

POLÍTICAS PARA SINDICATOS AFILIADOS A UNI



violence
**BREAK
THE
CIRCLE!**
+ inec

UNI
equal
opportunities
**global
union**

Agradecimientos

Gracias a Ludo McFerran,
Directora del proyecto
Safe at Home, Safe at Work (Seguridad en casa, seguridad
en el trabajo)
Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse
(Centro de información australiano sobre la violencia
doméstica y familiar)
Sitio web: www.dvandwork.unsw.edu.au



LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ROL DE LOS SINDICATOS AFILIADOS A UNI

La violencia de género afecta a las mujeres en todas las sociedades del mundo, independientemente de su edad o condición social, pero tiene sus efectos más perjudiciales en las mujeres de minorías étnicas, migrantes y pobres en razón de las desigualdades sociales existentes. Los hombres también pueden ser víctimas.

La violencia de género es una violación a los derechos humanos de las mujeres. Las mujeres que sufren a causa de la violencia, desarrollan efectos a largo y corto plazo, como el trastorno de estrés postraumático, lesiones corporales y pérdida de tiempo productivo en el trabajo y en el estudio. Por tal razón es el deber de toda la sociedad el luchar y el crear herramientas para erradicarla. La poca o total ausencia de compromiso por parte de los Estados para proteger a las mujeres, pone en duda la estabilidad de sus democracias y pone en entredicho la credibilidad de las naciones; así como las responsabilidades sociales de las corporaciones.

La Organización Mundial de la Salud estima que 1 de cada 3 mujeres sufren a causa de la violencia, y esta es la principal causa de muerte entre las mujeres de 16 a 44 años.

El rol de los sindicatos afiliados a UNI:

1 – Solicitar a los gobiernos para que creen mecanismos para la prevención y la lucha contra la violencia de género en todas sus formas, incluida la violencia doméstica, que en muchos casos, resulta en muerte. Las medidas deben buscar proteger a las mujeres de todo tipo de violencia, ya sea esta física, mental, moral o incluso, patrimonial; y de todo tipo de victimarios, ya sean estas personas naturales o entidades gubernamentales.

Un ejemplo de esto es la Ley Maria da Penha, una ley brasileña adoptada en el 2011. Esta ley busca tipificar la violencia doméstica como un delito, castigable con pena de prisión para el agresor y con medidas de protección para la víctima, tales como: garantizar la salida de la víctima de la casa del agresor, ofrecer refugio para las víctimas lejos de su agresor, y la oferta de créditos y posibilidades de empleo para las mujeres que dependen económicamente de su agresor.

Adicionalmente, y como sucede en Argentina, los empleados gubernamentales, los peritos médicos, los jueces, los abogados y cualquier otra personas que deba tratar con estos asuntos, debe contar con el conocimiento adecuado y con en entrenamiento suficiente para manejar estas situaciones con tacto y de manera sensible.

2 - Se deben promover campañas entre las empresas y la sociedad que permitan informar acerca de la importancia de la erradicación de la violencia de género, explicando que tiene sus raíces en las desigualdades existentes que se derivan de los papeles que tradicionalmente se le han dado a los hombres y las mujeres en la sociedad, y enfatizando que estas deben ser destruidas para así crear una sociedad mas equitativa, justa y libre de todo tipo de violencia.

Hoy en día hay pocos estudios acerca del tema de la violencia doméstica. Debemos cuantificar los casos que existen para que ellos sean visibles y permitan desarrollar mejores herramientas para luchar contra ellos. Las empresas son las responsables de la salud y el bienestar de sus empleados en el lugar de trabajo. Por eso es necesario que incluyan el tema de la violencia doméstica dentro de los riesgos laborales e incluyan políticas para su prevención.

3 – Solicitar a las empresas que incluyan el tema en todas las discusiones que se realicen acerca de la salud de los trabajadores y la igualdad de oportunidades, ya que la mujer que sufre a causa de la violencia vive amedrentada, con su autoestima lastimada, además de otros efecto que pueden comprometer su productividad. Una persona que trabaja con signos evidentes de maltrato, siente vergüenza de su situación y por ello corre el riesgo de que se ausente del trabajo con más frecuencia, especialmente cuando los abusos son mas serios.

4 - Promover discusiones sobre el tema con sus empleados y miembros y promover la concientización entre ellos para así puedan contribuir en la lucha contra los daños que la violencia genera en la sociedad.

5 - Incluir dentro de sus acuerdos colectivos (ver política ideal y procedimiento de UNI y guía de negociación y material de soporte) que este tema sea discutido en la mesa de negociación, explicar como la violencia doméstica puede desbordar los confines del ámbito privado y extenderse hasta el lugar de trabajo, y exigir a las empresas para que



promuevan acciones para concientizar a sus trabajadores sobre el tema, inculcándoles que la violencia es inaceptable y se debe combatir. Así mismo, las empresas deben proveer asistencia a las personas que sufren de violencia para que puedan romper con el círculo de miedo y denunciar a sus agresores.

6 – Demandar a las empresas que mantengan empleadas a aquellas personas que sufren de violencia doméstica, que no discriminen a aquellas personas que faltan a su lugar de trabajo por ese motivo, y que sus departamentos de personal y de asistencia social apoyen a aquellos trabajadores que se encuentran en esta situación.

7 - Hacer campañas permanentes y realizar seminarios para informar a sus empleados, a sus miembros y a la sociedad en general sobre este tema; particularmente en los días 08 de marzo y 25 de noviembre, días internacionales para la lucha contra la violencia - días en que los medios de comunicación son más propensos a abordar el tema.

