacto de la violencia contra las mujeres en las empresas. Según el autor, es indudable que la violencia contra las mujeres trasciende las fronteras del hogar y afecta el rendimiento en el trabajo causando pérdidas importantes en materia de productividad laboral, tanto de las colaboradoras agredidas, como de los colaboradores agresores y el resto del personal, estos últimos en tanto atestigüen y sean partícipes de las situaciones de VcM que enfrentan sus colegas.

La VcM causa pérdidas en la productividad laboral, debido a que ésta deriva en eventos de ausentismo, presentismo, rotación de personal y daños a la imagen organizacional (Vara-Horna, 2013). En efecto, el ausentismo tiene connotaciones vinculadas a llegadas tardías al lugar de trabajo, faltas injustificadas o permisos imprevistos relacionados con trámites jurídicos o de salud en las cuales se ven envueltas/os las agredidas, los agresores y las/os testigas/os. Es importante notar que cuanto más alto sea el nivel jerárquico de las/os involucradas/os más alta será la repercusión en las actividades de la empresa. Por su parte, el presentismo, consistente en la asistencia al trabajo pero sin trabajar al nivel óptimo de capacidad (Patel y Taylor, 2011), tiene enlaces con la disminución y el nulo rendimiento laboral así como con la desconcentración que podrían afectar la calidad de la producción, provocar accidentes laborales y/o arriesgar la seguridad de las/os colaboradoras/es de la empresa (Vara-Horna, 2015).

Además del ausentismo y del presentismo, la VcM puede ocasionar pérdida de empleo, por renuncia o por despido, generando costos económicos de rotación de personal a las empresas, emanados de las nuevas contrataciones, entrenamiento y días improductivos. Conforme a Franzway (2008), Toman (2011) y Adams (2009), citados en Vara-Horna (2013), las mujeres con antecedentes de violencia tienden a tener menores ingresos y frecuentemente cambian de empleo. Por último, en el mismo estudio de Vara-Horna (2013), se indica que la VcM termina dañando la imagen empresarial, debido a la reacción en cadena de los efectos negativos de la violencia en el proceso de producción y distribución de los bienes y servicios a la clientela.

La violencia experimentada por las colaboradoras, generalmente es invisible dentro de las empresas, debido a razones personales y organizacionales (Vara-Horna, 2015). Según Vara-Horna, la VcM pasa desapercibida en las empresas debido al miedo, la impotencia, la desconfianza y la negación que produce en las agredidas (razones personales). Esta situación se agrava cuando las empresas no cuentan con una política de protección o actuación ante situaciones de VcM (razón organizacional). Casi nunca el personal está capacitado para detectar, gestionar y orientar acciones ante VcM; además está presente el mito de que la violencia sufrida por las colaboradoras pertenece (y sólo afecta) al ámbito privado.

Tabla 5. Consecuencias de la violencia contra las mujeres en las empresas

Ausentismo	Presentismo	Rotación de personal	Organizacional
Llegadas tardías	Rendimiento disminuido	Despidos, renunciaciones	Clientela interna: testigos/os de VcM
Faltas injustificadas	Cero productividad	Nuevas contrataciones	
Permisos imprevistos	Accidentes laborales	Días improductivos	Clientela externa: pérdida de prestigio
Cambios de turno	Calidad disminuida	Costos de entrenamiento	

Fuente: Vara-Horna (2013)

Conforme a la revisión bibliográfica de Williams (2014), sólo dos estudios han sido explícitos en la estimación de los costos que genera la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja para las empresas: Henderson (2000) para Australia y Vara-Horna (2013) para Perú. Otros estudios han estimado los costos para las empresas pero en el marco de una estimación nacional de la suma de los diversos costos de la VcM, como son los estudios de Access Economics (2004) para Australia, y Duvvury et al (2012) para Vietnam.

A diferencia de los estudios precedentes, los aportes principales de Vara-Horna (2013, 2015) son la inclusión y valoración del presentismo experimentado por las agredidas, agresores y testigos/os así como el hecho de incluir a los agresores y las/os testigos/os de VcM en el cálculo de los costos que causa la VcM. La inclusión de la variable presentismo y datos de agresores y testigos/os contribuyen a subsanar, en parte, la subestimación de los costos económicos generados por la VcM, que usualmente incluye sólo datos de las agredidas.

Vara-Horna (2013), estimó para Perú una pérdida de productividad laboral, extrapolada a nivel nacional, causada por violencia contra las mujeres infligida por su pareja o ex pareja en USD 6.7 mil millones, equivalente a 3.7 % del PIB del 2012 (ver Tabla 6). Estos costos implican la pérdida de 242 872 colaboradoras/es de tiempo completo con cero productividad laboral por año. En promedio, se pierden 24 días de trabajo al año por agredida, 35 días de trabajo al año por agresor, 17 días de trabajo al año por mujeres que atestiguan VcM y 9 días de trabajo al año por hombres que atestiguan VcM. Recientemente, el mismo autor, con similar metodología utilizada en Perú, estimó para Bolivia una pérdida de productividad laboral a causa de la VcM, de USD 1.9 mil millones, equivalente al 6.5% del PIB (Vara-Horna, 2015). Se estimó una pérdida de 183 534 colaboradoras/es de tiempo completo con cero productividad laboral por año. En promedio, en Bolivia se pierden 27.5 días de trabajo al año por agredida, 38.4 días de trabajo al año por agresor y 13.7 días de trabajo al año por colaboradora/or que atestiguan VcM.

Tabla 6. Perú y Bolivia: Impacto de la violencia contra las mujeres en las empresas en los últimos 12 meses considerando ausentismo y presentismo

Indicadores	Perú 2013	Bolivia 2015
Días de trabajo perdidos de Agredidas (promedio por persona por año)	24	27.5
Días de trabajo perdidos de Agresores (promedio por persona por año)	35	38.4
Días de trabajo perdidos de Testigas/os (promedio por persona por año)	13	13.7
Número total de colaboradoras/es tiempo completo con 100% de productividad perdida por año	242 872	183 534
Costo empresarial de la VcM (USD por año)	6 744 069 741	1 976 294 112
Costo empresarial de la VcM como % del PIB	3.70%	6.46%

Fuente: Elaboración propia con datos de Vara - Horna (2013) y Vara-Horna (2015).

Page 13

13

13

3

Metodología

Para asegurar la comparabilidad de los estudios de Perú y Bolivia con el realizado en Paraguay, la metodología empleada es la desarrollada por la Universidad de San Martín de Porres y ComVoMujer (Vara-Horna, 2013, 2015).

3.1. Diseño

Estudio descriptivo basado en cuestionarios estructurados aplicados a colaboradoras/es de 25 empresas privadas de Paraguay, para determinar los niveles de VcM en las empresas y el costo empresarial de la VcM en términos de reducción de la productividad laboral consecuencia del ausentismo y presentismo. El cálculo de los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay se realizó siguiendo el método contable de medición de costos indirectos de la pérdida de productividad laboral, medido en términos del tiempo perdido en el trabajo por causa de la VcM, adaptado por Vara-Horna (2013, 2015) para las estimaciones de Perú y Bolivia.

3.2. Muestra

La muestra está comprendida por 7 457 colaboradoras/es de 25 empresas medianas y grandes, seleccionadas intencionalmente. Para asegurar la representatividad de la muestra, el diseño se enfocó en empresas medianas y grandes de los principales departamentos donde se concentran dichas empresas, pertenecientes a diversos sectores económicos. El 43.9% de la muestra se encuentra en Asunción, el 28% en Central, el 12.4% en Alto Paraná, el 8.8% en Itapúa y el 6.9% en Ñeembucú. Las/os colaboradoras/es proceden del sector comercial (26%), industrial (34%) y de servicios (40%) (Ver Tabla 7).

Tabla 7 Distribución de empresas y encuestados/as según sector económico

Sector económico	Número de empresas	Número de colaboradoras/es			Porcentaje de colaboradoras/es
		Hombres	Mujeres	Total	
Industrias manufactureras	8	1 473	1 070	2 543	34.1
Comercio	7	1 082	851	1 933	25.9
Servicios	10	1 411	1 570	2 981	40.0
Total	25	3 966	3 491	7 457	100.0
Porcentaje de colaboradoras/es		53.2	46.8	100.0	

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

En la Tabla 8 se presentan las características demográficas y laborales de las/los colaboradoras/es encuestadas.

En promedio, las mujeres tienen 29 años de edad y los hombres 31 años de edad con un rango que oscila entre los 18 y los 69 años de edad (ver Tabla 8). El 58.2% de las mujeres y el 55% de los hombres tienen en promedio 2 hijas/os. El 64,4% de las colaboradoras y el 70.4% de los colaboradores tienen una relación de pareja. La mayoría de los que se encuentran en pareja, tienen una relación de menos de 10 años.

El 69.1% de las colaboradoras y el 56.7% de los colaboradores tienen hasta 3 años de antigüedad en la empresa. Mayormente tienen contratos laborales permanentes, con un promedio de salarios mensuales de USD 581.35 para las mujeres y USD 665,83 para los hombres, durante el periodo de administración de la encuesta.

Tabla 8. Características demográficas y laborales de las/os colaboradoras/es

	Mujeres	Hombres
Edad		
Promedio (en años)	28.5 (D.E.=7.5)	30.5 (D.E.=8.7)
Rango	18 a 65 años	18 a 69 años
Tiene hijos		
Sí	58.2%	55.0%
Número de hijas/os promedio	1.8 (D.E. 1.1)	2 (D.E. 1.2)
Tiene pareja actualmente	64.4%	70.4%
Vive con su pareja	46.1%	54.4%
Años de relación con su pareja		
Menos de 1 año	12.3%	13.8%
Entre 1 y 2 años	18.4%	18.3%
Entre 3 y 5 años	26.6%	23.4%
Entre 6 y 10 años	22.0%	19.1%
Más de 10 años	19.5%	24.4%
Nunca tuvo pareja	1.1%	1.1%
Antigüedad laboral		
Hace menos de un año	22.1%	19.2%
Entre 1 y 3 años	47.0%	37.5%
Entre 4 y 7 años	17.9%	21.0%
Entre 8 y 10 años	6.6%	7.5%
Más de 10 años	6.3%	14.8%
Contrato laboral		
Comisiones	1.9%	2.2%
Contrato temporal	12.9%	11.1%
Contrato permanente	74.5%	78.0%
Contrato a tiempo parcial	1.9%	2.5%
Contrato por prácticas pre-profesionales (pasantías)	0.7%	0.9%
Otros	8.1%	5.3%
Remuneración bruta mensual (promedio)		
Miles de Guaraníes	2 613.11 (D.E. 1 964.37)	2 992.91 (D.E. 2 690.43)
USD*	581.34	665.83

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

*Tipo de cambio promedio de compra y venta de Gs./USD del 2014 = 4 495.

3.3. Instrumentos

Análogamente al método, se adoptan los mismos instrumentos utilizados en los estudios de Vara-Horna (2013 y 2015) para Perú y Bolivia. En el caso del Paraguay, se ha realizado una adaptación lingüística, en coordinación y supervisión del autor del instrumento. Existe un instrumento de recolección de datos para mujeres y otro similar para hombres que fueron auto-administrados (Anexo 1). Los instrumentos están diseñados para obtener información de experiencias de violencia contra las mujeres desde las agredidas, los agresores y las/os testigas/os.

Así también, permite obtener datos de tipos de violencia sufridos por las mujeres en el hogar y en el entorno del trabajo incluyendo testificaciones de compañeras/os de trabajo sobre violencia contra las colaboradoras ejercida por su pareja o ex pareja. En el entorno del trabajo, se obtienen además, datos de consecuencias laborales por causa de la violencia contra las mujeres, así como los días perdidos en términos de ausentismo y presentismo, capaces de ser desagregados por grupos involucrados y no involucrados en violencia contra las mujeres.

