
Guía para prevenir y erradicar la violencia doméstica desde los lugares de empleo

LA VIOLENCIA NO ES NEGOCIO

Compartimos largas horas en el lugar de trabajo, interactuando con colegas y personas en cargos de supervisión. Probablemente destinamos más tiempo al empleo que a cualquier otra actividad cotidiana. Por eso, en la medida en que una de cada tres mujeres ha experimentado violencia doméstica a lo largo de su vida, el lugar de trabajo puede ser una oportunidad para contribuir a la prevención, brindar contención y apoyo.

Gherardi, Natalia y Maia Krichevsky. "La violencia no es negocio. Guía para prevenir y erradicar la violencia doméstica desde los lugares de empleo". ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, 2017.

Aclaración

Esta guía ofrece información de carácter general, que no reemplaza el consejo legal y profesional específico y propio de la evaluación de las características de cada caso. Las líneas de acción y estrategias que se describen en este documento sólo tienen la intención de ofrecer pautas generales basadas en la experiencia y el estudio de la problemática de la violencia doméstica, pero deberán ser evaluadas y adaptadas a cada caso, considerando las circunstancias específicas y la legislación local aplicable.

En este documento se ha procurado evitar el lenguaje sexista. Sin embargo, a fin de facilitar la lectura, no se incluyen recursos como la @ o las barras "os/as". En aquellos casos en que no se ha podido evitar pluralizar en masculino, deseamos que se tenga en cuenta la intención no sexista del equipo de redacción.

Esta publicación fue realizada por ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género en el marco de las actividades del Proyecto "Cerrando brechas para erradicar la violencia contra las mujeres", que cuenta con apoyo financiero de la Delegación de la Unión Europea en Argentina. El contenido de esta publicación es de responsabilidad exclusiva de ELA y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

El contenido de esta publicación ha sido presentado en diversos cursos y talleres. Además, parte de este material integró la campaña "Empresas contra la violencia" iniciada en 2016 junto a Fundación Huesped y la Red de Empresas por la Diversidad de la Universidad Torcuato Di Tella, de la que participaron más de 30 empresas y ámbitos laborales de Argentina. Agradecemos los aportes, comentarios y aprendizajes junto a todas las organizaciones y personas que acompañaron ese proceso.

▶ INTRODUCCIÓN	4
▶ VIOLENCIA DE GÉNERO: ALGUNAS DEFINICIONES	6
▶ LA VIOLENCIA DOMÉSTICA IMPACTA EN EL ÁMBITO LABORAL	9
▶ CONOCER Y COMPRENDER LA VIOLENCIA DOMÉSTICA	11
✦ El iceberg de las violencias	12
✦ ¿Cómo se pueden manifestar los distintos tipos de violencia doméstica?	13
✦ El círculo de la violencia	14
▶ QUÉ HACER DESDE EL ÁMBITO DE EMPLEO FRENTE A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA	17
✦ Para tener en cuenta: empatizar y no juzgar	17
✦ Reconocer, responder y acompañar	18
✦ Pautas para la detección y reconocimiento de la violencia	19
✦ ¿Cómo brindar apoyo en la empresa o espacio de trabajo?	19
✦ La decisión de denunciar: ¿cómo, cuándo y dónde?	21
▶ CONCLUSIÓN	23
▶ RECURSOS ÚTILES	25

INTRODUCCIÓN

La violencia doméstica hacia las mujeres afecta a 1 de cada 3 mujeres a nivel global, sin distinción de edades ni clases sociales, según los datos que brinda Naciones Unidas. Las investigaciones realizadas en los últimos años dan cuenta que la violencia doméstica afecta la salud, el desarrollo y el bienestar de las mujeres, adolescentes, niñas y niños, generando un impacto negativo en la sociedad en su conjunto.

Una encuesta realizada por ELA junto con el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires entre noviembre de 2014 y enero 2015 en el área metropolitana revela que 1 de cada 2 mujeres han sufrido violencia psicológica a lo largo de sus vidas, como humillaciones, insultos y otras agresiones verbales. Además, la encuesta señala que 3 de cada 10 mujeres residentes en la Ciudad de Buenos Aires han sufrido episodios de violencia física, en muchos casos severa. Sin embargo, sólo 3 de cada 10 de esas mujeres buscaron ayuda de parte de personas cercanas, generalmente las madres, hermanas o amigas. Además, solo 1 de cada 10 mujeres que vivió situaciones de violencia física, psicológica o sexual, concurre a alguna institución en busca de ayuda, ya sea atención a su salud, contención emocional o protección de la justicia.

Es decir, la enorme mayoría de las mujeres que vive diversas situaciones de violencia por parte de parejas y ex parejas a lo largo de sus vidas, no comparten este pesar con nadie, y son menos todavía las que recurren a las instituciones públicas disponibles. Aún cuando en los últimos años se han sancionado leyes, se han creado varios programas y cada vez hay más espacios de denuncia disponibles, para la mayoría de las mujeres este sigue siendo un tema sobre el que no se habla.

En los últimos años, la sensibilidad social que creció al amparo del reclamo movilizad bajo el lema “Ni Una Menos”, aludiendo a la necesidad de detener la cantidad apabullante de femicidios, permitió comenzar a tratar el tema de la violencia contra las mujeres en su verdadera dimensión: como un problema social urgente que involucra a todas las personas y todos los sectores.

Por eso, es imprescindible comprometer a nuevos actores en el trabajo por la prevención y superación de la violencia contra las mujeres. Se trata de llamar a la participación de la comunidad en el sentido más amplio, para que todas las personas estén en mejores condiciones para responder a situaciones de violencia con la escucha adecuada, la información precisa sobre cómo actuar y el conocimiento de las instituciones a las que se puede recurrir.

Las empresas y espacios laborales deben aprovechar el potencial de su lugar en la comunidad para contribuir en el trabajo hacia la erradicación de la violencia de género, desarrollando acciones de sensibilización, capacitación y medidas concretas para la mejor protección tanto de las mujeres que se desempeñan entre su ámbito laboral, como de las mujeres y varones que integran la comunidad sobre la cual pueden influir.

