



ROMPIENDO EL SILENCIO

En el Reino Unido, una encuesta del Trades Union Congress arribó a la conclusión de que el 54% de las trabajadoras entrevistadas habían experimentado violencia doméstica o conocían a una colega que la había vivido.¹ No se trata de una cifra exclusiva del Reino Unido.

La violencia doméstica es un fenómeno generalizado y tiene repercusiones en el mundo laboral. Esto se debe a que las personas que sufren violencia doméstica no dejan en casa el dolor y las preocupaciones que genera. Las personas maltratadas pueden recibir amenazas de despido debido a su “mal desempeño”. Su salud y seguridad, e incluso su vida, también están en riesgo.

La violencia doméstica puede exacerbar las desigualdades de género y también socavar la solidaridad entre miembros sindicales. El papel de las organizaciones sindicales es proteger la salud y la seguridad de las personas afiliadas en el trabajo, defenderlas ante sus empleadores y luchar contra la discriminación y las desigualdades de género. Las organizaciones sindicales también tienen un papel que desempeñar en sensibilizar para prevenir la violencia doméstica y poner fin a una cultura de desigualdades de género, incluso a nivel social.

La violencia doméstica es por lo tanto una problemática del lugar de trabajo y de la organización sindical.

Violencia doméstica: una problemática laboral y sindical

Información para afiliadas de la UITA

Contenido

Definición y algunos datos.....	2
¿De dónde proviene la violencia doméstica?.....	3
La violencia doméstica NO es un asunto ‘privado’	4
¿Por qué la violencia doméstica es un asunto sindical?	4
¿Por qué la violencia doméstica es un asunto laboral o del lugar de trabajo?.....	5
¿Qué se puede hacer en el lugar de trabajo?.....	6
Posibles medidas sindicales.....	7
Referencias	9
La pandemia de COVID-19	10

¹ <https://unitetheunion.org/media/1475/domestic-violence-abuse.pdf> (en inglés)

Definición y algunos datos

La violencia doméstica es la forma más generalizada de violencia de género. En algunos países, la violencia doméstica se conoce como ‘maltrato doméstico’, ‘violencia intrafamiliar’ o ‘violencia de la pareja’, pero en este documento se hará referencia a cualquier forma de violencia de pareja.

Puede tratarse de violencia física, sexual, emocional o psicológica, incluidos el acoso, el acoso o el control coercitivo.² La violencia económica es también una faceta de la violencia doméstica, un intento de crear dependencia económica de la víctima con respecto a quien la violenta.³



8 de cada 10 personas

que sufren violencia doméstica
son mujeres

Existe violencia doméstica entre parejas de distinto sexo o del mismo sexo, que pueden estar legalmente casadas y convivir o no. También puede seguir sucediendo después de que una relación haya terminado.

Puede tratarse de un acto de violencia aislado o de varios actos violentos que forman un patrón de maltrato.

Ocurre en todas las clases sociales, independientemente de los antecedentes culturales o educativos que tengan la víctima o sobreviviente⁴ y el agresor.

Las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada, representan casi 8 de cada 10 personas que sufren violencia doméstica.

La violencia doméstica tiene más probabilidades de ser grave cuando está dirigida a mujeres. Cuando el resultado es la muerte, casi todas las víctimas son mujeres y casi todos los autores son hombres.⁵

En Francia, se estima que muere una mujer asesinada por su pareja o expareja cada dos días.⁶

Además, algunas mujeres, como las que se enfrentan a múltiples formas de discriminación interrelacionadas (interseccionalidad), pueden correr aún más riesgo de sufrir violencia doméstica y también pueden tener dificultades para acceder a servicios sociales o al apoyo jurídico que necesitan.

² El control coercitivo es un patrón sistemático de comportamiento cuya finalidad es socavar a la persona que sobrevive y generar temor mediante amenazas, humillación e intimidación, y privar de apoyo a la persona.

³ “Se pueden citar algunos ejemplos concretos como estropear la ropa o los instrumentos de trabajo; impedir físicamente que las víctimas salgan de su casa, golpearlas o privarlas del sueño hasta el punto en que no puedan ir a trabajar; y obligarlas a abandonar inesperadamente su lugar de trabajo.” https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740544.pdf

⁴ El uso de los términos “víctima” o “sobreviviente” depende del contexto y de la forma en que la persona que experimenta esta violencia quiera ser identificada. El término “sobreviviente” se utiliza cada vez más porque tiene una connotación más positiva. A menudo vemos a las víctimas como desamparadas, sin poder, e incluidas en la categoría de lo que suele denominarse “grupos vulnerables”. Por el contrario, “sobreviviente” indica implícitamente la idea de que la persona maltratada puede seguir adelante, ya sea buscando ayuda, contando su historia o simplemente viviendo su vida.