Los detalles del diseño de los instrumentos pueden encontrarse en los estudios de Vara-Horna (2013, 2015). Contiene las siguientes áreas y variables:

- 1. Información demográfica y laboral:** Registra la información demográfica del personal (edad, estado civil, número de hijos, número de dependientes, convivencia con la pareja) y también la laboral (sueldo mensual, horas de trabajo semanal, antigüedad laboral, modalidad de contrato).
- 2. Salario día:** Se pregunta sobre el monto de su sueldo mensual en Gs (en caso de tener sueldo fijo) o el promedio de su sueldo mensual en Gs (en el caso de ser variable). El salario por día, se deriva de dividir el salario mensual entre el número de días-contrato del personal. En el caso de sueldo variable, por comisiones u horas extras, se considera la cantidad de horas reportadas y no las del sueldo base, para luego convertirlas a días. Se asume 8 horas laborales por día.
- 3. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) en el hogar:** Es definida como la presencia de, al menos, un episodio de cualquiera de los cuatro tipos de violencia (económica, psicológica, física y sexual) y su consecuencia (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 colaboradoras 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); y 6) Daño físico a consecuencia de la violencia, que requieran atención médica o descanso.
- 4. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, en el contexto laboral:** Escala adaptada de la Versión Modificada del *Worksite Harassment Tool* (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008). Indaga, 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; y 3) Su pareja la ha insultado/golpeado cuando usted estaba trabajando. Para las variables de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en el hogar y en el contexto laboral, las respuestas se basan en una escala de siete puntos: nunca; pasó antes, ahora no; 1 o 2 veces; de 3 a 5 veces; de 6 a 10 veces; de 11 a 20 veces; más de 20 veces. Se distinguen 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 colaboradoras quienes no son afectadas por la violencia actualmente 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, cuando se pregunta como “peleas o discusiones”:** Escala de 5 ítems adaptada de la versión Modificada del *Worksite Harassment Tool* (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008). Indaga, en los últimos 12 meses, la frecuencia en la que el personal ha experimentado cinco consecuencias específicas por parte de la violencia de sus parejas en el contexto del trabajo, pero no asumiéndola necesariamente como VcM, sino como “peleas o discusiones”: 1) ha llegado tarde o perdido citas laborales, 2) ha perdido días de trabajo, 3) ha perdido la concentración o bajado su rendimiento, 4) ha recibido algún regaño o amonestación por culpa de su pareja, 5) ha tenido dificultades con la clientela y 6) ha tenido dificultades o discusiones con colegas de trabajo. Responden sobre la base de una escala de seis puntos: nunca; 1 o 2 veces; de 3 a 5 veces; de 6 a 10 veces; de 11 a 20 veces; más de 20 veces. La diferencia entre aquellas que no han reportado violencia en las escalas anteriores y las que han reportado consecuencias de peleas y discusiones en esta escala, es el porcentaje del personal que subestima las situaciones de VcM en las que vive.
6. **Costos de ausentismo:** Este es definido como el valor de los días perdidos como medida de la pérdida de productividad laboral. Los ítems se basaron en los desarrollados por Reeves & O’Learly-Kelly (2007, 2009) y adaptados al español por Vara-Horna (2013). En esta versión, las colaboradoras son preguntadas sobre el número de días que han faltado al trabajo durante las pasadas cuatro semanas (último mes), considerando los siguiente ítems: 1) El número de días dejados de trabajar por enfermedad o dolencia, 2) El número de días perdidos para atender su salud física o mental, 3) el número de días perdidos para atender la salud o cuidado de otros familiares, 4) el número de días perdidos para atender temas legales, financieras o personales, 5) el número de días dejados de trabajar porque no contaba con dinero para movilizarse, 6) el número de días perdidos porque no pudieron asistir por otras razones y 7) no faltaron pero llegaron tarde o se retrasaron. Las respuestas se basan en una escala de seis puntos: nunca; 1 día; 2 días; de 3 a 5 días; de 6 a 10 días; más de 10 días. El total de ausentismo relacionado con 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 multiplicado por el salario/día de las encuestadas (método de conversión de salarios). En el caso del ítem

7 que se refiere a tardanza (“no faltaron pero llegaron tarde o se retrasaron”), se ha considerado el 12.5% del valor perdido (se asume que una hora de tardanza al día es equivalente al 12.5% de un día laboral de 8 horas).

7. **Costos de presentismo:** La escala de presentismo se basa en los ítems 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 colaboradoras asistieron a la jornada pero no fueron productivas, en un periodo de cuatro semanas (último mes). Se usa la consigna: “Todos/as tenemos periodos donde somos más productivos/as y periodos donde nuestra productividad baja más de lo usual. Por favor indicar cuántas veces en el último mes: 1) Han tenido dificultades para concentrarse; 2) Han trabajado más lento de lo usual; 3) Estuvieron cansadas o exhaustas en el trabajo; 4) Tuvieron preocupaciones personales o familiares ajenas al trabajo; 5) No trabajaron a pesar de estar presentes; 6) Tuvieron que dejar de trabajar porque estaban preocupadas o algo les angustiaba; 7) Tuvo algún accidente o incidente laboral”. Los ítems 1, 2, 3 y 4 son indicadores de productividad disminuida (baja de rendimiento), se promedia los ítems asumiendo un 25% de pérdida de productividad día involucrada (en los casos de distracción laboral se pierden 2 horas de acuerdo a Vara-Horna, 2013). Los ítems 5 y 6 son indicadores de cero productividad, equivalente a un día de ausentismo, por eso se asume el 100% de pérdida por día de productividad. El ítem 7 (“Tuvo algún accidente o incidente laboral”) es un indicador de siniestralidad, que no solo implica pérdidas pasadas, sino futuras, por la reparación del daño y gastos asociados a su contención, por eso se asume el 200% de pérdida día de productividad. La sumatoria de estos días es multiplicada por el salario por día para obtener el monto mensual y multiplicado por 12 para estimar el monto anual (conversión de salarios). 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.
8. **Testigos/as de la violencia:** Mide la prevalencia del personal que son agredidas o agresores de violencia por parte de sus parejas, según los reportes de sus compañeros/as de trabajo. Incluye tres niveles de reportes: a) sospechas referidas por terceros/as, b) conocimiento por testimonio, c) conocimiento por observación in situ de incidentes. También indaga sobre los efectos percibidos en el desempeño, tanto propio, como de la agredida y de los/as compañeros/as testigos. 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 retrasado el trabajo porque ha bajado el rendimiento), d) mucho (se ha retrasado el trabajo y afectado la producción/el servicio), e) demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos). Si bien el término testigos/as incluye a las personas que a su vez estuvieron involucradas en episodios de VcM, sea como agredida o como agresor, para **el cálculo de los costos de la VcM**, solo se consideran a las mujeres que no son agredidas por sus parejas y a los agresores que no han atacado a sus parejas, durante el último año para ambos casos (prevalencia actual).

3.3.1. Fiabilidad y validez

El instrumento empleado en la presente investigación ha sido previamente validado en Perú y Bolivia. Inicialmente, el instrumento fue validado por criterio de expertos/as, mediante el juicio de doce especialistas peruanos en violencia contra las mujeres, provenientes de diversas instituciones, quienes analizaron el contenido de las escalas y opinaron sobre la idoneidad de las mismas, tanto en su estructura como en su formato. 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, encontrando valores consistentes tanto en Perú como en Bolivia (Vara-Horna, 2015).

En el caso de Paraguay, las escalas se han mostrado fiables y válidas, coincidentes con los resultados obtenidos en los otros países. En cuanto a la consistencia interna, las escalas son fiables (ver Tabla 9), con valore Alfa que oscilan entre 0.652 y 0.828.

Tabla 9. Fiabilidad de escalas en la encuesta a los/as trabajadores/as- Análisis de consistencia interna

Escala	Número de ítems	Media de r entre ítems	Alfa de Cronbach		
			Ambos	Mujeres	Hombres
Violencia contra las mujeres (VcM) en el hogar	7	0.359	0.797		0.724*
VcM en el ambiente de trabajo	3	0.392	0.659	0.66	0.667
Consecuencias laborales de la VcM	6	0.318	0.736	0.75	0.726
VcM (tres escalas juntas)	16	0.231	0.828	0.852	0.788
Ausentismo	6	0.258	0.652	0.664	0.676
Presentismo	7	0.289	0.733	0.733	0.740

* Se ha agregado tres ítems bidireccionales que aumentan la fiabilidad de 0.688 a 0.724

En cuanto a la validez de constructo, ésta se realizó analizando la composición factorial de las cinco escalas. En la Figura 3 se presenta la estructura factorial de las cinco escalas, representando el 65.9% de la varianza de los datos originales. Tal como ocurre en los estudios de Perú y Bolivia, las variables se agrupan en dos componentes, el segundo representa a los costos de la productividad laboral (presentismo y ausentismo) y el primero la VcM (violencia contra las mujeres en el hogar, consecuencias laborales autoreportadas de VcM, violencia contra las mujeres en los ambientes de trabajo). Estos valores confirman la validez de las escalas.

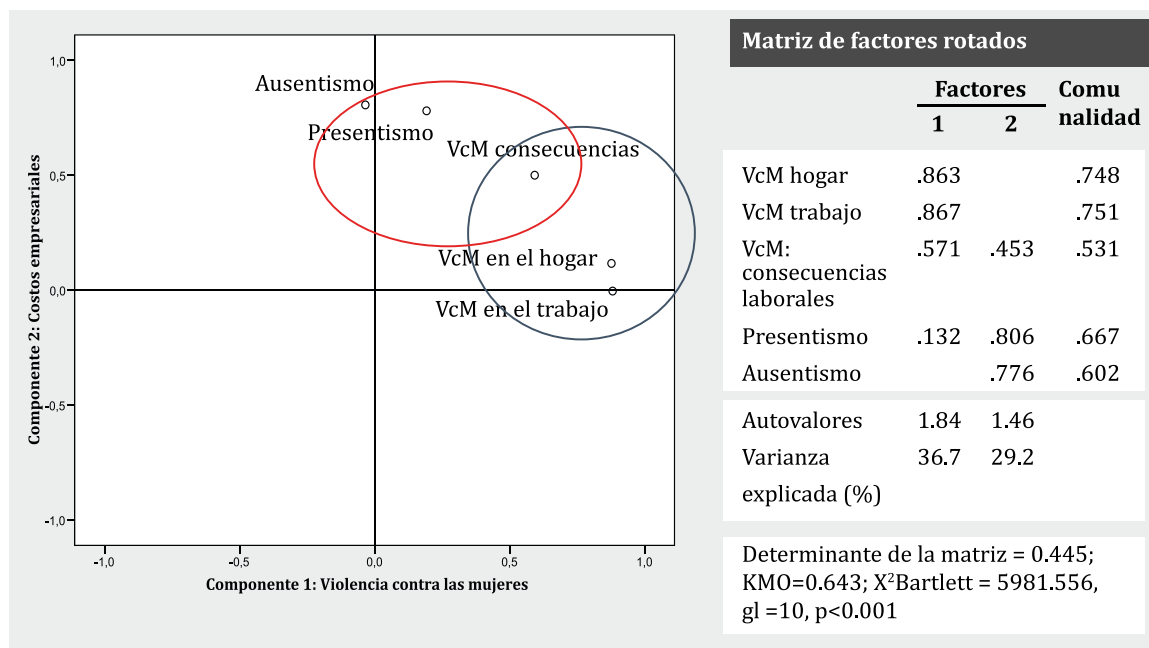


Figura 3. Estructura factorial de la escalas de VcM y ausentismo y presentismo.

Nota: Método de extracción: Análisis de factores principales con rotación Varimax.

3.4 Procedimiento y análisis

El proceso de recolección de datos se desarrolló en el marco de un protocolo validado para cumplir con las exigencias éticas y metodológicas mínimas para garantizar la confidencialidad y validez de la información. Este protocolo ha sido diseñado por Vara-Horna (2013, 2015), quien personalmente capacitó al personal encuestador en Paraguay.

Previo coordinación con las gerencias de las empresas seleccionadas, se encuestaron a las/los colaboradoras/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 cuestionarios e informando que los datos individuales no serán accesibles para las gerencias. En todo momento se enfatizó en el anonimato de sus respuestas. En un promedio de 20 minutos, las/los colaboradoras/es completaron los cuestionarios.

Después de diseñar una matriz doble de tabulación para hombres y mujeres, estos fueron organizados en una sola 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* (casos con valores extremos que podrían cambiar el resultado, por ejemplo por errores en la tabulación de datos).

3.4.1. Cálculos de costos de la violencia contra las mujeres

La productividad perdida se traduce en días laborales perdidos, pérdidas de ingresos laborales para los individuos y para sus hogares, y en pérdidas de la fuerza laboral cuyo valor monetario (resultante de multiplicarla por la productividad laboral promedio) equivale al costo de oportunidad de la VcM a nivel nacional.

Operativamente, el costo económico para las empresas por pérdida de productividad laboral, se define como la suma del costo por ausentismo y el costo por presentismo de las agredidas, los agresores y las/os testigas/os.

La pérdida de productividad laboral se mide a través de los días de trabajo perdidos por ausentismo y presentismo de las agredidas, agresores y testigas/os por causa de la violencia contra las mujeres, en las últimas cuatro semanas. Consecuentemente el costo económico para las empresas, se monetariza aplicando a los días de trabajo perdidos anuales el valor del salario promedio diario o el factor de productividad laboral anual para obtener el costo económico empresarial de la VcM, extrapolado a nivel nacional.

Matemáticamente, la estimación del costo económico de la VcM para las empresas se expresa con las siguientes fórmulas:

$$CEVcM=A+P \quad (1)$$

Donde:

- CEVcM: Costo económico total por la pérdida de productividad laboral causada por la VcM (USD por año)
- A: Costo económico de la pérdida de productividad laboral por ausentismo causado por la VcM (USD por año)
- P: Costo económico de la pérdida de productividad laboral por presentismo causado por la VcM (USD por año)

Luego:

$$A = \left(\frac{(\bar{a}_i^v - \bar{a}_i^{sv}) * M^v}{288} * pl \right) + \left(\frac{(\bar{b}_i^v - \bar{b}_i^{sv}) * H^v}{288} * pl \right) + \left(\frac{(\bar{c}_i^{sv} - \bar{a}_i^{sv}) * T^{sv}}{288} * pl \right) \quad (2)$$

$$P = \left(\frac{(\bar{p}_i^v - \bar{p}_i^{sv}) * M^v}{288} * pl \right) + \left(\frac{(\bar{q}_i^v - \bar{q}_i^{sv}) * H^v}{288} * pl \right) + \left(\frac{(\bar{r}_i^{sv} - \bar{s}_i^{sv}) * T^{sv}}{288} * pl \right) \quad (3)$$

Donde el ausentismo tiene los siguientes componentes:

- $\frac{(\bar{a}_i^v - \bar{a}_i^{sv}) * M^v}{288}$ que constituye la fuerza laboral perdida al año por ausentismo de las agredidas, medida en número de mujeres trabajadoras (288 días de trabajo anual por trabajadora/or a tiempo completo).
- $\bar{a}_i^v$ que es el promedio de días de trabajo perdidos de las mujeres (a) agredidas (v), donde i: 1,2,..., n
- $\bar{a}_i^{sv}$ que es el promedio de días de trabajo perdidos de las mujeres (a) no agredidas (sv), donde i: 1,2,...,m.

