

Trabajo Interrumpido:

Cómo la violencia socava la seguridad económica de las y los sobrevivientes en el lugar de trabajo

Una caja de herramientas para empleadores que responden a la violencia doméstica, violencia sexual, acoso y persecución



How IMPROVING
TO EMPLOYMENT
PREVENTS
DOMESTIC VIOLENCE
SEXUAL ASSAULT



INTRODUCCIÓN

Los lugares de trabajo se enfrentan a muchos retos a la hora de responder eficazmente a las diversas necesidades que surgen cuando las y los empleados lidian con violencia de cualquier tipo, incluido el abuso económico. Sin los conocimientos, las políticas y los recursos adecuados para apoyar al personal en el proceso de enfrentar y recuperarse de estos daños, los lugares de trabajo pueden aislar aún más a las y los sobrevivientes que viven abuso económico, así como agravar las consecuencias a las que se enfrentan.

Esta guía práctica explica cómo los lugares de trabajo pueden apoyar al personal que sufre abuso económico antes, durante y después de que una persona empleada da a conocer su experiencia de abuso económico. La guía destaca los momentos cruciales de intervención para que los empleadores, supervisores y profesionales de recursos humanos intercedan; además, proporciona herramientas prácticas para apoyar a las y los sobrevivientes de abuso económico.

En el apéndice de esta guía práctica se incluye una versión detallada de un ejemplo ficticio de la vida de una sobreviviente. Este ejemplo se proporciona como recurso complementario del webinar de Workplaces Respond sobre cómo abordar el abuso económico.



¿QUÉ ES EL ABUSO ECONÓMICO?



El abuso económico se produce en el 99% de los casos de violencia doméstica, lo que significa que casi todas las y los sobrevivientes viven algún tipo de abuso económico.¹ El abuso económico es una conducta coercitiva, engañosa o que controla o restringe injustificadamente la capacidad de una persona para adquirir, utilizar o mantener los recursos económicos a los que tiene derecho.² Cuando se cruza con el lugar de trabajo, puede convertirse en sabotaje del empleo.

DIFERENTES DIMENSIONES DEL ABUSO ECONÓMICO

El abuso económico puede tener un aspecto diferente en función del contexto de la persona sobreviviente. En general, puede adoptar tres formas:³

Control económico - Retener o limitar el acceso a recursos o dinero.

El control económico puede consistir en limitar el acceso a cuentas bancarias compartidas, dar a la persona sobreviviente una "mesada" aunque el sobreviviente trabaje y genere ingresos, impedir que vaya a trabajar o negarse a que trabaje.

Explotación económica - Perjudicar activa o intencionadamente la estabilidad económica de una persona, a menudo mediante la utilización de los recursos de la persona sobreviviente en beneficio del causante del daño.

· La explotación económica puede consistir en destruir los bienes comunes, abrir líneas de crédito a nombre de la o el sobreviviente u obligarle a pedir préstamos.

Sabotaje económico - Interferir en la capacidad de la persona sobreviviente para conseguir, mantener o tener éxito en el empleo, a menudo mediante la interrupción en el lugar de trabajo y el sabotaje del empleo.

El sabotaje económico puede incluir destruir el equipo o el uniforme de trabajo de la persona sobreviviente, acceder y luego hacer uso indebido de su equipo laboral, la interrupción en el lugar de trabajo mediante llamadas telefónicas o mensajes repetidos, o presentarse en su lugar de trabajo. También puede consistir en amenazas a la o el sobreviviente y a sus compañeros de trabajo o molestarle intencionadamente cuando está en el trabajo o realizando tareas laborales.

¿QUÉ ES EL SABOTAJE CREDITICIO O ENDEUDAMIENTO FORZOSO?

Las personas que cometen abuso económico pueden incurrir en cargos en las cuentas compartidas existentes. Los estudios demuestran que este tipo de abuso financiero crea un daño sustancial y duradero en sobrevivientes.

Por ejemplo, casi tres cuartas partes de las sobrevivientes de la violencia doméstica afirman haber permanecido más tiempo en relaciones abusivas en parte debido a las deudas forzadas. Las mujeres que declararon deudas forzadas tenían 2.5 veces más probabilidades de quedarse más tiempo debido a problemas económicos que las que no declararon deudas forzadas.⁴

Las mujeres racializadas, que se enfrentan a tasas más elevadas de abuso económico que resultan en casi el doble de la carga promedio de la deuda, suelen sentir estos impactos de forma más aguda. Cuando las personas sobrevivientes pueden eliminar estas deudas de sus informes crediticios, un tercio ve mejorar su puntuación crediticia por 20 puntos o más, lo suficiente para poder optar a mejores tipos de interés en los préstamos.⁵

