

VIOLENCIA DOMÉSTICA DURANTE LA COVID-19

Herramienta de orientación para
empleadores, empleadoras y empresas



COVID-19
RESPONSE

*Campaña de solidaridad
La pandemia en la sombra*

UNSTEREOTYPE
ALLIANCE

 **ONU**
MUJERES 

1. ANTECEDENTES

Estamos viviendo una era sin precedentes frente a la pandemia mundial de COVID-19 que afecta a ciudadanas y ciudadanos en todos los rincones del planeta.

- Mientras que el mundo experimenta inestabilidad económica, presión extrema en los sistemas de salud e interrupción profunda en la vida diaria, las mujeres están sufriendo un impacto desproporcionado.
- Desde el momento en que muchos países impusieron normas de confinamiento en casa para proteger a la ciudadanía, ha habido un incremento en las denuncias de violencia doméstica en todo el mundo¹, a manera de una pandemia que se propaga en la sombra.²
- Previo a la emergencia, una de cada tres mujeres ya sufría alguna forma de violencia física o sexual a lo largo de su vida.
- Cuando los hogares se encuentran bajo un nivel de estrés semejante, la violencia doméstica se incrementa al igual que la explotación sexual. En este momento, la COVID-19 está disparando estas tendencias.³
- Las llamadas a líneas de ayuda frente a la violencia doméstica:
 - se incrementaron un 65 % en tan sólo un fin de semana en el Reino Unido a finales de marzo⁴ y
 - se duplicaron en Líbano y Malasia.⁵
- En México, durante el confinamiento de más de 100 días por la pandemia del Covid-19 en México, las llamadas al 911 por violencia contra las mujeres aumentaron alrededor de 20 por ciento y la atención en las instancias estatales y municipales creció entre 20 y 30 por ciento.⁶
- Por su parte, de acuerdo con la Red Nacional de Refugios en México, en los dos meses de cuarentena han aumentado las atenciones brindadas en casos de violencia contra las mujeres, lo que representa un aumento de más de 70% en comparación con el mismo periodo en 2019.⁷
- La capacidad y las inversiones de por sí limitadas de los proveedores de servicios (salud, policía, atención social, organizaciones de beneficencia) para hacer frente al aumento de la demanda para abordar la violencia contra las mujeres y las niñas a nivel nacional se están reduciendo aún más a causa de la COVID-19.
- Las mujeres y las niñas se encuentran confinadas con sus agresores y aisladas de las personas y los recursos que pueden prestarles ayuda. Éste es un momento crítico para las mujeres y las niñas y es necesario tomar medidas urgentes.
- Si no se aborda, esta pandemia en la sombra también recrudescerá el impacto económico de la COVID-19. El costo mundial de la violencia contra las mujeres ha sido estimado en el pasado en aproximadamente 1.5 billones de dólares.⁸ Esa cifra sólo puede ir en aumento a medida que la violencia se incrementa ahora y continúa después de la pandemia.
- ONU Mujeres ha creado un Anuncio de Servicio Público —una campaña diseñada para visibilizar esta pandemia— con consejos claros para permitir a la gente y a las y los empleadores apoyar a las mujeres y niñas que lo necesiten durante la emergencia. Esta campaña se implementa de la mano con otras iniciativas de políticas y programas de ONU Mujeres para mejorar nuestro enfoque integral a fin de poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas a nivel mundial.



2. POR QUÉ ES IMPORTANTE

Aunque la violencia doméstica presenta una trayectoria aterradora en estos tiempos, ya era una situación que experimentaba 1 de cada 3 mujeres en todo el mundo. Eso significa que dentro del equipo de liderazgo y el personal de toda organización empresarial, es probable que en este momento haya mujeres que estén sufriendo de violencia doméstica.

- El Departamento de Trabajo de EE.UU. reporta que las víctimas de violencia doméstica pierden casi 8 millones de días de trabajo remunerado al año en los EE.UU., lo que resulta en un déficit de productividad de \$1,800 millones de dólares para los empleadores.⁹
- En México, el INEGI calculó que el costo de la violencia contra las mujeres en 2016, desde la perspectiva del número de días perdidos a causa de los daños físicos o las consecuencias emocionales, equivale a 4.4 mil millones de pesos.
- Para muchas sobrevivientes de violencia doméstica, acudir al trabajo es un respiro necesario frente a la imprevisibilidad del abuso de sus parejas y pueden enfrentar peligros más inmediatos dentro de casa que fuera de ella.

