

Mitos sobre la violencia doméstica

MITO 1: La violencia doméstica no es tan común y seguramente no es un problema de ninguno de *mis* empleados.

VERDAD: Un hombre golpea a una mujer cada 9 segundos en los Estados Unidos. En Oregon, las líneas telefónicas de apoyo reciben anualmente más de 50,000 llamadas de emergencia y 37,000 llamadas que no son de emergencia de sobrevivientes de la violencia doméstica. En los Estados Unidos 1 de cada 3 mujeres sufre de algún tipo de violencia en su vida por parte de su pareja o ex pareja.

MITO 2: La violencia doméstica es el resultado del estrés causado por la pobreza y el desempleo.

VERDAD: La violencia doméstica ocurre en todo tipo de familias, ricas y pobres, urbanas, suburbanas y rurales, en cada parte del país, en cada grupo étnico y religioso y en cada rango de edad. El 69% de las mujeres que fueron abusadas en Oregon dijeron estar empleadas durante el periodo del abuso. El 89% de los agresores en Oregon dijeron estar empleados.

MITO 3: La violencia doméstica es un problema personal y simplemente no afecta el lugar de trabajo.

VERDAD: En un estudio reciente de agresores, se observó que el 41% tenía problemas en el desempeño de su trabajo y el 48% tenía dificultades para concentrarse en el trabajo debido a sus comportamientos agresivos.

El 37% de las mujeres que sufrieron algún tipo de violencia doméstica informaron que el abuso tuvo un impacto en su trabajo en acciones tales como la impuntualidad, la omisión de tareas, la concentración en el trabajo y la dificultad para conservar un empleo o para conseguir ascensos.

Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades estiman que el costo anual de la pérdida de la productividad causada por la violencia doméstica asciende a \$727.8 millones, con más de 7.9 millones pagados por días laborales perdidos cada año.

OREGON BUREAU OF LABOR AND INDUSTRIES

Departamento de Trabajo e Industrias

ASISTENCIA TÉCNICA PARA EMPLEADORES



“...una de sus agresiones favoritas era estrangularme con mi espalda pegada a la pared y mis pies colgando más o menos un pie arriba del suelo”.

“...él había cortado toda mi ropa así que ya no podía ir a trabajar...”

“la mitad de las veces yo no quería ir [al trabajo]... Le tenía miedo a lo que me había hecho antes de ir. Una vez me golpeó tan fuerte... Que no recuerdo cómo hice para trabajar”.

Dan Gardner, Comisionado

800 NE Oregon Street, Suite 1045

Portland OR 97233

971-673-0761

www.oregon.gov/boli

La verdad sobre la violencia doméstica y el lugar de trabajo

Lo que los empleadores deben saber

Por qué se deben preocupar los empleadores

POR QUÉ SE DEBEN PREOCUPAR LOS EMPLEADORES

- El 69% de las víctimas encuestadas en Oregon estaban empleadas en el periodo del abuso.
- Los agresores dicen haber usado recursos del lugar de trabajo para cometer sus crímenes.
- Además, 14,000 incidentes violentos en el lugar de trabajo son cometidos por maridos o novios actuales o pasados.
- La violencia doméstica le cuesta a las empresas \$9.3 millones cada año en el estado de Oregon.

LO QUE LOS EMPLEADORES DEBEN SABER

1. CONOZCA LA LEY.

SEGURO DE DESEMPLEO PARA LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

La ley de Oregon proporciona subsidios por desempleo a ciertas víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso si estas personas son forzadas a abandonar su empleo para garantizar su seguridad o la seguridad de sus hijos.

Los empleados pueden ser elegibles para recibir el subsidio por desempleo si:

Tuvieron que renunciar a su trabajo porque han sido víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso;

y

Si piensan que ellas y/o sus hijos están en peligro de una futura agresión si continúan trabajando; y

Si creen de manera sensata que al dejar su empleo se protegerían a ellas mismas o a sus hijos de una futura

LEY DE ABANDONO DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

La ley de Oregon obliga a los empleadores a conceder a los empleados elegibles un tiempo sin goce de sueldo para lidiar con los problemas ocasionados por resultar víctimas del abuso doméstico, la agresión sexual o el acoso. Los empleadores pueden verse en la necesidad de conceder al empleado un tiempo razonable fuera de su empleo para cualquiera de los siguientes propósitos:

°Para buscar asistencia legal o la aplicación de la ley o recursos para asegurar la salud y seguridad del empleado o de los hijos menores o dependientes del empleado.

°Para buscar un tratamiento médico de o para recuperarse de lesiones causadas por violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

°Para obtener o ayudar a un menor o dependiente a recibir una terapia por parte de un profesional autorizado de la salud mental o para recibir servicios de un proveedor de servicios en favor de la víctima.

°Para llevar a cabo una reubicación o tomar las medidas necesarias para asegurar un hogar existente para garantizar la salud y seguridad del propio empleado o de los niños.

2. CONVIÉRTASE EN UN EMPLEADOR PROACTIVO

Agregue una política de violencia doméstica a su manual del empleado.

Conozca la ley. Las víctimas de la violencia doméstica califican para el seguro de desempleo y el abandono de empleo sin goce de sueldo para abordar los asuntos que rodean el abuso que sufrieron.

Dé oportunidades de capacitación y educación para los gerentes y supervisores.

Incluya información sobre los efectos de la violencia doméstica en publicaciones regulares de la compañía.

Desarrolle un plan de seguridad para el lugar de trabajo que considere a los empleados en riesgo y a sus colaboradores.

Preste atención a los cambios en los patrones de trabajo de los empleados incluyendo el uso de ropa de manga larga en un clima cálido, aumento en los retardos y ausentismo, o una caída en la productividad.

Edúquese a sí mismo.

RECUERDE: EL OBJETIVO NO ES QUE USTED INVIERTE EN O QUE 'SALVE' A SU EMPLEADO. EN VEZ DE ESTO EL OBJETIVO ES:

AYUDARLO A CREAR UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO PARA LOS EMPLEADOS EN RIESGO Y PARA SUS COLABORADORES y

PROPORCIONAR LAS HERRAMIENTAS PARA RECONOCER LOS INDICIOS DEL ABUSO y APOYAR A LOS EMPLEADOS A OBTENER LA AYUDA QUE ELLOS NECESITAN.

3. PROPORCIONE RECURSOS.

Una de las cosas más importantes que el empleador puede hacer es **proporcionar información** a sus empleados. Ubique esta información en un lugar accesible para todos los empleados y en donde un empleado en crisis pueda anotar discretamente la información necesaria.

Lugares sugeridos: salas de descanso, baños, publicaciones regulares del empleador, manuales del empleado, tableros de información.

Recursos para las víctimas y para sus empleadores

Línea Nacional para Víctimas de la Violencia Doméstica 800-799-7233

Línea Nacional para Víctimas de Agresiones Sexuales 800-656-HOPE

Línea de apoyo de 24 horas de las mujeres de Portland 503-235-5333

Llamada Gratuita 888-235-5333
(en todo el estado)

Asistencia para las víctimas del crimen 800-503-7983
(Departamento de Justicia de Oregon)

Servicios de Asistencia Legal de Oregon para acceder a un directorio de servicios en su localidad consulte www.oregonlawhelp.org

Para obtener más información o para recibir ayuda en el desarrollo de políticas o programas póngase en contacto con:

**Departamento de Trabajo e Industrias de Oregon
ASISTENCIA TÉCNICA PARA EMPLEADORES**

971-673-0824 o en Internet

<http://www.oregon.gov/BOLI>