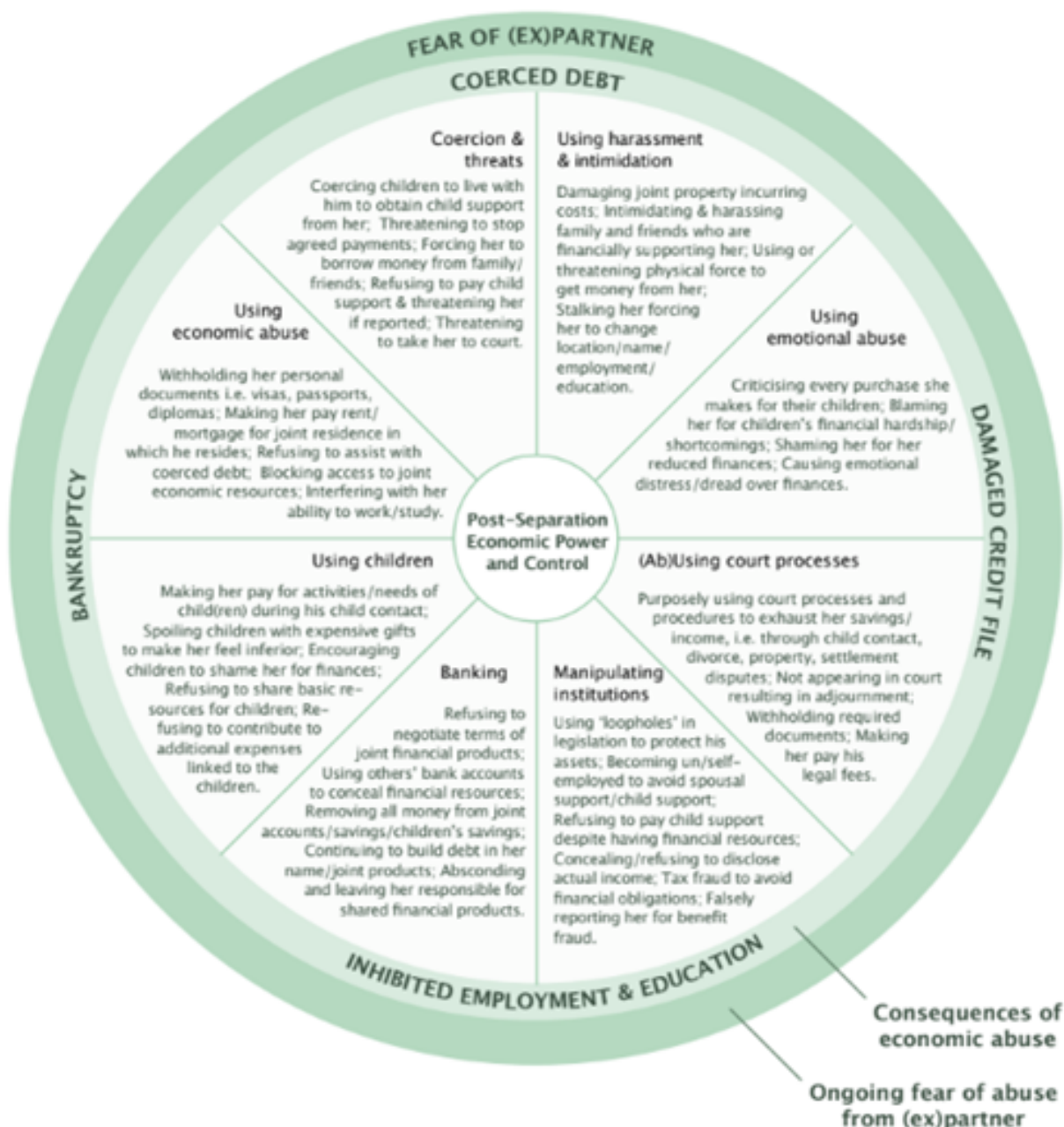
Esto es importante para la seguridad económica de sobrevivientes, ya que quienes buscan empleo a menudo deben someterse a una verificación de antecedentes. Lo que puede incluir una verificación de crédito a la que los empleadores pueden tener acceso. Aunque los posibles empleadores no pueden acceder al puntaje crediticio específico, sí pueden revisar el informe crediticio y utilizar esta información para determinar la elegibilidad para un trabajo.⁶

A pesar de la alta prevalencia del abuso económico, un estudio de 2014 mostró que el 78% de estadounidenses no reconocía el abuso económico, o financiero, como una forma de violencia doméstica.⁷ Esta desconexión tiene importantes repercusiones en las sobrevivientes, sobre todo cuando los abusos económicos afectan su capacidad para trabajar.



