



Diretrizes do Lugar de Trabalho sobre Violência Doméstica 2010-2011

Violência Doméstica é um problema em todos os países em que a Soroptimista Internacional das Américas trabalha. Qualquer mulher em qualquer parte do mundo pode ser uma vítima em potencial. Não importa em que país ela mora ou se é rica ou pobre. Não importa que língua ela fala, a cor de sua pele, o seu nível educacional ou que religião ela pratica. Ela pode ser uma vizinha, irmã, amiga ou companheira de trabalho.

Além de ser um assunto doméstico, a violência deste tipo também é um assunto do lugar de trabalho. As mulheres não deixam o abuso quando elas vão ao trabalho. Os seus agressores muitas vezes as incomodam no trabalho por telefone ou e-mail. Os agressores também vão ao lugar de trabalho de suas vítimas, as incomodam ou ameaçam elas e seus companheiros de trabalho. Alguns podem dizer que violência doméstica é um problema pessoal, e que os empregadores não têm razão ou obrigação de se envolver. Todavia, na realidade isso é de interesse próprio dos empregadores a tomarem passos para proteger e ajudar aqueles que são vítimas de violência doméstica. De acordo com o Centro de Controle de Doenças (CDC), vítimas de violência doméstica perdem anualmente um total de quase oito milhões de dias de trabalhos remunerados – um equivalente de mais de 32.000 empregos de tempo integral. Além disso, de acordo com o Fundo de Prevenção de Violência, a violência doméstica custa às firmas americanas mais de US\$ 4.1 bilhões por ano em serviços de cuidados de saúde para as vítimas, e mais US\$727.8 milhões em perda de produtividade.

Apesar de ser difícil encontrar estatísticas sobre violência doméstica no lugar de trabalho em países além dos Estados Unidos, é reconhecido que violência doméstica ocorre em todos os países do mundo e que ela afeta o lugar de trabalho – seja onde for este lugar de trabalho.

Estes materiais oferecem informações para sócias de clube instituir diretrizes de violência doméstica em seus lugares de trabalho. Soroptimistas, quer sejam elas proprietárias de negócios ou funcionárias de pequenas ou grandes organizações, podem e devem advogar para que as empresas estabeleçam normas de violência doméstica no lugar de trabalho. As diretrizes não somente ajudam mulheres que são vítimas, mas elas também irão aumentar a conscientização sobre violência doméstica de outros funcionários. E, por fim, a empresa também se beneficiará.

I. Diretrizes do Lugar de Trabalho

A primeira vista, executar normas de violência doméstica no lugar de trabalho pode parecer uma tarefa desalentadora. Todavia, muitos empregadores têm normas de pessoal e outras normas de lugar de trabalho, e a inclusão de informação sobre violência doméstica somente será uma adição às diretrizes existentes. Grandes corporações ou governos estaduais e municipais já podem ter diretrizes relacionadas à violência doméstica, e somente será necessário fazer uma revisão para assegurar que elas sejam inclusivas. Muitas corporações já possuem Programas de Assistência aos Empregados (PAE), os quais tratam de assuntos tais como saúde mental e vício de drogas e álcool. Estas firmas já reconhecem que a vida privada dos empregados afeta seu desempenho de trabalho. Se a firma for de propriedade de uma Soroptimista, a instituição de diretrizes podem ser tão fácil como olhar em exemplos e formular diretrizes que seja adequada a firma. Todavia, para Soroptimistas que trabalham para outros, o processo pode ser mais envolvido.

As sócias de clube podem trabalhar juntas visando o estabelecimento de diretrizes de lugar de trabalho naquelas firmas que ainda não as têm. Pode ser benéfico trabalhar em grupo para manejar uma firma primeiro, e depois que o trabalho preliminar for completado, vise outras firmas.

II. Conheça os fatos

Nos Estados Unidos foram feitos muitos estudos sobre violência doméstica no lugar de trabalho, e foi provado que violência doméstica não só afeta a vítima, mas também tem efeito prejudicial às firmas. Estatísticas atuais estão listadas abaixo. Também, colha qualquer estatística local sobre violência doméstica no lugar de trabalho, para apresentar um argumento persuasivo sobre a importância de ter estas diretrizes no lugar de trabalho.

