

Políticas del Lugar de Trabajo Contra la Violencia Familiar 2010-2011

La violencia doméstica es un problema en todos los países que sirve Soroptimista Internacional de las Américas. Cualquier mujer en cualquier parte del mundo podría ser una víctima potencial. Sin importar en qué país viva o si es rica o pobre. Sin importar qué idioma hable, el color de su piel, su nivel educativo o qué religión practique. Ella podría ser una vecina, una hermana, amiga o compañera de trabajo.

Además de ser un problema familiar, la violencia de este tipo también es una preocupación en el lugar de trabajo. Las mujeres no dejan atrás el abuso cuando van a trabajar: Sus abusadores con frecuencia las acosan en el trabajo, por teléfono o por correo electrónico. Es posible que los abusadores también vayan a los lugares de trabajo de sus víctimas y las acosen y amenacen a ellas y a sus compañeros de trabajo. Hay quienes pueden sostener que la violencia familiar es un problema personal y que los empleadores no tienen razones para involucrarse ni la obligación de hacerlo. Sin embargo, la realidad es que es en el mejor interés de los empleadores que tomen medidas para proteger y ayudar a sus empleados que son víctimas de violencia familiar. Según los Centros de Control de Enfermedades, las víctimas de la violencia familiar pierden aproximadamente el total de ocho millones de días de trabajo pagados al año, lo que equivale a más de 32.000 empleos de tiempo completo. Además, la violencia familiar les cuesta a los negocios estadounidenses más de \$4,1 mil millones de dólares al año en servicios relacionados con el cuidado de la salud de las víctimas y \$727,8 millones adicionales en pérdidas de productividad, según el Fondo para Prevención de la Violencia Familiar.

Aunque es difícil encontrar datos estadísticos sobre la violencia familiar en el lugar de trabajo en países fuera de los Estados Unidos, se puede suponer que, así como la violencia familiar ocurre en todos los países, también afecta el lugar de trabajo-donde sea que esté ese lugar de trabajo.

Estos materiales proveen información para las socias del club para que puedan instituir pautas de violencia familiar en sus lugares de trabajo. Ya sean dueñas de negocios o empleadas de organizaciones grandes o pequeñas, las soroptimistas pueden y deben propugnar que las empresas instituyan políticas de violencia familiar en el lugar de trabajo. Estas políticas no sólo pueden ayudar a mujeres que son víctimas, también pueden despertar la conciencia sobre la violencia familiar entre otros empleados. Y en última instancia, los negocios también se beneficiarán.

I. Políticas del lugar de trabajo

A simple vista, poner en práctica las políticas de violencia familiar en el lugar de trabajo puede parecer una tarea de enormes proporciones. No obstante, muchos empleadores tienen políticas de personal u otras políticas del lugar de trabajo e incluir información sobre la violencia familiar sería simplemente una adición a las políticas existentes. Es posible que las corporaciones más grandes o los gobiernos locales o estatales ya tengan políticas existentes con respecto a la violencia familiar y sólo será necesario revisarlas para asegurarse de que sean integrales. Muchas corporaciones ya tienen Programas de Ayuda al Empleado (Employee Assistance Programs) (EAPs) que se ocupan de problemas como salud mental y adicción a drogas y alcohol. Estas empresas ya han reconocido que la vida privada de sus empleados afecta su rendimiento en el trabajo. Si el negocio es propiedad de una soroptimista, el establecimiento de políticas puede ser tan fácil como revisar políticas tipo y diseñar pautas que sean correctas para el negocio. No obstante, para las soroptimistas que trabajan para otros, el proceso puede involucrar más.

Las socias del club pueden trabajar unidas para tener como objetivo los negocios que todavía no tengan políticas en el lugar de trabajo.

Puede ser beneficioso trabajar en grupo para ocuparse de un negocio primero y, después que se haya completado en trabajo preliminar, ocuparse de otros negocios.

II. Conozca la información

En los Estados Unidos se han llevado a cabo muchos estudios sobre la violencia doméstica en el lugar de trabajo y se ha probado que la violencia doméstica afecta no sólo a la víctima sino que además tiene un efecto perjudicial para los negocios. Los datos estadísticos actuales se enumeran abajo. Además, recopile los datos estadísticos locales sobre la violencia doméstica en el lugar de trabajo con el fin de presentar un argumento convincente sobre la importancia de tener políticas.