La violencia contra las mujeres es una problemática social compleja que atraviesa clases sociales y los distintos niveles socioeducativos, aunque solo se haga visible en determinados contextos. Existen diversas alertas que se van dando a lo largo de las relaciones violentas que, cuando pueden ser escuchadas y encausadas adecuadamente, es posible que contribuyan a prevenir situaciones más graves. Por eso, en esta Guía se proponen acciones para contribuir a una mejor sensibilización y capacidad de respuesta frente a las situaciones que se identifiquen.

VIOLENCIA DE GÉNERO: ALGUNAS DEFINICIONES

La violencia hacia las mujeres es una grave problemática social que afecta la vida, la salud, el bienestar y el desarrollo de las mujeres. La violencia, en sus diversas manifestaciones, priva a toda la sociedad de una participación plena de las mujeres en los ámbitos laborales, económicos, sociales, educativos, culturales y políticos.

No es un problema nuevo: esta forma de violencia encuentra su anclaje en pautas culturales discriminatorias entre los géneros e incluye manifestaciones múltiples, desde las más sutiles (como las humillaciones, los comentarios sexistas) a las más explícitas y crueles (como la agresión sexual y la violencia física). Para combatirla, es necesario el compromiso de la sociedad en su conjunto y la acción de todos los actores, instituciones y organizaciones.

En Argentina, como en muchos países de la región de América Latina y el Caribe que han adoptado leyes moldeadas en la Convención Interamericana para la Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como Convención de Belém do Pará)¹, la ley define el concepto de violencia contra las mujeres identificando distintos tipos de violencia y los diversos ámbitos en los que se manifiesta.

Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las [violencias] perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón (artículo 4 de la Ley 26.485)².

1. La Convención de Belém do Pará fue el primer instrumento internacional aprobado para abordar específicamente el problema de la violencia contra las mujeres, que constituye una grave violación de los derechos humanos. Fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 1994 y fue ratificada por 32 países de la región.

2. Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Sancionada el 11 de marzo de 2009.

La violencia contra las mujeres es la expresión más extrema de la desigualdad de género. Se trata de un problema social que por lo tanto requiere respuestas integrales, más allá de aquellas indispensables para atender a sucesos concretos, proteger a las víctimas, sancionar a los autores, y reparar a las sobrevivientes.

De acuerdo con las Naciones Unidas, la violencia contra las mujeres por razones de género “es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus roles estereotipados”, y “constituye un grave obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y varones y para el disfrute por parte de la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales”.³

La violencia contra las mujeres se presenta en diferentes ámbitos de la vida familiar, social y comunitaria⁴. Entre ellas, la violencia doméstica y la violencia laboral son dos de sus manifestaciones que tienen un impacto en los lugares de trabajo.

La Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones define estas dos modalidades de violencia:

La **violencia doméstica** es aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra (dentro o fuera del hogar), dañando la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y la libertad de las mujeres, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho a su pleno desarrollo. Dentro del concepto de grupo familiar se comprende tanto el originado en el parentesco (por consanguinidad o por afinidad), el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos, ya sea que se trate de relaciones vigentes o finalizadas, haya habido o no convivencia.

La **violencia laboral** es aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. También son formas de violencia laboral contra las mujeres quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea y el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora.

Es fácil advertir la responsabilidad que corresponde a los empleadores en relación con la prevención y erradicación de la violencia y la discriminación que se produce dentro de los propios los lugares de empleo: es parte de su obligación genérica de garantizar un

3. CEDAW/C/GC/35. 26 de julio de 2017. Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recomendación general Num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer por la que se actualiza la Recomendación General Num. 19.

4. Las distintas modalidades de violencia están contempladas en el artículo 6 de la Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones.

espacio adecuado y seguro para el trabajo y para el desarrollo profesional. Por lo tanto, en muchos ámbitos laborales se han elaborado políticas, códigos de conducta, y distintos procedimientos específicos para dar respuesta a las situaciones de acoso sexual o la discriminación que se puede producir dentro del trabajo.⁵

Para muchas personas puede resultar menos evidente la responsabilidad de los lugares de empleo de intervenir en relación con las situaciones de violencia doméstica que afectan a las personas que allí trabajan. Después de todo, se trata de una forma de violencia que generalmente se origina fuera del ámbito laboral y que involucra relaciones personales ajenas al empleo. Sin embargo, la violencia doméstica tienen un impacto dentro del espacio de trabajo, afecta la productividad y el bienestar no solo de las mujeres que la sufren sino también de sus compañeros y compañeras de trabajo.

Intervenir en esos casos no sólo puede ser una obligación legal, sino que además es parte de una responsabilidad social compartida.

5. La violencia y acoso sexual contra las mujeres en el ámbito del empleo no es un tema abordado por esta Guía. Sobre este tema, en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social funciona la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) donde se brinda información, asesoramiento y se reciben denuncias. Más información en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl>

LA VIOLENCIA DOMÉSTICA IMPACTA EN EL ÁMBITO LABORAL

El daño físico y emocional que causa la violencia doméstica también tiene un impacto en el ámbito laboral. La violencia puede afectar la productividad laboral y el desempeño, puede dificultar el trabajo en equipo, generar ausentismo y contribuir a aumentar la rotación de personal. Estas consecuencias las sufren principalmente las mujeres que son víctimas de violencia, pero también los empleados y empleadas que presencian las experiencias de agresiones que viven sus compañeras de trabajo.

Además, la violencia doméstica que afecta a una persona puede también implicar un riesgo en la seguridad del ámbito de empleo, tanto para la persona a quien está dirigido el comportamiento violento, como para el resto de las compañeras, compañeros y colegas del trabajo. En efecto, una persona que irrumpe en la organización con amenazas y comportamientos violentos pone en riesgo no sólo a la mujer a quien va dirigida la agresión, sino que también puede representar un riesgo para el resto de las personas allí presentes.

Las empresas tienen un rol fundamental que pueden desempeñar ya que con su compromiso pueden aportar saberes y conocimientos a su comunidad para sensibilizar sobre este flagelo como así también tomar acciones precisas en caso que una trabajadora sea víctima de violencia. Además, en muchas ocasiones, los ámbitos laborales son un lugar seguro en el que las mujeres que atraviesan situaciones de violencia doméstica pueden encontrar una red de ayuda, contención y estrategias para la prevención.