⁵ <https://www.womensaid.org.uk/information-support/what-is-domestic-abuse/domestic-abuse-is-a-gendered-crime/> (en inglés)

⁶ https://www.lexpress.fr/actualite/societe/une-femme-meurt-tous-les-2-jours-battue-par-son-conjoint_2061932.html (en francés)

¿De dónde proviene la violencia doméstica?

La violencia doméstica afecta de manera desproporcionada a las mujeres y debe entenderse en el marco del desequilibrio de poder entre hombres y mujeres, particularmente en la sociedad **patriarcal**. La violencia doméstica es abuso de poder.

La palabra patriarcado literalmente significa “gobierno o autoridad del padre” y representa una estructura social invisible de dominio masculino, de la cual forma parte la violencia. El patriarcado está presente en todo el mundo y muchas personas lo tienen internalizado. Hasta algunas mujeres llegan a considerar la violencia doméstica como “normal” o “justificada” y racionalizan ser golpeadas, por ejemplo cuando se les quema la comida, discuten con su marido, salen sin decirle o se niegan a tener relaciones sexuales. Existe una firme correlación entre las actitudes que justifican la violencia doméstica y el largo tiempo en que ha prevalecido.⁷ Por el contrario, cuando las normas sociales no justifican la violencia doméstica, hay menos casos.

No hay absolutamente nada, sea social, cultural o religioso, que justifique la violencia doméstica. El artículo 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos dice:

“*Todo individuo tiene derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona*”.

Es quien ejerce violencia doméstica quien debe ser condenado, no es a la persona sobreviviente a quien se debe culpar, algo también común en los casos de acoso sexual.

La violencia doméstica es abuso de poder.



chloes - Unsplash

Por lo tanto, la violencia doméstica se debe entender como **una forma en que los hombres controlan a las mujeres** acosándolas, asustándolas e incluso matándolas. Ninguna mujer puede ser libre si la controla un hombre.

Además de hacerse cargo de su comportamiento, los hombres también tienen que reflexionar sobre sus propias actitudes y preguntarse de dónde vienen. La violencia doméstica tiene efectos devastadores sobre la salud física y psicológica de las mujeres, así como consecuencias económicas para ellas.

No solo eso, también afecta a los niños y niñas de la familia. Los niños y niñas expuestos pueden sufrir problemas de salud y psicológicos, así como problemas de relación en su vida adulta. En cambio, las madres y los padres tienen la gran responsabilidad de educar a sus hijos e hijas para que no ejerzan violencia y no la acepten.

Las organizaciones sindicales tienen una función que cumplir en desmitificar los prejuicios que sustentan la violencia doméstica, lo que también ayudará a proteger a los afiliados y afiliadas de esas organizaciones. En los sindicatos los hombres pueden y deben ser agentes de cambio: pueden/podéis ser aliados cruciales en la lucha contra la violencia doméstica.

Es importante trabajar ahora para cambiar la cultura de la impunidad y prevenir la violencia doméstica, así como poner fin al sexismo que perpetúa el abuso de los hombres sobre las mujeres.

⁷ https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis (en inglés)

La violencia doméstica

NO es un asunto 'privado'

Durante mucho tiempo, se consideraba en el mundo del trabajo que la violencia doméstica era un asunto privado en el que empleadores, sindicatos y colegas poco podían hacer. Pero, en 2019, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadoras y trabajadores acordaron incluir disposiciones sobre violencia doméstica en el nuevo **Convenio 190** (C190) y **Recomendación 206** (R206) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esto refleja un **cambio fundamental**.

El Preámbulo del C190 establece:

“ Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica”.⁸

El C190 establece las medidas que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadoras y trabajadores pueden y deben adoptar para apoyar a las víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica, y para

“ reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo”. (Artículo 10 (f))⁹

Que la comunidad internacional reconozca ahora los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y se comprometa a mitigarlos puede potencialmente **salvar vidas**.

Convención 190 de la OIT



PUEDA CAMBIAR VIDAS

Nos organizamos. Educamos. Implementamos

¿Por qué la violencia doméstica es un asunto sindical?