- $(\bar{a}_i^v - \bar{a}_i^{sv})$ que es el efecto de la VcM en términos de días de trabajo perdido de las mujeres agredidas, cuando $\bar{a}_i^v > \bar{a}_i^{sv}$.
- M^v constituye la cantidad de mujeres agredidas ocupadas por año, extrapolada a partir de la aplicación del porcentaje de prevalencia de la VcM alguna vez en la vida (obtenido de las mujeres encuestadas en este estudio) por la cantidad de mujeres ocupadas (M) al año a nivel nacional:

$$M^v = \% \text{ Prev.vida de VcM} * M \quad (4)^1$$

- $\frac{(\bar{b}_i^v - \bar{b}_i^{sv}) * H^v}{288}$ que constituye la fuerza laboral perdida al año por ausentismo de los agresores, medida en número de hombres trabajadores perdidos por año. 288 constituye los días de trabajo anual por trabajadora/or a tiempo completo.
- $\bar{b}_i^v$ que es el promedio de días de trabajo perdidos de los hombres (b) agresores (v), donde i: 1,2,...,j.
- $\bar{b}_i^{sv}$ que es el promedio de días de trabajo perdidos de los hombres (b) no agresores (sv), donde i: 1,2,...,k.
- $(\bar{b}_i^v - \bar{b}_i^{sv})$ que es el efecto de la VcM en términos de días de trabajo perdido de las mujeres agredidas, cuando $\bar{b}_i^v > \bar{b}_i^{sv}$.
- H constituye la cantidad de Hombres Agresores Ocupados por año, extrapolada a partir de la aplicación del porcentaje de prevalencia de la VcM alguna vez en la vida (obtenido de los hombres encuestados en este estudio) por la cantidad de hombres ocupados (H) al año a nivel nacional:

$$H^v = \% \text{ Prev.vida de VcM} * H \quad (5)$$

- $\frac{(\bar{c}_i^{sv} - \bar{d}_i^{sv}) * T^{sv}}{288}$ que constituye la fuerza laboral perdida al año por ausentismo de las/os testigas/os, medida en número de hombres trabajadores perdidos por año. 288 constituye los días de trabajo anual por trabajadora/or a tiempo completo.
- $\bar{c}_i^{sv}$ que es el promedio de días de trabajo perdidos de las/os testigas/os (c) no involucrados en VcM (sv), donde i: 1,2,...,g.
- $\bar{d}_i^{sv}$ que es el promedio de días de trabajo perdidos de las/os no testigas/os (c) no involucrados en VcM (sv), donde i: 1,2,...,h.
- $(\bar{c}_i^{sv} - \bar{d}_i^{sv})$ que es el efecto de la VcM en términos de días de trabajo perdido de las/os testigas/os, cuando $\bar{c}_i^{sv} > \bar{d}_i^{sv}$.
- T^{sv} constituye la cantidad de las/os testigas/os Ocupadas/os por año no involucrados en VcM (sv), extrapolada a partir de la aplicación del porcentaje de las/os testigas/os de VcM no involucrados en VcM (obtenido de las personas encuestadas en este estudio) por la cantidad de personas ocupadas (M+H) al año a nivel nacional:

$$T^{sv} = \% \text{ testigas/os de VcM} * (M+H) \quad (6)$$

El presentismo tiene los siguientes componentes:

- $\frac{(\bar{p}_i^v - \bar{p}_i^{sv}) * M^v}{288}$ que constituye la fuerza laboral perdida al año por presentismo de

las agredidas, medida en número de mujeres trabajadoras perdidas por año. 288 constituye los días de trabajo anual por trabajadora/or a tiempo completo.

- $\bar{p}_i^v$ que es el promedio de días de trabajo perdidos de las mujeres (p) agredidas (v), donde i: 1,2,..., n
- $\bar{p}_i^{sv}$ que es el promedio de días de trabajo perdidos de las mujeres (p) no agredidas (sv), donde i: 1,2,...,m.
- $(\bar{p}_i^v - \bar{p}_i^{sv})$ que es el efecto de la VcM en términos de días de trabajo perdido de las mujeres agredidas, cuando $\bar{p}_i^v > \bar{p}_i^{sv}$.

- $\frac{(\bar{q}_i^v - \bar{q}_i^{sv}) * H^v}{288}$ constituye la fuerza laboral perdida al año por presentismo de los agresores, medida en número de hombres trabajadores perdidos por año. 288 constituye los días de trabajo anual por trabajadora/or a tiempo completo.
- $\bar{q}_i^v$ que es el promedio de días de trabajo perdidos de los hombres (b) agresores (v), donde i: 1,2,...,j.
- $\bar{q}_i^{sv}$ que es el promedio de días de trabajo perdidos de los hombres (b) no agresores (sv), donde i: 1,2,...,k.
- $(\bar{q}_i^v - \bar{q}_i^{sv})$ que es el efecto de la VcM en términos de días de trabajo perdido de las mujeres agredidas, cuando $\bar{q}_i^v > \bar{q}_i^{sv}$.

- $\frac{(\bar{r}_i^{sv} - \bar{s}_i^{sv}) * T^{sv}}{288}$ constituye la fuerza laboral perdida al año por ausentismo de las/os testigas/os, medida en número de hombres trabajadores perdidos por año. 288 constituye los días de trabajo anual por trabajadora/or a tiempo completo.
- $\bar{r}_i^{sv}$ es el promedio de días de trabajo perdidos de las/os testigas/os (c) no involucrados en VcM (sv), donde i: 1,2,...,g.
- $\bar{s}_i^{sv}$ es el promedio de días de trabajo perdidos de las/os no testigas/os (c) no involucrados en VcM (sv), donde i: 1,2,...,h.
- $(\bar{r}_i^{sv} - \bar{s}_i^{sv})$ es el efecto de la VcM en términos de días de trabajo perdido de las/os testigas/os, cuando $\bar{r}_i^{sv} > \bar{s}_i^{sv}$.

- pl constituye el valor monetario de la productividad laboral anual (USD por año)
- Luego, se calcula el equivalente del costo económico total de la violencia contra las mujeres como porcentaje del PIB:

$$\% CEVM = \frac{CEVcM (USD)}{PIB (USD)}$$

¹ Extrapolación del porcentaje de prevalencia vida de VcM a nivel país, siguiendo a Morrison (1999). Esta nota es válida también para las ecuaciones 5 y 6.

3.4.2 Datos para la estimación de costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay

En la Tabla 10 se presentan los datos estadísticos y económicos utilizados para calcular los costos de la VcM en el sector empresarial privado en Paraguay.

Tabla 10. Valores nacionales considerados para las estimaciones de costos empresariales

Descripción de variables	Valores
PEA* Mujeres adecuadamente ocupadas remuneradas 2014 **	626 918
PEA* Hombres adecuadamente ocupados remunerados 2014 **	918 718
Producto Interno Bruto Total, 2014. USD a precios corrientes	30 758 595 048
Productividad laboral total (Promedio nacional, 2014 USD)	10 159
Días de trabajo anual por colaboradora/or tiempo completo***	288
Tipo de cambio promedio de compra y venta de Gs./USD del 2014	4 495

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares 2014 de la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos y del Anexo Estadístico del Informe Económico (Junio 2015) del Banco Central del Paraguay (BCP) .

*PEA: Población económicamente activa.

**Ocupadas/os adecuadamente se conforma de personas de 18 años y más de edad que trabajan 35 horas o más a la semana y reciben ingresos por encima del ingreso mínimo referencial, y personas de 18 años y más de edad que trabajan menos de 35 horas semanales y no desean trabajar más horas.

*** Recomendado por la OCDE (2001), 288 días de trabajo efectivo a tiempo completo equivale a un puesto de trabajo productivo al año.

Page 13

13

13

4

Resultados

En el presente capítulo se exponen los resultados del estudio de estimación de costos económicos de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o ex pareja, a partir de datos obtenidos de las/los colaboradoras/es de las empresas. Esta estimación se realiza bajo la perspectiva de los costos que causa la VcM en la productividad laboral, consecuentemente en la productividad empresarial y, finalmente, extrapolada a nivel nacional como porcentaje del PIB.

Los resultados presentados visibilizan la prevalencia² e incidencia³ de la VcM así como los tipos de violencia: psicológica, física (leve y grave), económica y sexual que experimentan las/os colaboradoras/es en el entorno del hogar y que a su vez se trasladan a la esfera laboral a través de nuevas manifestaciones de violencia (psicológica y física).

4.1 Prevalencia de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o ex pareja

La prevalencia total de la VcM a lo largo de la vida está presente en el 34.5% del personal. Es decir, 1 de cada 3 personas que trabajan en las empresas estuvo involucrada en situaciones de VcM a lo largo de la vida, como agredida o agresor. Estos valores son semejantes tanto para los agresores como para las agredidas. En efecto, el 33% de las colaboradoras fue agredida alguna vez en la vida por su pareja o ex pareja, mientras que el 35.8% de los colaboradores han agredido alguna vez a su pareja o ex pareja.

Considerando solo el último año, el 30.2% del personal de las empresas está involucrado en situaciones de VcM, denotando una diferencia de solamente 4.3 puntos porcentuales por debajo de la prevalencia vida de la VcM. Considerando a los agresores y a las agredidas, los porcentajes son semejantes (31.3% y 29% respectivamente).

Tabla 11. Colaboradoras/es involucradas/os en situaciones de violencia de pareja

	Agredidas		Agresores		Total	
	Alguna vez en la vida	Último año	Alguna vez en la vida	Último año	Alguna vez en la vida	Último año
La VcM ha ocurrido...						
... en el hogar	18.6%	10.9%	22.0%	12.1%	20.4%	11.5%
... en el trabajo o alrededores	7.6%	3.5%	9.1%	4.1%	8.4%	3.8%
... en el hogar o el trabajo o alrededores	20.2%	11.6%	23.9%	13.1%	22.2%	12.4%
La VcM tuvo consecuencias laborales		25.4%		26.9%		26.2%
Total afectado por VcM en el hogar o el trabajo o tuvo consecuencias laborales	33.0%	29.0%	35.8%	31.3%	34.5%	30.2%

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

² La prevalencia de violencia contra las mujeres se define como el porcentaje mujeres violentadas sobre el total de mujeres.

³ La incidencia de violencia contra las mujeres se define como el número de veces en que ocurren los episodios de violencia en un determinado periodo de tiempo (últimos 12 meses).

4.2 Violencia contra las mujeres en el hogar y en el trabajo

Tal como se observa en la Tabla 11, los episodios de violencia contra las mujeres no sólo ocurren en el hogar de las/os colaboradoras/es (20.4%), también ocurren en las empresas o espacios de trabajo (8.4%). En el espacio laboral, el 7.6% de las mujeres experimentaron algún tipo de violencia por parte de sus parejas o ex parejas, alguna vez en la vida; mientras que el 9.1% de los hombres expresaron haber agredido en el ambiente laboral a su pareja o ex pareja.

El 18.6% de las colaboradoras manifestaron haber sufrido algún tipo de violencia en el hogar en algún momento de sus vidas, mientras que el 22% de los colaboradores han agredido en el hogar a su pareja o ex pareja en algún momento de sus vidas.

En cuanto a las consecuencias laborales de la VcM, en el último año, el 25.4% de las colaboradoras y el 26.9% de los colaboradores reportaron haber tenido alguna por causa de discusiones o peleas con su pareja o ex pareja.

4.3 Incidencia de violencia contra las mujeres infligida por la pareja o ex pareja

El promedio total de episodios de VcM (en agredidas y agresores) es de 24.6 en el último año, de los cuales el 61% sucedió en el hogar (14.9 episodios) y el 39% en el trabajo y sus alrededores (9.7 episodios) (ver Tabla 12). Las agredidas reportaron haber sufrido 30.9 episodios de violencia por parte de sus parejas o ex parejas, mientras que los agresores reportaron haber atacado a sus parejas un promedio de 19.8 veces.

Tabla 12. Número promedio de episodios de VcM en el último año en colaboradoras/es involucradas/os

	Agredidas	Agresores	Total
Los episodios de VcM han ocurrido...			
... en el hogar	20.3 (35.6)	10.7 (20.6)	14.9 (28.5)
... en el trabajo o alrededores	10.6 (14.9)	9.1 (16.0)	9.7 (15.5)
La VcM tuvo consecuencias laborales	5.6 (7.9)	5.6 (7.0)	5.6 (7.4)
Incidencia en el hogar + en el trabajo o alrededores	30.9	19.8	24.6

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

Nota: valores entre paréntesis son desviaciones estándar.

4.4 Tipos de violencia contra las mujeres, infligida por la pareja o ex pareja

El bienestar integral y el desarrollo de las capacidades y potencialidades de las mujeres se ven vulnerados por los diversos tipos de violencia ejercidos por los agresores, quienes tienden a invisibilizar los actos de violencia (ver Figura 4).

Según reportan las/os colaboradoras/es, los insultos y amenazas son los ataques predominantes (14.5%). En el hogar, la magnitud de la violencia verbal sufrida por las agredidas (14.5%) es 6.1 puntos porcentuales más alta que la que reportan los agresores (8.4%).

La violencia económica implica situaciones donde el agresor se apropia de los ingresos de las mujeres o limita a propósito la provisión de dinero a menos de lo necesario para cubrir las cuentas del hogar. Esta última es reportada en mayor magnitud que la apropiación de los salarios. Entre los colaboradores, sólo 4.5% afirmó ejercerla; 2.7 puntos porcentuales menor a la reportada por las colaboradoras (7.2%).