- O Centro de Prevenção e Controle de Doenças dos EUA estima que o custo anual da perda de produtividade por causa de violência doméstica chega a US\$1.8 bilhão, com mais de 7.9 milhões de dólares sendo pagos anualmente por dias de trabalho perdidos – o equivalente de 32.000 empregos de tempo integral. No Canadá, a perda líquida de renda (ao empregador) por causa de lesões sofridas em assaltos físicos e sexuais foram estimadas em US\$7.097.233 por ano. (*Encontrando Nossa Voz, Educação sobre Assalto a Esposas 1998*. Reimpresso em Programas de Treinamento para Lugar de Trabalho, Linha Telefônica de Ajuda para Mulheres Assaltadas).
- O Fundo de Prevenção de Violência de Família relata que um estudo de sobreviventes de violência doméstica revelou que maridos e companheiros abusivos, molestaram no trabalho 74 por cento das mulheres agredidas. Violência doméstica causou 56 por cento delas chegarem tarde ao trabalho pelo menos cinco vezes por mês, 28 por cento tinham que sair mais cedo pelo menos cinco dias por mês, e 54 por cento perdiam pelo menos três dias de trabalho por mês. As mulheres relataram que o abuso também afetava sua habilidade de manter um emprego.
- Um levantamento feito em 2005 pela *Corporate Alliance to End Partner Violence* (Aliança Empresarial para Acabar com a Violência de Companheiros) descobriu que a violência doméstica afeta os colegas de trabalho da vítima. Trinta e oito por cento dos colegas de trabalho estavam preocupados com sua própria segurança, e 30 por cento observaram que os ofensores visitavam frequentemente o escritório, aumentando o medo da vítima e dos colegas de trabalho. Além disso, 27 por cento dos colegas de trabalho relataram que “frequentemente, ou quase frequentemente, ter que realizar o trabalho da vítima”, e 31 por cento geralmente “encobriam” o decréscimo de produtividade do colega vítima de violência doméstica.

O Instituto Americano sobre Violência Doméstica relata as seguintes estatísticas:

- Empregadores perdem cerca de US\$3 a US\$5 bilhões por ano por causa das perdas de dias de trabalho, baixa produtividade, alta rotação de empregados, e custo de saúde e segurança associados com trabalhadores que são vítimas de agressão.
- Firms perdem US\$100 milhões extras em perda de salário, licença de doença e ausência de empregados.
- Noventa e quatro por cento dos diretores executivos de segurança, avaliam a violência doméstica como alto risco de segurança.
- Setenta e oito por cento dos diretores de recursos humanos identificam a violência doméstica com uma grande parte dos problemas de empregados.
- Quarenta e nove por cento dos executivos disseram que a violência doméstica tem efeito prejudicial na produtividade de sua empresa.
- Maridos cometem no lugar de trabalho 13.000 atos de violência contra mulheres por ano.

III. Diretrizes do lugar de trabalho

As empresas podem fazer uma diferença. No trabalho pode ser o único tempo que as vítimas passam longe de seus agressores. O levantamento de 2005 da CAEPV revelou que das pessoas identificadas como vítimas de violência doméstica, 48 por cento indicaram que um programa abrangente de conscientização no lugar de trabalho sobre violência doméstica seria útil, e 43 por cento indicaram desejo de ter seus empregadores oferecer instruções sobre violência doméstica. Os empregadores podem tomar passos simples, e na maioria das vezes, sem custo algum. A seguir está uma lista do que deve ser incluído em qualquer diretriz de violência doméstica no lugar de trabalho. (Uma cópia das diretrizes da Soroptimista Internacional das Américas está na página 6).

1. **Declaração das diretrizes:** Esta deve declarar a razão e o escopo para as diretrizes. Porque elas estão sendo instituídas? O que elas devem executar? Além disso, pode ter alguma parte para mencionar as responsabilidades do empregado e empregador.