8 - Fomentar el debate acerca de la lucha contra la violencia en los medios de comunicación, y como estos ayudan a perpetuar los estereotipos vigentes y naturalizan la violencia contra la mujer. También deben asegurarse de que en el núcleo de las leyes que aborden el tema, este sea tratado en las escuelas y universidades. Este tema también debe ser incluido en las capacitaciones sindicales y en las capacitaciones profesionales.

9 - Promover un debate, que incluya a los hombres, acerca del papel de la mujer en los medios de comunicación, dándole prioridad a la necesidad de un cambio en el comportamiento.

10 – Asegurarse de que el tema de la violencia de género, incluida la violencia doméstica, el acoso y el acoso sexual, al igual que la homofobia, sean temas constantes en todos los debates de género.



POLITICA CONTRA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

Esta política ha sido acordado entre [nombre de la empresa] y [nombre del sindicato].

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DOMÉSTICA?

La violencia doméstica o familiar es un abuso de poder por parte de una ex-pareja o miembro de familia. La violencia toma muchas formas, que incluyen entre otras, la intimidación, el control, el aislamiento y el abuso emocional, físico, sexual, económico, mental o espiritual. La violencia doméstica también puede ocurrir entre personas que mantienen una relación íntima pero que no viven juntas, entre personas que se encuentran en relaciones con otras del mismo sexo, entre los cuidadores y la persona que se encuentra bajo su cuidado, y entre las personas que tienen relaciones de parentesco.

La violencia doméstica tiende a aumentar con el tiempo, volviéndose cada vez más grave y frecuente. La violencia doméstica perjudica a la víctima y otras personas, incluidos los niños que son testigos de los abusos.

La violencia doméstica es un delito grave que le puede suceder a cualquier persona que se encuentra en una relación personal cercana. Es más común de lo que mucha gente piensa. Una de cada cuatro mujeres han sufrido a causa de la violencia doméstica en algún momento de su vida. Esto significa que es probable que en todos los lugares de trabajo haya personas que han sufrido o están sufriendo a causa de la violencia doméstica; así como personas que son autores de abusos.

En la mayoría de los casos la violencia doméstica no es reportada ante las autoridades pertinentes.

Las investigaciones muestran que son las mujeres las más propensas a sufrir de lesiones graves y agresiones continuas, que los hombres. Sin embargo, hay que reconocer que los hombres también sufren a causa de la violencia doméstica.

EL IMPACTO DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL TRABAJO.

La violencia doméstica no sólo tiene un impacto sobre el bienestar de las personas, sino también afecta la solidez financiera y el éxito de las empresas para las cuales trabajan. Por ejemplo, en el Reino Unido el 75% de los que sufren de abuso doméstico son víctimas en su lugar de trabajo, ya que los autores del abuso a menudo utilizan los recursos del lugar de trabajo, como teléfonos, correo electrónico y otros medios, para amenazar, acosar o abusar de sus víctimas (CAADV 2012). [Reemplazar ejemplo del Reino Unido, con los datos de cada país].

Para algunos empleados el lugar de trabajo es un refugio seguro y el único lugar que les ofrece alternativas para su seguridad, ya que pueden acceder a los servicios de apoyo a una distancia segura de su agresor. Por otra parte, un ingreso monetario estable es a menudo clave para el desarrollo de la independencia económica de una víctima y ofreciéndoles también la oportunidad de escapar de una relación abusiva.

Si la violencia doméstica afecta la asistencia, el desempeño y la seguridad en el trabajo, entonces es importante que la persona reciba protección legal lo más pronto posible y que el lugar de trabajo sea percibido como un lugar seguro (modificar si esto no está contemplado dentro de la legislación de cada país).

EL IMPACTO DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

Las encuestas en Australia muestran que el 50% de las personas que padecen de violencia doméstica han compartido sus vivencias con compañeros de trabajo y que algunos de estos compañeros de trabajo, aun desconociendo la situación, se han percatado de ella. Adicionalmente, son los colegas los que en muchas oportunidades cubren las ausencias de aquellos que padecen a causa de la violencia doméstica y corren peligro cuando la violencia doméstica sale de los confines del hogar y se extiende al lugar de trabajo. Aunque algunos colegas pueden ser un apoyo para las víctimas, otros pueden resentirlo, de manera que se necesita educar a todos los empleados para que puedan servir de apoyo a las personas que viven esta situación.

[Esta sección cubre las áreas para ser incluidas en una política contra la violencia doméstica.]



CREAR CONCIENCIA

La declaración de una política o compromiso que se oponga a todas las formas de abuso doméstico. Esto puede incluir un compromiso para tratar el abuso doméstico de manera seria, entendiendo los riesgos y las consecuencias que este tiene en el lugar de trabajo, generando apoyo a los colegas que la padecen y tomando medidas contra los autores.

Una definición clara de lo que es la violencia doméstica. Esto se puede ajustar al contexto más amplio de violencia contra las mujeres.

Es importante reconocer que si bien la violencia doméstica puede afectar a ambos sexos, las mujeres y los hombres experimentan la violencia de maneras diferentes. También se debe tener en cuenta que pueden haber problemas adicionales para los empleados a causa de su identidad de género, su origen étnico, su religión, su edad, su sexualidad o su discapacidad.