POST-SEPARATION ECONOMIC POWER & CONTROL

Post-Separation Economic Power and Control



Jenn Glinski, University of Glasgow (2021).
This resource is based on research findings of University of Glasgow PhD candidate Jenn Glinski, who is currently completing her thesis.
Illustration design by Tony Mamo

Adaptation of the original Power and Control Wheel approved by The Domestic Abuse Intervention Programs
TheDuluthModel.org



EL MEJOR MOMENTO PARA PREPARAR LA RESPUESTA DE SU ORGANIZACIÓN A LA VIOLENCIA ES ANTES DE QUE OCURRA.

Con demasiada frecuencia, los lugares de trabajo son reactivos a la hora de proteger y apoyar al personal frente a los efectos de la violencia doméstica, las agresiones sexuales, el acecho y el acoso sexual. Incluso los lugares de trabajo, colegas y supervisores más comprensivos pueden no estar preparados para responder cuando un empleado o empleada da a conocer los hechos de forma imprevista. Los lugares de trabajo bienintencionados pero poco preparados pueden contribuir sin querer al colapso financiero de un sobreviviente. Aunque la violencia nunca puede prevenirse por completo, la mejor manera en que un lugar de trabajo puede apoyar a un empleado que vive violencia doméstica, agresión sexual, acecho o acoso sexual es mediante la creación proactiva de una cultura en la que los sobrevivientes de la violencia sepan qué apoyo tienen a su disposición.

→ Los lugares de trabajo prestan este apoyo al elaborar políticas integrales, al facilitar una formación eficaz y al proporcionar recursos locales a su personal de trabajo.





EL APOYO EFICAZ EN EL LUGAR DE TRABAJO EMPIEZA POR LAS POLÍTICAS LABORALES.

Muchos lugares de trabajo tienen políticas que abordan el acoso sexual, pero la mayoría no tienen políticas que aborden específicamente la violencia doméstica, la agresión sexual o el acecho. Las políticas laborales informan lo que un empleado y los responsables de Recursos Humanos o supervisores pueden hacer para apoyar a otros empleados. Los efectos de la violencia doméstica, en todas sus formas, el acecho, la agresión sexual y el acoso sexual son realidades previsibles que las personas del mundo laboral deben afrontar. Mediante la creación de políticas integrales que incluyan la violencia doméstica, la agresión sexual y el acecho, y que ofrezcan amplias vías de apoyo, los empleadores envían el mensaje de que el apoyo al personal va más allá de las prestaciones disponibles y los códigos de conducta.

Políticas integrales en el lugar de trabajo sobre la violencia doméstica, agresión sexual, acecho y acoso sexual:

- ✓ Definen las formas relevantes de violencia que debe cubrir una política en el lugar de trabajo, a quién se aplica la política y qué espacios (tanto físicos como virtuales) se consideran el lugar de trabajo.
- ✓ Comunican claramente que no se discriminará ni tomarán represalias contra sobrevivientes de violencia doméstica, agresión sexual, acecho y acoso sexual debido a las formas de violencia que la persona enfrente.
- ✓ Incluyen protocolos oportunos para actualizar la información confidencial a la que podría acceder una persona causante de daños, incluida la información de depósito bancario y la información de contacto en caso de emergencia.
- ✓ Proporcionan explícitamente licencias remuneradas por motivos relacionados con la seguridad y hacen referencia a la disponibilidad de dicho permiso siempre que se mencionen permisos laborales.
- ✓ Describen las diferentes medidas de seguridad que pueden adoptarse en el lugar de trabajo para ayudar a una empleada o empleado a superar los efectos de la violencia que está viviendo y cómo puede acceder a ellas.
- ✓ Explican cómo se tratará confidencialmente la revelación de violencia por parte de un sobreviviente y cómo pueden solicitar apoyo.
- ✓ Abordan cómo responderá el lugar de trabajo a las personas que perpetúan el daño.
- ✓ Identifican recursos locales y nacionales para atender a quienes viven estas formas de violencia.



¡ALERTA DE RECURSOS!



Consulte [nuestra lista de verificación de políticas](#) para que los lugares de trabajo auditen las políticas actuales. Nuestra Guía práctica, recientemente actualizada, explica a empleadores y lugares de trabajo cómo pueden incorporar buenas prácticas y protecciones amplias para los y las empleadas que viven estas formas de violencia.