2. **Definição de violência doméstica:** Esta pode ser uma pequena declaração sobre violência doméstica. Porque parte das diretrizes de lugar de trabalho será oferecer instrução sobre violência doméstica, informações mais detalhadas podem ser oferecidas naquela época. É importante anotar nas diretrizes, como o lugar de trabalho irá definir violência doméstica. Ela deve incluir maridos/companheiros atuais e antigos e casais do mesmo sexo.
3. **Instrução:** Para uma diretriz de lugar de trabalho ser eficaz, os empregados precisam ser instruídos em como reconhecer e lidar com um companheiro de trabalho que eles suspeitam ser uma vítima de violência doméstica. A maioria das agências de violência doméstica tem um departamento de alcance comunitário que está disposto a dar instrução às firmas. Esta instrução deve ser dada anualmente.
4. **Responsabilidades do empregado:** Tanto o empregado que é vítima e o empregador tem responsabilidades. O empregado deve continuar a seguir as normas do lugar de trabalho, e manter o padrão de trabalho requisitado em seu cargo. Para poder utilizarem-se dos benefícios das diretrizes do lugar de trabalho, eles devem revelar que são vítimas de violência doméstica à pessoa designada (por exemplo: supervisor, departamento de recursos humanos ou diretor executivo). Algumas outras responsabilidades podem incluir:
 - Prover cópias de qualquer ordem de proteção.
 - Prover um contato de emergência atual.
 - Prover uma foto do agressor.
 - Designar um sinal ou palavra código para alertar os companheiros de trabalho que ele está em dificuldade, e que devem chamar a polícia.
 - Trabalhar com o empregador e um profissional de violência doméstica para desenvolver um plano de segurança no lugar de trabalho.
 - Guardar e-mails e recados telefônicos ameaçadores.
 - Deixar as linhas de comunicação abertas com o empregador durante longos períodos de ausência.
5. **Responsabilidades do empregador:** Assim que um empregado se identificou como sendo vítima de violência doméstica, o empregador tem responsabilidade para com seu empregado e algumas opções para facilitar o tratamento das realidades da situação. As responsabilidades do empregador serão:
 - Manter em sigilo a violência doméstica, exceto onde necessário para a proteção da vítima e de outros funcionários. Informação sobre o funcionário e a situação será fornecida a outros na base de necessidade.
 - Prover o funcionário com contatos para recursos de violência doméstica.
 - Fazer esforços razoáveis para manter um ambiente seguro de trabalho.
 - Respeitar as escolhas pessoais e privacidade do funcionário.
 - Prover orientação sobre diretrizes de violência doméstica aos novos funcionários.
 - Limitar a informação dada ao público em geral sobre o funcionário, incluindo endereço e informações de residência, número de celular, horas de trabalho e horário de lanche.
 - Incluir a vítima em qualquer mudança de diretrizes ou planos específicos feitos para tratar da situação. A vítima conhece o agressor melhor do que qualquer outra pessoa.

Além disso, o empregador pode considerar fazer disponíveis as seguintes opções:

- Ter um dos outros funcionários fazer uma filtragem dos e-mails ou telefonemas do funcionário.
- Prover um acompanhante de ida e volta aos meios de transporte do funcionário.
- Uso de horário flexível para consultas médicas, advogados e comparecimento ao foro.
- Oferecer a possibilidade de licença sem pagamento se não tiver tempo disponível acumulado.
- Mudar ou alternar as horas de trabalho.
- Mudar o espaço de trabalho para uma área mais segura.
- Remover o nome do funcionário da website ou lista telefônica.
- Mudar os endereços de pagamento ou informação de depósito direto.
- Prover estacionamento prioritário.
- Designar uma pessoa chave de contato no escritório para receber um treinamento especial.

- Facilitar mudanças de beneficiários nas apólices de seguro de vida e benefícios de aposentadoria.
- Permitir teletrabalho se ela tem lugar seguro.

- 6. Diretrizes para Agressores:** Também é possível que um empregado esteja usando o lugar de trabalho e seus recursos para abusar ou intimidar um parceiro íntimo. Diretrizes de pessoal devem deixar claro que isto é proibido, e que qualquer empregado que agir desta maneira está sujeito à ação disciplinária, incluindo dispensa do trabalho. Recursos devem estar disponíveis para os agressores procurarem ajuda para seus problemas.
- 7. Disponibilidade de Recursos:** Recursos de violência doméstica devem estar prontamente disponíveis para todos empregados. Estes devem incluir recursos na área geográfica onde o empregado mora. Eles devem ser atualizados regularmente e disponíveis nas áreas de trabalho onde as vítimas os possam pegar sem ter que pedir por eles.