- Los Centros para Control y Prevención de las Enfermedades de los EE.UU. (US Centers for Disease Control and Prevention) calcula que el costo anual de la pérdida de productividad debido a la violencia doméstica es \$1,9 mil millones, con una pérdida anual de más de 7,9 millones de días de trabajo pagados – equivalente a 32.000 empleos de tiempo completo. En Canadá, las pérdidas netas de ganancias combinadas (para el empleador) debido a lesiones sufridas en agresiones físicas y sexuales se calculan en \$7.097.233 por año. (Finding Our Voice, Education Wife Assault, 1998. Reimpreso en programas de capacitación para el lugar de trabajo, Línea de ayuda para mujeres agredidas).
- El Fondo para Prevención de la Violencia Familiar informa que un estudio de sobrevivientes de violencia doméstica encontró que los esposos y las parejas abusivas acosaron en el trabajo al 74 por ciento de mujeres maltratadas empleadas. La violencia doméstica causó que el 56 por ciento de ellas llegaran tarde al trabajo por lo menos cinco veces al mes, que el 28 por ciento saliera del trabajo temprano por lo menos cinco días al mes y que el 54 por ciento faltara por lo menos tres días completos de trabajo al mes. La mujeres informaron que el abuso también afectó su capacidad de mantener un trabajo.
- En una encuesta realizada por Corporate Alliance to End Partner Violence se descubrió que la violencia familiar afecta a las compañeras de trabajo de las víctimas. Treinta y ocho por ciento de las compañeras de trabajo estaban preocupadas por su seguridad personal y 30 por ciento dijeron que los maltratantes iban a la oficina, aumentando así el sentido del temor de las víctimas y de las compañeras de trabajo. Además, 27 por ciento de las compañeras de trabajo contestaron “tener que hacer el trabajo de las víctimas con frecuencia o con alguna frecuencia” y 31 por ciento con frecuencia encubrieron a la víctima de la violencia familiar, disminuyendo así la productividad de las trabajadoras.

El Instituto Estadounidense para Violencia Doméstica (American Institute on Domestic Violence) informa los siguientes datos estadísticos:

- Los empleadores pierden entre \$3 y \$5 mil millones al año por ausentismo, baja productividad, mayor movimiento de personal y costos de salud y seguridad asociados con trabajadoras maltratadas.
- Los negocios pierden \$100 millones adicionales en sueldos perdidos, licencia por enfermedad y ausentismo.
- Noventa y cuatro por ciento de los directores corporativos de seguridad clasifican la violencia doméstica como un riesgo alto de seguridad.
- Setenta y ocho por ciento de Directores de Recursos Humanos identifican la violencia doméstica como un problema importante de los empleados.
- Cuarenta y nueve por ciento de ejecutivos sénior dijeron que la violencia doméstica tiene un efecto dañino en la productividad de sus empresas.
- Cada año, las parejas cometen 13.000 actos de violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.

III. Políticas en el lugar de trabajo

Los negocios pueden constituir la diferencia. Cuando las víctimas están en el trabajo puede ser el único momento en que están lejos de sus maltratantes. En la encuesta 2005 de CAEPV se descubrió que de las que fueron identificadas como víctimas de la violencia familiar, 48 por ciento contestaron que un amplio programa de conocimiento sobre la violencia en el lugar de trabajo habría sido de ayuda y 43 por ciento deseaban que sus empleadores ofrecieran instrucción sobre la violencia familiar. Las medidas que los empleadores pueden tomar son simples y en la mayoría de casos, no cuestan. La

siguiente es una lista de lo que se debe incluir en cualquier política de violencia doméstica en el lugar de trabajo. (En la página 6 se presenta una copia de la política de Soroptimista Internacional de las Américas).