Es importante que las empresas generen políticas de protección, cuidado y contención para las trabajadoras que puedan estar transitando una situación de violencia doméstica, dando un mensaje claro de compromiso desde sus máximas autoridades y designando a personal responsable para llevar adelante las políticas, con pautas de confidencialidad y respeto.

La violencia no es negocio: los costos económicos de la violencia doméstica

La violencia de género tiene un fuerte impacto en la economía y empobrece a las sociedades, por tal motivo, cada vez son más las empresas que se suman con políticas activas para prevenir y combatir la violencia tanto en Europa, Estados Unidos como en Latinoamérica.

Países de la región como Ecuador, Bolivia, Paraguay y Perú han manifestado su preocupación por el impacto de la violencia contra las mujeres en las grandes, medianas y microempresas, llevando a cabo investigaciones para medir y estimar el impacto económico. En Perú se estima que los daños por violencia contra las mujeres implican entre 43 y 47.3 días productivos a las microempresas por año, para el caso de aquellas mujeres que son agredidas recientemente. En el caso de mujeres que fueron agredidas en el pasado, las remanencias y secuelas de la violencia les cuesta 12.2 días de actividad. En términos de valor agregado, estos días perdidos equivalen a USD 130 ó el 28% del valor agregado promedio de una microempresa peruana liderada por mujeres. En las grandes y medianas empresas peruanas, los costos empresariales de la violencia doméstica equivalen al 3.7%.

Otro indicador que fomenta los beneficios de emprender medidas de acción desde la empresas en contra de la violencia doméstica, además de los costos, es el hecho que en gran medida, una mujer que atraviesa violencia doméstica será perseguida y acosada en su lugar de trabajo. Como parte de un modelo de gestión para prevenir la violencia doméstica, en Inglaterra han documentado que 75% de las mujeres que sufren violencia doméstica experimentan desde llamadas de hostigamiento, visitas inesperadas y hasta violencia física en sus lugares de trabajo.

Los costos de las licencias en caso de lesiones, de atención médica o descanso para su recuperación superan aquellos costos necesarios para implementar acciones y políticas contra la violencia doméstica. Además del compromiso ético respecto a esta problemática, ignorarla es más costoso que ser parte de la solución.

Fuente: elaboración propia en base a información de Equality and Human Rights Commission (2013) *Managing and supporting employees experiencing domestic abuse. A guide for Employers*, y Vara - Horna, A. et al (2015), *Los costos de la violencia contra las mujeres en las microempresas formales peruanas. Una estimación de su impacto económico*. Lima, GIZ y USMP.

CONOCER Y COMPRENDER LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

Como lo señalan las regulaciones vigentes, tanto en la Argentina como el ámbito internacional, la violencia doméstica es una de las manifestaciones de la violencia hacia a las mujeres que puede expresarse en agresiones físicas, maltrato psicológico y emocional, agresiones sexuales y restricciones a los derechos patrimoniales y la libertad para disponer del dinero.

La violencia doméstica contra las mujeres puede ser ejercida por cualquier persona dentro del grupo familiar: por personas vinculadas en relaciones de parentesco (por consanguinidad o afinidad), o por parejas unidas en matrimonio o parejas de hecho, actuales o pasadas, haya habido o no convivencia. De acuerdo con los datos relevados por la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (OVD), **la forma de violencia doméstica más extendida es la que se da en las relaciones de pareja, actuales o pasadas.**

En las relaciones de pareja se expresan con fuerza los roles de género desiguales que rigen en nuestra cultura. Los roles de género en la sociedad definen la manera en que se espera que varones y mujeres se comporten: que se vistan, hablen, actúen de acuerdo con el comportamiento esperado del sexo al que pertenecen. Por ejemplo, se espera que las mujeres, desde que son niñas, se vistan de forma femenina, que sean educadas, complacientes y maternales. Por su parte, se espera que los varones, desde que son niños, se muestren fuertes, agresivos, intrépidos, ejerciendo la autoridad.

Los roles de género se caracterizan por ser desiguales y jerárquicos, privilegiando aquellas características asociadas a lo masculino (como la fuerza, la autoridad) y restándole valor a aquellas asociadas a lo femenino (la sensibilidad, el cuidado de otras personas). Así, se van moldeando los comportamientos, las acciones y las expectativas de varones y mujeres en los diferentes ámbitos de la vida, como en las familias, en el trabajo, en el espacio público.

Dentro de las familias, la desigualdad en la distribución de las tareas de cuidado es un claro ejemplo de cómo operan los roles de género como mandatos culturales que recaen sobre las mujeres. Las responsabilidades de cuidado se refieren a todas aquellas actividades que se realizan en el hogar, y que hacen posible la organización de las familias y el funcionamiento de la sociedad. Las tareas de cuidado responden a las necesidades y demandas materiales (como alimentar a la familia, la limpieza del hogar), pero también a las necesidades afectivas (dar cariño, ayudar a generar la autovaloración, brindar estimulación). Las tareas de cuidado demandan tiempo y esfuerzo, como el trabajo, aunque cuando se hace para la propia familia, es trabajo no remunerado. Estas tareas recaen de una manera desproporcionada sobre las mujeres, ya sea que lo realicen directamente, o que se ocupen de la gestión del cuidado por otra personas (como las empleadas de casas particulares).⁶