IV. Instruções de passo a passo para execução de diretrizes do lugar de trabalho

Primeiro Passo: Identificar outras fontes de informação e ajuda

Além das informações colhidas pelas sócias do clube, poderá ser necessário trabalhar com outros peritos do campo. Por exemplo, se houver um departamento de recursos humanos no lugar de trabalho, você pode discutir idéias com eles, e também obter informações de outros grupos interessados que eles conhecem, tais como sindicatos.

Você também deve pedir apoio das agências de violência doméstica da área. Muitos terão experiência com a formulação de diretrizes e poderão ajudar o seu clube conquistar seu objetivo. Os clubes também podem pedir a ajuda destas agências para oferecer instrução sobre violência doméstica aos empregados. Eles também poderão estar dispostos a ajudar apresentar as informações ao empregador.

Segundo Passo: Revisar as existentes diretrizes de pessoal

Revisar as existentes diretrizes de pessoal para ver quais podem ajudar as vítimas de violência doméstica. Por exemplo, horas de trabalho flexível ou um uso generoso de tempo para férias e enfermidades. Faça uma lista destas diretrizes.

Terceiro Passo: Redigir exemplos de diretrizes

Usando a informação deste kit, o exemplo de diretrizes da SIA, e informação colhida de sua pesquisa local, redija exemplos de diretrizes para apresentação ao empregador. Quando redigindo diretrizes, considere os assuntos legais. O objetivo das diretrizes é assegurar que o empregador esteja sensível a violência doméstica, mas as diretrizes não devem oferecer brechas para responsabilidade legal do empregador. Devemos notar que os júris nos Estados Unidos estão começando a considerar as empresas responsáveis pela falta de proteção. (O Fundo de Prevenção de Violência de Família mostra que a violência doméstica já é uma preocupação de segurança e responsabilidade. Os júris em ações judiciais nos Estados Unidos estão impondo indenizações por segurança inadequada que atingem a média de \$1.2 milhões de dólares, e os acordos de pagamento na média de \$600.000,00 dólares. Em uma recente ação de homicídio doloso contra um empregador que falhou em proteger uma mulher de seu namorado violento, o empregador teve que pagar \$850.000,00 dólares por falhar em protegê-la após ter sido notificado de uma ameaça específica).

Quarto Passo: Marcar uma apresentação para o empregador

Compile a informação em uma proposta para o empregador; acentue a importância para empresa em adotar estas diretrizes. As sócias de clube podem pedir a alguém da agência de violência doméstica para acompanhá-las, se elas acharem que isso seja útil. Inclua informação sobre as opções de instrução de custo baixo, ou gratuitas, que estão disponíveis na comunidade para educar os empregados sobre violência doméstica e o uso das diretrizes. Assim que o empregador revisar as diretrizes, faça as mudanças necessárias. Isto pode incluir ter um advogado rever as diretrizes.

Quinto Passo: Assuma a Responsabilidade

Ofereça para assumir a responsabilidade de conservar as diretrizes atualizadas e marcar uma sessão anual de instrução para os empregados. Também se certifique que as diretrizes sejam distribuídas a todos empregados atuais e aos novos quando forem contratados. Além do mais, as diretrizes e recursos devem ser colocadas em áreas públicas da empresa.

Sexto Passo: Relate sua Experiência

Lembre-se de relatar os seus trabalhos ao escritório central da SIA usando o Relatório de Enfoque nos Programas. Se você for bem sucedida em seus esforços, inclua uma cópia das diretrizes adotadas. Se não for bem sucedida, explique por que.

V. Exemplo de Diretrizes do Lugar de Trabalho sobre Violência Doméstica

Uma cópia das diretrizes do lugar de trabalho da Soroptimista está incluída.

VI. Recursos

A seguinte lista de recursos foi usada para criar estas diretrizes. Maiores informações estão disponíveis em suas web sites. Informação sobre serviços locais e nacionais sobre violência doméstica estão disponíveis na web. Na World Wide Web uma pesquisa das “diretrizes do lugar de trabalho sobre violência doméstica” também revela uma grande quantidade de recursos e exemplos de diretrizes. Tente adicionar uma pesquisa local para obter exemplos de diretrizes. Se tiver alguma dúvida, entre em contato com o escritório central da SIA.