2.1 UN IMPERATIVO PARA LAS EMPRESAS

- El desconocimiento del tema de la violencia doméstica no debe ser una excusa para las y los empleadores.
- Los costos sociales y económicos de la violencia contra las mujeres son considerables. La creación de un lugar de trabajo seguro y de empoderamiento, así como lidiar con el tema de la violencia en el hogar, es fundamental para que las empresas funcionen y prosperen.
- Las y los líderes empresariales tienen la responsabilidad de garantizar la salud y la seguridad de su personal, especialmente de las mujeres.
- **Productividad, rentabilidad, ausentismo y presentismo**
 - **Productividad:** Las mujeres son menos productivas en el trabajo cuando sufren violencia doméstica. Esto resulta en una pérdida significativa de tiempo de trabajo remunerado y no remunerado,

rotación de personal, bajo rendimiento, riesgos de seguridad, efectos negativos en las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo¹⁰ y una posible disminución de la concentración en el desempeño laboral como resultado del trauma de haber experimentado violencia.¹¹

- **Rentabilidad:** Los datos indican que donde el acoso sexual es más frecuente, los beneficios empresariales medios se ven afectados de manera negativa.
- **Absentismo:** La violencia doméstica hace que las empleadas falten al trabajo. Por ejemplo, un estudio realizado en Nigeria demostró que el 62% de las víctimas afirman llegar tarde al trabajo o salir antes del fin de su jornada como resultado de la violencia doméstica.¹²
- **Presentismo:** El presentismo se produce cuando las condiciones de salud física y/o mental permanentes impiden a las empleadas ser plenamente productivas en el trabajo. En resumen, cuando las empleadas se presentan a trabajar y lo hacen incluso estando enfermas, se produce una pérdida de productividad.¹³

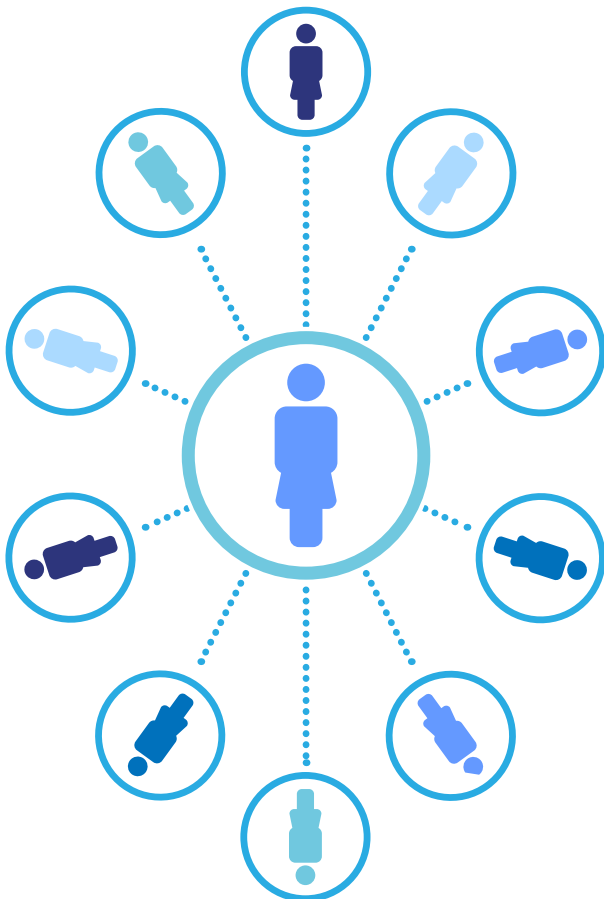
2.2 UN IMPERATIVO DE DERECHOS HUMANOS

- La violencia contra las mujeres y las niñas es una violación de los derechos humanos que tiene grandes repercusiones en las sobrevivientes y sus familias. Las empresas deben trabajar en alianzas para promover familias y lugares de trabajo libres de violencia, incluso cuando el personal trabaje desde casa.
- Las empresas reconocen cada vez más su papel en la promoción de los derechos humanos y en la aplicación de acuerdos y principios mundiales.

3. LO QUE LAS Y LOS EMPLEADORES PUEDEN HACER¹⁴

• Una perspectiva enfocada en las sobrevivientes significa mantener un enfoque de derechos humanos que sitúe sus derechos 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, discapacidad, 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.



■ DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Debido al aumento previsto de la violencia doméstica y a las circunstancias especialmente difíciles en que las mujeres y las niñas pueden verse al encontrarse confinadas con un agresor durante largos períodos, las empresas/lugares de trabajo pueden ser la única fuente de contacto inmediato fuera del hogar. Por ello, es fundamental que los empleadores tomen acciones desde las jerarquías más altas de la empresa.