Mujeres embarazadas

La violencia doméstica durante el embarazo puede significar un incremento en el riesgo de infecciones, bajo peso del bebé al nacimiento, heridas o muerte del bebé en el vientre,

Información y ejemplos de las diferentes formas de violencia doméstica. Esto demostrará que ningún acto de abuso o acoso define el abuso doméstico. Proporcionar información y ejemplos acerca de los diferentes tipos de maltrato físico, abuso emocional, abuso sexual y abuso financiero, ayudarán a obtener un mejor entendimiento de la amplia gama de actividades que pueden constituir violencia doméstica.

Estadísticas que demuestren el alcance y la prevalencia de la violencia doméstica. Las estadísticas nacionales pueden ser utilizadas para este fin, y con la ayuda de grupos de voluntarios locales puede ser posible la obtención de estadísticas en su región o zona.

Indicadores claros para identificar el abuso doméstico. En promedio, una mujer experimentará 35 episodios de violencia doméstica antes de buscar ayuda (datos del Reino Unido - Jaffe et al 1986). Con ejemplos claros e indicadores de abuso doméstico, los gerentes podrán ser conscientes de la posibilidad de que la violencia doméstica sea la causa de una serie de problemas tales como retrasos, mal desempeño, etc.

Revisar la política contra la violencia con regularidad. Esto permitirá analizar como está funcionando la política en todos los niveles de la empresa y desde la perspectiva del sindicato. Sin embargo, puede ser difícil controlar la forma en que esta política ha sido adoptada, debido a la necesidad de mantener la confidencialidad.

IDENTIFICACION DE LAS RESPONSABILIDADES

Aclarar las funciones y responsabilidades específicas de los gerentes. Esto puede incluir medidas prácticas para fomentar la divulgación y discusión de los abusos e identificar las medidas de apoyo adecuadas. Los gerentes deben esforzarse por apoyar a los que sufren violencia doméstica de una manera sensible, sin prejuicios y con de manera confiable.

Aclarar las funciones y responsabilidades específicas para el equipo de recursos humanos. Esto puede garantizar la responsabilidad central en el desarrollo de una política y procedimiento contra el abuso doméstico. El equipo de recursos humanos puede prometer revisar y actualizar otras políticas, procedimientos y prácticas que están vinculados y que podrían afectar la aplicación de una política de abuso doméstico.

Aclarar las funciones y responsabilidades específicas de los empleados. Si se sienten con capacidad para hacerlo, los empleados podrían empezar a tomar las medidas básicas para ayudar a amigos y colegas que se enfrentan a esta situación. Al comportarse de manera solidaria, un empleado puede ayudar a un colega que ha sido afectado por la violencia doméstica para que obtengan la confianza necesaria para abordar e informar acerca de los problemas que pudieran padecer.

Un compromiso para desafiar a los abusadores. Esto significa que el comportamiento abusivo es la responsabilidad del autor del delito. Las personas deben ser conscientes de que la mala conducta tanto dentro como fuera del trabajo es visto seriamente - y puede conducir a que se tomen medidas disciplinarias. La gente debe ser consciente de que la violencia doméstica es un asunto serio que puede llevar a una condena penal. Sin embargo,



también es importante apoyar a aquellas personas que buscan ayuda para hacer frente a este tipo de comportamientos.

La obligación de dar prioridad a la confidencialidad cuando sea posible. Los gerentes son responsables de asegurar que la información no sea revelada y que todo el mundo sea consciente de sus responsabilidades en relación con la confidencialidad.

GARANTIZAR LA PROVISIÓN, EL APOYO Y LA SEGURIDAD

Información clara sobre las medidas prácticas y de apoyo existentes en el lugar de trabajo. Deben haber una serie de medidas que aseguren a las personas que sufren de violencia doméstica de que su lugar de trabajo es un lugar seguro, donde podrán recibir el apoyo necesario. Esto puede incluir el desvío de llamadas telefónicas o alertando al personal de recepción y de seguridad. También se pueden hacer enlaces con un programa de asistencia para los empleados.

Una garantía para dar prioridad a la salud y a la seguridad en el trabajo. No se deben subestimar los peligros del abuso doméstico. Si se da a conocer un caso de abuso doméstico, se debe realizar una evaluación de riesgos para así garantizar que el riesgo potencial para los demás empleados y compañeros de trabajo será reducido. Es importante tener en cuenta que las necesidades de cada persona son diferentes y que las medidas que se adopten deben ser utilizadas únicamente con la autorización / consentimiento de la persona afectada.

Vincular la política de abuso doméstico a otras políticas existentes en el lugar de trabajo. Hacer vínculos con las políticas existentes puede permitir, por ejemplo, a que las personas cambien sus patrones de trabajo; una licencia especial podría ayudar a facilitar los arreglos prácticos.

Nombrar personal para servir de vínculo en casos de violencia doméstica y proporcionar datos de contacto. De esta manera el personal no tendría que ir a través de los gerentes de línea o de recursos humanos. Tener personal de vínculo significa que las víctimas que han sufrido de abuso pueden abordarlos con absoluta confianza para discutir temas relacionados con la violencia doméstica. No pueden ser catalogados como consejeros, pero sí deben recibir una formación específica y tener responsabilidades claras. Las personas vinculadas a los sindicatos son candidatos ideales para ejercer estas funciones, ya que a menudo son vistas como independientes.

Un compromiso claro para proporcionar capacitación a todo el personal sobre las consecuencias de la violencia doméstica en el lugar de trabajo y lo que ofrece la política de abuso doméstico. Esto asegurará que todo el mundo sea consciente respecto a la violencia doméstica, acerca de la política contra ella y del apoyo que se ofrece. Expertos en violencia doméstica locales son socios clave para ayudar en la preparación y presentación de este tipo de capacitación. Una formación más detallada puede ser proporcionada para los gerentes.