Family Violence Prevention Fund – <http://www.endabuse.org>
(Fundo de Prevenção de Violência de Família)

Corporate Alliance to End Partner Violence. <http://www.caepv.org>
(Aliança Empresarial para Acabar com a Violência de Companheiros)

American Institute on Domestic Violence. <http://www.aidv-usa.com/>
(Instituto Americano sobre Violência Doméstica)

Comentários finais

Os passos acima foram usados para executar as diretrizes no escritório central da SIA. Obviamente, a SIA estava favorável à inclusão de tais diretrizes. Isso poderia ser mais difícil se o empregador estivesse menos inclinado ou interessado em instituir tais diretrizes. Todavia, as diretrizes pedem muito pouco dos empregadores, e oferecem a eles uma oportunidade positiva para instrução de seus empregados sobre a violência doméstica e como eles podem se proteger no acaso de um incidente.

Além do mais, a execução de diretrizes oferece a ambos, clube e empregador, uma grande oportunidade de conscientização pública. O empregador pode divulgar o trabalho que eles estão fazendo para promover os direitos da mulher em sua empresa, e o clube pode aumentar a conscientização sobre o trabalho que a Soroptimista realiza mundialmente para acabar com a violência contra mulheres. Se você vincular o projeto a 25 de novembro, Dia Internacional para Eliminação de Violência Contra as Mulheres, a sua oportunidade de receber cobertura da mídia será muito maior. Lembre-se de divulgar os esforços e sucessos do clube. Igualmente importante – lembre-se de relatar estes trabalhos ao escritório central da SIA.



Diretrizes Soroptimista contra Violência Doméstica no Lugar de Trabalho

Declaração de Diretrizes

A Soroptimista Internacional das Américas, Inc. procura dar um ambiente de trabalho livre de violência ou ameaças de violência contra os funcionários – incluindo violência doméstica que pode ocorrer na propriedade da Soroptimista. A Soroptimista está comprometida em acabar com a violência contra mulheres e apoiar suas vítimas, incluindo aquelas que possam ser funcionários da Soroptimista. A Soroptimista tomará todos os passos razoáveis para manter a segurança de seus funcionários que são vítimas de violência doméstica. Assistência á funcionários será dada quando possível, e seguirá todas as regras aplicáveis ao pessoal.

A Soroptimista reconhece que as vítimas podem ter problemas de desempenho resultantes de sua situação. A Soroptimista fará todos os esforços razoáveis para resolver os problemas de desempenho, mas os funcionários continuarão sendo responsáveis pelo preenchimento dos padrões de seu cargo. Nenhum funcionário será penalizado ou disciplinado no lugar de trabalho somente por ser vítima de violência doméstica.

Além do mais, a Soroptimista proíbe o uso de artigos de sua propriedade, tais como telefone, faxes, e-mail, correio ou outro meio para ameaçar ou abusar parceiros ou ex-parceiros íntimos.

Definição de Violência Doméstica

Violência doméstica é definida como um comportamento violento cometido por um parceiro íntimo contra o outro. A violência pode ser física, sexual ou psicológica, com o propósito principal de controlar, dominar ou danificar o parceiro. Este é um ato criminal que afeta principalmente as mulheres, e pode acontecer entre marido/mulher, namorado/namorada ou relacionamentos do mesmo sexo. Isto também inclui ex-parceiros íntimos. (Maiores informações estão disponíveis no *Todo Lar, um Lar Seguro*, que é distribuído aos novos funcionários). A Soroptimista compreende que a mulher nunca é culpada pelo abuso, e reconhece as barreiras que ela deve superar para deixar o relacionamento violento.