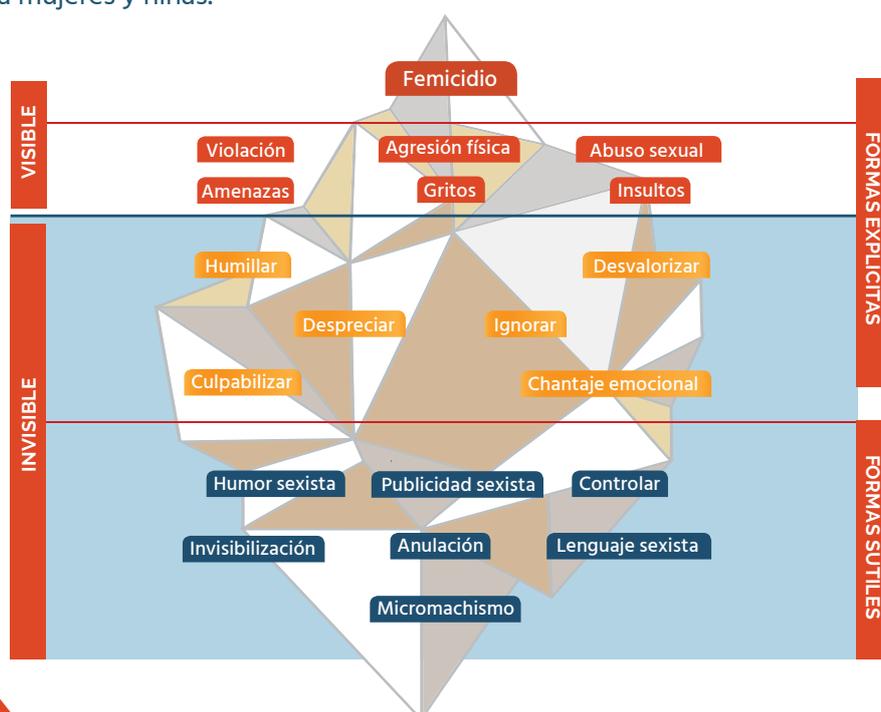
6. Para más información sobre la organización social del cuidado y su impacto en las desigualdades de género y socioeconómicas, ver los materiales en <http://elcuidadoenagenda.org.ar>

Como las mujeres dedican el doble de tiempo que los varones al trabajo de cuidado (aún cuando tengan idénticas responsabilidades), esto limita sus posibilidades de inserción y progreso en el ámbito del empleo. **El empleo es el que garantiza el acceso de las mujeres a recursos económicos propios, fundamentales para sostener su autonomía y permitirles mejores condiciones para poder tomar decisiones a lo largo de su vida.** Por ese motivo, es tan importante el apoyo que desde el empleo se pueda dar a las mujeres que atraviesan situaciones de violencia doméstica, de modo de facilitar que conserven su lugar de trabajo y, consiguientemente, sus ingresos.

La violencia física puede ser la expresión más visible de la violencia doméstica y la que genera indudables señales de alarma. Sin embargo, esta forma de violencia siempre es precedida por otras que parecen más sutiles y menos graves, pero que van cimentando la sensación de desvalorización de las mujeres, minando su autoestima, aislando a la mujer de sus vínculos. Así, cuando llega la violencia física o sexual, muchas veces la mujer cuenta con pocos recursos emocionales y vinculares para hacerle frente.

El iceberg de las violencias

Las distintas formas de violencia se pueden representar como un iceberg: algunas de las manifestaciones de la violencia son visibles, y otras son invisibles. Algunas son explícitas (el femicidio, la violencia física, el abuso sexual) y otras son sutiles (el humor sexista, los comportamientos controladores, las manifestaciones de machismo cotidiano, como las que se ven en las publicidades). Sin embargo, es fácil encontrar los vínculos entre estas formas explícitas y sutiles de la violencia. Son éstas últimas las que contribuyen a reforzar la cultura de discriminación hacia las mujeres que permite luego que las formas de violencia más evidentes ocurran. Mientras que las formas más extremas de violencia (como el femicidio) son claramente las menos toleradas por la sociedad, al mismo tiempo hay mayor permisividad para otros tipos menos graves de violencia que también forman parte de un sistema de valores que discrimina y oprime a mujeres y niñas.



¿Cómo se pueden manifestar los distintos tipos de violencia doméstica?

Las mujeres que viven situaciones de violencia en el marco de sus relaciones de parejas y exparejas experimentan distintas formas de agresión que pueden ser físicas, psicológicas o sexuales, así como formas de violencia económica. Estas agresiones se pueden presentar combinadas o no, y pueden variar en intensidad en distintos momentos de la relación.

VIOLENCIA FÍSICA

- ✧ Golpes, empujones, patadas
- ✧ Arrojar objetos
- ✧ Inmovilizar a la persona
- ✧ Generar daños en el cuerpo

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

- ✧ Insultos, humillaciones, descalificación
- ✧ Acciones de hostigamiento, búsqueda de control sobre las acciones y decisiones de la mujer
- ✧ Aísla a la mujer de sus vínculos familiares y sociales
- ✧ Manifiesta celos desmedidos
- ✧ Ejerce manipulación
- ✧ Acciones para disminuir la autoestima de la mujer

VIOLENCIA SEXUAL

- ✧ Toca y manosea a la mujer, generando contactos indeseados
- ✧ Obliga a tener sexo y/o a realizar prácticas no deseadas, aún dentro del matrimonio o parejas
- ✧ Restringe las decisiones sexuales y reproductivas de la mujer, incluyendo el control sobre la decisión de usar métodos anticonceptivos

VIOLENCIA ECONÓMICA

- ✧ Apropiación y control sobre el dinero y los bienes de la mujer
- ✧ Sustracción de bienes personales, documentos u objetos de valor
- ✧ Limita el control del dinero de la mujer a un ingreso mínimo indispensable para necesidades básicas

La violencia doméstica, ya sea que se manifieste como violencia psicológica, física, sexual o económica, trae daños y consecuencias graves para las mujeres.

DAÑO PSICOLÓGICO

- ✦ Afecta la autoestima y erosiona la confianza propia, generando inseguridad, miedo, vergüenza, parálisis.
- ✦ Produce angustia, irritabilidad, depresión, aislamiento.

DAÑO FÍSICO

- ✦ Heridas, quemaduras, luxación, quebraduras, disfunción sexual, abortos espontáneos, partos prematuros, embarazos no deseados.
- ✦ Trastornos alimentarios, stress, incapacidad temporaria o permanente, mayor incidencia de enfermedades.

DAÑO VINCULAR

- ✦ Deterioro o pérdida de lazos familiares y afectivos.
- ✦ Dificulta la inserción y/o la continuidad laboral.
- ✦ Dificulta la continuidad educativa.
- ✦ Perjudica el desarrollo psicosocial de niños, niñas y adolescentes en entornos violentos.