Un compromiso de distribución de la política para todo el personal. Todos deben ser conscientes y tener información sobre la política y sus objetivos. Esto puede incluir la colocación de carteles y la inclusión de información sobre la violencia doméstica en otras sesiones de capacitación, por ejemplo en aquellas que tratan sobre el acoso y la intimidación.

Una lista de agencias que proporcionen apoyo de manera local y nacional, y de contactos sobre agencias asesoramiento. Esto le dará a las personas que sufren de violencia doméstica la posibilidad de acceder a consejos vitales en temas financieros, de salud y de vivienda, así como asistencia legal.

Una persona designada como contacto para obtener más información acerca de la política. Esto permitirá a las personas identificar a una persona que pueda guiarlas a las fuentes más apropiadas de asesoramiento.

APOYO LABORAL PRÁCTICA - PRINCIPIOS CLAVE

[Nombre de la empresa] se compromete a ofrecer las siguientes ayudas y beneficios para ayudar a la gente a romper el ciclo de la violencia doméstica:

1. Una licencia remunerada adicional para las personas que sufren violencia intrafamiliar o doméstica.



2. La confidencialidad de los datos de las personas estará garantizada y será respetada.
3. Se desarrollarán estrategias de planificación de seguridad en el trabajo para garantizar la protección de las personas y estas deberán estar claramente entendidas por las partes interesadas.
4. Remisión de las víctimas a los servicios de apoyo de violencia doméstica apropiados.
5. Provisión para una formación adecuada y tiempo libre remunerado para las personas designadas como puntos de contacto (incluyendo a los representantes de los sindicatos o representantes de salud y seguridad, según sea necesario).
6. Las personas que tienen derecho a una licencia familiar o de una licencia en caso de violencia doméstica, también podrán acceder a modalidades de trabajo flexibles según sea el caso.
7. Las personas estarán protegidas contra cualquier acción adversa o discriminatoria en razón a la divulgación de su situación, su experiencia o su percepción de la familia y la violencia doméstica.

Todos los empleados que sufren de abuso deberán ser apoyados independientemente de su sexo y del tipo de abuso que han recibido.

En los casos en que tanto el agresor como la víctima son los empleados, puede ser necesario aplicar las políticas laborales existentes sobre el acoso y la intimidación, además de las acciones disciplinarias necesarias.

[Nombre de ambas organizaciones] se comprometen a promover campañas para combatir la violencia doméstica y su impacto negativo en la salud de las personas, en su vida personal, en su familia y en el trabajo; y se comprometen a hacer hincapié en la necesidad de erradicar estas prácticas y adoptar otras nuevas.

También nos comprometemos a promover el debate en contra de la violencia doméstica, así como a promover la necesidad de que tanto hombres y mujeres revisen la forma en que luchan contra este tipo de violencia, a través de conversaciones con empleados, supervisores y gerentes.

Esta política se llevará a cabo en colaboración con los sindicatos.



VIOLENCIA DOMÉSTICA: PROCEDIMIENTO PARA ADMINISTRADORES Y SUPERVISORES

Este procedimiento ha sido convenido entre [nombre de la empresa] y [nombre del sindicato] y complementa el documento que contiene la política.

EL ENFOQUE DE 10 PASOS

Estas medidas de bajo coste y de sentido común se adoptarán para gestionar el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo:

Reconocer el problema

1. Identificar cambios repentinos en el comportamiento y/o en la calidad del rendimiento profesional por motivos inexplicables.
2. Detectar cambios en la forma de vestir de un empleado o empleada, p. ej. exceso de ropa en días calurosos o cambios en la cantidad de maquillaje que lleva.

Responder

3. Creer a la persona si revela que está experimentado violencia doméstica; no pedir pruebas de ello.
4. Asegurarle que la organización comprende cómo la violencia doméstica puede afectar su rendimiento en el trabajo y explicarle el apoyo que se le puede ofrecer.

Proporcionar apoyo

5. Desviar las llamadas y los correos y considerar cambiar la extensión de teléfono si alguien es acosado por teléfono.
6. Convenir con la persona qué decir a los compañeros y compañeras y cómo deberían reaccionar si el/la agresor/a llama por teléfono o visita el lugar de trabajo.
7. Convenir con la persona qué decir a los compañeros y compañeras y cómo deberían reaccionar si el/la agresor/a llama por teléfono o visita el lugar de trabajo.
8. Asegurarse de que la persona no trabaja sola o en un área aislada y comprobar que puede llegar/salir al/del trabajo sin peligro.
9. Colgar carteles con líneas de ayuda para casos de abuso doméstico en la parte de atrás de las puertas de los aseos y en las salas de descanso.
Redirigir hacia la ayuda apropiada.
10. **Referir** a la persona al personal de contacto capacitado para estos casos. Ellos deben contar con una lista de servicios de ayuda ofrecidos en su área, a la que se puede acceder fácilmente y será la persona encargada de dirigir a los/las empleados/as a las organizaciones adecuadas que se ocupan de casos de abuso doméstico.

FACILITAR UNA CONVERSACIÓN.

Si un/a gerente sospecha que alguien está experimentado violencia doméstica, debería facilitar una conversación para hablar de ello e identificar y poner en marcha un apoyo adecuado.