En relación a la violencia física, generalmente precedida por recurrentes eventos de violencia verbal, incluye ataques físicos (puños y patadas), daños físicos que requieren atención médica y ataques físicos con instrumentos punzantes o cortantes. En el hogar, los ataques con puños y patadas es la violencia física más reportada por las agredidas (7.3%) con 5.2 puntos porcentuales superior a la informada por los agresores (2.1%). Entre tanto, 3.7% de las colaboradoras manifiesta haber sido forzada sexualmente alguna vez en la vida, sólo el 1.4% de los hombres informa haber cometido este tipo de abuso contra su pareja o ex pareja.

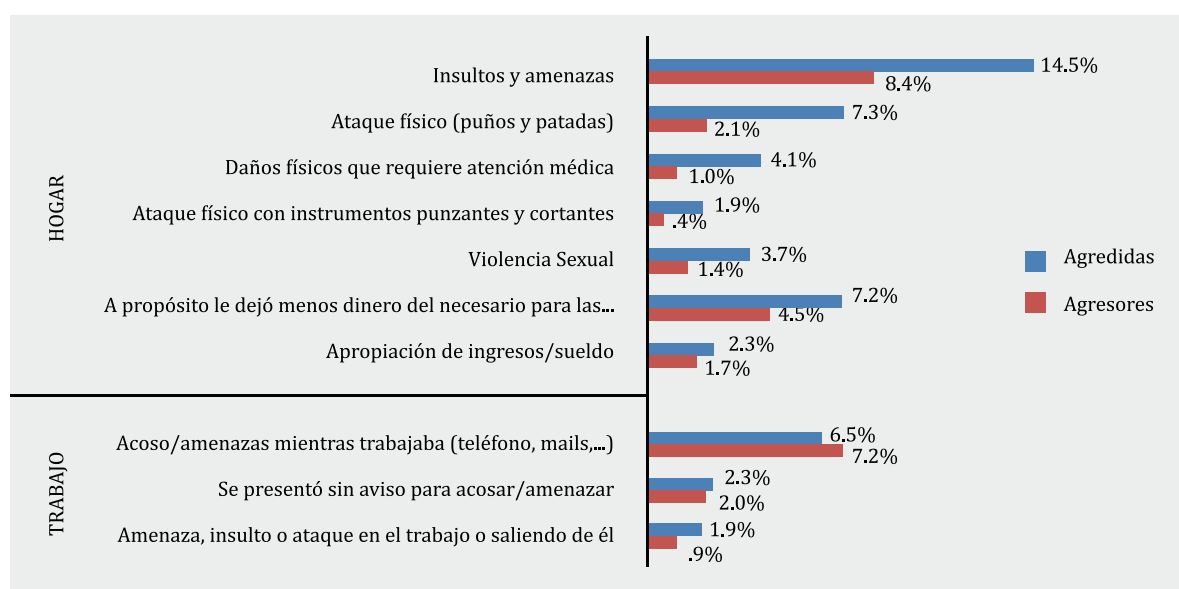


Figura 4. Personal involucrado en situaciones de VcM, según tipo de ataque.

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

4.5 Negación de la violencia contra las mujeres

La negación de la VcM se observa a través de las/os colaboradoras/es que no reportaron situación alguna de violencia en el hogar o el trabajo pero reportaron haber tenido alguna consecuencia laboral posterior a algún episodio de peleas o discusiones con la pareja o ex pareja. La metodología considera que las peleas o discusiones que afectan de algún modo al trabajo de forma directa, son indicios de VcM que no se reconocen aún como tal hasta que los episodios de violencia sean de índole físico, más graves (Vara-Horna, 2015).

En el grupo de las colaboradoras y colaboradores que no reportan VcM, no debería existir impacto económico a causa de ella, pues lo contrario sería incongruente. Al respecto, se ha encontrado que el 19.8% de colaboradoras y el 21.3% de los colaboradores manifiestan haber experimentado peleas o discusiones con su pareja, con posteriores repercusiones en el trabajo, en forma de llegadas tardías, ausencias en el trabajo, desconcentración o bajo rendimiento, entre otras. Este 20% de personal estaría subestimando o minimizando los episodios de violencia experimentados, considerándolos solamente “peleas y discusiones”.

4.6 Prevalencia de la violencia contra las mujeres, por departamento

A nivel de departamentos⁴, el mayor porcentaje de personal (colaboradoras y colaboradores) involucrado alguna vez en situaciones de VcM se encuentra en Ñeembucú (38.1%) y el menor porcentaje se observa en Alto Paraná (30.2%). Los datos de VcM en el último año muestran un similar comportamiento entre departamentos (ver Figura 5).

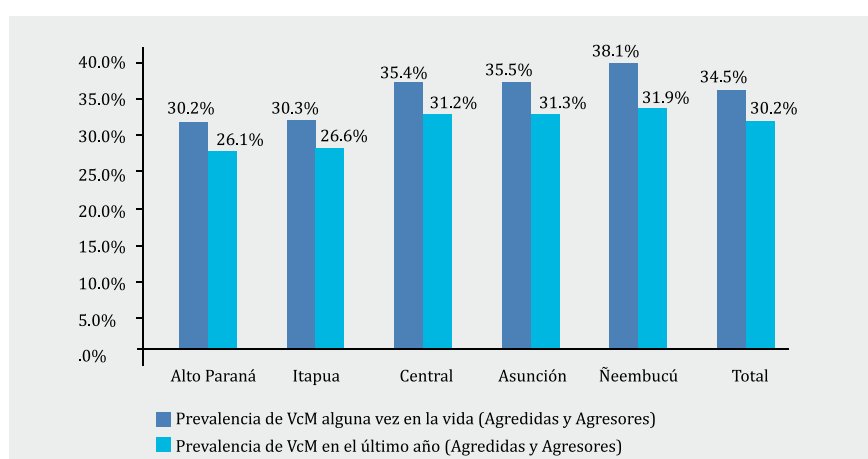


Figura 5. Prevalencia vida y prevalencia del último año de la VcM por departamento

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

⁴ Departamento constituye una delimitación geográfica legal de la división política del Paraguay. Éste está dividido en 2 Regiones: Oriental y Occidental. Dentro de cada región se encuentran los departamentos, los distritos, las localidades, las compañías en área rurales y los barrios en áreas urbanas.

4.7 Prevalencia de la violencia contra las mujeres infligida por la pareja o ex pareja, por sector económico

A nivel de sectores económicos, la prevalencia de VcM muestra ligeras diferencias. El mayor porcentaje de personal (incluidas las colaboradoras agredidas y colaboradores agresores) involucrado alguna vez en situaciones de VcM, pertenece al sector de servicios financieros, personales y otros (36.9%) y el de menor porcentaje se observa en el sector de la industria manufacturera (32.9%) (ver Figura 6). La prevalencia de VcM en el último año tuvo un similar comportamiento entre sectores económicos.

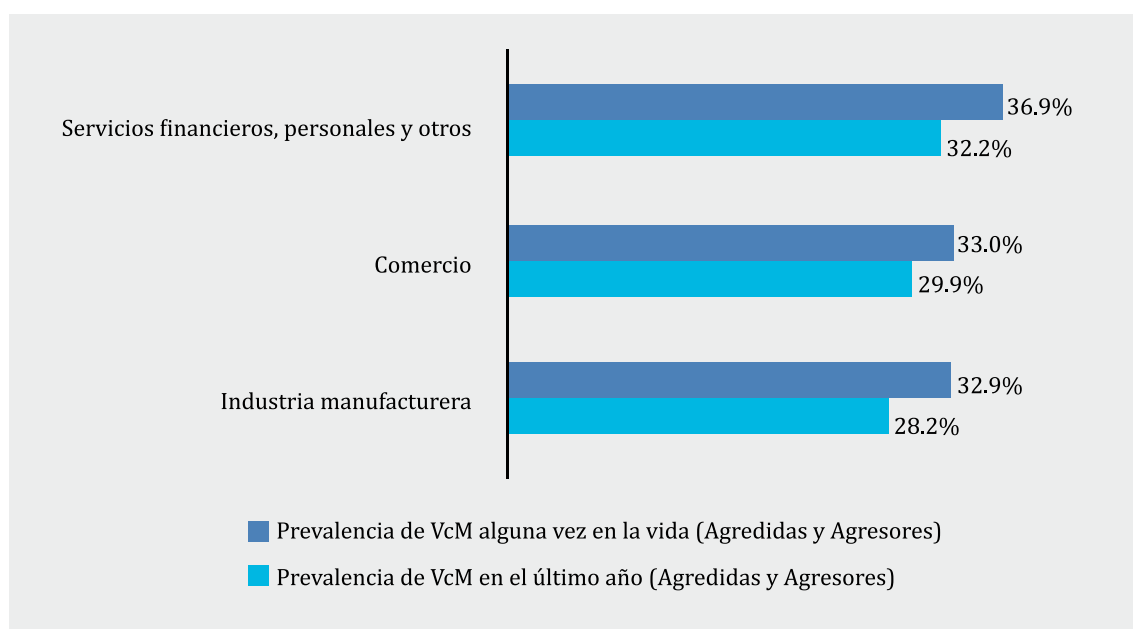


Figura 6. Prevalencia vida y prevalencia del último año de la VcM por sector económico

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

4.8 Personal que atestigua casos de violencia contra las mujeres, según tipos de testimonios

El 15.4% del personal fue testiga/o de algún episodio de violencia contra alguna de sus compañeras de trabajo (este porcentaje incluye a aquellas personas que además de ser testigas/os de VcM son agredidas o agresores). Los testimonios predominantes son la sospecha de que algunas compañeras sufren violencia (9.7%), el hecho de que algunas compañeras hayan solicitado consejo para afrontar la violencia (8.8%), la observación de acoso por medios electrónicos (8.3%) y la observación de amenazas, insultos o golpes a alguna compañera (4.1%) (ver Figura 7).

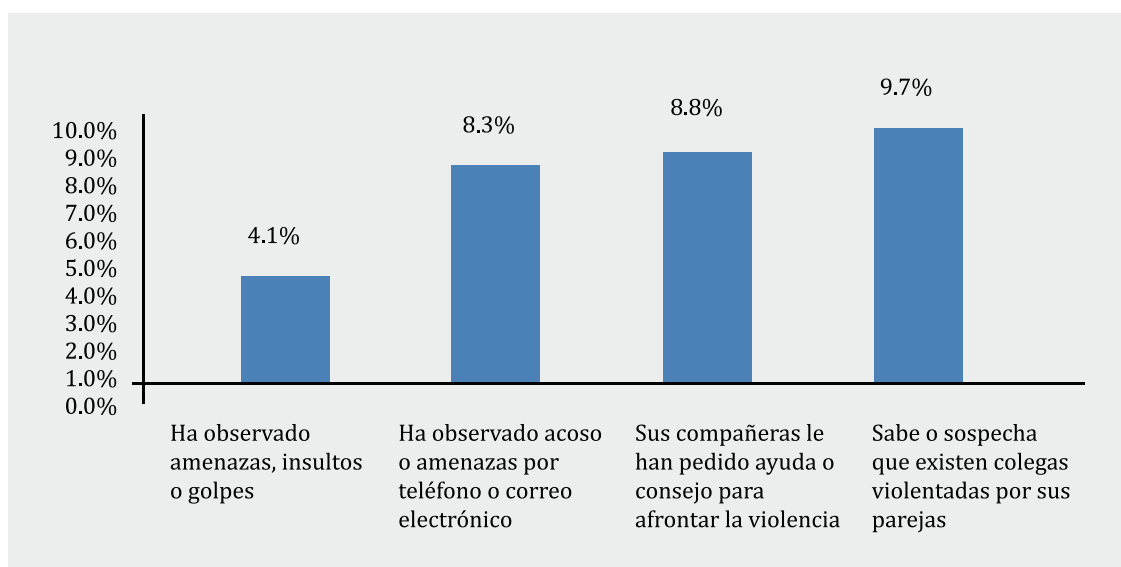


Figura 7. Porcentaje de testigas/os de VcM según tipos de testimonios sobre el total de mujeres y hombres

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

4.9 Consecuencias en la productividad laboral según declaraciones de las/os testigas/os

El 54% del personal que ha atestiguado situaciones de VcM en sus colegas mujeres, manifiesta que afectó la productividad laboral en las empresas (ver Figura 8). El 27.4% de este grupo, opina que tuvo poco efecto ya que sólo se perdieron algunas horas de trabajo, el 15.7% indica que el efecto fue regular argumentando que hubo pérdidas de tiempo y retraso del trabajo, el 9.8% manifiesta que afectó mucho ya que además de lo precedente afectó la producción y sólo 1.1% cree que afectó “demasiado” debido a la parálisis que ocasionó en el trabajo y a los despidos que generó la VcM.