El círculo de la violencia

La violencia doméstica tiende a presentarse de forma cíclica, intercalando períodos de calma y afecto con situaciones que puedan llegar a poner en peligro la vida de las mujeres. En esta dinámica se advierte el establecimiento de un vínculo de dependencia emocional y posesión difícil de romper, tanto para el agresor como para la víctima.

Al analizar el círculo de la violencia es posible comprender ciertos interrogantes: ¿por qué la mujer agredida no deja a su agresor? ¿Por qué no denuncia la agresión? ¿Por qué cuando se atreve a denunciar en ocasiones luego retira la denuncia? ¿Qué sienten las mujeres agredidas en cada etapa de ese vínculo violento?

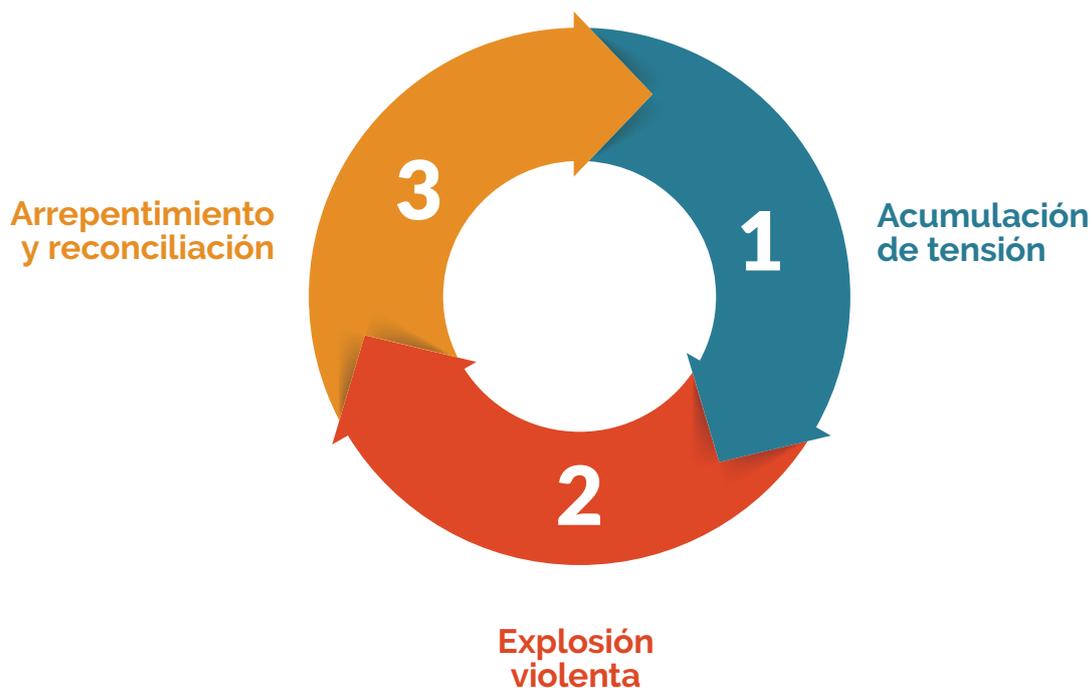
El círculo de la violencia ayuda a comprender cómo se reproduce la violencia en las parejas:

1. FASE DE TENSION. Se presenta en una escalada gradual caracterizada por el aumento de conflictos y actos violentos. El agresor demuestra su violencia de forma verbal y, en algunas ocasiones, con agresiones físicas, con cambios repentinos de ánimo, que la mujer no llega a comprender y que suele justificar. La mujer intenta calmar a su pareja, complacerla y no realizar aquello que le moleste, con la creencia de que así evitará los conflictos e, incluso, con la equívoca convicción de que esos conflictos son provocados por ella, en algunas ocasiones.

2. FASE DE AGRESIÓN. Es la fase en la que estalla la violencia, ya sea física, psicológica y/o sexual. Se producen estados de ansiedad y temor en la mujer, temores fundados que la llevan a temer aún por su vida y que suelen conducirla a consultar a alguna amiga o familiar, a pedir ayuda o a tomar la decisión de denunciar a su agresor.

3. FASE DE RECONCILIACIÓN O LUNA DE MIEL. Después de los episodios violentos, en esta fase el agresor suele pedir perdón, mostrarse amable y cariñoso, y promete que no volverá a repetirse, explica y se justifica señalando que ha explotado por "otros problemas" siempre ajenos a él, que no son su responsabilidad. Promete que la quiere con locura y que no volverá a suceder.

La mujer que desea el cambio, suele confiar en estas palabras y en estas "muestras de amor", creyendo que podrá ayudarlo a cambiar. Sin embargo, ésta es sólo una fase más del ciclo que volverá a iniciarse con una nueva etapa de acumulación de la tensión.



Esta forma de dominación y violencia en las relaciones de pareja se puede presentar en vínculos de personas de todas las clases sociales y en todos los niveles socioeducativos. Sin embargo, las estrategias para poder salir de la violencia difieren de acuerdo a las posibilidades que tengan las mujeres en términos de autonomía económica, la red de contención familiar y relacional y los servicios de atención a víctimas de violencia a los que pueda acceder.

La encuesta realizada por ELA junto en el área metropolitana de la Ciudad de Buenos Aires muestra que⁷:

- ✧ 1 de cada 2 mujeres han sufrido violencia psicológica por parte de una pareja o ex pareja a lo largo de sus vidas, como humillaciones, insultos y otras agresiones verbales.
- ✧ 3 de cada 10 mujeres residentes en la Ciudad de Buenos Aires han sufrido episodios de violencia física, en muchos casos severa.
- ✧ Sólo 3 de cada 10 de esas mujeres buscaron ayuda de parte de personas cercanas, generalmente las madres, hermanas o amigas.
- ✧ Además, solo 1 de cada 10 mujeres que vivió situaciones de violencia física, psicológica o sexual, concurre a alguna institución en busca de ayuda, ya sea atención a su salud, contención emocional o protección de la justicia.
- ✧ Las experiencias de violencias en parejas y ex parejas se presenta casi por igual entre las mujeres con educación primaria, educación secundaria o educación terciaria, aunque las que más concurren a los servicios de asistencia son las mujeres con educación secundaria.