- **Un problema de salud y seguridad.** La violencia doméstica está muy extendida y afecta a muchas personas afiliadas a la UITA. La salud y seguridad e incluso la vida de esas personas están en riesgo. Los sindicatos protegen **la salud, la seguridad y los derechos** laborales de las personas que los integran. Es importante que esto alcance a todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia doméstica.
- **Defender a trabajadoras y trabajadores.** La violencia que sufren quienes sobreviven y sus efectos no se quedan en casa cuando la persona va a trabajar. El impacto va con ellas y las personas maltratadas llevan sus preocupaciones y su dolor a su lugar de trabajo. Puede representar dificultades para llegar al trabajo; puede afectar la capacidad para realizar tareas y, por tanto, la productividad; puede dar lugar a frecuentes bajas por enfermedad y otras consecuencias. Puede provocar ausentismo y baja moral. A algunas personas las han despedido como consecuencia de problemas de desempeño derivados de la violencia doméstica. La pérdida del empleo y el desempleo pueden aumentar la dependencia económica de la víctima con respecto a su agresor, y también su riesgo de sufrir lesiones graves o la muerte. Por lo tanto, es un problema laboral y es importante que una sobreviviente tenga al sindicato de su lado para defenderla frente al empleador.

⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf (en inglés)



- **Luchar contra la discriminación y las desigualdades de género.** La violencia doméstica es una forma brutal de discriminación, es a la vez causa y consecuencia del desequilibrio de poder entre hombres y mujeres, y está vinculada a un abuso de poder y al control económico. Agrava las desigualdades de género. Por ejemplo, las mujeres que sufren violencia doméstica tienen mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial y menor probabilidad de progresar en su carrera. Una sobreviviente de violencia doméstica puede sufrir dependencia económica, lo cual afectará su capacidad para ingresar, permanecer o progresar en el mercado laboral, ampliando así la desigualdad salarial de género. Las organizaciones sindicales están comprometidas con la lucha contra todas las formas de discriminación y para muchas la **política de igualdad** es prioridad en su agenda: la violencia de género, incluida la violencia doméstica, tienen que formar parte de esa agenda.
- **Solidaridad y compañerismo.** Cuando las compañeras no pueden desempeñar sus funciones laborales faltan a trabajar o se las amenaza con el despido debido a los efectos de la violencia doméstica en el trabajo, es función y deber del sindicato apoyarlas. Se las puede apoyar, por ejemplo, facilitando el acceso a servicios jurídicos o de apoyo ante la violencia doméstica. Las organizaciones sindicales también tendrían que tener un papel importante en sensibilizar para prevenir la violencia doméstica y poner fin a una cultura de desigualdades de género y sexismo a nivel social. Esto también da un significado concreto a los valores de **solidaridad, camaradería y compañerismo** que son la base del movimiento sindical. El impacto de la violencia doméstica en trabajadoras, trabajadores y el sindicato puede socavar la solidaridad y, por lo tanto, es un problema de organización.

Thomas de Luze – Unsplash



¿Por qué la violencia doméstica es un asunto laboral o del lugar de trabajo?

El lugar de trabajo puede ser un lugar seguro para quienes sobreviven, donde pasan tiempo lejos de sus agresores. Además, puede ser una fuente de independencia económica. Son elementos necesarios para que quienes sobreviven puedan salir de las relaciones violentas. Pero el lugar de trabajo también puede ser un lugar peligroso donde los agresores las pueden encontrar y dañar con facilidad.

La violencia doméstica también puede tener un impacto en compañeras y compañeros de trabajo. Si una trabajadora está dolorida o angustiada no logra sus objetivos, lo cual puede significar un aumento de la carga de trabajo para las demás personas y ello genera una atmósfera negativa. Si se produce la visita del agresor de una compañera de trabajo, hay riesgos potenciales de seguridad para todas las personas, incluidos clientes y clientas.

Por tanto, la violencia doméstica es una problemática salud y seguridad laboral.

También puede haber graves efectos en la empresa en su conjunto. El estrés generalizado entre compañeras y compañeros de trabajo, o cuando una persona sobreviviente está de baja médica o cuando un agresor está en la cárcel, se puede generar aún mayor pérdida de productividad.

