



La violencia doméstica no cesa cuando
su empleada llega al trabajo:

Información que e/la empleador/a necesita saber para poder ayudar.



¿Cómo se define la violencia doméstica?

La violencia doméstica es un patrón de comportamiento que una persona sigue para tener el poder y el control de otra con quien tiene una relación íntima o la tuvo. Este patrón de comportamiento incluye el maltrato físico, emocional, psicológico y verbal así como el abuso sexual, el acecho y el uso de aparatos electrónicos para acosar y controlar.

A partir del 15 de junio del 2010, la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (*Occupational Health and Safety Act*), conocida como la Ley, define a la violencia en el trabajo como el uso, intento o amenaza de utilizar la fuerza física en contra de un trabajador en el lugar de trabajo provocando daños físicos al trabajador. Según esta Ley, el comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo que no ponga en riesgo el bienestar físico del trabajador, también podría considerarse acoso en el lugar de trabajo.

La violencia doméstica se convierte en violencia en el lugar de trabajo o en acoso cuando ocurre o llega a manifestarse en el lugar de trabajo. Se le conoce también como Violencia de relaciones personales, Violencia de la pareja íntima, Maltrato a la mujer o Violencia familiar. El término violencia doméstica se utiliza con gran frecuencia en Ontario y en Canadá. Generalmente, los empleadores no consideran que la violencia doméstica sea un peligro en el lugar de trabajo. Sin embargo, afecta de manera negativa a la víctima, a los compañeros de trabajo y a la organización. Tanto los empleadores como los trabajadores con frecuencia creen que la violencia doméstica es un asunto personal y que las partes en el lugar de trabajo no pueden hacer nada al respecto. Esto hace que la víctima tenga más impedimentos a la hora de solicitar ayuda.

La violencia doméstica puede ocurrir entre personas:

- que tienen actualmente una relación íntima o que la tuvieron en el pasado;
- adultos o adolescentes;
- de cualquier origen racial, estatus económico, formación educativa y religiosa;
- que tienen relaciones heterosexuales y homosexuales y:
 - viven juntas o separadas,
 - están casadas o no
 - tienen una relación a corto o a largo plazo.

Si bien los hombres pueden ser víctimas de la violencia doméstica, las mujeres constituyen la inmensa mayoría de estos casos.

**Nota: La investigación realizada sobre las señales de abuso en la violencia doméstica y los factores de riesgo se ha concentrado en los agresores que son hombres y en las víctimas que son mujeres. Se desconoce si son las mismas señales de alerta las que se presentan en aquellas situaciones en que la mujer es la agresora y el hombre es la víctima o en las que ambas personas son del mismo sexo.*



¿Por qué los empleadores deben participar?

Las compañías líderes de hoy en día entienden que la seguridad personal y el bienestar de los trabajadores benefician a los trabajadores, a los empleadores y a la producción final de una compañía.

Las enmiendas a la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de Ontario requerirán que los empleadores tomen todas las precauciones necesarias según las circunstancias para proteger a la trabajadora que corre el riesgo de ser lastimada físicamente, si tienen conocimiento pleno o de alguna manera sospechan que la violencia doméstica pudiera presentarse en el lugar de trabajo.

También se le pedirá a los empleadores que implementen políticas y programas respecto a la violencia en el trabajo, como es el caso de la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Además de tener que responder a determinados incidentes o peticiones para que se establezcan las precauciones necesarias, los empleadores deben saber reconocer las señales de violencia doméstica, evaluar el riesgo potencial que corre la víctima, los compañeros de trabajo y demás personas que se encuentren en el lugar; y establecer medidas y procedimientos a seguir para controlar los riesgos.

Se debe ayudar a los trabajadores para que se sientan a salvo, resolviendo sus problemas de seguridad personal y poniéndolos en contacto con los recursos apropiados de la comunidad para contribuir a tener una fuerza de trabajo más saludable y productiva y prevenir lesiones graves y muertes.

Las consecuencias de la violencia doméstica en el lugar de trabajo pueden ser:

- menor productividad por parte del empleado;
- aumento del ausentismo;
- costos por sustitución, contratación y capacitación cuando las víctimas están lesionadas o son despedidas porque no trabajan bien;
- gastos sustanciales de salud por parte de la compañía;
- baja moral por parte del empleado;
- relaciones tensas entre los trabajadores;
- los empleados, compañeros de trabajo y/o clientes pueden resultar lastimados cuando el agresor entra al lugar de trabajo; y
- costos por responsabilidad civil si alguien resulta lastimado en el lugar de trabajo.

¿Son frecuentes los casos de violencia doméstica?