Evitar el tema puede perpetuar el miedo al estigma y aumentar el sentimiento de ansiedad. A menudo las víctimas no se sienten seguras a la hora de hablar, por lo que el hecho de que el/la gerente inicie una conversación puede ser clave.

Los/las gerentes deberían hacer preguntas indirectas para ayudar a establecer el diálogo y mostrar empatía.

Ejemplos de preguntas:

- ¿Cómo te encuentras en estos momentos?
- ¿De qué te gustaría hablar?
- He observado recientemente que estás incómodo/a. ¿Cuál es el problema?
- ¿Qué podría estar contribuyendo a tus ausencias por enfermedad/bajo rendimiento frecuentes en el trabajo?
- ¿Cómo va todo en casa?

Una vez se ha abierto el dialogo y se ha entablado una relación de empatía, se puede proceder a realizar preguntas mas directas como:

- Te ha maltratado alguien en casa? Hay alguien que te este amenazando en tu casa?

Si la persona pone en evidencia que existe una situación de violencia doméstica, se debe proceder a preguntar:

- ¿Qué tipo de apoyo crees que te podría ayudar? ¿Qué te gustaría que ocurriera? ¿Cómo?

El/la propio/a gerente no se ocupa del caso de abuso, pero deja claro que se apoyará al/a la empleado/a y describe qué tipo de ayuda está a su disposición.

Los/las gerentes deben ofrecer un entorno de ayuda en el que no se juzgue y evitar que se culpe a la víctima.

Respetar los límites y la intimidad del/de la empleado/a es esencial, incluso cuando el/la gerente no esté de acuerdo con las decisiones que se han tomado con respecto a la relación; expresar su opinión no es su papel.

Se proporcionará más asesoramiento a todos los gerentes/supervisores para sensibilizarlos sobre la política de la empresa sobre violencia doméstica y su impacto en el trabajo para que puedan seguir los 10 pasos.

PRINCIPIOS CLAVE

Los principios clave de apoyo que se encuentran incluidos dentro de la política se aplicarán en toda la empresa y se describen abajo:

- 1. Permiso remunerado específico adicional para aquellas personas que experimenten violencia doméstica.** Esto debería incluir, pero no queda limitado a, permisos remunerados para asistir a citas con órganos especializados como la policía, juzgados, organismos de apoyo, especialistas en vivienda, abogados, bancos, escuelas y asistencia sanitaria, tanto física como mental.
- 2. La confidencialidad de la información proporcionada por la víctima será garantizada y respetada.** Toda la información personal relativa a este asunto será tratada como información estrictamente confidencial.
- 3. Se desarrollarán estrategias para la planificación de la seguridad en el lugar de trabajo para proteger a los individuos y éstas serán entendidas claramente por las partes concernidas.** Medidas prácticas pueden incluir:
 - Considerar el cambio del lugar de trabajo de un individuo. Por ejemplo, si alguien desempeña una función que implica el contacto directo con el público, p.ej. la recepción, es posible que se tenga que trasladar a la persona.
 - Ofrecer un adelanto del sueldo o cambiar la modalidad de pago.
 - Revisar cualquier arreglo para trabajar desde casa.
 - Cambiar los datos de contacto de un individuo en el trabajo y asegurarse de que permanezcan confidenciales.
- 4. Redirigir a las víctimas a las personas de contacto debidamente entrenadas para enfrentar estas situaciones y luego a los servicios de apoyo adecuados para casos de violencia doméstica.** Esto podría incluir pagar los costes de estos servicios, el transporte, etc.
- 5. Ofrecer la formación adecuada y permisos remunerados para que las personas de contacto designadas desempeñen funciones convenidas** (personal de RR.HH., representantes sindicales, representantes para salud y seguridad, etc.).
- 6. Las personas con derecho a acceder a una baja por violencia doméstica también tendrán acceso a modalidades de trabajo flexibles.** Esto podría incluir trabajar horas, días o turnos diferentes.
- 7. Se protegerá a las víctimas de medidas negativas contra ellas o discriminación por revelar, experimentar o creer que experimentan violencia doméstica o familiar.**

VIOLENCIA DOMÉSTICA: GUÍA DE NEGOCIACIÓN

Establece los hechos

Utiliza la política de UNI para obtener información general sobre la violencia doméstica o en el seno de la familia. Respaldar la información con datos específicos de tu país y, si es posible, de la empresa objetivo. Adapta la encuesta de la campaña “Seguridad en casa, seguridad en el trabajo” de Australia (en el sitio web de UNI) si necesitas recabar tus propios datos. Sé claro en cuanto a la postura legal que tiene tu país en este tema.

Presenta sus argumentos

Prepárate para explicar cómo la violencia doméstica “salpica” al lugar de trabajo y cómo el lugar de trabajo puede ser un factor clave para obtener ayuda y apoyo (ver más abajo).

Usa los datos en la sección “El argumento empresarial” más abajo para influir en la empresa.

Impacto en el lugar de trabajo

La violencia doméstica puede:

- Afectar a la capacidad del miembro de ir al trabajo y/o llegar a la hora al trabajo
- Hacer que el miembro necesite ausentarse del trabajo
- Afectar a la seguridad en el trabajo del miembro y los/las compañeros/as
- Afectar al trabajo del miembro

El miembro puede:

- Recibir llamadas, mensajes de texto o correos ofensivos
- Verse afectado/a porque la persona abusiva aparece en el lugar de trabajo, se pone en contacto con compañeros/as o la empresa o trabaja en el mismo lugar de trabajo
- Sentirse mal, no dormir suficiente o estar distraído/a
- Estar lesionado/a

Estadísticas para justificar la conexión entre la violencia doméstica y el trabajo

Las encuestas en Australia arrojaron que un 30% de los empleados han sufrido a causa de violencia doméstica y, que de esos, la mitad han experimentado las consecuencias de la violencia en su lugar de trabajo. Este “desborde” de la violencia doméstica de los confines del hogar al lugar de trabajo se traduce en ausencias, en el pobre desempeño o bajo rendimiento del empleado y en su seguridad.