Los empleadores también deben ser conscientes de que la mayoría de los estados y territorios tienen al menos una ley laboral que apoya explícitamente a sobrevivientes en el lugar de trabajo.⁸

Como Centro Nacional de Recursos para lugares de trabajo que responden a estas formas de violencia, ofrecemos recursos gratuitos, capacitación y asistencia técnica a empleadores, trabajadores y defensores para prevenir y responder ante la violencia doméstica, la agresión sexual, el acecho y el acoso sexual (DVSASSH, por sus siglas en inglés) que afectan al lugar de trabajo.

[Solicitud de asistencia técnica](#)

¿Está al tanto?

Muchos estados ya exigen a la mayoría de los empleadores que proporcionen algún tipo de permiso por motivos de seguridad para que los y las empleadas que sobreviven a la violencia puedan trasladarse, buscar asistencia legal o sanar de las lesiones.² Incluso si una sobreviviente no vive en un estado con leyes obligatorias de licencia remunerada por motivos de seguridad, el empleador siempre tiene la opción de proporcionarla.

→ **Las licencias remuneradas son importantes;** cuando los empleadores sólo ofrecen permisos no remunerados, se refuerza el perjuicio económico que padece la o el sobreviviente.

Costo: Un promedio de \$2,000-4,000 dólares por empleado afectado

Beneficio: Se mantiene la estabilidad de los ingresos, permite una planificación adecuada de la seguridad, evita que renuncien

MEDIDAS DE IMPLEMENTACIÓN INMEDIATA:

- Crear una categoría de permiso separada para violencia doméstica, agresión sexual y acecho (no baja por enfermedad o vacaciones). Haga referencia a este permiso en cualquier lugar donde se mencionen otros tipos de permisos y se incluya en los materiales de incorporación del personal.
- Proporcionar de 5 a 10 días pagados al año por necesidades relacionadas con la seguridad.
- Permitir su uso para: citas judiciales, búsqueda de vivienda, consultas jurídicas, planificación de la seguridad, asesoramiento, atención médica y cualquier otro motivo relacionado con la violencia que esté viviendo una empleada o empleado.
- No se requiere más documentación que la declaración del empleado.
- Protección laboral garantizada durante el permiso.

Es crucial crear estas políticas antes de que un empleado o empleada acuda al empleador en crisis. Los desafíos que plantea enfrentarse a la violencia doméstica, agresión sexual, acecho y acoso sexual son necesidades previsibles que el personal puede tener, y que deben abordarse mediante una política integral y una capacitación 9 eficaz.



EL APOYO EFECTIVO EN EL LUGAR DE TRABAJO ES POSIBLE MEDIANTE UNA CAPACITACIÓN EFICAZ Y PRÁCTICAS INFORMADAS SOBRE EL TRAUMA.

Es posible que un empleado o empleada que vive abuso económico no dé a conocer de inmediato a sus compañeros de trabajo o supervisores la violencia que está padeciendo. Puede que decidan que lo mejor para ellos es arreglárselas por sí mismos.

Intentar mantener que todo funcione mientras una persona sobrevive a una experiencia traumática puede ser increíblemente estresante. Los y las sobrevivientes afirman que la violencia que viven afecta su capacidad para concentrarse, retener información y mantener la atención.¹⁰ La primera señal de que alguien está padeciendo un trauma son estos impactos en el lugar de trabajo.

¡ALERTA DE RECURSOS!



Consulte nuestra guía sobre Cómo promover el bienestar y la resiliencia de los trabajadores a través de un lente informado sobre el trauma así como nuestras guías sobre capacitación informada sobre el trauma para supervisores.



Los supervisores y compañeros de trabajo pueden ayudar a los y las sobrevivientes mediante una capacitación sobre las **respuestas al trauma** y proporcionar una supervisión informada sobre el trauma.

Compare las siguientes dos respuestas de supervisores tras la revelación de abusos por parte de un sobreviviente:

Respuesta informada sobre el trauma: *"Gracias por compartir conmigo lo que estás viviendo. Siento mucho que estés pasando por esto. ¿Cómo puedo ayudarte? Mantendré la confidencialidad de todo lo que me digas".*

¿Qué hay de cierto en esta respuesta?

Esta respuesta proporciona autonomía al sobreviviente para expresar lo que necesita. Reconoce que vivir violencia doméstica no es una afirmación sobre la capacidad o aptitud de la sobreviviente. También transmite la conciencia de que hacer este tipo de revelación es un acto de confianza por parte del sobreviviente. A menudo, las sobrevivientes comparten su preocupación por convertirse en objeto de chisme en el lugar de trabajo o por ser percibidas como menos capaces. Garantizar que las revelaciones serán tratadas confidencialmente es clave para el enfoque informado sobre el trauma y centrado en el sobreviviente.