“La violencia doméstica en el lugar de trabajo se ha identificado como el tipo de violencia en el lugar de trabajo que aumenta con mayor rapidez en Canadá.” (Consejo de Refugios para Mujeres Maltratadas de Alberta) [Alberta Council of Women's Shelters] 2008).

Uno de cada cinco homicidios en Canadá incluye el asesinato de una pareja íntima (Johnson, H. and T. Hotton. 2003. La pérdida del control: riesgo de homicidio en relaciones íntimas tensas e intactas. Estudios sobre homicidios). [Johnson, H. and T. Hotton. 2003. “Losing Control: Homicide risk in estranged and intact intimate relationships.” *Homicide Studies*]

Entre los años 2002 y 2007, Ontario revisó 230 muertes relacionadas con violencia doméstica (142 mujeres, 23 niños y 65 hombres). En la mayoría de los casos, las mujeres fueron las víctimas y los hombres fueron los perpetradores. La mayoría de los hombres que murieron fueron perpetradores que se suicidaron. (Informe Anual del Comité de Revisión de Muertes por Violencia Doméstica del Departamento Forense de Ontario, 2008 [Ontario Coroner's Domestic Violence Death Review Committee, 2008])

La investigación sugiere que el 70 por ciento de las víctimas de violencia doméstica también sufren de maltrato en el trabajo en algún momento. Por lo tanto, esto se convierte en un problema para casi todas las organizaciones. (Swanberg, J. & Logan, T.K., (2005) La violencia doméstica y el empleo: un estudio cualitativo. Revista de Psicología de Salud Ocupacional. 10(1), 3. [Domestic Violence and Employment: A Qualitative Study. *Journal of Occupational Health Psychology*. 10(1), 3.]

El cincuenta y cuatro por ciento de las víctimas de violencia doméstica faltan tres días o más al trabajo por mes. Zachary, M 2000, Ley de Empleo para Supervisores: La Violencia Doméstica como un Problema en el Lugar de Trabajo, Supervisión, vol. 61, no. 4, 23-26. [Labor Law for Supervisors: Domestic Violence as a Workplace Issue, Supervision, vol. 61, no. 4, 23-26.]

Los costos sociales debido a la violencia contra la mujer – se incluyen los cuidados médicos para las víctimas, la justicia penal, los servicios sociales y la productividad que se pierde - se estiman en miles de millones de dólares. Sin embargo, el impacto psicológico que tiene en las víctimas, sus familias y amistades no puede estimarse en dólares.

(Estadísticas de Canadá. Estimado de la violencia contra la mujer: flujos estadísticos del 2006.) [Statistics Canada. Measuring Violence Against Women: Statistical Trends 2006.]



¿Cuáles son las señales de alto riesgo?

Los empleadores necesitan conocer los factores que aumentan el riesgo de lesiones o muertes en las víctimas. Deben tomar muy en serio las amenazas y los primeros signos de advertencia y tomar las medidas necesarias inmediatamente. A través de los años de trabajo de investigación, el Comité de Revisión de Muertes por Violencia Doméstica de Ontario (*Ontario Domestic Violence Death Review Committee*) ha identificado riesgos claves de un asesinato en potencia. Algunos son:

El peligro puede ser aun mayor si:

Agresor

- Él tiene acceso a ella y a sus hijos/os
- Él tiene acceso a armas.
- Él tiene antecedentes de abuso con ella o con otras personas.
- Él la ha amenazado con lastimarla o matarla si ella lo deja; él le dice: “Si no eres mía, no serás de nadie más”.
- Él la amenaza con lastimar a sus hijos/as, sus mascotas o dañar sus bienes.
- Él la ha amenazado con que se va a suicidar.
- Él le ha pegado y/o ha intentado ahorcarla.
- Él está pasando por cambios importantes en su vida (p. ej. trabajo, separación y depresión).
- Él está convencido de que ella sale con otra persona.
- Él la culpa por echar a perder su vida.
- Él no busca ayuda para cambiar su comportamiento.
- Él la vigila, escucha sus conversaciones telefónicas, lee sus correos electrónicos y la sigue.
- A él le cuesta mantener un trabajo.
- Él consume drogas o alcohol todos los días.
- Él tiene poco o nada de respeto por la ley.

Víctima

- Ella se acaba de separar o planifica dejarlo.
- Ella teme por su vida y por la seguridad de sus hijos/as.
- Ella está luchando por conseguir la custodia de sus hijos/as o tiene hijos de una relación anterior.
- Ella tiene otra pareja.
- Ella tiene lesiones que esconde ante los demás.
- Ella no tiene acceso a un teléfono, excepto en el trabajo.
- Ella tiene otros obstáculos (p. ej., ella no habla inglés, todavía no es residente legal en Canadá o vive en una zona alejada).
- Ella no tiene familiares ni amigos/as fuera del trabajo.