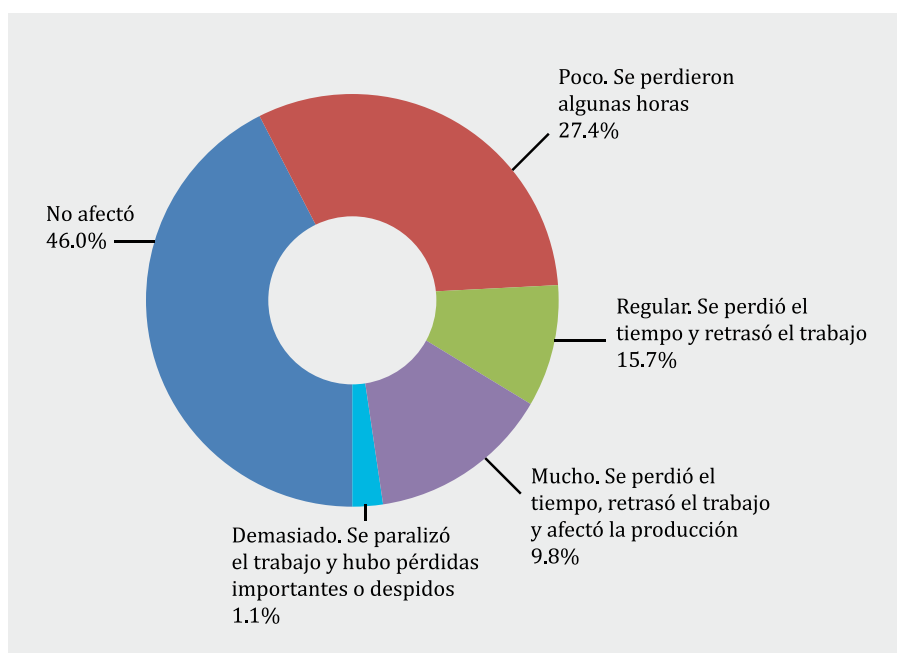


Figura 8. Efectos laborales según declaraciones de testigas/os

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

4.10 Consecuencias de la violencia contra las mujeres en el ambiente de trabajo

Las consecuencias laborales que experimentan las/os involucradas/os en VcM se exponen a través de indicadores de comportamientos laborales nocivos al ambiente laboral (como llegadas tardías, llamadas de atención de la jefatura, dificultades de relacionamiento con colegas o la clientela y otros), e indicadores de ausentismo y presentismo, medidos en días de trabajo perdidos. En general, el 26.2% del personal experimentó algún tipo de

consecuencia negativa en su desempeño o rendimiento por causa de la VcM. En términos específicos, el 85.9% del personal involucrado en situaciones de VcM (como agredida o agresor) reportó algún tipo de percance en el trabajo.

En la Figura 9, se presentan los diversos efectos laborales negativos causados por la VcM. De acuerdo a las agredidas y agresores, la principal consecuencia de la VcM en el trabajo es el presentismo, evidenciado a través de la pérdida de concentración o la reducción del rendimiento laboral. Más de la mitad de las personas involucradas en situaciones de VcM afirmó haberse desconcentrado en el trabajo (54.9% agredidas y 50.3% agresores). La única consecuencia laboral que destaca una importante diferencia entre las agredidas y los agresores, es la llamada de atención de/l la jefa/e, donde el 35.1% de agresores fue advertido por la jefa/e, casi diez puntos porcentuales más alto que el observado entre las mujeres agredidas.

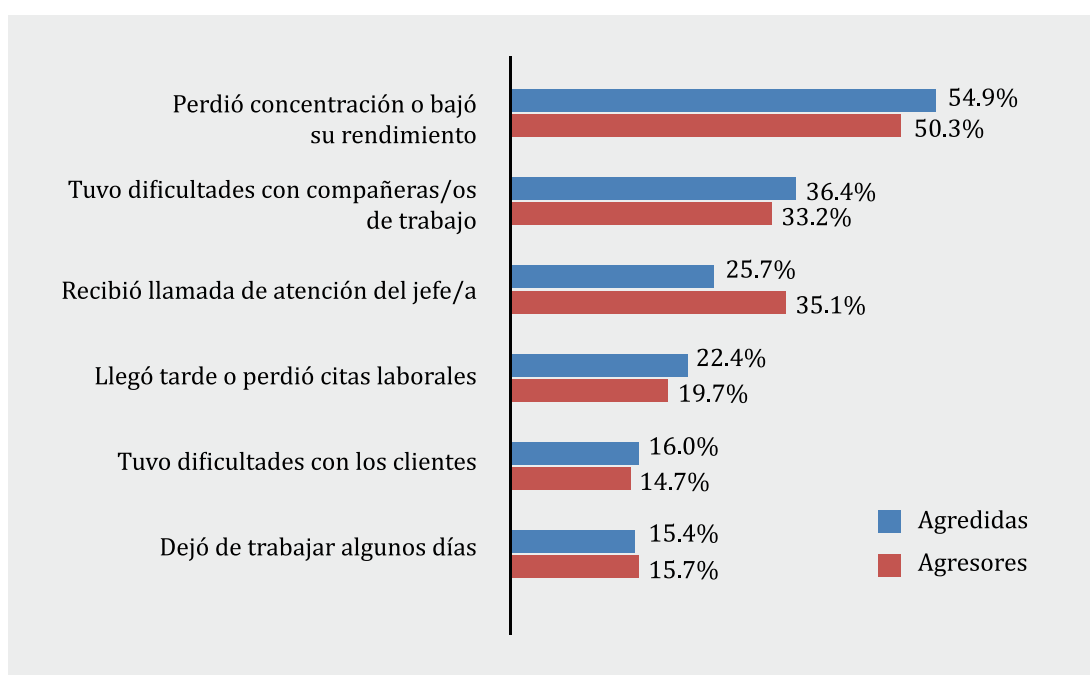


Figura 9. Tipos de consecuencias laborales reportados por agredidas y agresores

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

4.11 Llegada tardía y razones del ausentismo en el trabajo

En la Figura 10 se observa el efecto de la VcM, medido específicamente a través de las llegadas tardías y el análisis de las razones del ausentismo según grupos afectados (con VcM incluye a agredidas y agresores) y no afectados por la VcM.

En general, las personas faltan al trabajo por uno u otro motivo. Sin embargo, éstos se elevan notoriamente en el grupo de personas involucradas en VcM. La llegada tardía entre las personas en situaciones de VcM es superior en 19.2 puntos porcentuales en comparación con las personas no vinculadas a VcM. La mayoría de los motivos del ausentismo en el trabajo son entre 9 y 11 puntos porcentuales más altos en el grupo de personas con VcM frente al grupo sin VcM.

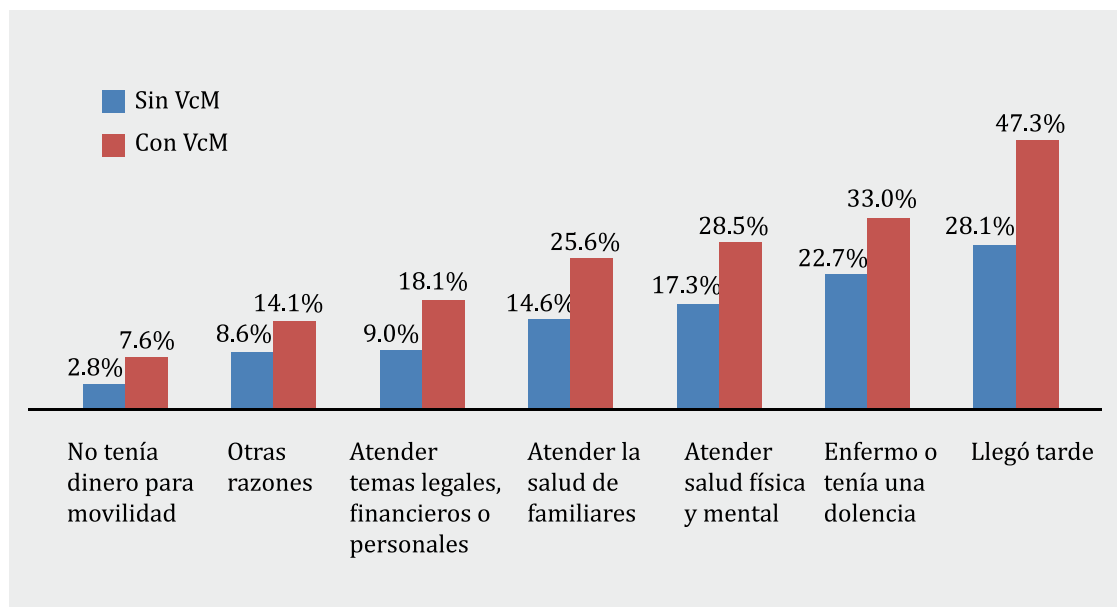


Figura 10. Llegadas tardías y razones de ausentismo de personas involucradas y no involucradas en situaciones de VcM

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

Por su parte, la llegada tardía y el ausentismo desagregados por agredidas y agresores denotan dos aspectos importantes (ver Figura 11). El primero, muestra que no hay diferencias de llegadas tardías entre agredidas y agresores ya que ambos presentan porcentajes similares de tardanzas (46.8% y 47.8% respectivamente). El segundo aspecto señala que las mujeres agredidas faltan al trabajo predominantemente por motivos de salud y por enfermedad o dolencia (36.6% y 30.2%). Aún cuando los hombres agresores también faltan al trabajo por motivos de salud, en ellos es más frecuente el ausentismo por atender temas legales, financieros o personales en comparación con las mujeres agredidas (20.2% vs 15.4% respectivamente).

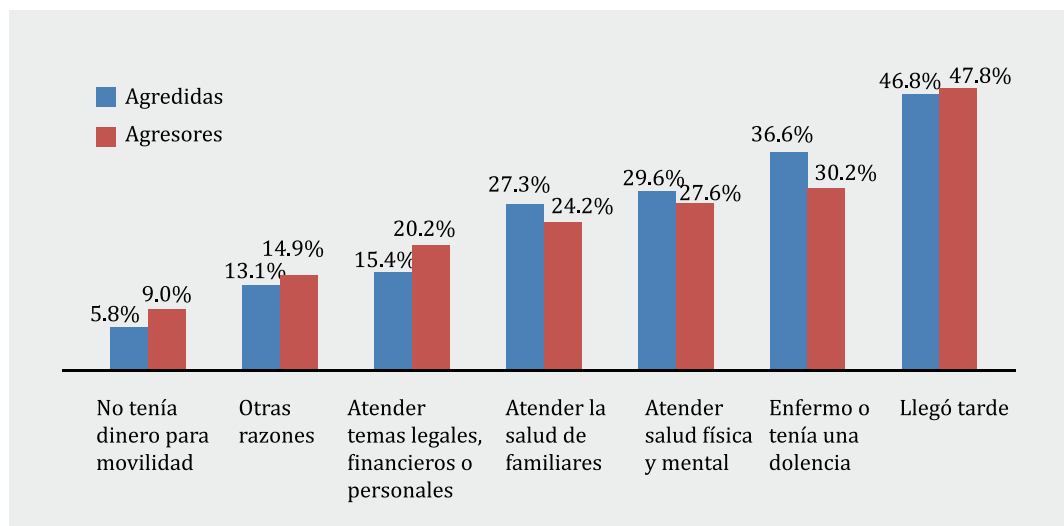


Figura 11. Llegadas tardías y razones de ausentismo según de personas involucradas en situaciones de VcM (agredidas / agresores)

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

4.12 Presentismo

El presentismo afecta negativamente el rendimiento laboral. El personal involucrado en situaciones de VcM (como agredidas o agresores) tiende a experimentar más preocupaciones personales o familiares (70.4% vs 38.8%), dificultades para concentrarse (47.0% vs 21.4%) y cansancio y agotamiento (70.1% vs 45.2%) que el personal no involucrado en VcM.

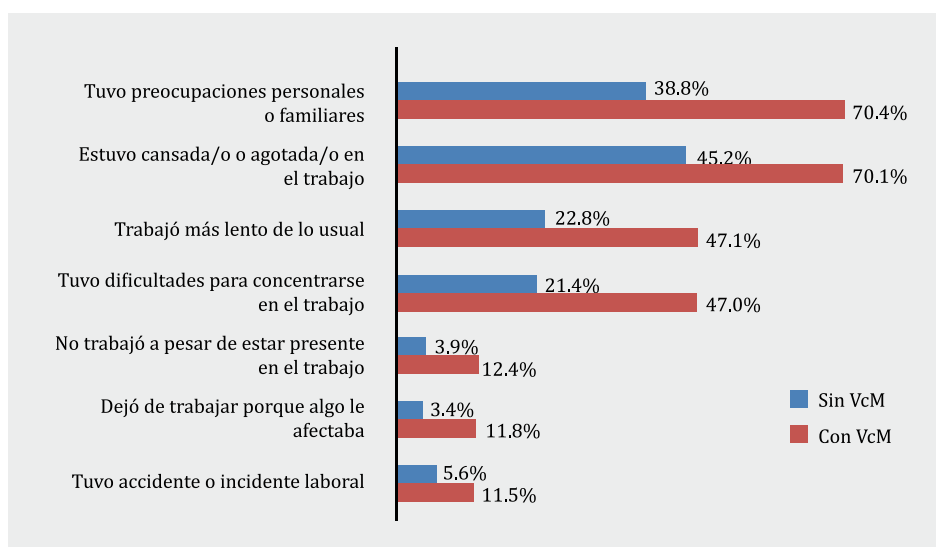


Figura 12. Indicadores de presentismo de las personas involucradas y no involucradas en situaciones de VcM

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

En cuanto a los indicadores de presentismo desagregados por agredidas y agresores (ver Figura 13), por un lado, no sorprende que la mayoría de las cifras vinculadas a las agredidas sean superiores al de los hombres. Pero, por otro, los agresores dejan de trabajar (12.9%) o tienen accidentes o incidentes laborales (12.7%) en mayor medida que las mujeres agredidas (10.4% y 10.1% respectivamente) .