1. **Declaración de política:** Ésta debe enunciar las razones y la misión de la política. ¿Por qué se establece una política? ¿Qué se supone que debe lograr? Además, puede ser un lugar para mencionar las responsabilidades del empleador y el empleado.
2. **Definición de violencia doméstica:** Ésta puede ser una declaración breve sobre la violencia doméstica. Debido a que parte de la política del lugar de trabajo será ofrecer educación sobre la violencia doméstica, en ese momento se puede cubrir más información detallada. Es importante notar en la política cómo definirá el lugar de trabajo la violencia doméstica. Debería incluir parejas actuales y antiguas y también parejas del mismo sexo.
3. **Educación:** Con el fin de tener una política eficaz en el lugar de trabajo, es necesario que a los empleados se les eduque sobre cómo reconocer a una compañera de trabajo que ellos sospechen que es víctima de violencia doméstica y cómo lidiar con la misma. La mayoría de organismos de violencia doméstica tienen un departamento de alcance a la comunidad que está dispuesto a proveer educación a los negocios. Esta educación se debería ofrecer anualmente.
4. **Responsabilidad del empleado:** Tanto la empleada que es la víctima como el empleador tienen responsabilidades. La empleada debe continuar siguiendo las políticas del lugar de trabajo y mantener los estándares de su puesto. Con el fin de aprovechar los beneficios de la política del lugar de trabajo, tendrán que identificarse como víctimas de violencia doméstica a una persona designada (supervisor, departamento de recursos humanos o director ejecutivo, por ejemplo). Algunas de las otras responsabilidades pueden incluir:
 - Proveer copias de las órdenes de protección.
 - Proveer contactos de emergencia actuales.
 - Proveer una fotografía del abusador.
 - Tener una señal o palabra código para avisar a los compañeros de trabajo que la víctima está en problemas y que deben llamar a la policía.
 - Trabajar con el empleador o un profesional de violencia doméstica para desarrollar un plan de seguridad en el lugar de trabajo.
 - Guardar los correos electrónicos o mensajes de voz amenazadores.
 - Mantener las líneas de comunicación con el empleador abiertas durante cualquier licencia extendida.
5. **Responsabilidades del empleador:** Una vez que una empleada se ha identificado como víctima de violencia doméstica, el empleador tiene responsabilidades para con su empleado y algunas opciones para hacer que sea más fácil lidiar con las realidades de la situación. Las responsabilidades del empleador son:
 - Mantener confidencial la violencia doméstica, excepto cuando sea necesario proteger la seguridad de la víctima y de otros empleados. La información sobre el empleado y la situación se dará a otros según sea necesario.
 - Proveer al empleado contactos para recursos de violencia doméstica.
 - Hacer esfuerzos razonables por mantener un ambiente seguro en la oficina.
 - Respetar las opciones personales y la privacidad de la empleada.
 - Proveer orientación sobre las pautas de violencia doméstica para los nuevos empleados.
 - Limitar la información sobre los empleados que se comparte con otros incluyendo los domicilios o números telefónicos, números de teléfono celular, horario de trabajo u horario de almuerzo.
 - Incluir la víctima en los cambios de política o planes específicos para tratar la situación. La víctima conoce al abusador mejor que nadie.

Además, el empleador puede considerar poner a disposición las siguientes opciones:

- Hacer que otro empleado revise los correos electrónicos el correo postal o las llamadas telefónicas de la empleada.
- Proveer una escolta hacia el transporte y de regreso del mismo.
- Permitir el uso flexible del tiempo de licencia disponible para citas con médicos, abogados o en los tribunales.
- Ofrecer la posibilidad de licencia sin goce de haber si no se encuentra disponible tiempo acumulado.
- Cambiar o alternar el horario de trabajo.

- Cambiar el espacio de trabajo a una localidad más segura o a un lugar distinto.
 - Quitar el nombre del sitio web o del directorio telefónico.
 - Cambiar las direcciones de planilla o la información para depósito directo.
 - Proveer estacionamiento prioritario.
 - Nombrar una persona de contacto clave en la oficina que reciba capacitación especial.
 - Facilitar cambios en los beneficiarios para seguro de vida o beneficios de jubilación.
 - Permitir la telecomunicación si ella tiene un lugar seguro.
6. **Políticas para el autor:** También es posible que un empleado pueda usar el lugar de trabajo y sus recursos para abusar o acosar a una pareja íntima. Las políticas de personal deben dejar en claro que esto está prohibido y que cualquier empleado que lo hace será sometido a acción disciplinaria, incluso despido. Además se deben proveer recursos para que los abusadores obtengan ayuda.
7. **Recursos disponibles:** Los recursos locales para violencia doméstica deben estar fácilmente disponibles para todos los empleados. Estos deben incluir recursos en el área geográfica en la que viven los empleados. Se deben actualizar con regularidad y deben estar disponibles en áreas de trabajo en las que las víctimas puedan tener acceso a los mismos sin tener que pedirlos.