Muchas de las muertes relacionadas con la violencia doméstica en Ontario ocurrieron cuando la relación estaba a punto de terminar o justo después de la separación. Si una de sus empleadas tiene una pareja agresiva y se acaba de separar o piensa hacerlo, manténgase alerta al riesgo potencial.

Tome muy en serio si él la acecha. Se ha identificado el acecho como uno de los factores de riesgo primarios en casos de homicidio o de intento de homicidio de mujeres que tienen una relación íntima. Aunque tenga una orden de restricción, no hay nada que garantice que el agresor la respete. Tome las medidas necesarias para garantizar la seguridad de la víctima si a la misma la están acechando o si se viola una orden de restricción.

¿Cómo puede reconocer la violencia doméstica en el lugar de trabajo?

Quizá algunas víctimas no se den cuenta de que las acciones que aguantan son violencia doméstica. Tal vez las personas cercanas a la víctima y al agresor tampoco reconozcan las señales. La siguiente lista provee algunos ejemplos del comportamiento agresivo y del impacto en la víctima.

Intentos para evitar que la víctima consiga o busque trabajo como es el caso de:

- Interferir en la transportación al esconderle o robarle las llaves del automóvil o el dinero para pagar el transporte.
- Esconder o robar los documentos de identificación de la víctima.
- Amenazar con hacer que la deporten en caso de patrocinio.
- Incumplir con el cuidado de los hijos/as.
- Encerrar a la víctima en un lugar.

Quizá la víctima:

- Trate de cubrir sus moretones.
- Se muestre triste, distante, se sienta sola y tenga miedo.
- Tenga problemas para concentrarse en una actividad.
- Se disculpe por el comportamiento del perpetrador.
- Se ponga nerviosa al hablar cuando el perpetrador esté presente.
- De excusas o cancele citas a última hora.
- Consuma drogas o alcohol para sobrellevar la situación.
- Falte al trabajo con frecuencia o más de lo normal.

Formas para molestar a la víctima en el trabajo:

- Llamar a la víctima por teléfono con frecuencia o enviarle muchos correos electrónicos.
- Acechar y/o vigilarla.
- Presentarse en su trabajo y molestar a sus compañeros de trabajo haciéndoles preguntas acerca de la víctima (dónde está, con quién, a qué hora va a regresar, etc.).
- Mentirle a los compañeros de trabajo (hoy está enferma, salió de viaje, está en casa cuidando a un/a hijo/a enfermo/a, etc.).
- Amenazar a los compañeros de trabajo (“Si no me dices, te voy a...”).
- Maltratar verbalmente a la víctima o a sus compañeros de trabajo.
- Mostrarse celoso o controlador.
- Destruir la propiedad de la víctima o de la organización.
- Lastimar físicamente a la víctima y/o a sus compañeros de trabajo.

Las tácticas más comunes son:

- *Constantes llamadas telefónicas para acosarla*
- *Se presenta en el lugar de trabajo para acosarla*



¿Qué debe hacer usted como empleador?

Actualmente, todos los empleadores tienen una responsabilidad legal según la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (*Occupational Health and Safety Act*), conocida como la Ley. Esta responsabilidad es la de tomar todas las precauciones necesarias de acuerdo con las circunstancias para proteger a los trabajadores de cualquier peligro, incluyendo la violencia en el lugar de trabajo. A partir del 15 de junio del 2010, los empleadores también deben tomar ciertas medidas de precaución para proteger a las trabajadoras de la violencia doméstica que pueda ocurrir en el lugar de trabajo y que ponga a la trabajadora en riesgo de sufrir una lesión física, cuando el empleador tenga pleno conocimiento o sospeche.

Como una medida importante, el empleador puede desarrollar e implementar un programa de prevención para ayudar a proteger a las trabajadoras de la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Un programa de prevención debe incluir:

- Un mensaje claro de que no se tolerará ningún tipo de violencia, incluyendo la violencia doméstica, en el lugar de trabajo y dentro de la instalación
- En la medida de lo posible, métodos para reportar lo que se necesita saber de manera confidencial en los casos de violencia doméstica (aceptando que en determinadas situaciones, el/la empleador/a puede verse en la necesidad de ofrecer cierta información para cumplir con la obligación que tiene de proteger a los trabajadores).
- Supervisión frecuente, capacitación e información sobre la violencia doméstica para los trabajadores y recursos que están disponibles.
- Pasos que el/la empleador/a seguirá una vez que tenga conocimiento de un incidente, queja o amenaza de violencia doméstica que haya recibido la víctima y las medidas de responsabilidad para el agresor en caso de que trabaje en la organización.
- Consideración por la seguridad de la víctima en el lugar de trabajo, lo cual incluye el desarrollo de un plan de seguridad en el lugar de trabajo.