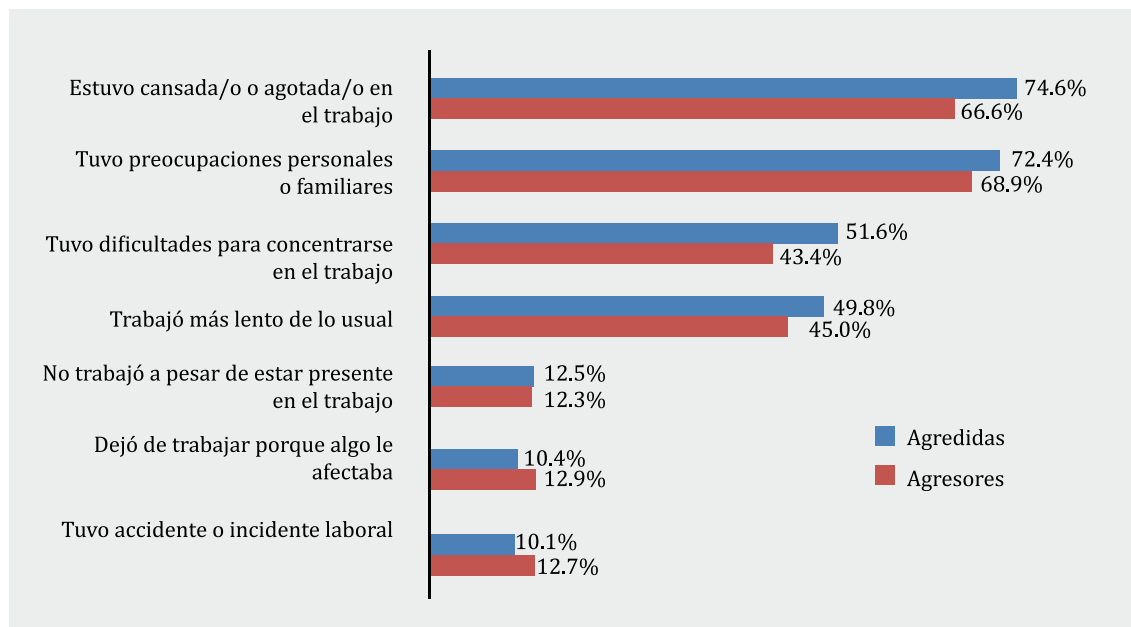


Figura 13 . Indicadores de presentismo personas involucradas en situaciones de VcM (agredidas / agresores)

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

4.13. Días laborales perdidos y costos invisibles de la VcM

Los días laborales perdidos debido a la VcM, calculados a partir de la diferencia del promedio de días de trabajo perdidos entre el grupo de colaboradoras/es involucrados y no involucrados en VcM, constituye la variable clave para estimar el costo económico indirecto de la VcM, tanto para las empresas como para la economía en su conjunto.

En la Tabla 13 se presentan los días laborales perdidos por causa de la VcM y los costos monetarios implícitos de dichos días considerando los salarios declarados por las personas encuestadas. En promedio, las empresas pierden en total 35.1 días por colaboradora/or involucrada/o en VcM por año, de los cuales, 11.1 días se pierden por ausentismo y 24 por presentismo. El total de días de trabajo perdidos por VcM equivalen a una pérdida en términos de salarios de USD 947 96 por colaboradora/or al año, de los cuales el 29.3% es un costo por ausentismo y el 70.7% por presentismo.

Por cada episodio de violencia contra las mujeres se pierden 1.4 días laborales en promedio al año.

Los promedios de días perdidos por presentismo comparados entre grupos “Sin VcM” y “Con VcM” evidencian su importancia en el deterioro del rendimiento o productividad laboral (ver Anexo 2). Si no existiera VcM, los días perdidos por colaboradora/or al año para las empresas serían 19.2 en promedio al año; pero la VcM causa alrededor de 24 días perdidos adicionales situando el promedio de días perdidos por presentismo en 43.2 días perdidos por colaboradora/or (mujeres agredidas y hombres agresores) al año. En el caso del ausentismo, si no existiera VcM los días perdidos por colaboradora/or al año para las empresas serían 16.2 en promedio al año; pero la VcM causa alrededor de 11 días perdidos adicionales resultando el promedio de ausencias de las personas involucradas en situaciones de violencia (agredidas y agresores) un poco más de 27 días perdidos por colaboradora/or al año.

Tabla 13. Días perdidos y costos por persona en los últimos 12 meses considerando ausentismo y presentismo

Sexo	Días promedio perdidos por VcM(1)			Costos promedio USD por colaborada/or (2)		
	Ausentismo	Presentismo	Total	Ausentismo	Presentismo	Total
Agredidas	10.1	25.6	35.7	224.52	663.62	888.15
Agresores	11.8	23.0	34.8	322.92	681.35	1 004.28
Total	11.1	24.0	35.1	278.22	669.75	947.96

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

1. Diferencia significativa al 1% entre los promedios de las/os colaboradoras/es Con VcM y Sin VcM.

2. Cálculo en base a remuneraciones declaradas por las personas en las empresas encuestadas. Tipo de cambio promedio de compra y venta de Gs./USD del 2014 = 4 495.

Nota: De encontrar diferencias en los últimos dígitos de algunos resultados, éstos se deben a la inclusión de todos los decimales en la planilla de cálculos.

Varias/os de las/os colaboradoras/es, además de ser agredidas o agresores, son también testigas/os de la violencia contra las mujeres, causando costos adicionales a las empresas. Anteriormente se mencionó que el porcentaje de testigas/os de VcM es 15.6% del total de las/os colaboradoras/es. Este porcentaje incluye a las personas que a su vez estuvieron involucradas en episodios de VcM, sea como agredida o como agresor. Para el cálculo de los costos de la VcM que genera el hecho de ser testigas/os de violencia, es necesario aislar de este grupo a las agredidas y agresores (ver Anexo 3). En la Figura 14, se observa que el 7% de las/os colaboradoras/es han atestiguado casos de VcM, pero no lo han experimentado.

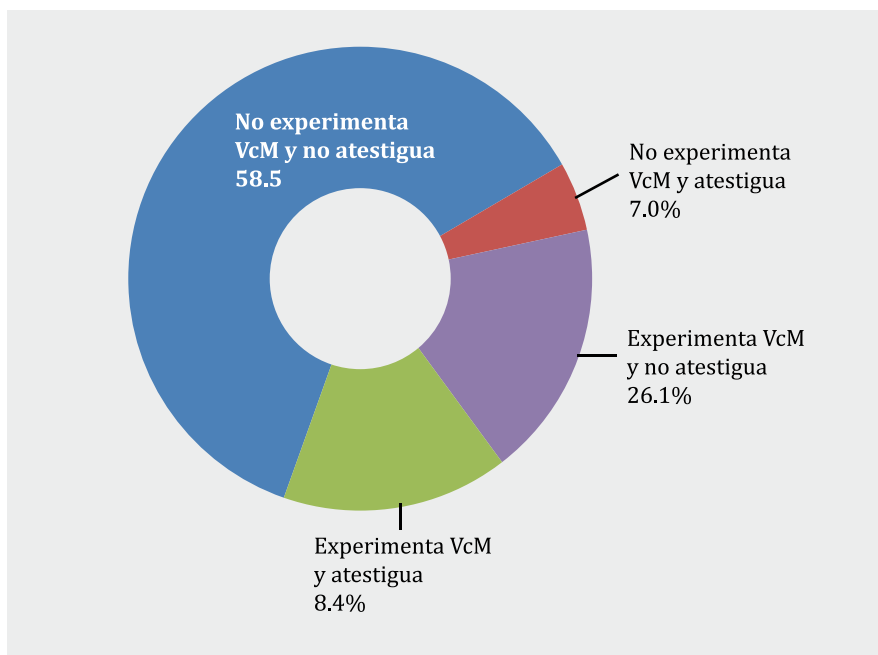


Figura 14. Porcentaje de testigos/os de VcM según experiencias de VcM. (En porcentaje)

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

En la Tabla 14 se presentan los días laborales perdidos del personal que atestigua y no atestigua situaciones de VcM y los costos monetarios implícitos para el primer grupo considerando los salarios declarados por las/os colaboradoras/es. En promedio, las empresas pierden un total 18.5 días promedio por año por cada testiga/o de violencia contra alguna de las colegas de trabajo, de los cuales 4.5 días se pierden por ausentismo y 14 por presentismo. Así, el costo promedio total de los días de trabajo perdidos por atestiguar VcM equivalen a una pérdida salarial de USD 534.9 por testiga/o al año, de los cuales el 38.7% corresponde a ausentismo y 61.3% a presentismo.

Tabla 14. Días de trabajo perdidos y costos por colaboradora/or que atestigua VcM en sus colegas, pero que nunca ha experimentado en los últimos 12 meses considerando ausentismo y presentismo

	Días promedio por colaboradora/or			Costos promedio USD por colaborada/or		
	Ausentismo	Presentismo	Total	Ausentismo	Presentismo	Total
Testigos/os de VcM (7.0%)	20.1	31.7	51.9	626.33	859.00	1 485.34
No atestigua VcM (58.5%)	15.6	17.7	33.3	419.35	531.09	950.43
Días perdidos y Costo promedio por colaboradora/or de la VcM	4.5	14.0	18.5	206.99	327.92	534.90

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

*Resumen a partir del Anexo 3.

Nota: De encontrar diferencias en los últimos dígitos de algunos resultados, éstos se deben a la inclusión de todos los decimales en la planilla de cálculos.

4.14 Cálculos de costos empresariales de la violencia contra las mujeres

Los costos empresariales de la VcM se obtienen a partir de los días laborales perdidos por causa de violencia contra las mujeres y los salarios de las/os colaboradoras/es. Los costos económicos indirectos de la pérdida de productividad laboral a nivel país se obtienen multiplicando la fuerza laboral perdida por la productividad laboral y posteriormente se calcula su equivalente en porcentaje del PIB de Paraguay.

A partir del cálculo de días perdidos por VcM por colaboradora/or y las remuneraciones declaradas por las/os colaboradoras/es se constata una pérdida total de 20.83 millones de días de trabajo perdidos por año por causa de la VcM, siendo esta suma equivalente a USD 571.92 millones por año (ver Tabla 15). Es importante subrayar que más de la mitad (57.7%) de los días perdidos al año son generados por los agresores, el 32.13% por las agredidas y el 10% por las/os testigas/os.

Tabla 15. Cálculo de Costos de la VcM por año, con datos de remuneraciones declaradas por las/os colaboradoras/es (últimos 12 meses)

	Días promedio adicionales por VcM por colaboradora/or	Costos promedio adicionales por VcM por colaboradora/or (USD)(1)	Número de colaboradoras/es afectadas/os por VcM (2)	Costos de la VcM basadas en remuneraciones declaradas por las/os colaboradoras/es.(Total País por año)	
				Días perdidos	Costo USD
	(A)	(B)	(C)	(AxC)	(BxC)
Agredidas	35.7	888.15	206 883	7 385 723	183 743 136.5
Agresores	34.8	1 004.28	328 901	11 445 755	330 308 696.8
Testigas/os (no agredidas ni agresores)	18.5	534.90	108 195	2 001 608	57 873 505.5
Total			643 979	20 833 086	571 925 338.3

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

1. Tipo de cambio promedio de compra y venta de Gs./USD del 2014 = 4 495. No contempla factor de productividad, el cálculo se basa en los salarios declarados de las personas encuestadas.
2. Dato obtenido a partir de la multiplicación del % de prevalencia de VcM alguna vez en la vida por el número de ocupadas/os adecuadamente a nivel país. El número de testigas/os Sin VcM se calcula sobre el total de ocupadas/os adecuadamente excluyendo a las agredidas y agresores.

Nota: De encontrar diferencias en los últimos dígitos de algunos resultados, éstos se deben a la inclusión de todos los decimales en la planilla de cálculos.

La cantidad de días totales perdidos anualmente por causa de la VcM, en términos de pérdidas de fuerza laboral representa alrededor de 72.3 mil colaboradoras/es a tiempo completo por año. Al aplicar la productividad laboral a la fuerza laboral perdida, se obtiene el costo económico total de la VcM por año, que en el caso de Paraguay es equivalente a USD 734.87 millones, lo que a su vez representa 2.39% del PIB (ver Tabla 16).

Tabla 16. Cálculo de Costos de la VcM por año, considerando la productividad laboral

	Equivalencia de días perdidos en fuerza laboral perdida		Costos de la VcM considerando la productividad laboral (USD anuales)(2)	Costo Anual de la VcM como % del PIB (3)
	Días perdidos por año	Fuerza laboral perdida por año (1)		
Agredidas	7 385 723	25 645	260 527 555	0.85
Agresores	11 445 755	39 742	403 738 978	1.31
Testigas/os sin VcM	2 001 608	6 950	70 605 050	0.23
Total	20 833 086	72 337	734 871 583	2.39

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

1. Fuerza laboral perdida=Días perdidos por VcM tota país / 288 días de trabajo anual por persona a tiempo completo.

2. Factor de productividad: USD 10 159 por ocupada/o.

3. PIB 2014= U\$D 30 758 595 048, precios corrientes, según datos del Banco Central del Paraguay, 2014.

Nota: De encontrar diferencias en los últimos dígitos de algunos resultados, éstos se deben a la inclusión de todos los decimales en la planilla de cálculos.

La productividad laboral perdida por presentismo a causa de la VcM representa un valor monetario de USD 507.1 millones al año, lo cual equivale al 69% de los costos totales para las empresas, mientras que el ausentismo equivale al 31%. Asimismo, los colaboradores agresores generan más del 50% de los costos para las empresas, equivalente a USD 403.7 millones equivalente a 1.31% del PIB (Tabla 17).