Pero también hay un argumento económico más amplio. En Francia, por ejemplo, se estima que la violencia doméstica cuesta a la sociedad francesa 3.600 millones de euros al año (que incluyen no solo la pérdida de productividad económica, sino también, por ejemplo, costos relacionados con el sistema sanitario y de justicia.¹⁰

Estos efectos son motivo suficiente para que las organizaciones sindicales aborden la violencia doméstica en el trabajo.

¹⁰ <https://www.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/2017/11/24/29001-20171124ARTFIG00108-les-violences-conjugales-couteraient-36-millards-d-euros-par-an.php> (en francés)

¿Qué se puede hacer en el lugar de trabajo?

El lugar de trabajo puede desempeñar un papel importante en la acción sindical para prevenir y abordar los efectos de la violencia doméstica. Puede ofrecer una serie de posibilidades para permitir que las sobrevivientes **rompan el silencio** y accedan a información y apoyo. Por tanto, es necesario generar conciencia entre trabajadoras, trabajadores, empresas empleadoras, gobiernos y el público en general.

La violencia doméstica es compleja, rodeada de culpabilización de la víctima, tabúes, prejuicios y mitos, la pregunta simplista, por ejemplo es “¿Por qué ella no lo deja?” y no hay una sola solución. A menudo, hay baja autoestima y no se atreven a hablar por muchos motivos. Incluso pueden negar lo que está sucediendo en su vida, reprimir o minimizar la violencia o percibir la violencia del agresor como algo “normal”.¹¹ Además, “Los signos de abuso físico y especialmente de otras formas de agresión pueden ocultarse durante meses, incluso años. Casi un tercio de las mujeres que sufren violencia doméstica buscan ayuda recién después de 10 años de vivir con ella, y más de un tercio busca ayuda después de 2 a 10 años. (...) Las mujeres negras pueden enfrentar problemas adicionales, tanto dentro como fuera de su comunidad, incluido el racismo de las organizaciones.

Los gobiernos también tienen el deber de actuar.

- El **C190** dice específicamente: “**Los estados deberán adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.**” (Artículo 10, f). La **R206** ofrece una lista de medidas mínimas que se pueden adoptar (Inciso 18) :

“Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f), del Convenio se podrían incluir:

- licencia para las víctimas de violencia doméstica;
- modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;
- protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;
- la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;
- un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y

La vergüenza y el deshonor son poderosos conceptos culturales, y las mujeres asiáticas y de otras minorías étnicas pueden enfrentar ostracismo y rechazo sociales si buscan ayuda”.¹² Lo mismo sucede con las personas LGBTI, que pueden sufrir prejuicios de la policía y los servicios de apoyo al denunciar casos de violencia doméstica.

De ahí la necesidad de construir un **mundo laboral empático, donde la confianza y la confidencialidad son fundamentales**, y la necesidad de acciones específicas en torno a la violencia doméstica.

Como afirma la OIT:

“ El mundo del trabajo puede proporcionar un punto de entrada para mitigar los efectos de la violencia doméstica. Es especialmente importante porque las personas que sufren violencia doméstica pueden querer buscar apoyo en el trabajo. Empleadores, compañeras y compañeros de trabajo pueden salvar vidas proporcionando un lugar de seguridad y solidaridad, sirviendo como nexo con los servicios comunitarios e identificando casos de violencia.”¹³

Las investigaciones demuestran que la violencia doméstica aumenta en tiempos de crisis económica, desastres naturales y pandemias. Sabiendo lo que hemos aprendido de la pandemia de COVID-19, ahora es momento para que las organizaciones sindicales presionen para negociar con las empresas empleadoras sobre el efecto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. (Puede leers más en la página 10]

f) *la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.”*

- El **C190** también exige que los empleadores tengan el deber de cuidado para proporcionar un lugar de trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia doméstica.
- Las organizaciones sindicales y los empleadores tienen una función que cumplir proporcionando información, apoyo, asesoramiento y seguridad en el trabajo. Por supuesto que sindicatos y empleadores no se tienen que percibir como expertos en violencia doméstica, sino que tienen que saber cómo derivar y dónde obtener apoyo en violencia doméstica o un especialista.