Una vez que el/la empleador/a sabe que ha existido violencia doméstica en el lugar de trabajo o que podría suceder, debe tomar las medidas necesarias para reducir ese riesgo. Tales medidas dependerán de las circunstancias de cada situación. Pero el/la empleador/a puede también tomar medidas de prevención para evitar un posible incidente o quejas por violencia doméstica. Algunas de estas medidas de precaución son:

- Desarrollar una guía práctica que incluya estrategias para enfrentar al agresor (tanto para los compañeros de trabajo como para los visitantes).
- Establecer la línea que sigue la compañía respecto a permiso de ausencia con goce de sueldo, prórroga de licencia sin goce de sueldo y opciones de reubicación en el lugar de trabajo para aquellas trabajadoras que sufren de violencia doméstica.
- Establecer una línea de ayuda para reportar situaciones amenazantes en potencia e informar a todos los trabajadores de este servicio.
- Desarrollar e implementar capacitación para prevenir la violencia doméstica para todos los gerentes y supervisores.
- Asegurarse de que las víctimas entiendan que se mantendrá la confidencialidad de la situación tanto como sea posible de acuerdo a la necesidad que exista de informar.
- Desarrollar, implementar y comunicar una política de violencia doméstica y programa de apoyo. Éste debe incluir:
 - respuesta en casos de emergencia,
 - procedimientos para reportar el caso,
 - aviso a la policía,
 - seguridad de la puerta,
 - números telefónicos de emergencia ya programados en los aparatos de comunicaciones,
 - instalación de botones de pánico de escritorio o de pared, y
 - palabras en código para informar una situación en potencia.

- Apoyo a las víctimas de violencia doméstica, lo cual incluye la preparación de una lista de recursos para las víctimas y ponerla en los baños, salas del personal y en la intranet de la compañía.
- Ofrecer los servicios del Programa de Asistencia al Empleado (*Employee Assistance Program*, EAP por sus siglas en inglés) si es pertinente.
- Distribuir información sobre las redes de apoyo en la comunidad.
- Considerar llegar a arreglos en el trabajo, por ejemplo: flexibilidad en el horario, cambio de la hora de entrada/salida, transferencia a otro lugar de trabajo, etc.
- Establecer permisos de salida que le permitan a la víctima tratar asuntos de carácter legal, buscar vivienda, guardería y tomarse un tiempo para recuperarse.

¿Dónde solicitar ayuda?

Existe bastante información sobre la prevención de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Los siguientes sitios son recursos muy buenos:

- Aparece más información en www.NeighboursFriendsandFamilies.on.ca. Este sitio explica cómo se puede ayudar a las mujeres que corren el riesgo de sufrir abuso, cómo hablar con los hombres agresivos y cómo diseñar un plan de seguridad.
- La línea de ayuda para mujeres víctimas de violencia **1-866-863-0511** y TTY **1-866-863-7868** ofrece apoyo en momentos de crisis a mujeres que sufren de maltrato en Ontario. El servicio es anónimo y confidencial y lo ofrecen en 154 idiomas. Los representantes del servicio hablan sobre las señales de advertencia del maltrato y ofrecen consejos prácticos para cuestiones como un plan de seguridad. Además, pueden sugerir otros recursos existentes en la comunidad.
- La seguridad en la coalición del trabajo (*The Safe @ Work Coalition*): www.safeatworkcoalition.org
- Alianza Corporativa para Dar Fin a la Violencia en la Pareja (*Corporate Alliance to End Partner Violence*): www.caepv.org
- Asociaciones de Salud y de Seguridad en Ontario

Sin embargo, si teme por la seguridad inmediata de una trabajadora, llame a la policía.

Este folleto fue preparado en conjunto con el Gobierno de Ontario, la Dirección de Mujeres de Ontario (Ontario Women's Directorate) y el Consejo de Salud y de Seguridad Ocupacional de Ontario (Occupational Health and Safety Council of Ontario); además contó con las consideraciones del Centro de Investigación y Educación sobre la Violencia Contra las Mujeres y los Niños (Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children).

- Available in English
- Disponible en français
- Disponível no português
- 有簡體中文版
- 有繁體中文版

Febrero del 2010

Product # PH-BV100-S-100329-TOR-001