- Informar al departamento de recursos humanos y a la dirección de la empresa sobre la violencia contra las mujeres, sus riesgos, sus consecuencias y cómo la situación actual la está exacerbando. Asimismo, expresar la expectativa contundente de que las y los directivos han de respaldar a cualquier integrante del personal que revele una situación de violencia doméstica.
- Considerar la posibilidad de establecer una persona de contacto especial dentro del área de recursos humanos que pueda servir de punto focal dedicado a tratar la violencia doméstica para el personal.
- Asegurarse de que la organización o la empresa cuente con un equipo capacitado para manejar las declaraciones de violencia de género de manera compasiva, sin prejuicios, que sepa a dónde referir a la persona para recibir atención adicional o acceder a centros de tratamiento para ayuda en el momento. El apoyo holístico a las empleadas debe incluir apoyo psicosocial.

■ PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS

- Proporcionar medidas provisionales si no cuentan con políticas ya establecidas para apoyar a colegas que revelen situaciones de violencia y asegurarse de contar con una lista de servicios locales disponibles y en funcionamiento (líneas telefónicas de ayuda para mujeres y hombres, refugios, organizaciones de mujeres que prestan servicios a sobrevivientes) para remitir al personal;

- permitir acuerdos laborales flexibles de modo que las mujeres puedan priorizar la seguridad y el bienestar de sus hijos e hijas;
- permitir “ausencias” sin penalización para que las sobrevivientes puedan acceder a un refugio de emergencia, servicios de apoyo o procedimientos judiciales;
- explorar las oportunidades para mantener a las empleadas mujeres de modo que tengan continuidad financiera y recursos para mantenerse a salvo y buscar apoyo.

■ COMUNICACIÓN

- Considerar la posibilidad de adoptar medidas proactivas a través de comunicados a todo el personal a fin de desafiar los estereotipos y los roles de género, la discriminación, la desigualdad y las masculinidades nocivas y de fomentar un comportamiento prosocial y maneras saludables de lidiar con situaciones de estrés.

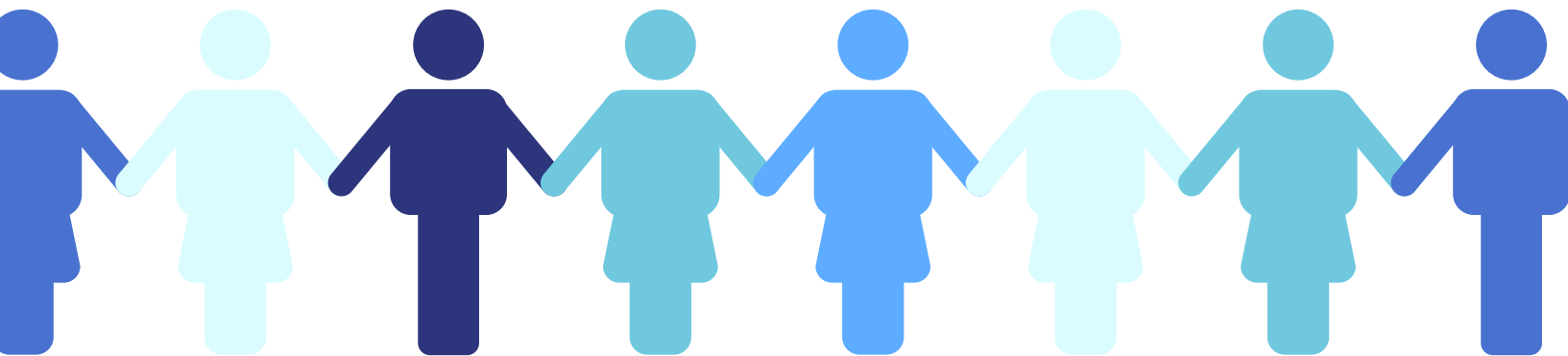
■ ENTRE COLEGAS

- TRES PRINCIPIOS QUE RECORDAR frente a una situación de violencia de género:

Seguridad, confidencialidad y autonomía en la toma de decisiones/consentimiento.

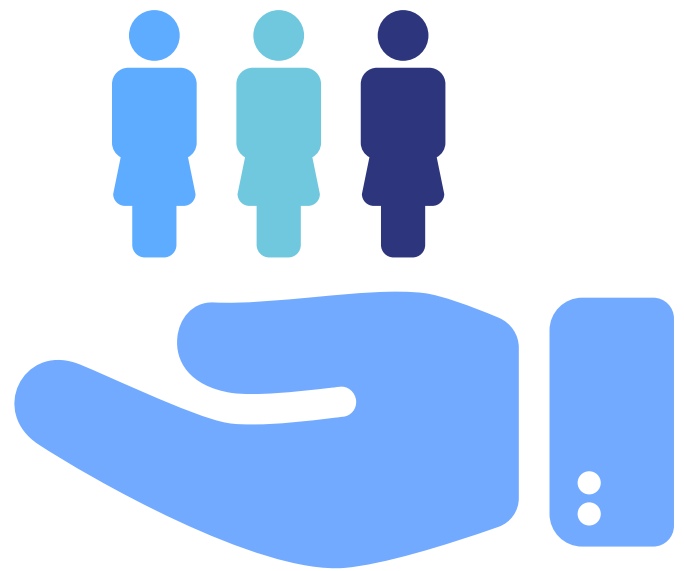
- La seguridad es crucial. Hay palabras o acciones que podrían poner en riesgo la seguridad de la sobreviviente. Nada deberá divulgarse y no deberán tomarse acciones sin el consentimiento de la sobreviviente.