¹¹ http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/ (en inglés)

¹² <https://unitetheunion.org/media/1475/domestic-violence-abuse.pdf> (en inglés)

¹³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms_740544.pdf



Posibles medidas sindicales

A. En las organizaciones sindicales

- Organizar sesiones de **capacitación y sensibilización, y charlas informales** sobre violencia doméstica con trabajadoras y trabajadores (especialmente sobre la tendencia incremental del abuso, el control que se produce en una relación y la ruptura de mitos y prejuicios en torno a la violencia doméstica). Todo esto puede sensibilizar sobre cómo los sindicatos pueden ayudar a crear un entorno laboral de confianza y apoyo, que genere solidaridad, empatía y cuidado, y permita a las personas sobrevivientes buscar información y apoyo confidencial, y en el que las personas que sobreviven no sean juzgadas: sea que estén dispuestas a tomar la decisión de apartarse o no.
- Participar activamente en **abordar el sexismo** y dar participación a los varones de los sindicatos para defender la igualdad y el fin de la violencia doméstica.
- Hablar sobre el manejo de la violencia doméstica de forma habitual en las **reuniones de personal** y no tolerar bromas sobre la violencia doméstica en el trabajo.
- Establecer **pautas y procedimientos** sobre cómo reconocer la violencia doméstica y responder de manera eficaz, y derivar a centros especializados si es necesario.
- Incluir la violencia doméstica en **la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo** (como lo establece el artículo 9 (c) del C190). Si se revela un caso de violencia doméstica, el empleador tiene que asegurarse de minimizar el riesgo potencial para la empleada y sus colegas mediante la planificación de seguridad que dé participación a la sobreviviente.
- Difundir información sobre cómo obtener asistencia, como una lista de adecuados **servicios de apoyo** u ONG, servicios de apoyo a casos de violencia doméstica, como orientación y asesoramiento jurídico, refugios para mujeres, mecanismos públicos de reclamación y poner información a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras.
- **Identificar y capacitar a contactos y puntos focales en los lugares de trabajo** (que incluyan a representantes sindicales y de salud y seguridad) para las sobrevivientes pero también para los agresores (y remitir a estos a tratamiento y otros recursos). El punto focal también puede ayudar a la sobreviviente con las tareas administrativas (a abrir una nueva cuenta bancaria, etc.) y tiene que tener capacitación para brindar asesoramiento, información y apoyo a las sobrevivientes de manera confidencial sin juzgarlas.
- Brindar **apoyo financiero** a la sobreviviente, si es posible, para cubrir los costos legales o los costos de mudarse de casa o acceder a un alojamiento de emergencia.

B. En las empresas

- Negociar cláusulas específicas en **los convenios colectivos** sobre cómo abordar los efectos de la violencia doméstica en el trabajo; y reconocer las repercusiones que tiene la violencia doméstica en el trabajo, tanto en las políticas laborales contra la violencia como en políticas específicas sobre violencia doméstica.
- Negociar para **proteger a empleadas y empleados** de acciones lesivas, represalias o discriminación por la divulgación, experiencia o experiencia percibida de violencia doméstica, y proteger su estricta confidencialidad.
- Negociar para proporcionar un **régimen laboral flexible** (incluido un anticipo de pago) para la sobreviviente de violencia doméstica y, si corresponde, un regreso gradual a la jornada completa después de la licencia; y colaborar con asociaciones o centros de formación para proponer pasantías o cursos cortos con licencia laboral para facilitar el regreso de las sobrevivientes al empleo si es necesario.
- A solicitud de la sobreviviente, negociar con el empleador para que pueda **cambiar los números de teléfono y la dirección de correo electrónico profesionales** en 24 horas o filtrar las llamadas para evitar contactos de acoso; transferirla a otro departamento o ubicación; reformular el trabajo que realiza; cambiarle las tareas, horarios o turnos de trabajo; o reducirle la carga laboral.
- Negociar para establecer una **protección temporal contra el despido** para las empleadas cuyas ausencias o desempeño estén relacionados con la violencia doméstica.
- Negociar la concesión de una **licencia exclusiva** para las sobrevivientes de violencia doméstica (como se recomienda en el inciso 18 de la R206). La cantidad de días variará según la industria y el entorno laboral y se podrá tomar como serie de días, de a un día, o partes de una jornada. Los sindicatos tendrían que negociar un mínimo de 10 días de licencia remunerada al año además de las licencias que ya estén dispuestas, que se puedan



