

CINCO CONSIDERACIONES ESENCIALES PARA LAS ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS



Una herramienta de apoyo a personal que experimenta violencia doméstica en el lugar de trabajo y mientras trabajan desde casa durante la COVID-19

UNSTEREOTYPE
ALLIANCE

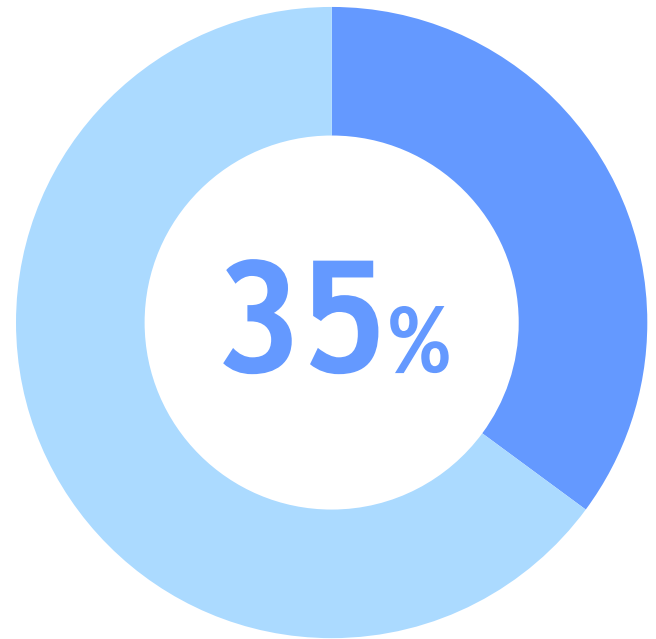
 **ONU**
MUJERES 

Desconocer el problema de la violencia doméstica ya no es una excusa para las empleadoras y empleadores.

Con el paso del tiempo, ha surgido una creciente aceptación entre las y los empleadores de que la violencia doméstica es un problema que atañe al lugar de trabajo, tal y como lo demuestra su inclusión en el Convenio 190 de la OIT adoptado en 2019.

En dicho Convenio se enfatiza que la violencia doméstica puede afectar la productividad laboral, la salud y la seguridad; y que las organizaciones de personal y de empleadores y empleadoras, al igual que las instituciones del mercado laboral, pueden ayudar a reconocer, dar respuesta y atender las repercusiones de la violencia doméstica, entre otras medidas.²

Stephanie Angelo, fundadora de la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM, por sus siglas en inglés), indica que muchas personas dicen “Aquí no pasa nada. Yo no lo veo.”; y Angelo responde: “No importa que lo veas o no: está sucediendo en las vidas de tus empleadas. Si esperas a que algo suceda, será demasiado tarde. Seamos proactivos(as), prevengamos.”³

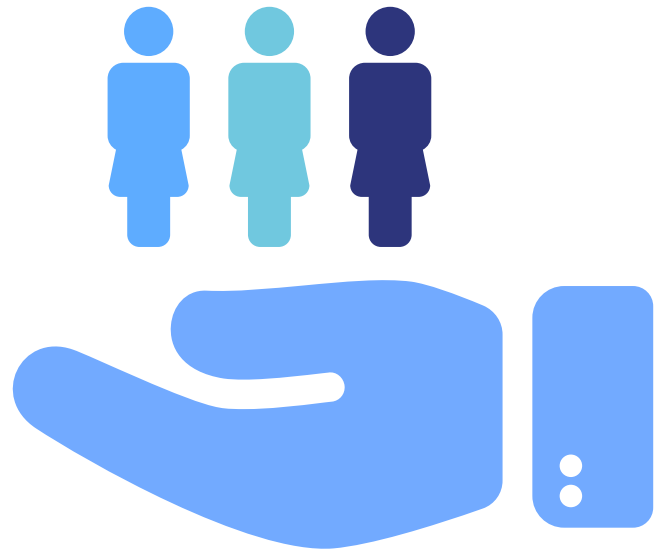


Hoy, mientras las ciudades están en confinamiento como respuesta a la crisis de la COVID-19, la violencia doméstica va en aumento.