Para romper el círculo de violencia es necesario, en primer lugar y de manera indispensable, que la mujer sea consciente de su situación. A partir de este reconocimiento podrá pedir y recibir ayuda, tanto moral como profesional.

Para prevenir la forma más extrema de violencia es necesario trabajar en la transformación de una cultura que naturaliza la discriminación y subordinación de las mujeres, expresada en formas de violencia psicológica, física, sexual, económica, simbólica, y que encuentra espacios para manifestarse en la vida social, familiar, laboral y pública de las mujeres.

7. Esta información se encuentra publicada en ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2016). *Las cifras de la violencia. Resultados de la primera encuesta de percepción e incidencia sobre violencia contra las mujeres en las relaciones de pareja en la Ciudad de Buenos Aires*. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

QUÉ HACER DESDE EL ÁMBITO DE EMPLEO FRENTE A LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

Para muchas mujeres en situación de violencia doméstica el empleo es el lugar “seguro”, donde se sienten a salvo de las agresiones y desde donde pueden buscar y recibir ayuda. Además, la autonomía económica que les brinda tener un ingreso propio a través de su empleo es un elemento fundamental (aunque no el único) para poder romper los círculos de la violencia.

Es importante, entonces, que ante casos de empleadas o colaboradoras que atraviesan situaciones de violencia doméstica, las empresas sepan responder de la mejor manera no solo para brindar asistencia y contención, sino también para asegurarle que su empleo no correrá riesgos como consecuencia de la situación de violencia.

Para tener en cuenta: empatizar y no juzgar

Las mujeres que atraviesan situaciones de violencia doméstica pueden tener grandes dificultades para poder romper con los círculos de la violencia por múltiples razones:

- ✦ Porque los **ciclos de la violencia tienen etapas de tensión, de agresión y de luna de miel** donde el agresor se compromete a cambiar hasta que nuevamente se instala la tensión.
- ✦ Porque se establecieron **vínculos emocionales y afectivos** que no les permite cortar con una relación violenta.
- ✦ Porque la **violencia psicológica erosiona su autoestima** y sus recursos individuales y personales para enfrentarse al agresor y salir de esa situación.
- ✦ Porque sus vínculos familiares y sociales fueron debilitados a lo largo del tiempo producto de la **manipulación y aislamiento que provoca el agresor**.
- ✦ Porque **consideran que es su deber soportar la violencia** para que sus hijos/as (en caso de que sean madres) vivan en un núcleo familiar unido.
- ✦ Porque muchas encuentran **difícil superar el mandato** que indica que el matrimonio, la unión o pareja, es para toda la vida.
- ✦ Porque la dependencia emocional se encuentra muchas veces reforzada por la **dependencia económica respecto del agresor**, cuando existe control de ingresos o la mujer pierde el empleo.

La capacidad para **empatizar y no juzgar** a las mujeres que se enfrentan con violencia doméstica son aspectos fundamentales para tratar el tema de manera adecuada y poder acercar ayuda.



Reconocer, responder y acompañar

Desde el empleo se puede contribuir a reconocer el problema, responder brindando alternativas para su abordaje y acercar la información adecuada para que se pueda tener acceso a los servicios indispensables para el bienestar de las personas afectadas.

¿Cómo prepararse para ayudar?

- ✦ Contando con la **sensibilización e información** apropiada que permita facilitar la comprensión del problema, las diversas manifestaciones de la violencia y las etapas por las que atraviesan las mujeres en situación de violencia doméstica.

- ✦ Generando mecanismos para la **capacitación periódica del personal**, en particular en las áreas de recursos humanos y personal jerárquico, para que puedan “leer las señales” sobre el impacto que la violencia doméstica puede tener en las empleadas, de modo de estar disponibles para poner en marcha los mecanismos de contención y respuesta.

- ✦ Conociendo de manera anticipada los **recursos disponibles en la comunidad** para ofrecer a la mujer, cuando ella lo requiera, información sobre espacios de atención, contención, seguimiento y denuncia. Para eso, tomar contacto con las instituciones locales, como organizaciones de mujeres, centros de salud y comunitarios con experiencia en violencia contra las mujeres.

- ✦ Estableciendo políticas para la **atención interdisciplinaria del problema dentro del ámbito del empleo**, incluyendo la **adaptación de los tiempos, espacios y formas de trabajo**, de modo de responder a las necesidades acordadas en diálogo con la mujer en un marco de respeto y confidencialidad.

- ✦ Difundiendo **información útil**, como medida preventiva y muestra de compromiso con el tema. Se recomienda difundir las líneas de atención de víctimas de violencia (como la Línea Nacional 144) en distintos canales de comunicación de la organización, de modo **que pueda ser apuntado en forma confidencial por quien desee acceder a la información**. Entre otros, se puede colocar la información en el intranet o boletines internos, en las puertas internas de los sanitarios, cocinas/ comedores o espacios comunes.

- ✦ Dar **muestras concretas del compromiso con la prevención y erradicación de la violencia** hacia las mujeres, en todas sus manifestaciones, implementando políticas de no tolerancia hacia todas las formas de discriminación y violencia sexista y apoyando a las personas que hacen valer la aplicación de estas políticas, y **generando campañas de comunicación** que visibilicen la problemática y contribuyan a sensibilizar.

Pautas para la detección y reconocimiento de la violencia

En ocasiones, como resultado del mismo proceso de la violencia doméstica, a las mujeres que viven estas situaciones se les hace difícil pedir ayuda. Sin embargo, hay señales a las que se puede prestar atención para tratar de acercar una palabra de apoyo, mostrar comprensión y, eventualmente, ofrecer asistencia:

- ✦ Prestar atención a los **cambios repentinos** en los comportamientos de la mujer, su desempeño y un aumento abrupto del ausentismo o pedidos de licencias por enfermedad.
- ✦ Identificar **cambios en el modo de vestimenta** o que puedan parecer inadecuados con los estados del clima (ropa de manga larga y cuello alto en verano) o **exceso de maquillaje** cuando no es de un uso habitual, y que puedan ser usados para disimular una lesión.
- ✦ Considerar **cambios en información personal o de contacto**, como direcciones temporales o cambios repentinos en el domicilio o de número de teléfono.