La capacidad de mantenerse económicamente independiente es muy importante para poder sobrevivir a los efectos de la violencia doméstica, por tal motivo es imperativo que el empleado pueda continuar trabajando.

El impacto de la violencia doméstica en los compañeros de trabajo

Las encuestas en Australia demostraron que el 50% de las personas que sufren de violencia doméstica informaron a algún compañero de trabajo o que estos estaban al tanto de lo que estaba sucediendo aunque no hubiesen sido informados al respecto. Adicionalmente, los compañeros de trabajo muchas veces cubren las ausencias de sus colegas y corren el riesgo de sufrir las consecuencias del “desborde” de la violencia doméstica al lugar de trabajo. Aun cuando muchos compañeros de trabajo pueden servir de apoyo a la víctima, existen otros que pueden resentirse con la situación; por ello es importante capacitarlos para que puedan ser una fuente de apoyo para sus compañeros.

La violencia doméstica y su impacto en el lugar de trabajo

Si la violencia doméstica está afectando la asistencia al lugar de trabajo, el desempeño y la seguridad en el trabajo, entonces es importante que la persona reciba protección legal lo más rápido posible (y que el lugar de trabajo se incluya dentro de los lugares a proteger – de no ser el caso en el país donde habitas, por favor enmendarlo)

Embarazo

La violencia doméstica durante el embarazo puede significar mayor riesgo de infecciones, nacimientos prematuros, bajo peso del bebé al nacimiento, un aborto no planificado e incluso lesiones y hasta la muerte del no nacido. Adicionalmente, puede generar graves lesiones o la muerte de la madre.

Muchas veces la violencia se traduce en la falta de atención médica, ya que el abusador evita que la madre asista a sus controles prenatales, y en otros casos es la misma madre la que evita los controles por miedo a ser objeto de

preguntas respecto a la situación de violencia que esta experimentando.

Un ejemplo sería el Women's Aid (Ayuda para las Mujeres) en el Reino Unido, que desarrollo una campana en el 2005 acerca de la violencia doméstica y las mujeres en embarazo. Si deseas mas información al respecto, por favor mira el siguiente link:
<http://www.womensaid.org.uk/page.asp?section=000100010010000400020003>

La importancia del lugar de trabajo

Las personas que experimentan violencia doméstica a menudo se ven sujetas a medidas disciplinarias y pierden su empleo porque su comportamiento, p.ej. llegar tarde al trabajo, se malinterpreta. Sin embargo, unos ingresos estables a menudo son clave para la independencia económica del/de la superviviente y la posibilidad de que escape de una relación abusiva.

Para algunos/as empleados/as el lugar de trabajo es un refugio seguro y el único sitio que ofrece un camino a la seguridad, ya que pueden acceder a servicios de apoyo lejos del/de la agresor/a.

Campaña

Asegúrate de que los/las afiliados/as y no afiliados/as son conscientes de que la violencia doméstica forma parte del programa del sindicato, utilízalo para atraer a nuevos/as afiliados/as y pide a la gente que se ofrezca voluntariamente a ser representantes especializados para asistir a afiliados/as víctimas de la violencia doméstica.

El sitio web de UNI tiene una guía para representantes sindicales y un folleto para miembros que puedes adaptar.

Hay un excelente video sobre el tema (desafortunadamente solo existe en inglés). Lo puedes encontrar en:
http://m.youtube.com/watch?noredirect=1&v=C3A4oYXv8yw&desktop_uri=%2Fwatch%3Fv%3DC3A4oYXv8yw%26noredirect%3D1

Servicios de apoyo

Obtén una lista de servicios de apoyo ofrecidos en tu área a la que se pueda acceder fácilmente y haz que la empresa la utilice y la mantenga actualizada.

El argumento empresarial

Apoyar a las personas que han experimentado o están experimentando violencia doméstica tiene sentido desde el punto de vista empresarial. No sólo refleja una buena práctica de gestión, sino también responsabilidad social empresarial.

Intenta obtener datos relativos a tu país. Un ejemplo: en Inglaterra y Gales, se pierden 1.900 millones de libras de producción económica al año (Walby 2009) debido a la disminución de la productividad, dificultades administrativas por ausencias no planeadas, pérdida de salarios y subsidio de enfermedad. La violencia doméstica puede hacer que los/las empleados/as se muestren distraídos/as en el trabajo, lleguen tarde y salgan pronto o se ausenten del trabajo y puede aumentar la rotación de personal.

Los/las compañeros/as también pueden verse afectados/as. Pueden ser seguidos/as del/al trabajo o ser sometidos/as a un interrogatorio acerca de los datos de contacto o lugar donde se encuentra la víctima. A veces tienen que cubrir a otros/as trabajadores/as mientras éstos/as estén ausentes o intentar esquivar el abuso y pueden temer por su propia seguridad. Además, los/las compañeros/as pueden no estar al corriente de la agresión o no saber cómo ayudar.