**Casi un tercio de las mujeres ...
buscan ayuda recién después
de 10 años**

extender en circunstancias excepcionales, ya que ninguna sobreviviente de violencia doméstica debería tener que elegir entre su seguridad y la de su familia, y su trabajo. Sin licencia remunerada, muchas sobrevivientes se ven obligadas a realizar esas elecciones. La licencia remunerada permite participar en cualquier proceso penal, así como acceder a apoyo, servicios y recursos, y es indispensable para detener el ciclo de maltrato. La licencia remunerada también protege contra el despido. Empresas empleadoras y organizaciones sindicales tendrían que negociar con el gobierno para que las licencias remuneradas estén cubiertas por los regímenes de seguridad social que financia el Estado. Si los empleadores no están de acuerdo con otorgar licencia remunerada, la licencia no remunerada es la situación intermedia a falta de la otra, siempre que se garantice que la sobreviviente mantendrá su puesto de trabajo. Los empleadores pueden incluir la violencia doméstica entre los motivos que habilitan a tomarse licencia por enfermedad, pero el problema es que las personas que sufren violencia doméstica pueden necesitar todas las licencias disponibles.

C. En un plano más amplio: construir alianzas y asociaciones

- Contactar a representantes políticos y alentar a que pongan la prevención de la violencia contra las mujeres como máxima prioridad en la **agenda política**, y comprometerse con las **instituciones locales, nacionales** o ambas para desarrollar un plan de acción para combatir la violencia doméstica.
- Establecer alianzas con **ONG de derechos de las mujeres** y especialmente con organizaciones contra la violencia doméstica.
- Conversar con el empleador sobre la posibilidad de **asociarse con instituciones estatales** para proporcionar vivienda temporal, o comunicarse con los **refugios locales para mujeres** sobre cómo colaborar para brindar apoyo. Los empleadores pueden insistir en contar con pruebas para acceder a los derechos de violencia doméstica. De ser así, los sindicatos tienen que asegurarse de que la prueba pueda ser proporcionada por una amplia gama de protagonistas (no solo un médico), como el personal de refugios para mujeres u otros servicios de crisis, psicólogos, personas de confianza, etc., aunque pueda no ser posible si la sobreviviente no se ha puesto en contacto con ningún servicio de apoyo.

Referencias

ESTE DOCUMENTO SE BASA EN:¹⁴

- **UFCW, Canadá, “Domestic Violence and the Workplace: A Bargaining Guide” (La violencia doméstica y el lugar de trabajo: guía de negociación),**
http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf
- **FIU, Dinamarca, “If your colleague is abused at home” (Si maltratan a tu compañera en la casa)**
http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/
- **NUPGE, Canadá, “Domestic Violence, Workers, and Workplace” (Violencia doméstica, trabajadoras, trabajadores y lugar de trabajo)**
<https://nupge.ca/sites/default/files/documents/Domestic%20Violence%20at%20Work%20Backgrounder%20-%20Revised%20%28002%29.pdf>
- **UNISON, Reino Unido, “Domestic violence and abuse: a trade union issue” (Violencia doméstica: una problemática sindical)**
<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>
- **DV@work**
<http://dvatworknet.org/content/union-resources>
- **Unite the Union, Reino Unido**
<https://unitetheunion.org/media/1475/domestic-violence-abuse.pdf>

SE PUEDEN ENCONTRAR **MODELOS DE CLÁUSULAS** EN LAS SIGUIENTES PUBLICACIONES:

- **UFCW, Canadá, “Domestic Violence and the Workplace: A Bargaining Guide” (La violencia doméstica y el lugar de trabajo: guía de negociación)**
http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf
- **Canadian Labour Congress**
<https://canadianlabour.ca/issues-research/domestic-violence-work/model-language/>

¹⁴ Todos estos documentos son disponibles en idioma inglés, no en español.



El confinamiento por la pandemia de COVID-19 provoca aún más violencia doméstica

La pandemia de COVID-19 está teniendo efectos sociales y económicos de gran alcance en las mujeres, incluido un sensible aumento de la violencia doméstica.

Los sindicatos de todo el mundo están respondiendo, especialmente con recursos en línea para ayudar a afiliadas y afiliados sindicales a actuar. Es un momento importante y una oportunidad para abordar el tema con empleadores y gobiernos.

“ Son momentos extraordinarios. Las medidas de aislamiento en respuesta a la COVID-19 significan que muchas más personas trabajan desde su casa. Pedimos a empleadores y representantes

que adopten medidas prácticas para ayudar a proteger y apoyar a las personas que saben o temen que estén sufriendo maltrato doméstico. No pueden sustituir los servicios especializados, pero esta guía ayudará a desarrollar la conciencia y competencias para brindar el mejor apoyo y asesoramiento que puedan para alguien que pueda estar en peligro.”