¿Cómo brindar apoyo en la empresa o espacio de trabajo?

Cada situación es distinta y cada persona transita las circunstancias que vive de manera diferente. Por lo tanto, no hay recetas únicas que puedan ser aplicadas en todos los casos. Sin embargo, hay algunas pautas generales que se deben tener en cuenta:

- ✦ **Escuchar con empatía y sin juzgar las decisiones o circunstancias de la mujer**, considerando las etapas del círculo de la violencia y sin culpabilizarla de la situación. No pedir información sobre aspectos personales o íntimos, sino información relevante para la ayuda que se pueda brindar desde el empleo.
- ✦ **Creer en la palabra** de la colaboradora que manifiesta estar atravesando una situación de violencia. No se debe exigir una prueba de la misma. Las mujeres tienen el derecho de denunciar a su agresor, pero no la obligación de hacerlo.
- ✦ **Transmitir que desde la empresa se comprende** la dimensión de la violencia sobre su vida, bienestar, salud y las consecuencias que puede aparejar en su desempeño laboral y el apoyo que le pueden brindar.
- ✦ **La empresa debe de guardar confidencialidad** sobre la situación de violencia de la mujer y **garantizar la protección de los datos e información** que se obtienen en estos casos. Pedir consentimiento de la mujer para compartir la información que sea necesaria para contribuir a las medidas de protección dentro del ámbito del empleo.
- ✦ Las necesidades de cada persona son diferentes y **todas las medidas que se adopten deben contar con la autorización y el consentimiento** de la mujer involucrada.

Los siguientes son algunos ejemplos de las medidas posibles que se pueden adoptar desde las empresas y ámbitos de trabajo en resguardo de las mujeres que atraviesan situaciones de violencia doméstica, **respetando las pautas de confidencialidad y consentimiento** apuntadas:

1

Si la mujer está siendo acosada por teléfono o por correo electrónico se puede acordar un desvío de las comunicaciones.

2

En acuerdo con la mujer, se puede explicar a los compañeros/as de trabajo cercanos, al personal de seguridad y/o de recepción sobre posibles respuestas que pueden dar si la persona violenta se comunica telefónicamente o si se presenta en el lugar de trabajo.

3

Asegurarse de que la colaboradora en situación de violencia no trabaje en zonas aisladas dentro de la organización y comprobar que el traslado cotidiano del trabajo a su vivienda sea en forma segura.

4

En su caso, modificar los horarios de entrada y salida, así como las puertas de ingreso o salida del trabajo, de modo de contribuir a alterar la rutina conocida por el agresor.

5

Considerar la posibilidad de ofrecer a la mujer un cambio temporal o permanente del lugar de trabajo y horarios de trabajo, por ejemplo, si el mismo conlleva una exposición en los traslados.

6

Revisar la posibilidad de trasladar el lugar de trabajo de la colaboradora en riesgo fuera de la vista del público es decir, asegurándose de que no son visibles desde puntos de recepción o ventanas de la planta baja.

7

Mantener un registro del acoso que recibe la mujer ya sea telefónicamente, por mail o como presencia en el lugar de trabajo.

8

En caso de una denuncia avanzada con orden de restricción de acercamiento para el agresor, es conveniente proporcionar una copia de las órdenes existentes contra el agresor y una fotografía al personal de seguridad y de recepción.

9

Analizar si se puede implementar una política de trabajo flexible, part time o una disminución en la carga laboral.

10

Ofrecer la posibilidad de una licencia especial o permisos de ausencias para facilitar la realización de denuncias, presentación en juzgados o atención psicológica, judicial o familiar.

La decisión de denunciar: ¿cómo, cuándo y dónde?

Cada situación es distinta y las mujeres no siempre están preparadas para realizar y sostener la denuncia al agresor. **Los procesos, los tiempos y decisiones de la mujer deben ser siempre respetados.** Desde la empresa es importante escuchar sin juzgar, acercar información sobre servicios de atención a víctimas de violencia (jurídica, psicológica, social) y brindar un espacio de contención que pueda contribuir a generar la red de sostén emocional indispensable para que la mujer pueda eventualmente llegar a tomar la decisión de realizar la denuncia del agresor en las mejores condiciones posibles.

Los vínculos familiares y sociales (amistades, compañeras/os de trabajo, vecina/os) muchas veces funcionan como sostén y acompañamiento, que son requisitos indispensables para poder romper los círculos de la violencia doméstica.

Para brindar información sobre los servicios de atención a víctimas de violencia disponibles dentro de las localidades cercanas, es recomendable realizar previamente un contacto desde la empresa para conocer el tipo de atención que prestan, los horarios y alguna persona responsable, sin revelar información confidencial.

A nivel nacional se puede consultar a través de la página de internet del **Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)** el **Recurso para la Atención Integral de las Mujeres en situación de Violencia**.

También se puede consultar a nivel nacional el **Mapa Atención para Mujeres Víctimas de Violencia o Maltrato**. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/mapamujeres>

Hay **líneas telefónicas** disponibles para hacer consultas, recibir información y solicitar ayuda de emergencia:

Línea telefónica 144 (alcance nacional)

La línea 144 atiende los 365 días del año las 24hs. de manera gratuita desde cualquier teléfono. Está destinada a brindar información, orientación, asesoramiento y contención para las mujeres en situación de violencia de todo el país. El equipo de atención en su mayoría integrado por profesionales psicólogas/os y trabajadoras/es sociales, está conformado por operadoras/es y coordinadoras con capacitación en perspectiva de género y violencia contra las mujeres.

Para emergencias 911 (alcance nacional)

Como primera medida siempre se recomienda mantener a resguardo la persona en peligro y luego llamar al 911, procurando brindar quien atiende la dirección del lugar dando información lo más exacta posible.