Tabla 17. Paraguay: Resumen de los costos económicos por ausentismo y presentismo causado por VcM a partir de datos de colaboradoras/es de las empresas

A. Datos Generales	Cálculo	Agredidas	Agresores	Testigas/os	Total
A1. Costos por persona (en U\$D en los últimos 12 meses)	Dato adicional	888.15	1.004.28	534.90	
A2. Número de colaboradoras/es estimados		206 883	328 901	108 195	
B. Ausentismo					31%
B1. Días perdidos por VcM (promedio por persona)		10.1	11.8	4.5	
B2. Días perdidos por VcM (país)	B1 por A2	2 089 518	3 881 032	486 878	6 457 428
B3. Fuerza laboral perdida (personas)	B2 / 288 días	7 255	13 476	1 691	22 422
B4. Costos anual por ausentismo (En USD)	B3 por f. productividad (B4/PIBTot) *100	73 703 545	136 902 684	17 178 869	227 785 098
B5. Subtotal costos empresariales de la VcM por ausentismo (% del PIB)		0.24%	0.45%	0.06%	0.74%
C. Presentismo					69%
C1. Días perdidos por VcM (promedio por persona)		25.6	23.0	14.0	
C2. Días perdidos por VcM (país)	C1 por A2	5 296.205	7 564 723	1 514 730	14 375 658
C3. Fuerza laboral perdida (personas)	C2 / 288 días	18 390	26 266	5 259	49 915
C4. Costo anual por presentismo (En USD)	C3 por f. productividad (B4/PIBTot) *100	186 824 010	266 836 294	53 426 181	507 086 485
C5. Subtotal costos empresariales de la VcM por presentismo (% del PIB)		0.61%	0.87%	0.17%	1.65%
E. Costos empresariales VcM					100%
E1. Total Días perdidos por VcM (promedio por persona)	B1+C1	35.7	34.8	18.5	
E2. Total de días perdidos por VcM (país)	B2+C2	7 385 723	11 445 755	2 001 608	20 833 086
E3. Total fuerza laboral perdida (personas)	B3+C3	25 645	39 742	6 950	72 337
E4. Total costos empresariales de la VcM (En USD)	B4+C4	260 527 555	403 738 978	70 605 050	734 871 583
E5. Total costos empresariales de la VcM en términos de PIB	E4 / PIB Total	0.85%	1.31%	0.23%	2.39%

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

Nota: De encontrar diferencias en los últimos dígitos de algunos resultados, éstos se deben a la inclusión de todos los decimales en la planilla de cálculos.

A modo de perspectiva, se muestra en la Tabla 18 una comparación monetaria de costos de la VcM y los presupuestos de entidades que previenen o tratan la VcM. El costo invisible de la VcM que asumen las empresas es tan alto que puede igualar o superar los presupuestos de las tres principales instituciones públicas que previenen y tratan la VcM. Es 163 veces más que el presupuesto del Ministerio de la Mujer, es 1.4 veces el presupuesto del Ministerio del Interior y casi similar al presupuesto del Ministerio de Salud Pública.

Tabla 18. Comparación del valor monetario de los costos de la VcM y presupuestos de entidades que previenen o tratan la VcM

	USD	Relación porcentual de Presupuestos de los Ministerios/Costo económico de la VcM	Relación Costo económico de la VcM/Presupuesto de los ministerios
Costo económico de la VcM	734 871 583	100%	1.00
Ministerio de la Mujer	4 495 385	0.6%	163.5
Ministerio de Salud Pública	975 866 979	132.8%	0.8
Ministerio del Interior (Policía Nacional)	533 907 423	72.7%	1.4
Total Presupuesto de las 3 entidades públicas	1 514 269 787	206.1%	0.5

Fuente: Elaboración con resultados del presente estudio y datos del Presupuesto General de la Nación, 2015.

Page 13

1877

(1)

5

Síntesis de resultados

5. Síntesis de resultados

1. **Prevalencia vida:** Aproximadamente, 1 de cada 3 colaboradoras/es de las empresas medianas y grandes de Paraguay ha sido agredida por su pareja o ex pareja alguna vez en la vida o ha estado involucrado como agresor. El 33% de las colaboradoras ha sido agredida por su pareja o ex pareja, mientras que el 35.8% de los colaboradores ha agredido a sus parejas o ex parejas.
2. **Prevalencia año y número de ataques:** En el último año, el 30.2% del personal estuvo involucrado en situaciones de VcM, como agredida o agresor, con un promedio de 24.6 ataques violentos al año. Alrededor de 3 de cada 10 colaboradoras (29%) informaron haber sido agredidas por sus parejas o ex parejas, en un promedio de 30.9 veces por año. Mientras que el 31.3% de colaboradores, reportó haber agredido a su pareja o ex pareja en un promedio de 19.8 veces.
3. **VcM en el hogar y trabajo:** En el último año, el 61% de los ataques sucedió en el hogar y el 39% en el lugar de trabajo o sus alrededores. Las agredidas han sido violentadas 20.3 veces en el hogar y 10.6 veces en el trabajo, mientras que los agresores atacaron a su pareja o ex pareja en un promedio de 10.7 veces en el hogar y 9.1 veces en el trabajo o alrededores.
4. **Testigos/os de violencia:** De cada 100 colaboradoras/es, 15 atestiguaron situaciones de violencia contra sus compañeras de trabajo. El 8.8% manifestó que sus colegas agredidas le han pedido ayuda o consejo para afrontar la VcM, 8.3% observó acoso o amenazas por teléfono o email, y 4.1% amenazas e insultos. Asimismo, El 54% del personal testigo indica que la violencia contra sus colegas afectó de alguna forma a la productividad.
5. **Presentismo:** El personal que está involucrado en situaciones de violencia contra las mujeres, como agredidas o agresores, tienden a sufrir más preocupaciones personales o familiares (31.6% más), dificultades para concentrarse (25.6% más) y cansancio y agotamiento (24.8% más), en comparación con aquellas/os que no son afectadas/os por la VcM. Por otro lado, los colaboradores agresores dejan de trabajar (12.9%) o tienen accidentes o incidentes laborales (12.7%) en mayor porcentaje que las mujeres agredidas (10.4% y 10.1%).
6. **Días perdidos por VcM:** La productividad laboral, medida en términos de días de trabajo perdidos por ausentismo y presentismo, resulta en una pérdida total de 35.1 días por año. Las agredidas pierden alrededor de 35.7 días, mientras que los agresores pierden 34.8 días y las/los testigos/os pierden 18.5 días laborales en promedio por año. Por cada episodio de violencia contra las mujeres se pierden 1.4 días laborales en promedio.
7. **Fuerza laboral perdida:** Considerando el número de días de trabajo anual por persona a tiempo completo (288 días) y los días laborales perdidos a nivel país (20.83 millones de días), se estima una pérdida de la fuerza laboral de 72 337 colaboradoras/ores trabajando a tiempo completo con cero productividad durante todo un año.
8. **Costos empresariales:** La productividad laboral perdida por VcM para las empresas representa un valor monetario de USD 734.8 millones al año, equivalente al 2.39% del PIB de Paraguay. Los colaboradores agresores generan más del 50% de los costos para las empresas, equivalente al 1.31% del PIB.

6

Recomendaciones

Empresas

1. Dado el impacto económico que la violencia contra las mujeres ejerce en las empresas, éstas podrían desarrollar proyectos de prevención y atención de la violencia contra las mujeres al nivel de las/os colaboradoras/es, las/os directivos y a nivel de la comunidad. En este aspecto, una iniciativa apropiada para las empresas sería la de implementar los criterios para lograr una empresa segura, saludable y libre de violencia contra las mujeres adaptada para Paraguay (ComVoMujer). Estos criterios, desarrollados por el Programa Regional ComVoMujer, forman parte del proceso de desarrollo del “Sello Empresa Segura”, proyecto vigente en el Perú desde el año 2013. Este proyecto busca cambiar las prácticas a nivel empresarial, sus políticas internas y las acciones que realizan en la comunidad en materia de prevención de la violencia contra las mujeres. En el Paraguay, aún se requiere gestionar una institución capaz de otorgar dicho sello.
2. El desarrollo de proyectos de prevención a la violencia contra las mujeres a nivel de empresas requiere alianzas entre diversos actores y generar proyectos de capacitación al personal en general y a las áreas de recursos humanos, para que los primeros encuentren espacios de apoyo ante situaciones de violencia y para que los segundos tengan las capacidades para contener, informar y orientar a las colaboradoras agredidas. Una posibilidad de alianza para llevar adelante estos proyectos de capacitación y entrenamiento podrían darse entre las empresas con buenas prácticas en la prevención de la VcM, en el marco de un consorcio o una red empresarial y/o en el marco de una alianza estratégica entre las empresas y organizaciones de la sociedad civil especializadas en esta materia.
3. Los espacios de apoyo ofertados por las empresas podrían tener diversas connotaciones como la atención y protección a las agredidas o sobrevivientes, sanciones y denuncias a los agresores, proyectos de empoderamiento a las mujeres, desarrollo de buenas prácticas y otros (ComVoMujer).
4. Las empresas junto con los medios de comunicación juegan un rol importante en la promoción de la no violencia contra las mujeres, pueden realizarse campañas publicitarias dirigidas al personal, clientela y consumidores/as en general.

Estado

1. Las entidades gubernamentales involucradas en prevención, sanción y atención a la VcM deberían considerar al sector privado empresarial y las universidades como actores claves con quienes establecer alianzas para combatirla. La generación de información estadística, la inclusión del tema en mallas curriculares de las diferentes disciplinas involucradas, la creación de redes de apoyo intersectoriales e interinstitucionales y la cooperación en campañas masivas de información son algunas de las formas de colaboración que podrían resultar de dichas alianzas.
2. Los entes rectores de las políticas de prevención, sanción y atención a la VcM, podrían implementar reconocimientos y certificaciones para incentivar acciones concretas contra la VcM en el interior de las empresas y hacia las comunidades, en el marco de programas de responsabilidad social empresarial.

3. Los entes rectores de la política fiscal, podían definir incentivos a las empresas que inviertan en el desarrollo de capacidades de prevención, atención y control de la VcM.

Sociedad civil

1. Las organizaciones de la sociedad civil son aliadas estratégicas debido a sus redes sociales, la confianza con las personas y sus experiencias en tratar directamente con las agredidas, las sobrevivientes y los agresores. Desde estas capacidades y experiencias pueden formar alianzas con el sector empresarial para la capacitación del personal y creación de proyectos de prevención de la VcM.

Academia

1. Las universidades aún tienen muchas preguntas por responder en materia de VcM. Entre ellas, estimar los costos económicos de la violencia para las mujeres emprendedoras o laboralmente independientes, así como los costos totales de la VcM para el Estado.
2. La incorporación del tema VcM en la malla curricular de diferentes especialidades relacionadas y la definición de lineamientos para tesis contribuirá a generar evidencias desde las cuales dimensionar y evaluar el impacto de las estrategias de prevención de la VcM en las empresas y otros sectores, replicarlas y darles continuidad.

Page 13

13

(1)

7

Referencias

7. Referencias

- Access Economics. (2004). The cost of domestic violence to the Australian Economy. Partnerships Against Domestic Violence. Part I. Australia.
- Buvinic, M., Morrison, A., Shifter, M. (1999.) La violencia en América Latina y el Caribe: Un marco de referencia para la acción. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington D.C.
- CEPEP & OMS. (2010). Características de la violencia de pareja en el Paraguay. Resumen de Investigación en base a dos encuestas nacionales. Centro Paraguayo de Estudios de Población. Organización Mundial de la Salud.
- Day T., Mackenna, K., Bowlus, A. (2005). The economic cost of violence against women: an evaluation of the literature. Expert brief compiled in preparation for the Secretary General's indepth study on all forms of violence against women. New York. United Nations.
- Duvvury, N., Callan, A., Carney, P. (2012). Estimating the costs of domestic violence against women in Vietnam. UN Women Viet Nam.
- Duvvury, N., Callan, A., Carney, P. y Raghavendra, S. (2013). Intimate partner violence: Economic cost and implications for growth and development. The World Bank.
- Heikel, M. V. (2013). Aporte a la nueva Política Nacional de Seguridad Ciudadana. Análisis de la Encuesta de Victimización y Seguridad Ciudadana. Ministerio de la Mujer. Asunción.
- Heikel, M. V. y Piras, C. (2014). Nota técnica de género de Paraguay. Sector Social División de Género y Diversidad. Banco Interamericano de Desarrollo.
- International Center for Research on Women (ICRW). (2007). Estimating the costs and impacts of intimate partner violence in developing countries. A methodological resource guide. Whashington DC: ICRW.
- Laing, L. & Bobic, N. (2002). Economic costs o domestic violence: Literature Review, Autralian Domestic and Family Violence Clearinghouse, University of New South Wales, Sydney, April.
- Ministerio de la Mujer (2013): II Encuesta de Victimización y Seguridad Ciudadana. Asunción.
- Morrison, A., Orlando, M.B. (1999). El impacto socioeconómico de la violencia doméstica: Chile y Nicaragua. En El costo del Silencio. BID.
- Morrison, A y M. Orlando. (2004). The costs and impacts of gender based violence in developing countries: Methodological considerations and new evidence.
- Morrison, A., Ellsberg, M. y Bott, S. (2005). Cómo abordar la violencia de género en América Latina y el Caribe. Análisis crítico de intervenciones. Banco Mundial. PATH.
- OMS. (2005). Estudio Multipaís sobre la salud de la mujer y violencia doméstica. Organización Mundial de la Salud.