IV. Instrucciones detalladas para la puesta en práctica de las políticas en el lugar de trabajo

Paso uno: Identificar otras fuentes de información y ayuda

Además de la información recopilada por las socias del club, puede ser necesario trabajar con otros expertos en el campo. Por ejemplo, si hay un departamento de recursos humanos en el lugar de trabajo, converse con ellos sobre ideas. Además pueden tener conocimiento de otros grupos interesados, como sindicatos de trabajadores, con los que puede consultar.

Además, obtenga el apoyo de organismos de violencia doméstica en la zona. Muchos tendrán experiencia en el diseño de políticas y podrán ayudar al club a lograr sus metas. Los clubes también necesitarán obtener su apoyo para proveer educación a los empleados. Además pueden estar dispuestos a ayudar en la presentación de información al empleador.

Paso dos: Revisar las políticas de personal existentes.

Revise las políticas de personal existentes para ver cuáles podrían ayudar a las víctimas de violencia doméstica; por ejemplo, horarios de trabajo flexibles o el uso generoso de licencia por enfermedad o vacaciones. Haga una lista de estas políticas.

Paso tres: Escribir las políticas tipo

Use la información de este conjunto de documentos, políticas tipo de SIA, y la información obtenida de la investigación local, escriba políticas tipo para presentarlas al empleador. Considere los asuntos legales cuando escriba políticas. El objetivo de las pautas es asegurar que el empleador sea sensible a la violencia doméstica, pero las pautas no deben exponer al empleador a responsabilidad legal. Se debe notar que los jurados de los Estados Unidos han comenzado a hacer responsables a las empresas por la falta de protección. (El Fondo de Prevención de la Violencia Doméstica señala que la violencia doméstica ya es un problema de seguridad y responsabilidad. Las indemnizaciones que otorgan los jurados en demandas por seguridad inadecuada promedian \$1,2 millones en los Estados Unidos y las resoluciones promedian \$600.000. En un juicio reciente por muerte no intencionada contra un empleador que no protegió a una mujer de su novio violento, el empleador pagó una resolución de \$850.000 por no protegerla después de ser informado de una amenaza específica).

Paso cuatro: Programar una presentación para el empleador

Recopile la información en una propuesta para el empleador resaltando la importancia que tiene para los negocios adoptar estas políticas. Las socias del club pueden pedir a alguien del organismo de violencia doméstica que las acompañe si creen que sería útil. Incluya información sobre las opciones de educación de bajo costo o gratuitas que están a su disposición en la comunidad para educar al personal sobre la violencia doméstica y el uso de políticas. Una vez que el empleador haya revisado la política, hacer los cambios necesarios. Además puede ser necesario hacer que un abogado revise las políticas.

Paso cinco: Asumir responsabilidad

Ofrezca asumir la responsabilidad de mantener las pautas actualizadas y programar educación anual de los empleados. Además asegúrese de que las políticas se distribuyan a todos los empleados existentes y a los empleados nuevos cuando se les contrata. Más aún, las políticas y los recursos también se deben publicar en las áreas públicas.

Paso seis: Dé a Conocer su Experiencia

Recuerde dar a conocer sus esfuerzos a la sede de SIA mediante un Informe de Enfoque sobre Programa. Si tiene éxito, por favor explique por qué.

V. Políticas tipo para violencia doméstica en el lugar de trabajo

Se adjunta una copia de las políticas de Soroptimista en el lugar de trabajo.

VI. Recursos

La siguiente es una lista de recursos que se usaron para crear estas pautas. Se encuentra disponible más información en los sitios web. Se encuentra disponible información sobre servicios nacionales o locales para violencia doméstica en la web. Una búsqueda en la red mundial con “políticas en el lugar de trabajo para violencia doméstica” también arroja una cantidad de recursos y políticas tipo. Pruebe añadir una localidad a la búsqueda para obtener una muestra de políticas locales. También comuníquese con la sede central de SIA para hacer preguntas.