Introducir una política y una práctica eficaces en el lugar de trabajo es una buena inversión para conservar al personal cualificado y experimentado, aumentando así su compromiso con la empresa. Este acercamiento también contribuye a eliminar los elevados costos que se derivan de la realización de nuevos procesos de reclutamiento y entrenamiento de personal.

Todos los empleadores tienen el deber de garantizar el cuidado y la salud en el lugar de trabajo y la legislación en materia de seguridad garantiza el derecho de los/las trabajadores/as a trabajar en un entorno seguro donde los riesgos para su salud y su bienestar sean examinados y tratados eficazmente.

El establecimiento en el lugar de trabajo de una política eficaz sobre la violencia doméstica puede ayudar a



garantizar el cumplimiento de la ley por parte de los empleadores.

Comprueba las leyes que deben aplicarse y ve si hay puntos adicionales o específicos que deberías destacar.

Ser un buen empleador incluye apoyar al personal durante períodos nuevos o difíciles en sus vidas.

Contar con una política sobre la violencia doméstica en el lugar de trabajo demuestra que el maltrato doméstico no se tolera ni dentro ni fuera del lugar de trabajo. Ofrecer apoyo a las víctimas y tomar medidas contra los/las agresores/as muestra un compromiso. No hay que olvidar que es necesario encubrir la situación si el agresor trabaja en el mismo lugar de trabajo. Ante estas circunstancias deben existir políticas y procedimientos a seguir.

Se debe buscar hacer una conexión con otras políticas existentes en el lugar de trabajo, como aquellas que se relacionan con el acoso y el “bullying”, la dignidad en el trabajo, etc. El respeto debe estar incluido dentro de los valores empresariales.

Personal de contacto debidamente entrenado

La compañía e, idealmente, el sindicato, deben contar con personal de contacto entrenado para asistir a aquellas personas que padecen de violencia doméstica. La compañía o empresa debe ofrecer este servicio si quiere ayudar a las personas que sufren a causa de violencia y este personal de contacto debe estar en capacidad de ofrecer apoyo a los compañeros de trabajo de las víctimas.

Comunicación y Educación

Estos son ejes fundamentales en la implementación de cualquier acuerdo que se celebre, así que dentro de la negociación colectiva siempre se deben incluir planes para la comunicación y para la educación. Se requiere la implementación de una campaña de educación para todos los trabajadores, así las personas pueden comprender mejor los temas relacionados con la violencia doméstica y los administradores, gerentes, supervisores y demás compañeros de trabajo tendrán las herramientas necesarias para tomar las medidas que se requieran ante situaciones de violencia.

¿Dispone realmente de recursos limitados?

Incluso con recursos limitados, existen medidas que se pueden adoptar para abordar los efectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. En muchos casos se trata de ser consciente y dirigir a las organizaciones que proporcionan apoyo especializado.

Consulta el procedimiento modelo de UNI para administradores y supervisores para un enfoque de 10 pasos.

Empieza las negociaciones

Armado/a con toda la información y el apoyo generados por tu campaña, ya estás preparado/a para negociar con la empresa.

Utiliza la política y el procedimiento modelo de UNI para conseguir un buen acuerdo para tus miembros.

¡Buena suerte!

Recuerda de informarle a UNI como te ha ido en la implementación de este manual! Gracias.

Referencias

Investiga situaciones y referencias similares en tu propio país. De no ser posible, puedes remitirte a la siguiente información:

CORPORATE ALLIANCE AGAINST DOMESTIC VIOLENCE. (2012) Why is CAADV important? [online]. London: CAADV. Available at: <http://www.caadv.org.uk/why.php> [Accessed 7 December 2012].

JAFFE, P., WOLFE, A. and TELFORD, A. (1986) The impact of police charges in incidents of wife abuse. Journal of Family Violence. Vol 1, No 1. pp37–49.

WALBY, S. (2009) The cost of domestic violence: update 2009. Lancaster: Lancaster University.

VIOLENCIA DOMÉSTICA - PROCEDIMIENTO PARA COMPAÑEROS DE TRABAJO

Este procedimiento ha sido acordado entre [nombre de la empresa] y [nombre del sindicato] y apoya el documento donde se encuentra establecida la política contra la violencia doméstica.

IMPACTO DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

Las encuestas en Australia muestran que el 50 % de los que sufren a causa de la violencia doméstica lo comentaron con sus compañeros de trabajo y que los compañeros de trabajo son a menudo conscientes de su existencia, aún cuando no han sido informados de ello. Adicionalmente, son los compañeros de trabajo quienes cubren por sus colegas y corren el riesgo que la violencia doméstica ingrese al lugar de trabajo. Mientras que algunos compañeros de trabajo son un gran apoyo, otros pueden resentir la situación, por ello es indispensable educar a los compañeros de trabajo para que se siempre puedan prestar apoyo a las víctimas.

Es importante que los compañeros de trabajo sepan que deben hacer cuando alguien esta padeciendo a causa de la violencia doméstica. Así como saber identificar a aquellas personas que están entrenadas para asistir a las víctimas de este flagelo.

UN ACERCAMIENTO DE 10 PASOS

Estas acciones de bajo costo y de sentido común servirán para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo,

Reconocer el problema

1. Identifique cambios repentinos en el comportamiento.
2. Busque cambios en la forma en que el empleado se viste; por ejemplo, exceso de abrigo en días calurosos, aumento en la cantidad de maquillaje que utiliza.