35% de las mujeres en el mundo han sufrido violencia física y/o sexual por parte de alguna pareja íntima, o bien, violencia sexual —sin incluir acoso sexual— por parte de personas que no son su pareja.¹

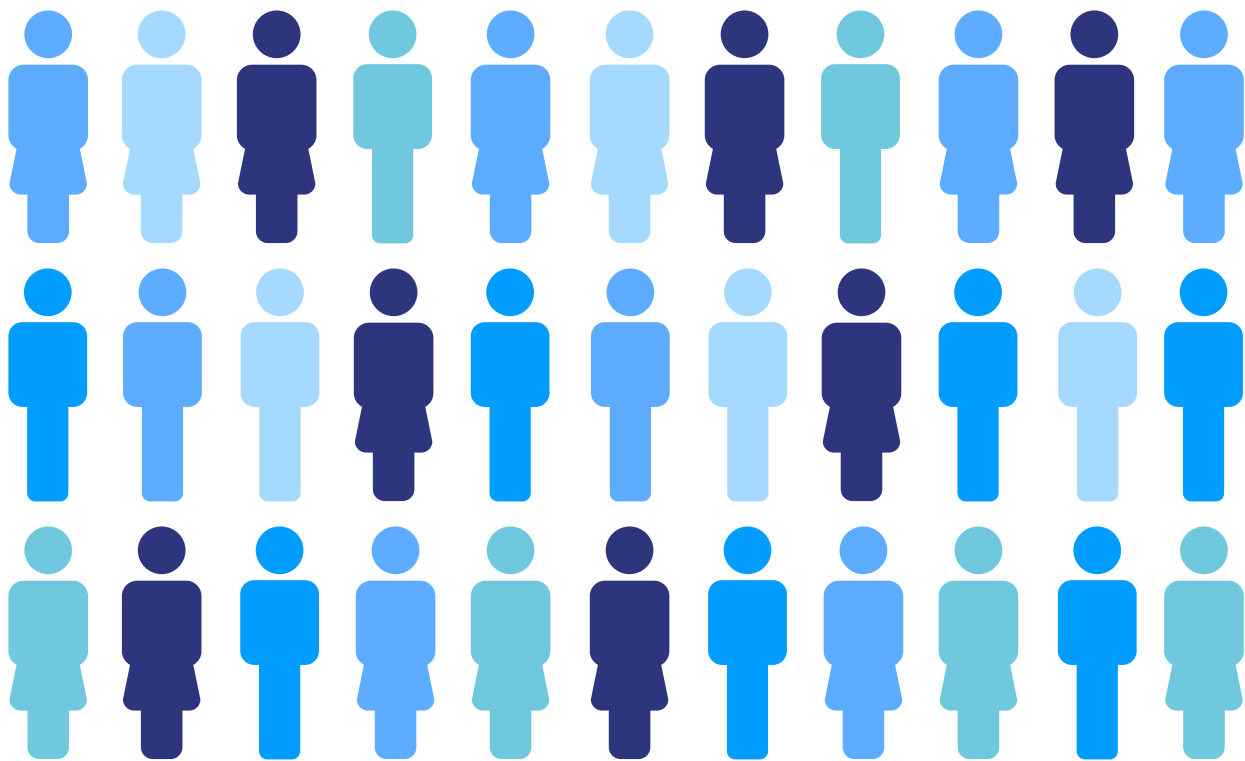
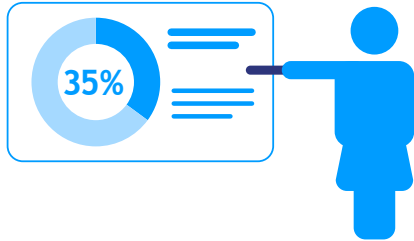
1. CREAR POLÍTICAS EFECTIVAS PARA ABORDAR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los lugares de trabajo necesitan enfoques específicos para abordar la violencia doméstica a medida que el trabajo desde casa se torna cada vez más común. Lo ideal sería tomar acciones por medio de puntos focales que brinden asesoría y apoyo a las sobrevivientes de la violencia doméstica de una manera adecuada. Es necesario establecer protocolos, políticas y prácticas para garantizar la seguridad y el bienestar de las sobrevivientes. ONU Mujeres, en colaboración con la OIT, promueve la incorporación de las siguientes prácticas y políticas en el lugar de trabajo a fin de abordar la violencia doméstica⁴:



- *Establecer* medidas de seguridad y protección específicas en el lugar de trabajo para el manejo de la violencia doméstica, tales como las estrategias de seguridad frente al acoso o el hostigamiento en el lugar de trabajo, el acoso telefónico y por correo electrónico.
- *Capacitar* al personal de las áreas de oficina, seguridad, salud y atención telefónica, así como al resto de las y los colegas para identificar señales de alerta de violencia doméstica y facilitar su referencia a las instancias especializadas.
- *Intervenir* tan pronto como sea posible antes de que la violencia se intensifique y las víctimas sientan que la única opción para resolver la situación sea renunciar a su trabajo.
- *Ofrecer* flexibilidad (remunerada o no) para ausentarse, o bien, un horario de trabajo flexible que permita a las víctimas buscar protección, acudir a audiencias en los juzgados o procurar una vivienda segura para sus hijas e hijos.
- *Brindar* protección contra un eventual despido durante un periodo determinado, a fin de que las víctimas puedan mantener su fuente de ingresos mientras salen de una situación de violencia.
- *Designar* personas de confianza y debidamente capacitadas dentro del lugar de trabajo para permitir que las víctimas revelen su situación y busquen ayuda.
- *Brindar* apoyo psicológico y práctico a las víctimas, incluyendo el acceso a terapia y a explorar opciones de manera confidencial y sin prejuicios, con el acompañamiento de una persona de confianza en el lugar de trabajo. Otros ejemplos de apoyo práctico podrían incluir facilitar información y referir a las víctimas a servicios especializados en el tema.
- *Brindar* apoyo financiero como el pago de sueldo por adelantado o para mudarse de casa.
- *Establecer* procedimientos disciplinarios para lidiar con los perpetradores, mediante la definición de sanciones pertinentes tales como el despido.