- ONU Mujeres. (2013). Elementos esenciales de planificación para la eliminación contra la violencia de mujeres y niñas.
- OPS & CDC. (2013). Violencia contra la mujer en América Latina y el Caribe: Análisis comparativo de datos poblacionales de 12 países. Organización Panamericana de la Salud y Centro para el control y la Prevención de Enfermedades.
- GIZ. (2014). Tríptico “Saber más sobre el Programa Regional ComVoMujer y sus esfuerzos para prevenir la violencia contra las mujeres”. GIZ.
- GIZ. (2013). Criterios para una empresa libre de violencia contra las mujeres – Paraguay. Asunción: GIZ.
- GIZ. (2011). Marco Conceptual. Combatir la violencia contra las mujeres es también un asunto empresarial. Lima: GIZ & USMP.
- Vara-Horna, A. (2013). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. Lima: USMP & GIZ, BMZ..
- Vara-Horna, A. (2015). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Bolivia. La Paz: USMP & GIZ.
- Walby, S. (2004). The cost of domestic violence. Women and Equality Unit, DTI. Department of trade and industry. London.
- WHO & CDC. (2008). Manual for estimating the economic costs of injuries due to interpersonal and self directed violence. Report ODI.
- Williams, C. (2014). How to calculate the cost to business of gender based violence in Papua New Guinea. Review of existing approaches and methodologies. ODI Report. Overseas Development Institute.

17

17

17

17

8

Anexos

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO ANONIMO Y CONFIDENCIAL ⁴

Estimada colaboradora,

Estamos realizando una investigación para conocer la realidad y problemas que enfrenta la mujer trabajadora en Bolivia y, a partir de ello, sugerir mejoras de bienestar y calidad de vida. Le pedimos 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. Aunque la empresa está colaborando con el estudio, ella no tendrá acceso a ninguno de estos cuestionarios. 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, entrégala doblada con el sello de seguridad puesto.

⁵ Cuestionario similar para los colaboradores.

I. Información general

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

N°	Preguntas	Alternativa de respuesta
1	¿Cuántos años tiene?	Tengo _____ años
2	¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?	☐ Hace menos de un año ☐ Entre 1 y 3 años ☐ Entre 4 y 7 años ☐ Entre 8 y 10 años ☐ Más de 10 años
3	¿Cuántas horas a la semana trabaja?	☐ Hasta 20 horas ☐ Entre 21 y 30 horas ☐ Entre 31 y 40 horas ☐ Entre 41 y 50 horas ☐ Entre 51 y 60 horas ☐ Más de 60 horas
4	¿Qué tipo de contrato laboral tiene usted?	☐ Comisiones ☐ Contrato temporal ☐ Contrato permanente ☐ Contrato a tiempo parcial ☐ Contrato por prácticas pre-profesionales (pasantías) ☐ Otros
5	¿Cuánto es su remuneración mensual total, sin descuentos?	Guaraníes _____ mensuales
6	¿Qué tipo de beneficios recibe en su trabajo? (se puede marcar más de una respuesta)	☐ Seguro Social ☐ Seguro Medico ☐ Beneficios por antigüedad ☐ Bonificaciones por productividad ☐ Vacaciones pagadas ☐ Bonificación familiar ☐ Aguinaldo ☐ Otros Beneficios
7	¿Tiene pareja actualmente?	☐ No ☐ Sí
8	¿Vive con su pareja?	☐ No ☐ Sí
9	¿Cuántos años de relación tiene con su pareja actual o tuvo con su ex pareja?	☐ Menos de 1 año ☐ Entre 1 y 2 años ☐ Entre 3 y 5 años ☐ Entre 6 y 10 años ☐ Más de 10 años ☐ Nunca tuvo pareja
10	¿Tiene hijos? ¿Cuántos tiene?	☐ No ☐ Sí Tengo _____ hijos
11	¿Qué otras personas dependen económica-mente de usted? (menores de edad, ancianos, etc.)	☐ Ninguna Dependen ____ personas (anotar n° de personas)

II. Ambiente de trabajo

Todas 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.

Cuántas días ha dejado de trabajar o ha faltado al trabajo durante las últimas cuatro semanas (último mes)...		Alternativas de respuesta					
12	Porque estaba enferma o tenía una dolencia	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
13	Para atender su salud física o mental (ir al hospital, centro de salud, etc.)	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
14	Para atender la salud o cuidado de otros familiares.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
15	Para atender temas legales, financieros o personales (juzgados, comisarias, tramites documentales, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
16	Porque no tenía dinero para movilizarse (pasajes, combustible, etc.).	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
17	Por otras razones.	Nunca	1 día	2 días	De 3 a 5 días	De 6 a 10 días	Más de 10 días
18	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó.	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					
19	¿Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Caso todos los días	
20	¿Trabajó más lento de lo usual?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Caso todos los días	
21	¿Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Caso todos los días	
22	¿Tenía preocupaciones personales o familiares?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Caso todos los días	
23	¿No trabajó a pesar de estar presente en su centro de trabajo?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Caso todos los días	
24	¿Tuvo que dejar de trabajar porque estaba preocupada o algo le afectaba?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Caso todos los días	
25	¿Tuvo algún accidente o incidente laboral?	Nunca	1 día	Entre 2 y 5 días	Entre 6 y 10 días	Caso todos los días	

III. Testigos/as de maltrato

Algunas veces los maltratos que ocurren en los hogares (Ej. Maltrato verbal, físico, sexual, económico, etc.) pueden extenderse hacia el ambiente de trabajo. Muchas mujeres compañeras de labores pueden ser víctimas de violencia por parte de sus parejas o ex parejas. Por favor responda las siguientes preguntas, considerando su experiencia en esta empresa.

N°	Preguntas	Alternativa de respuesta
26	¿Sabe o sospecha si en su trabajo existen compañeras/compañeros que son maltratados por sus parejas?	☐ No sé / no estoy informada ☐ Sí hay, conozco compañeras ☐ Sí hay, conozco compañeros
27	¿Alguna de sus compañeras/compañeros de trabajo le contó o pidió ayuda/consejo sobre algún problema de violencia con su pareja?	☐ No ☐ Sí, compañeras ☐ Sí, compañeros
28	¿Observó alguna vez que sus compañeras/compañeros de trabajo son acosados o amenazados por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto por parte de sus parejas?	☐ No sé / no vi ☐ Sí, vi a compañeras ☐ Sí, vi a compañeros
29	¿Observó alguna vez que sus compañeras/compañeros sean amenazados, violentados o maltratados por sus parejas?	☐ No sé / no vi ☐ Sí, vi a compañeras ☐ Sí, vi a compañeros
30	Según lo observado, en general, ¿estos casos de violencia han afectado en algo al desempeño o rendimiento en el trabajo del testigo?	☐ No afectó ☐ Poco (se perdieron algunas horas nada más) ☐ Regular (se perdió el tiempo y se retrasó el trabajo) ☐ Mucho (se perdió el tiempo, retrasó el trabajo y afectó a la producción / el servicio) ☐ Demasiado (se paralizó el trabajo y trajo pérdidas considerables o despidos)
31	¿Cuántas compañeras que han sufrido violencia por parte de sus parejas, ya no trabajan en la empresa?	☐ No sé / no vi ☐ Todas siguen trabajando en la empresa _____ compañeras ya no están (anote la cantidad de compañeras que ya no están)

IV. Experiencias personales de maltrato de pareja

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)						
32	Le quitó su sueldo o le obligó a entregarle.	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
32.1	Le dejó a propósito menos dinero del que necesitaba para pagar alguna cuenta o servicio	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	Le amenazó, insultó o atacó 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
34	Le golpeó, o hirió físicamente.	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	Le atacó con algún instrumento (correa, arma punzante, 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
36	Le causó daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) que necesiten 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
37	Le obligó a tener relaciones sexuales contra su voluntad.	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)						
38	Le acosó/amenazó por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	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
39	Se presentó sin aviso en su trabajo para acosarle o amenazarle	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
40	Le amenazó, insultó o golpeó en su trabajo o saliendo de él.	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, por culpa de las peleas/discusiones con su pareja (o ex pareja)...		Alternativas de respuesta (considerar últimos 12 meses)					
41	Llegó tarde o perdió reuniones de trabajo.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
42	Dejó de trabajar algunos días.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
43	Perdió la concentración, bajo su rendimiento.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
44	Recibió llamada de atención del jefe/jefa.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
45	Tuvo dificultades con los clientes.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces
46	Tuvo dificultades o discusiones con compañeros o compañeras de trabajo.	Nunca	Una o dos veces	Entre 3 a 5 veces	Entre 6 y 10 veces	Entre 11 y 20 veces	Más de 20 veces

Muchas gracias por su colaboración e información sincera. Sus aportes serán muy importantes para mejorar la calidad de vida de las trabajadoras en el país. Si usted necesitará consejo u orientación sobre estos temas, por favor no dude en quedarse con la hoja siguiente.

Anexo 2. Días perdidos y costos por persona en los últimos 12 meses considerando ausentismo y presentismo

Sexo		Días promedio perdidos			Costos promedio USD por colaborador/a (1)		
		Ausentismo	Presentismo	Total	Ausentismo	Presentismo	Total
Grupo Sin VcM	Mujeres	16.1	20.8	36.8	460.55	622.84	1 083.40
	Hombres	16.3	17.7	34.0	428.48	513.24	941.73
	Total	16.2	19.2	35.4	443.74	565.47	1 009.21
Grupo Con VcM (2)	Agredidas	26.2	46.4	72.5	685.08	1 286.47	1 971.55
	Agresores	28.1	40.7	68.8	751.40	1 194.60	1 946.00
	Total	27.3	43.2	70.5	721.96	1 235.21	1 957.17
Total de Grupo Sin y Con VcM	Mujeres	19.4	29.2	48.6	534.67	841.13	1 375.80
	Hombres	20.5	26.0	46.5	544.43	758.67	1 303.10
	Total	20.0	27.5	47.5	539.89	796.98	1 336.87
Diferencia=Grupo con VcM-Sin VcM (3)	Agredidas	10.1	25.6	35.7	224.52	663.62	888.15
	Agresores	11.8	23.0	34.8	322.92	681.35	1 004.28
	Total	11.1	24.0	35.1	278.22	669.75	947.96

■ Visible

□ Invisible

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015, E+E & GIZ (2015).

1. Cálculo en base a remuneraciones declaradas por las personas en las empresas encuestadas. Tipo de cambio promedio de compra y venta de Gs./USD del 2014 = 4.495.
2. Cálculo sobre prevalencia de VcM alguna vez en la vida.
3. Diferencia significativa al 1%.

Nota: De encontrar diferencias en los últimos dígitos de algunos resultados, éstos se deben a la inclusión de todos los decimales en la planilla de cálculos.

Anexo 3. Días laborales perdidos y costos por colaboradora/or en los últimos 12 meses considerando ausentismo y presentismo, según grupos de testigas/os y no testigas/os y grupos Sin y con VcM

Sexo			Días promedio por colaboradora/or			Costos promedio USD por colaborador/a (1)		
			Ausentismo	Presentismo	Total	Ausentismo	Presentismo	Total
No Testigos/as de VcM	Grupo Sin VcM	Mujeres	15.7	18.7	34.4	430.87	576.37	1 007.24
		Hombres	15.6	16.8	32.4	409.43	491.90	901.34
		Total	15.6	17.7	33.3	419.35	531.09	950.43
	Grupo Con VcM	Agredidas	25.1	41.9	67.0	675.61	1 170.06	1 845.66
		Agresores	24.8	36.4	61.2	628.75	1 073.86	1 702.61
		Total	24.9	38.7	63.6	648.75	1 114.82	1 763.57
	Total No testigas/os Sin y Con VcM	Mujeres	15.5	25.5	43.9	502.33	749.08	1 251.41
		Hombres	15.5	23.1	41.7	480.20	680.30	1 160.50
		Total	15.5	24.2	42.7	490.19	711.40	1 201.59
Testigos/as de VcM	Grupo Sin VcM	Mujeres	17.1	34.4	51.5	613.34	915.73	1 529.07
		Hombres	24.4	28.0	52.4	644.67	779.59	1 424.25
		Total	20.1	31.7	51.9	626.33	859.00	1 485.34
	Grupo Con VcM	Agredidas	29.1	59.2	88.2	721.90	1 627.64	2 349.54
		Agresores	39.4	56.5	95.9	1 173.54	1 635.37	2 808.91
		Total	34.3	57.8	92.1	951.52	1 631.59	2 583.12
	Total No testigas/os Sin y Con VcM	Agredidas	23.2	46.9	70.1	668.28	1 276.70	1 944.97
		Agresores	33.4	45.1	78.5	961.57	1 294.42	2 255.99
		Total	27.9	46.1	74.0	805.02	1 285.01	2 090.03
Diferencia= Testigas/os Sin VcM - No Testigas/os Sin VcM (3)		Mujeres	1.4	15.7	17.0	182.47	339.36	521.83
		Hombres	8.8	11.2	20.0	235.23	287.69	522.92
		Total	4.5	14.0	18.5	206.99	327.92	534.90

Fuente: Cálculos propios a partir de la Encuesta a 7 457 colaboradoras/es empresariales 2014-2015. E+E & GIZ. Paraguay.

1. Cálculo en base a remuneraciones declaradas por las personas en las empresas encuestadas. Tipo de cambio promedio de compra y venta de Gs./USD del 2014 = 4 495.

Nota: De encontrar diferencias en los últimos dígitos de algunos resultados, éstos se deben a la inclusión de todos los decimales en la planilla de cálculos.