Responda

3. Créale a la persona que le comenta que esta padeciendo a causa de violencia doméstica – no pida pruebas.
4. Tranquilice a la víctima y asegúrele que la organización entiende como la violencia doméstica puede afectar su rendimiento en el trabajo y explíquele el apoyo que se puede ofrecer.

La empresa proporcionará apoyo

Puede que tenga que comprometer al gerente o supervisor de la víctima con el fin de poner en práctica algunas de las siguientes acciones:

5. Desvío de llamadas telefónicas y mensajes de correo electrónico, y modificación de la extensión telefónica de la persona que esta recibiendo las llamadas de acoso.
6. Póngase de acuerdo con la víctima respecto a como quiere abordar el tema con sus colegas y como estos deben responder a las llamadas del agresor o a sus visitas al lugar de trabajo.
7. Asegúrese de que la persona no esta trabajando sola o en una zona aislada y compruebe que ha tomado medidas de seguridad para protegerse en su camino de ida al trabajo y de regreso a casa.
8. Mantenga un registro de los incidentes de abuso en el lugar de trabajo, incluyendo llamadas telefónicas, correos electrónicos o visitas a los lugares de trabajo.
9. Coloque carteles con los datos de la línea de ayuda contra la violencia doméstica alrededor del lugar de trabajo, en las salas de descanso y en la parte de atrás de las puertas de los aseos.

Ponga a la víctima en contacto con la ayuda adecuada

10. **Ponga a la víctima en contacto** con el personal de contacto entrenado para manejar estas situaciones. Ellas cuentan con una lista de los servicios de apoyo que se ofrecen en el área y que son de fácil acceso, y podrán referirlos con aquellas organizaciones que se ocupan de la violencia doméstica.

FACILITAR UNA CONVERSACIÓN

Si usted sospecha que alguien está sufriendo a causa de violencia doméstica y se siente capaz, entonces busque la manera de iniciar una conversación para abordar el tema. Alejarse del tema puede perpetuar el miedo al estigma y aumentar la sensación de ansiedad. A menudo las personas no se sienten confianza en hablar, por lo que un colega que da el primer paso para iniciar una conversación puede ser clave.

Las preguntas que debe hacer deben ser indirectas para ayudar con ello a establecer un diálogo y a mostrar empatía.

He aquí algunos ejemplos de preguntas que se pueden utilizar:



- ¿Cómo te va en este momento?
- He notado recientemente que no eres la de siempre. ¿Tienes algún problema?
- ¿Cómo andan las cosas en casa?

Después de abrir un diálogo comprensivo, puede pasar a preguntas más directas como:

- Hay alguien en tu casa que te esta lastimando? ¿Hay alguien en casa que te esta amenazando?

Si la persona admite que hay violencia doméstica, entonces se debe preguntar:

- ¿Qué apoyo cree usted que podría ser de utilidad? ¿Qué le gustaría que sucediera? ¿Cómo?

Es importante no ser crítico y apoyar y evitar culpar a la víctima.

El respeto de los límites y de la intimidad de la víctima es esencial - incluso si usted está en desacuerdo con las decisiones que se toman respecto a la relación de una persona, su función no es la de expresar una opinión.

Los compañeros de trabajo no tratan de manera directa el abuso pero son un apoyo para las víctimas y pueden ayudarles a encontrar la ayuda que estos requieren en estas situaciones.

Mayor información y orientación puede encontrarse con el personal de contacto y con el sindicato.

LOS PRINCIPIOS CLAVE

Los principios fundamentales de apoyo práctico desarrollados en la política serán implementados a través de la empresa y se amplían a continuación. Una vez más, puede ser necesario contar con el apoyo del gerente o supervisor con el fin de poner en práctica algunas de las siguientes acciones:

1. **Licencia adicional remunerada dedicada a las personas que sufren a causa de la violencia doméstica.**

Esto debe incluir, pero no limitarse a: horas libres pagas para atender citas con agencias especializadas como la policía, los tribunales, los organismos de apoyo, especialistas en vivienda, abogados, bancos, las escuelas de los niños y la salud, tanto física como mental.

2. **La confidencialidad de los datos de las personas estará garantizada y respetada.**

Toda la información personal relativa a este tema será tratada como estrictamente confidencial.

3. **Estrategias de planificación de seguridad en el trabajo para garantizar que la protección de las personas serán entendidas y cubiertas por las partes interesadas.** Algunas medidas prácticas pueden incluir:

- Tener en cuenta el cambio de lugar de trabajo de un individuo. Por ejemplo, si alguien está ejerciendo un cargo que requiere contacto directo con el público, como en una recepción, un cambio de lugar puede ser necesario.
- Ofrecer un adelanto de salario o cambio de los métodos de pago.
- Revisión de los acuerdos del trabajo en casa.
- Cambio de la información de contacto de la persona en el lugar trabajo y garantía de que esta información seguirá siendo confidencial.

4. **Remitir a las víctimas al personal de contacto capacitado para atender estas situaciones y luego a los servicios de apoyo apropiados que se encargan de trabajar en contra la violencia doméstica.** Esto también podría incluir el pago de los costos de estos servicios, gastos de viaje, etc.

5. **Las personas que tengan derecho a una licencia a causa de violencia doméstica también podrán acceder a aquellos arreglos de trabajo flexibles existentes en la empresa, según el caso.** Esto podría incluir trabajo a diferentes horas, días, turnos etc.

6. **Las personas estarán protegidos contra cualquier acción adversa o discriminación** que pueda surgir en base de la divulgación de su situación, su experiencia o la experiencia de su familia en relación con la violencia doméstica.