Instrução

A Soroptimista irá se empenhar em oferecer anualmente instrução profissional sobre violência doméstica aos seus funcionários para tratar de assuntos tais como:

- Definição de violência doméstica
- Indícios que um companheiro de trabalho pode ser uma vítima
- O que fazer se você suspeitar que um companheiro de trabalho está sendo abusado
- Recursos para empregadores e vítimas

Responsabilidades do Funcionário

Apesar de que os funcionários da Soroptimista receberão treinamento em como identificar e tratar de situações onde eles suspeitam que um companheiro de trabalho seja vítima de violência doméstica, nada pode acontecer até que o funcionário se identifique como vítima ao seu supervisor. Para poder acessar os possíveis serviços disponíveis do lugar de trabalho, o funcionário tem a obrigação de:

- Alertar ambos, supervisor e diretor executivo, do abuso.
- Prover a Soroptimista com cópias das ordens de proteção.
- Prover a Soroptimista com um contato de emergência atual.
- Se necessário, prover a Soroptimista com uma foto do agressor.

- Trabalhar com o supervisor e um profissional de violência doméstica para desenvolver um plano de segurança no lugar de trabalho.
- Guardar e-mails e recados telefônicos ameaçadores.
- Designar um sinal ou palavra código, para alertar os companheiros de trabalho de que ele está em dificuldade e que eles devem chamar a polícia.

Responsabilidades do Empregador

Uma vez que um funcionário foi identificado como sendo uma vítima, a Soroptimista se empenhará para:

- Manter em sigilo a violência doméstica, exceto onde necessário para a proteção da vítima e de outros funcionários. Informação sobre o funcionário e a situação será fornecida á outros na base de necessidade.
- Prover o funcionário com contatos para recursos de violência doméstica.
- Fazer esforços razoáveis para manter um ambiente seguro de trabalho.
- Respeitar as escolhas pessoais e privacidade do funcionário.
- Prover orientação sobre violência doméstica aos novos funcionários.
- Limitar a informação dada ao público em geral sobre o funcionário, incluindo endereço e informações de residência, número de celular, horas de trabalho e horário de lanche.

Além disso, o funcionário e supervisor, em consulta com o diretor executivo, podem discutir a possibilidade e necessidade das seguintes opções:

- Um dos outros funcionários fazer uma filtragem dos e-mails ou telefonemas do funcionário.
- Prover escolta de ida e volta aos meios de transporte do funcionário.
- Uso de horário flexível para consultas médicas, advogados e comparecimento ao foro.
- Possibilidade de licença sem pagamento se não tiver tempo disponível acumulado.
- Mudar horário de trabalho ou alternar as horas de trabalho.
- Mudar o espaço de trabalho para uma área mais segura.
- Remover o nome do funcionário da website ou lista telefônica.
- Mudar os endereços de pagamento, informação de depósito direto ou de beneficiários.

Agressores - Qualquer funcionário Soroptimista que ameaçar, importunar ou abusar um parceiro íntimo ou ex-parceiro íntimo no, ou do lugar de trabalho, estarão sujeitos a ação disciplinaria, até, e incluindo, dispensa do serviço. Isto inclui funcionários que usam os recursos da organização tais como telefones, máquinas de fax, e-mail, correio e outros meios para ameaçar, perturbar ou abusar um parceiro ou ex-parceiro íntimo. A Soroptimista encoraja os agressores a procurarem ajuda. As seguintes organizações trabalham com homens que são violentos:

Menergy: +1(215) 242-2235

SAFE: +1 (610) 970-6590

Centro de Recursos para Homens: +1(610)971-9310

Recursos de Violência Doméstica

Número Nacional de Violência Doméstica: +1 800-799-SAFE

Pensilvânia

Aliança de Violência Doméstica do Estado de Pensilvânia: +1 800-932-4632

Mulheres em Transição, Filadélfia, PA: +1 (215) 751-1111

Casa Luterana Settlement, Filadélfia, PA: +1(215) 739-9999 (Inglês), +1(215)235-9992 (Espanhol)

Centro de Mulheres de Montgomery County, PA: +1 800-773-2424

Casa Laurel, Norristown, PA: +1 800-642-2424

Projeto de Abuso Doméstico de Delaware County, PA: +1 (610)565-4590

Agência de Violência Doméstica de Bucks County, PA: +1 800-220-8816

Agência de Violência Doméstica de Chester County, PA: +1 888-711-6270

Nova Jérsei

Aliança para Mulheres Vítimas de Abuso de Nova Jérsei: +1 800-224-0211; +1 (609) 584-8107

Burlington County: +1 609-871-7551