Family Violence Prevention Fund. <www.endabuse.org>

Corporate Alliance to End Partner Violence. <www.caepv.org>

American Institute on Domestic Violence. <www.aidv-usa.com>

Comentarios finales

Los anteriores son los pasos que se tomaron para poner en práctica las políticas en la sede central de SIA. Obviamente, Soroptimista no pudo incluir dichas políticas. Podría ser más difícil si el empleador estuviera menos inclinado o interesado en instituir dichas políticas. No obstante, las políticas piden muy poco de los empleadores y les ofrecen una oportunidad positiva para educar a los empleados sobre la violencia doméstica y protegerse en caso de un incidente.

Más aún, la puesta en práctica de las políticas ofrece tanto al club como al empleador una oportunidad excelente de despertar la conciencia pública. El empleador puede divulgar el trabajo que están realizando para promover los derechos de las mujeres en su lugar de trabajo y el club puede despertar la conciencia sobre el trabajo que Soroptimista lleva a cabo en todo el mundo para poner fin a la violencia contra las mujeres. Si vincula el proyecto al 25 de Noviembre, Día Internacional para Eliminar la Violencia contra las Mujeres, aumentará sus posibilidades de recibir la atención de los medios informativos. Acuérdesse de divulgar los esfuerzos y éxitos del club. De igual importancia, recuerde informar estos esfuerzos a la sede central de SIA.



Normas Soroptimistas sobre la Violencia Doméstica en el Trabajo

Declaración de la Política

Soroptimist International of the Americas, Inc. trabaja por brindar un ambiente de trabajo libre de violencia o amenazas de violencia en contra de los empleados - incluyendo violencia doméstica que pudiera ocurrir dentro de las premisas de Soroptimist. Soroptimist se compromete a terminar con la violencia en contra de las mujeres y en apoyar a sus víctimas, incluyendo a aquellas que son empleadas de Soroptimist. Soroptimist tomará medidas razonables para mantener la seguridad de los empleados que son víctimas de violencia doméstica. Se brindará asistencia a los empleados cuando sea posible y se cumplirá con todas las reglas respectivas al personal.

Soroptimist reconoce que las víctimas pueden tener problemas de desempeño como resultado de su situación. Soroptimist hará esfuerzos razonables para resolver los problemas de desempeño, pero los empleados son responsables de cumplir con los estándares establecidos para su puesto de trabajo. No se penalizará o disciplinará a ningún empleado meramente por ser víctima de violencia doméstica en el trabajo.

Además, Soroptimist prohíbe el uso de la propiedad de la compañía, como teléfonos, faxes, e-mails, el correo, o cualquier otro medio para amenazar o abusar de parejas íntimas o ex-parejas íntimas.

Definición de Violencia Doméstica

La violencia doméstica se define como el comportamiento violento de una pareja íntima hacia otra. La violencia puede ser física, sexual o psicológica con el propósito primario de controlar, dominar o herir al compañero. Este acto delictivo, que afecta principalmente a las mujeres, puede ocurrir entre marido y mujer, novio y novia o en relaciones del mismo sexo. Esto incluye también a parejas íntimas anteriores. (Hay más información disponible en el material "Every Home a Safe Home", que se distribuye a empleados nuevos.) Soroptimist entiende que una mujer no es nunca la culpable del abuso y reconoce las barreras que ella debe superar para abandonar una relación violenta.

Educación

Soroptimist procurará brindar educación anual para el personal por parte de un experto profesional en violencia doméstica para tratar temas actuales como:

- Definición de Violencia Doméstica
- Indicadores de que un compañero de trabajo pudiera ser una víctima
- Qué hacer si se sospecha que un compañero de trabajo sufre abuso
- Recursos para empleadores y para víctimas

Responsabilidades del Empleado

A pesar de que se brindará capacitación al personal de Soroptimist sobre cómo identificar y manejar situaciones en las que sospechan que un/a compañero/a de trabajo pudiera ser víctima de violencia doméstica, no puede ocurrir nada hasta que el/la empleado/a se haya identificado a sí mismo/a como víctima ante su supervisor. Para poder acceder a los mejores servicios disponibles en el trabajo, el/la empleado/a tiene la obligación de:

- Alertar al supervisor y al director ejecutivo sobre el abuso.
- Brindar copias de cualquier orden de protección a Soroptimist.
- Brindar un contacto de emergencia actualizado a Soroptimist.
- Si fuera necesario, brindar a Soroptimist una fotografía del abusador.
- trabajar con su supervisor y con un experto profesional en violencia doméstica para desarrollar un plan que brinde seguridad en el trabajo.