Cuando un sobreviviente está preparado para hablar sobre el apoyo que necesita, los supervisores deben recibir capacitación sobre lo que el empleador puede ofrecer.

Algunas formas inmediatas de apoyo pueden ser logísticas, como actualizar la información de contacto en caso de emergencia o la información de depósito bancario directo. Otras pueden centrarse en el entorno físico o la estructura del lugar de trabajo, como un cambio en la hora de entrada o la ubicación de la oficina.



Respuesta que no está informada sobre el trauma: *“Siento mucho que estés pasando por esto. Deberías ponerte en comunicación con Recursos Humanos. Y no te preocupes por la presión del trabajo en este momento, tienes demasiadas cosas que hacer como para estar pensando en una promoción de todos modos”.*

¿Qué hay de malo con esta respuesta?

Aunque este supervisor es comprensivo, esta respuesta es errónea en dos aspectos clave.

1. Asume que el supervisor sabe lo que el o la sobreviviente debe hacer. Las respuestas centradas en el o la sobreviviente empiezan por reconocer lo que dicen y, a continuación, ponen al sobreviviente en situación de expresar lo que necesita. Empieza por preguntar, no por decir.
2. Vincula la revelación del empleado o empleada con la reducción de oportunidades. A menudo, en un intento por facilitar las cosas a un sobreviviente, un supervisor puede, por el contrario, retirarle oportunidades de ascenso o de desarrollo profesional en el lugar de trabajo. Esta respuesta puede aislar aún más al sobreviviente e indicarle que perderá oportunidades si dice más sobre la violencia que está viviendo.

Aunque un sobreviviente puede querer aligerar su carga de trabajo para hacer frente a la violencia que está sufriendo, quitarle responsabilidades de forma preventiva indica que un sobreviviente no puede asumir las mismas responsabilidades que podría asumir otro empleado.



¿QUÉ DEBEN HACER LOS LUGARES DE TRABAJO CUANDO UNA PERSONA QUE CAUSA DAÑOS SUPONE UNA AMENAZA PARA LA SEGURIDAD?

A veces, los y las sobrevivientes de violencia pueden elegir si revelan o no lo que están viviendo a sus supervisores o compañeros de trabajo. Otras veces, la persona que causa el daño toma esa decisión por ella al presentarse en el trabajo o al hacer llamadas o enviar mensajes de acoso al lugar de trabajo de la sobreviviente.



Cuando eso ocurre, es importante trabajar con el o la sobreviviente y seguir centrando su autonomía.

Con el consentimiento del sobreviviente, pueden adoptarse algunas medidas de seguridad de emergencia y de protección laboral:

- Proporcionar una fotografía de la persona causante del daño al personal de seguridad y al personal de recepción con instrucciones de denegar la entrada a esta persona. Asegurarse de que el o la sobreviviente da su consentimiento antes de que se comparta la conexión entre la persona causante del daño y el o la sobreviviente.
- Cambiar la información de contacto del sobreviviente y eliminar los correos electrónicos y números de teléfono públicos.
- Bloquear o poner en la lista negra el correo electrónico y el número de teléfono del agresor para que no pueda seguir perturbando el lugar de trabajo.
- Los empleadores pueden **obtener una orden de protección** contra un causante de daños que suponga una amenaza para el lugar de trabajo. Es importante coordinarse con el o la sobreviviente para asegurarse de que la obtención de esta orden por parte del empleador no pone en mayor riesgo al sobreviviente.
- Mantener toda la documentación que el o la sobreviviente proporcione o solicite en un archivo separado de su expediente personal general, para garantizar que se respete su privacidad.

EL APOYO LABORAL EFECTIVO FACILITA QUE LAS PERSONAS SOBREVIVIENTES RECIBAN LOS RECURSOS ADECUADOS EN EL MOMENTO OPORTUNO.

Nadie espera vivir este tipo de violencia. Cuando sucede, es crucial que la persona sobreviviente reciba la ayuda adecuada en el momento correcto.

Por eso, los empleadores pueden apoyar a quienes formen parte de su equipo y estén pasando por esta situación de violencia de la siguiente manera:

1. Garantizar que los recursos internos estén informados en el trauma y estén equipados para abordar las complejidades de la violencia.
2. Establecer vínculos con organizaciones locales y nacionales de prevención de la violencia.

Verificación de los recursos internos del lugar de trabajo

Los profesionales de recursos humanos y los empleadores remitirán a la persona empleada que vive estas formas de violencia a su programa de asistencia al personal (EAP, en inglés). Antes de referir a una persona empleada que esté viviendo violencia doméstica, violencia sexual, acecho o acoso a un programa de asistencia al personal, es necesario que la parte empleadora confirme explícitamente que dicho programa está preparado para brindar apoyo a personas sobrevivientes.