Trades Union Congress, Reino Unido:

<https://learning.elucidat.com/course/5e875ae4d0715-5e8c6417dfc28>

El portal en línea DV@work tiene enlaces a muchos recursos sobre este tema del movimiento sindical mundial, de empleadores y de las Naciones Unidas:

<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

Además, en la página siguiente, DV@work establece formas en las que los sindicatos pueden apoyar y ayudar a proteger a trabajadoras y trabajadores, en particular a las personas más vulnerables, de la violencia doméstica en este momento de pandemia mundial.

Recomendaciones de la red DV@work

http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/dvatwork-covid19-brief4_0.pdf (en inglés)

A) Representantes laborales que apoyan a trabajadoras, trabajadores y miembros que trabajan de forma remota desde su casa

- Las personas que son representantes laborales tienen que ser conscientes de que los datos y la experiencia demuestran que durante la pandemia habrá violencia doméstica entre sus miembros.
- Tienen que tomar medidas inmediatas y prácticas para proteger a afiliadas afectadas por la violencia doméstica también en los casos en que se tomen medidas discriminatorias o se amenace con el despido si una trabajadora revela violencia doméstica, tiene mal desempeño o no puede realizar las tareas laborales.
- Es importante que las personas que son representantes laborales actúen ante los signos de violencia doméstica y brinden información sobre dónde puede buscar apoyo una sobreviviente y tener un número seguro (con un seudónimo) en el teléfono.
- Hay que ayudar a la trabajadora sobreviviente a desarrollar su propio plan de seguridad y mantenerse en contacto habitual con ella. No se la debe juzgar y hay que hacer preguntas que sean para que responda sí o no en caso de que el agresor esté escuchando la llamada, así como tener una palabra clave que pueda indicar alarma de que necesita ayuda.
- Es necesario mantenerse en contacto con las afiliadas a través de los canales de comunicación sindical, sitios web, mensajes de texto preguntándoles si se sienten seguras en su casa y proporcionar información periódica sobre las medidas de seguridad contra la violencia doméstica y asesoramiento legal, cuáles son las obligaciones de los empleadores y cómo obtener ayuda de representantes sindicales, empleadores, gerente u organizaciones contra la violencia doméstica. Hay que trabajar con las afiliadas sindicales, y a través de redes y comités sindicales de mujeres, para garantizar que estos mensajes lleguen a las mujeres vulnerables.

B) Conversaciones y negociaciones con empleadores

- Llevar adelante discusiones y negociaciones urgentes con los empleadores para proteger la seguridad y la salud de trabajadoras y trabajadores mientras trabajan a distancia desde su casa. Asegurarse de que haya seguridad en el empleo, medidas de seguridad y confidencialidad para las sobrevivientes.
- Si corresponde, trabajar con la empresa empleadora para adaptar las políticas existentes en el lugar de trabajo a la nueva situación de trabajo a distancia.
- Negociar que exista contenido que prohíba la discriminación contra las víctimas de violencia de género y acoso para volver a contratarlas y a que mantengan el empleo si son trabajadoras esenciales.
- Brindar asistencia financiera a las trabajadoras para que adopten medidas de seguridad para permanecer seguras en su casa (por ejemplo, mejores cerraduras, seguridad y alarmas) o que quienes sean desalojadas de su domicilio debido a la violencia doméstica durante la pandemia puedan continuar trabajando de manera segura.

C) Estrategias sindicales y sensibilización para proteger a las trabajadoras más vulnerables

- Implementar estrategias sindicales y sensibilización para proteger a las trabajadoras más vulnerables, como las trabajadoras a domicilio y domésticas.
- Instrumentar estrategias sindicales y sensibilización para proteger la seguridad y la salud de quienes trabajan en servicios esenciales, si experimentan violencia doméstica al llegar a casa, y cuando sus parejas usan la COVID-19, entre otras tácticas, como herramienta para el maltrato, por ejemplo, no permitiendo el ingreso a su casa porque dicen que se contagiarán.



Violencia doméstica: una problemática laboral y sindical

Información para afiliadas de la UITA

UITA, Ginebra, septiembre de 2020

www.iuf.org

Con agradecimiento a Jane Pillinger y Celia Mather
por sus aportes y ayuda con la edición.
Formato y diseño: m+m Studios

Para obtener más información, se invita a
ponerse en contacto con la Secretaría de
la UITA en

iuf@iuf.org