- Guardar mensajes de e-mail o mensajes telefónicos grabados de naturaleza amenazadora.
- Designar una señal o código para los compañeros de trabajo para alertarlos de que el/ella está en problemas y que deben llamar a la policía.

Responsabilidades del Empleador

Una vez que un empleado ha sido identificado como víctima, Soroptimist procurará:

- Mantener a la violencia doméstica en forma confidencial, excepto cuando sea necesario para proteger la seguridad de la víctima y los otros empleados. La información acerca del empleado y la situación se dará a otros en la medida en que sea necesario.
- Brindar contactos sobre recursos sobre violencia doméstica al empleado.
- Hacer esfuerzos razonables para mantener un ambiente de trabajo seguro.
- Tener respeto por las decisiones personales del empleado y su privacidad.
- Brindar orientación a los empleados nuevos acerca de la violencia doméstica.
- Limitar la información brindada al público sobre los empleados incluyendo información de contacto de sus hogares, números de teléfono celular, horas de trabajo o descansos para comer en el trabajo.

Además, el empleado y el supervisor junto con el director ejecutivo, pueden discutir la necesidad y viabilidad de las siguientes opciones:

- Controlar los mensajes de e-mail o las llamadas telefónicas del empleado por otro empleado.
- Brindar una escolta hacia y desde el transporte
- Uso flexible de las ausencias para asistir al médico, citas con abogados o en la corte
- Posibilidad de licencia sin goce de sueldo si no hay tiempo acumulado disponible
- Modificación o cambio de horas de trabajo
- Cambio del área de trabajo a otra más segura
- Quitar el nombre del sitio de Internet o del directorio de teléfono
- Cambio de direcciones de pago, información sobre depósitos automáticos o beneficiarios

Perpetradores

Cualquier empleado de Soroptimist que amenace, acose o abuse a una pareja íntima o pareja íntima anterior en o desde el lugar de trabajo será sometido a acciones disciplinarias que pueden incluir el despido. Esto incluye a empleados que utilicen los recursos del trabajo tales como teléfonos, máquinas de, e-mail, correo u otros medios para amenazar, acosar o abusar a una pareja íntima o pareja íntima anterior. Soroptimist incentiva a los abusadores a que busquen ayuda. Las siguientes organizaciones trabajan con hombres que tienen problemas de violencia:

Menergy: 215-242-2235

SAFE: 610-970-6590

Centro de Recursos para Hombres: 610-971-9310

Recursos de Violencia Doméstica:

Línea Nacional de Violencia Doméstica: 800-799-SAFE

Pensilvania:

Coalición del estado de Pensilvania para Violencia Doméstica: 800-932-4632

Mujeres en Transición, Philadelphia, PA: 215-751-1111

Lutheran Settlement House, Philadelphia, PA: 215-739-9999 (English), 215-235-9992 (Spanish)

Centro de Mujeres del Condado de Montgomery, PA: 800-773-2424

Laurel House, Norristown, PA: 800-642-2424

Proyecto para Abuso Domestico del Condado de Delaware, PA: 610-565-4590

Agencia de Violencia Doméstica del Condado de Bucks, PA: 800-220-8816

Agencia de Violencia Doméstica del Condado de Chester, PA: 888-711-6270

New Jersey:

Coalición de New Jersey para Mujeres Golpeadas: 800-224-0211, 609-584-8107

Burlington County: 609-871-7551

Camden County: 856-227-1234

Gloucester County: 856-881-3355

Mercer County: 609-394-9000

Teléfonos de Ayuda Legal:

Centro Legal para Mujeres contra el Abuso: 215-686-7082

Proyecto de Ley para Mujeres: 215-928-9801