Considere establecer un fondo de ayuda de emergencia para el personal

- Costo: Variable
- Beneficio: Ayuda a prevenir que la persona sobreviviente enfrente una crisis financiera, reduce la rotación de personal y contribuye a mantener la productividad.

Estructura del fondo:

- Fondo de emergencia financiado por la empresa
- Programa de donaciones del personal con aportación equivalente por parte de la empresa.
- Combinación de ambos enfoques

Diseño del programa:

- Finalidad del fondo estatal
- Cantidad especificada
- Proceso accesible de solicitud: Declaración sencilla con la aprobación de recursos humanos
- Opciones de reembolso sencillas y sin intereses, incluida la deducción en nómina.

RECURSOS DE APOYO INMEDIATO



Guía estatal - Guía de derecho estatal de Legal Momentum

Tablas de referencia rápida - Fomento de la seguridad mediante los derechos laborales

Centro de recursos de Victim Connect

1-855-4VICTIM (855-484-2846)

Disponible de lunes a viernes, de 9:00 a 17:00 ET, por teléfono, chat o mensaje de texto.

National Domestic Violence Hotline (Línea directa nacional contra la violencia doméstica)

1-800-799-SAFE (7233)

TTY: 1-800-787-3224; Envía "START" al 88788

Disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, por teléfono, chat y mensaje de texto.

National Sexual Assault Hotline (Línea directa nacional contra las agresiones sexuales)

1-800-656-HOPE (4673)

Disponible 24 horas al día, 7 días a la semana. Disponible a través del chat del sitio web.

The Deaf Hotline (Línea directa para personas sordas)

1-855-812-1001

Disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, por teléfono y correo electrónico.

Strong Hearts Native Helpline (Línea de ayuda Strong Hearts Native, para personas de pueblos originarios)

1-844-7NATIVE (762-8483)

Línea de ayuda 24 horas al día, 7 días a la semana, segura, confidencial y anónima contra la violencia doméstica y sexual para nativos americanos y de Alaska.

Cyber Civil Rights Initiative Helpline (Línea de ayuda de la Iniciativa cibernética por los derechos civiles)

- 1-844-878-2274
- Disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, para víctimas de abuso sexual basado en fotos o videos.

Legal Momentum Helpline and Email (Línea de ayuda y correo electrónico de Legal Momentum)

- 1-800-649-0297
- Help@LMHelpline.org
- Recurso gratuito de ámbito nacional para quienes busquen información sobre sus derechos legales en relación con la discriminación, la violencia y el acoso por razón de sexo y género.



APÉNDICE:

EJEMPLO FICTICIO DE UNA SOBREVIVIENTE — LA HISTORIA DE RITA

Rita trabaja desde hace cinco años en una empresa regional de mercadotecnia. Reconocida por su creatividad, confiabilidad y excelentes relaciones con clientes, Rita ha recibido de manera constante evaluaciones positivas de desempeño. Hace poco, fue identificada como una de las mejores candidatas para el puesto de Directora de Cuentas Sénior. Este ascenso supondría un aumento salarial de \$15,000 dólares y las responsabilidades de liderazgo por las que Rita ha estado trabajando desde que se incorporó a la empresa.

La cultura laboral en su empresa es, en general, de apoyo, aunque, como muchas empresas, carecen de políticas integrales que aborden la violencia doméstica y la seguridad en el lugar de trabajo más allá de las directrices básicas sobre acoso sexual. El supervisor de Rita tiene buenas intenciones, pero nunca ha recibido capacitación para reconocer o responder a la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Hace dos años, Mike, la pareja de Rita, se mudó con ella. El ingreso anual combinado que tienen asciende a \$121,672 dólares.

Estado profesional	Estado financiero	Entorno laboral
• Empleo estable • Evaluaciones del rendimiento sistemáticamente positivas • En consideración para un ascenso y aumento	• Cuenta de cheques en conjunto: \$8,900 • Cuenta de ahorro personal: \$4,500 • Puntaje crediticio: 717 (buena) • Ingreso familiar combinado: \$121,672	• Una cultura de apoyo en general • ¡<u>No se tienen políticas amplías sobre la violencia doméstica</u> • ¡No hay capacitación sobre violencia doméstica para el personal o supervisores

Hace poco, Mike perdió su trabajo y su comportamiento hacia Rita cambió. Lo que al principio parecía atención se convirtió en una necesidad de control. Mike empezó a acusar a Rita de serle infiel cuando trabajaba hasta tarde y a exigirle acceso a los correos electrónicos del trabajo. Se ponía agresivo cuando ella no respondía a sus mensajes de inmediato. Empezó a controlar sus gastos y a exigirle que ingresara su sueldo en una cuenta corriente conjunta. En última instancia, la pérdida de empleo de Mike se convirtió en una excusa para ejercer un control económico sobre Rita.