Para emergencias 137 (Ciudad de Buenos Aires)

Cualquier víctima de violencia doméstica, vecinos que escuchen o presencien violencias en otro domicilio, instituciones, familiares de víctimas y cualquier otra persona que necesite orientación en violencia doméstica, puede comunicarse a la línea 137, que funciona dentro del ámbito de Ciudad de Buenos Aires.

Oficina de Violencia Doméstica (OVD) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la Ciudad de Buenos Aires

La Oficina de Violencia Doméstica (OVD) fue creada en 2006 por la Corte Suprema de Justicia de la Nación con el objetivo de facilitar el acceso a justicia de las personas que, afectadas por hechos de violencia doméstica, se encuentran en situación de especial vulnerabilidad. La OVD trabaja de manera interdisciplinaria durante las 24 horas, todos los días del año, brindando información, orientación y atención. También recibe casos de violencia doméstica derivados de comisarías, hospitales y ONGs de la Ciudad de Buenos Aires. Se encuentra en la calle Lavalle 1250 PB, Ciudad de Buenos Aires.

CONCLUSIÓN

Muchas veces se piensa en la violencia doméstica como un tema privado, que pertenece a la intimidad de las personas y que, por lo tanto, el lugar de trabajo no debe involucrarse. Sin embargo, la posibilidad de intervenir se sustenta en principios éticos y de responsabilidad hacia las personas con las que se comparte la cotidianidad en el empleo.

Además, la violencia doméstica impacta en el desarrollo de la persona y en su desempeño y productividad. Inclusive, puede generar un impacto en las condiciones de seguridad de la propia empleada o de otras personas del trabajo. En esos casos, claramente se aplica la responsabilidad de garantizar un ambiente seguro en el empleo.

Lo cierto es que aún cuando muchas veces la violencia doméstica se produce en espacios íntimos y privados, lejos de la vista de terceros, se trata de un problema social que debe ser abordado con el compromiso de toda la comunidad, incluyendo los ámbitos laborales.

Solo a partir del involucramiento de todas las personas y de todos los sectores, se podrá avanzar en la transformación de la cultura indispensable para erradicar todas las formas de violencia hacia las mujeres.

El compromiso, la información y la acción son la mejor herramienta para la prevención.

Una norma de la OIT contra la violencia de género sería beneficiosa para la sociedad, el diálogo social, el entorno de trabajo y las relaciones laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) analiza la posibilidad de dictar una norma contra la violencia de género, como un aporte al diálogo social, el entorno de trabajo y las relaciones laborales ya que “independientemente del lugar en que se ejerza, la violencia de género puede tener repercusiones en el lugar de trabajo”.

De acuerdo con estudios realizados en cuatro encuestas nacionales (Australia, Canadá, Nueva Zelanda y el Reino Unido) la violencia doméstica tiene consecuencias en el trabajo y en la inserción profesional de las mujeres que la sufren. Los estudios muestran que la violencia doméstica afecta a la participación, la productividad y la seguridad de las y los trabajadores. Por ejemplo, una mujer que es víctima de violencia conyugal puede ser acosada por su pareja en el trabajo, lo que plantea problemas de seguridad para ella y sus colegas. Puede ausentarse del trabajo durante varios días a causa de las heridas sufridas o, si acude al trabajo, su eficacia profesional se verá perturbada.

La OIT sostiene que avanzar en la elaboración de una norma que aborde esta problemática social será beneficioso ya que promovería un diálogo entre los interlocutores sociales para establecer normas y crear un marco para tratar los casos. Así, se podría avanzar en la elaboración de una definición común de lo que constituye la violencia de género en el trabajo; precisando a los empresarios y organizaciones sindicales cuáles son sus responsabilidades para prevenir, combatir y reparar la violencia de género en el trabajo; contribuyendo a desarrollar políticas de recursos humanos que incluyan procesos, en particular de formación, para prevenir la violencia de género y hacer frente a sus consecuencias en el mundo laboral, incluidas las consecuencias de la violencia doméstica en el lugar de trabajo; estableciendo procedimientos para presentar quejas y reclamaciones; facilitando orientación para que sepan escuchar a las víctimas, así como examinar y tramitar las denuncias de violencia de género en el trabajo; definiendo el ámbito de la responsabilidad (directa e indirecta) de los empresarios en casos de violencia de género en el trabajo; creando una cultura en el lugar de trabajo en el que no se tolere la violencia de género; mejorando la seguridad en el trabajo y reduciendo las pérdidas económicas de las empresas y ámbitos laborales consecuencia de la violencia de género.

Fuente: adaptado del Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Por un convenio de la OIT contra la violencia de género en el trabajo» (dictamen de iniciativa) (2016/C 013/21)

RECURSOS ÚTILES

Leyes y Convenciones Internacionales

- Ley 26.485. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en todos los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Disponible [aquí](#).
- Convención Interamericana para la Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Disponible [aquí](#).
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Disponible [aquí](#).

Información y estudios sobre violencia doméstica

- Instituto Nacional de las Mujeres (antes llamado Consejo Nacional de las Mujeres)
- Mapa Atención para Mujeres Víctimas de Violencia o Maltrato. Disponible [aquí](#).
- Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Más información [aquí](#).
- ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2009). *Violencia familiar. Aportes para la discusión de políticas públicas*. Buenos Aires. Disponible [aquí](#).
- ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2016). *Las cifras de la violencia. Resultados de la primera encuesta de percepción e incidencia sobre violencia contra las mujeres en las relaciones de pareja en la Ciudad de Buenos Aires*. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Disponible [aquí](#).

Información sobre violencia laboral

- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Más información [aquí](#).

Información sobre políticas de cuidado

- Zibecchi, Carla (2014). *¿Cómo se cuida en Argentina? Definiciones y experiencias sobre el cuidado de niños y niñas*. ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. Disponible [aquí](#).



Para erradicar la violencia contra las mujeres



Este proyecto cuenta con el apoyo financiero de la Unión Europea.

Esta publicación fue elaborada en el marco del proyecto Cerrando Brechas: articulación de actores estatales y no estatales para mejorar las políticas públicas de violencia contra las mujeres en Argentina. Su contenido es responsabilidad exclusiva de las organizaciones y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.