2. CAPACITAR A TODO EL PERSONAL PARA SENSIBILIZAR Y BRINDAR HERRAMIENTAS



La capacitación, la orientación y la sensibilización para gerentes(as), supervisores(as) y trabajadores(as) y sus representantes les permiten desarrollar habilidades para implementar con efectividad políticas y procedimientos en el lugar de trabajo, promover acciones con perspectiva de género y contribuir al desarrollo de ambientes de trabajo respetuosos (ej. por medio del empoderamiento de testigos).⁵

- Es preciso poner a disposición del personal de nuevo ingreso una capacitación sobre violencia doméstica, incluyendo a contratistas, practicantes y voluntarios.
- El personal debe conocer su papel, sus límites y reconocer el rol del personal capacitado profesionalmente para brindar ayuda a las sobrevivientes de este tipo de violencia.

El personal de apoyo deberá ser capaz de referir a sus colegas agraviadas a servicios de apoyo tales como terapia, defensoría de víctimas, albergues/alojamiento seguro, asesoría jurídica, etc.

3. FACILITAR APOYO A LAS SOBREVIVIENTES QUE DENUNCIEN CASOS

Referir colegas a servicios de apoyo incluyendo:^{6&7}

- Terapia



- Defensoría de víctimas



- Albergues/alojamiento seguro

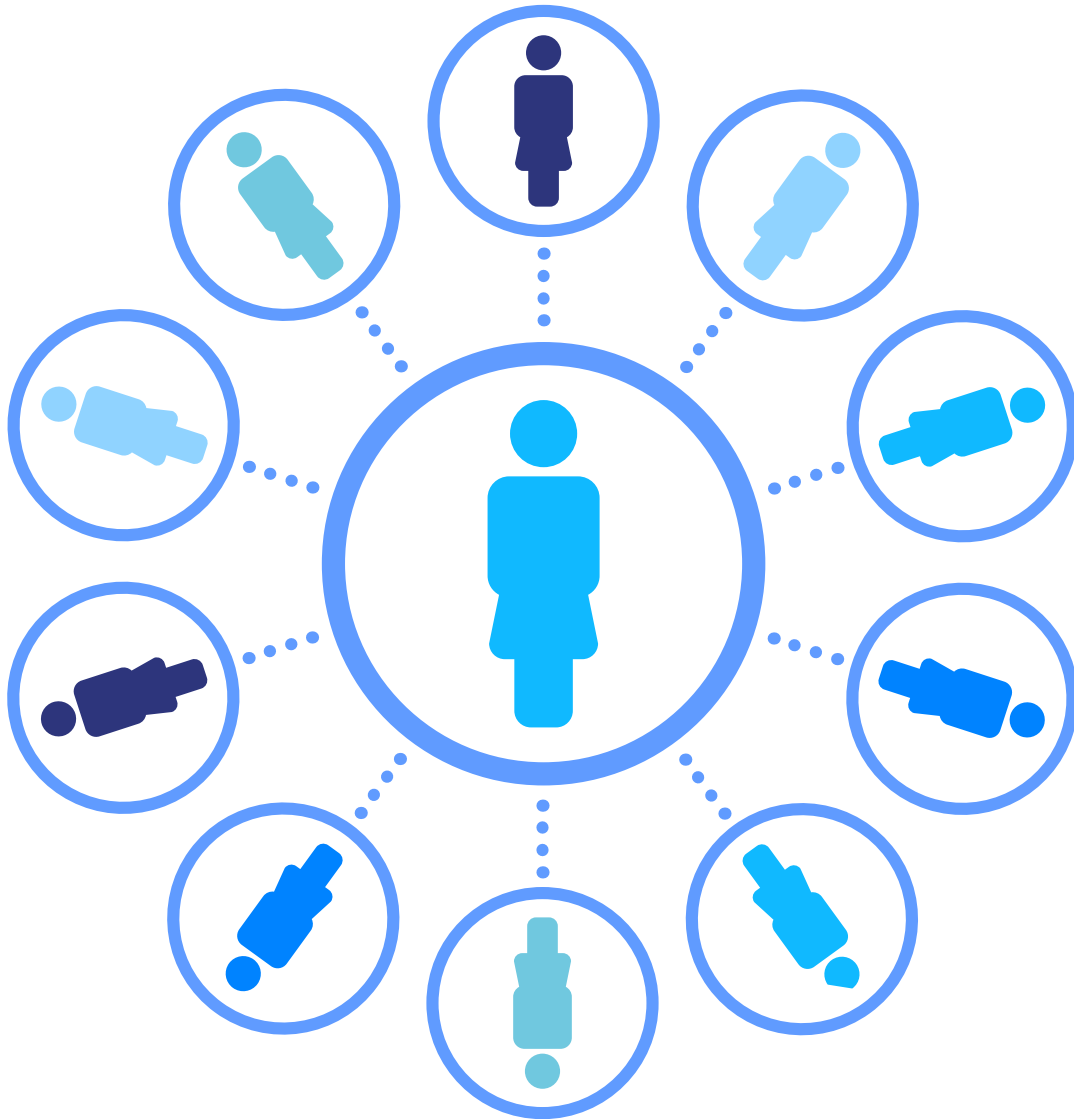


- Asesoría jurídica



Mantener las líneas de comunicación abiertas y no discriminar ni tomar represalias contra víctimas que busquen ayuda.⁸ No debe forzarse al personal a tomar decisiones. Por el contrario, es necesario ofrecerles asesoría confidencial y apoyo para desarrollar el mejor plan posible para su seguridad (dentro y fuera de una relación).

4. MANTENER ACTUALIZADAS LAS LÍNEAS DE AYUDA



Los centros de trabajo pueden brindar información y apoyo (ej. grupos de apoyo mutuo y referencia a servicios comunitarios adecuados) para mujeres que experimentan violencia y acoso, incluida la asistencia a víctimas de violencia doméstica (ej. por medio de baja remunerada, horarios de trabajo flexibles y transferencias de lugar de trabajo) a fin de que puedan continuar ejerciendo su empleo con seguridad.

5. ADOPTAR UNA PERSPECTIVA RELATIVA A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA CON UN ENFOQUE EN LAS SOBREVIVIENTES

Una perspectiva centrada en las sobrevivientes significa mantener un enfoque de derechos humanos que sitúe los derechos de las sobrevivientes y sus necesidades al centro de toda acción. La sobreviviente tiene derecho a:

- Recibir un trato digno y respetuoso en lugar de que se le exponga por medio de actos revictimizantes.
- Elegir las acciones que desee tomar con respecto a la violencia en lugar de sentirse impotente.
- Gozar de privacidad y confidencialidad en lugar de verse expuesta.
- No verse discriminada en lugar de sufrir discriminación en razón de su género, edad, raza/etnia, capacidad, orientación sexual, estatus de VIH o cualquier otra característica.
- Recibir información integral que la ayude a tomar sus propias decisiones en lugar de recibir instrucciones sobre qué hacer.



3 PRINCIPIOS BÁSICOS QUE RECORDAR:

01 La **SEGURIDAD** es crucial. Hay palabras o acciones que podrían poner en riesgo la seguridad de la sobreviviente. Nada deberá divulgarse y no deberán tomarse acciones sin el consentimiento de la sobreviviente.

02 **CONFIDENCIALIDAD**. Debido a asuntos de seguridad, al estigma, la vergüenza y la revictimización que las sobrevivientes a menudo enfrentan, es crucial que sus experiencias e identidades se manejen de manera confidencial.

03 **TOMA DE DECISIONES/ CONSENTIMIENTO AUTÓNOMOS**. Sólo las sobrevivientes conocen los riesgos que enfrentan con respecto a su seguridad y será necesario que toda decisión relativa a la violencia que sufren sea tomada con base en dichos riesgos.

¹ ONU Mujeres (2020). [Facts and figures: Ending violence against women, database](#)

² Organización Internacional del Trabajo (2019). [C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso](#)

³ Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos. [When Domestic Violence Comes to Work](#)

⁴ ONU Mujeres y OIT (2019). [Handbook - Addressing violence and harassment against women in the world of work, p. 67](#)

⁵ ONU Mujeres y OIT (2019). [Handbook - Addressing violence and harassment against women in the world of work, p. 67](#)

⁶ ONU Mujeres (2020). [Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women](#)

⁷ ONU Mujeres (2020). [COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls](#)

⁸ HR Daily Advisor (2019). [How to Respond When Employees Experience Domestic Violence](#)

Este documento fue elaborado con base en la publicación:

Unstereotype Alliance y ONU Mujeres (2020). *5 Essentials for HR Practitioners. A support tool for employees experiencing domestic abuse in the workplace and during COVID-19 homebased working.* Disponible en <https://www.unstereotypealliance.org/en/resources/research/shadow-pandemic-business-toolkit>