- Confidencialidad. Debido a los riesgos de seguridad y al estigma, la vergüenza y revictimización que a menudo enfrentan las sobrevivientes, es fundamental que sus experiencias e identidades se manejen de manera confidencial.
- Toma de decisiones/consentimiento autónomo. Sólo las sobrevivientes conocen los riesgos que enfrentan con respecto a su seguridad y es necesario que toda decisión relativa a la violencia que sufren sea tomada con base en dichos riesgos.
- Todas y todos los empleados pueden aprender a leer signos de violencia y servir de apoyo efectivo a sus colegas y allegados. Es posible realizar lo siguiente:
 - Acercarse a amigas, familiares y compañeras de trabajo para preguntarles si todo está bien con respecto a su persona y en casa.
 - Informarse sobre la violencia doméstica, conocer los detalles de los servicios locales como las líneas telefónicas de ayuda y los refugios para proporcionarlos a quien requiera apoyo.
 - Si una colega expresa o existe la sospecha de que su vida o la de sus hijos(as) está en peligro, llamar a las instancias de protección o a la policía.
 - Brindar apoyo a manera de permisos en el contexto laboral y hacerlo con total discreción por la seguridad de la persona violentada.



4. RECURSOS ADICIONALES

- A. [Base de datos de apoyo comunitario - Líneas de ayuda en tu Centro Virtual de Conocimiento para poner fin a la violencia contra las mujeres y niñas](#)
- B. [Base de datos útil - HotPeachPage \(servicios nacionales de apoyo\)](#)
- C. [ONU Mujeres & OIT \(2018\) 10 Essentials for addressing violence against women at work](#)
- D. [ONU Mujeres \(2018\). Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era of #MeToo](#)
- E. [ONU Mujeres \(2019\). What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment](#)
- F. [ONU Mujeres \(2018\). A Global Women's Safety Framework in Rural Spaces](#)
- G. [UN Women Ending Violence Against Women and Girls](#)
- H. [The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector](#)
- I. [COVID 19: Respuesta con igualdad de género en el ámbito laboral](#)
- J. [COVID-19 y su impacto en la violencia contra las mujeres y niñas](#)
- K. [COVID19: Violencia contra las mujeres y las niñas](#)
- L. [Prevención de la violencia contra las mujeres frente a COVID-19 en América Latina y el Caribe](#)



¹ ONU Mujeres (2020). [Eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas](#)

² ONU Mujeres (2020). [Violence against women and girls: the shadow pandemic](#)

³ Naciones Unidas (2020). [Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women](#)

⁴ ONU Mujeres (2020). [Violence against women and girls: the shadow pandemic](#)

⁵ Noticias ONU (2020). [UN chief calls for domestic violence 'ceasefire' amid 'horrifying global surge'](#)

⁶ Méndez, E. [Violencia contra mujeres creció entre 20 y 30 por ciento durante pandemia.](#) <https://www.excelsior.com.mx/nacional/violencia-contra-mujeres-crecio-entre-20-y-30-por-ciento-durante-pandemia/1388020>

⁷ Boletín informativo (2020). [Incremento de las violencias contra las mujeres, niñas y niños durante el confinamiento por COVID-19: Una realidad en México. #NosotrasTenemosOtrosDatos.](#)

⁸ ONU Mujeres (2020). [COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls](#)

⁹ Departamento de Salud y Servicios Sociales (2003). [Costs of Intimate Partner Violence Against Women in the United States](#)

¹⁰ PNUD (2013). [Violence against women also hurts business and development](#)

¹¹ ONU Mujeres & OIT (2019). [Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work](#)

¹² Diario Científico Europeo (2004). [Impact of domestic abuse on female employee's productivity in the Nigerian workforce](#)

¹³ Pinheiro, M. (2017). [The Economic Impact of Mental Disorders and Mental Health Problems in the Workplace](#)

¹⁴ ONU Mujeres & OIT (2019). [Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work](#)

Este documento fue elaborado con base en la publicación:

Unstereotype Alliance y ONU Mujeres (2020). *Shadow Pandemic Solidarity Campaign. Domestic Violence in COVID-19. Guidance Tool for Employers and Businesses.* Disponible en <https://www.unstereotypealliance.org/en/resources/research/shadow-pandemic-business-toolkit>