Rita no es la única a la que esto le sucede. Un estudio de 2016 descubrió que, durante la Gran Recesión, un aumento de las tasas de desempleo se correlacionaba con un aumento del maltrato doméstico.¹¹

Decidir marcharse

Rita ha decidido poner fin a su relación e irse a vivir temporalmente con una amiga que vive a una hora de distancia. Rita gasta ahora \$90 dólares al mes en gasolina. Mike le exige a Rita que pague los servicios y el alquiler del departamento que comparten. Rita está de acuerdo solo si Mike acepta salirse del lugar. Mike al principio dice que lo hará pero luego empieza a hablar de volver juntos.

Estado profesional	Estado financiero	Entorno laboral
• Empleo estable • Evaluaciones del rendimiento sistemáticamente positivas • En consideración para un ascenso y aumento	• Cuenta de cheques en conjunto: \$6,740 • Cuenta de ahorro personal: \$4,500 • Puntaje crediticio: 717 (buena) • Ingreso anual: \$57,200	• Una cultura de apoyo en general • ¡Sin una política amplia contra la violencia doméstica, no hay: • Apoyo laboral para cambios de dirección u horarios de trabajo flexibles • Recursos locales para sobrevivientes de la violencia doméstica • Definiciones de violencia doméstica que incluyan el abuso económico.

Lo que podría haber hecho el lugar de trabajo de Rita:

- Normalizar el tema de la violencia doméstica a través de capacitaciones, recursos y una política laboral
- Ofrecer adaptaciones temporales, como trabajo a distancia para eliminar los costos del trayecto.
- Permitir el uso de la dirección laboral para recibir su correspondencia
- Proporcionar ayuda de emergencia en materia de vivienda
- Vincular inmediatamente a Rita con recursos

Sabotaje laboral

Tras dos meses separados, Mike empieza a acechar a Rita en el trabajo, vigilando cuándo llega y cuándo se marcha desde un coche estacionado al otro lado de la calle. Mike llama repetidamente al teléfono de la oficina principal, exigiendo hablar con Rita sobre "asuntos familiares urgentes". Cuando la recepcionista de la empresa deja de pasar las llamadas, Mike empieza a presentarse en la recepción de la oficina, exigiendo ver a Rita. Elementos de seguridad tiene que escoltarlo fuera. Los compañeros empiezan a cuestionar la profesionalidad de Rita. "¿Por qué trae sus problemas personales al trabajo?", preguntan.

Rita se pone en contacto con el departamento de contabilidad de la empresa para actualizar sus datos de depósito bancario directo. Quiere que sus pagos dejen de ir a la cuenta corriente que comparte con Mike. Sin embargo, el departamento de contabilidad de la empresa no ha respondido a su petición. Ahora, prohibido de su oficina, Mike comienza a enviar correos electrónicos a la cuenta de trabajo de Rita con súplicas para reconciliarse. Estos correos electrónicos se vuelven amenazadores cuando Rita los ignora. Uno dice: "Puedo ver cuando lees estos correos. Conozco tu horario mejor de lo que crees".

A Rita le cuesta poder concentrarse. Durante las llamadas a los clientes, el constante pitido de nuevos correos electrónicos le acelera el corazón. El sueño le es esquivo mientras permanece despierta preguntándose qué hará Mike a continuación.

Durante una semana crítica en el trabajo, Rita deja sin contestar unas cuantas llamadas importantes de un cliente y no cumple el plazo de entrega de un proyecto. Normalmente avisada y detallista, Rita presenta el proyecto tarde y con errores poco característicos. Cuando el supervisor de Rita le pregunta por el descenso de la calidad de su trabajo, ella se derrumba y revela los abusos de Mike. Su supervisor intenta responder con simpatía: *“Siento mucho que estés pasando por esto. Deberías ponerte en comunicación con Recursos Humanos. Y no te preocupes por la presión del trabajo en este momento, tienes ya demasiadas cosas que hacer como para estar pensando en una promoción de todos modos”*.

El ascenso por el que Rita había trabajado tanto acaba siendo para su colega.

Estado profesional	Estado financiero	Entorno laboral
La reputación está en peligro debido a las acciones del agresor y al trauma	- Cuenta de cheques en conjunto: \$4,580 - Cuenta de ahorro personal: \$4,500 - Puntaje crediticio: 717 (buena) - Ingreso anual: \$57,200 - Perder un ascenso repercute en todos los futuros aumentos y oportunidades.	- Es tema de chisme en el trabajo - Se ignora la solicitud de cambio de depósito bancario directo - Pierde el ascenso tras revelar a su supervisor lo que le pasa.

¿Qué hay de malo con la respuesta del supervisor de Rita?

Aunque comprensiva, la respuesta del supervisor de Rita perpetua el daño que Rita padece. En primer lugar, a pesar del claro riesgo de seguridad, no se habló de ninguna medida de seguridad inmediata. Así se trata la experiencia de Rita como un "problema personal" y no como una cuestión de seguridad laboral. En segundo lugar, su supervisor le dijo inmediatamente a Rita lo que "debía" hacer, en lugar de preguntarle cómo podía apoyarla. En tercer lugar, no se mencionaron las adaptaciones en el lugar de trabajo ni el apoyo a las respuestas traumáticas que Rita está teniendo. Por último, el supervisor de Rita le retiró una oportunidad de ascenso una vez que Rita dio a conocer que es sobreviviente de abuso. Según el estado en el que viva Rita, este tipo de acción laboral adversa puede ser ilegal.¹² Si el supervisor de Rita hubiera recibido una capacitación de supervisión eficaz e informada sobre el trauma, Rita podría haber recibido apoyo durante un momento difícil, en lugar de sentirse aislada.

¿Cuál sería una respuesta adecuada?

"¿Cómo podemos apoyarte y al mismo tiempo mantenerte en el buen camino para este ascenso?". Esta respuesta le da a Rita autonomía para expresar lo que necesita, al mismo tiempo que demuestra que su supervisor reconoce que vivir violencia doméstica no es un reflejo de su capacidad ni de su aptitud profesional.

¿Qué debería haber hecho el lugar de trabajo de Rita?

- Implementar medidas de seguridad inmediatas
 - Con el consentimiento de Rita, se podría haber compartido una foto de Mike con todo el personal de seguridad y de recepción con instrucciones de negarle la entrada.
 - La línea telefónica directa de Rita podría cambiarse
 - El número de teléfono de Mike podría haberse bloqueado
- Tramitar inmediatamente la solicitud de depósito bancario
- Vincular a Rita con los recursos locales para la planificación de la seguridad
- Con el consentimiento de Rita, obtienen una orden de protección contra Mike para que no pueda entrar en la propiedad.
- Aplazar la decisión de ascenso mientras se apoya a Rita en una crisis. "Aplazamos 30 días todas las decisiones de ascenso mientras te apoyamos en esta crisis".

Buscar apoyo en el trabajo

Después de tres meses de haberse estado quedando en el sofá de una amiga, Rita acude a Recursos Humanos para pedir ayuda y saber por qué no se han actualizado los datos de su depósito bancario. El responsable de Recursos Humanos se muestra comprensivo, pero se ve limitado por las políticas de la empresa, redactadas sin tener en cuenta la violencia doméstica. *"Tenemos un Programa de Asistencia al Personal", dicen, "¿Te has comunicado con ellos?"*

Desanimada, Rita deja caer sus hombros. *"Lo intenté la semana pasada. Me dieron una lista de servicios de consejería general, pero me dijeron que no ayudan con la planificación de la seguridad en el lugar de trabajo. Me refirieron a un consejero con una lista de espera de tres semanas que **no está especializado en violencia doméstica**".*

El director de Recursos Humanos hace una pausa, *"Bueno, esta es una situación única. ¿Por²⁰ qué no te tomas un permiso **sin goce de sueldo** para ocuparte de la situación?"*.

Un permiso no remunerado supone una pérdida de ingresos que Rita no puede permitirse. Sin embargo, está agotada y su amiga está cada vez más impaciente por su prolongada estancia, insinuando que su acuerdo temporal tiene que terminar pronto. Rita decide tomarse dos semanas sin remuneración para buscar un nuevo apartamento y hablar con un abogado. Recurre a sus ahorros para compensar la diferencia.

La amiga de Rita la pone en contacto con un abogado. Tras cobrar \$300 dólares por la consulta, el abogado dice que la ley no puede ayudar a Rita porque no **ha habido violencia física**.

Estado profesional	Estado financiero	Entorno laboral
La reputación está en peligro debido a las acciones del agresor y al trauma	- Cuenta de cheques en conjunto: \$2120 - Cuenta de ahorro personal: \$2960 - Puntaje crediticio: 717 (buena) - Ingreso anual: \$55, 660 - Perder un ascenso repercute en todos los futuros aumentos y oportunidades. - El hecho de que el abogado no reconozca el abuso económico como una forma de violencia la incapacita para obtener protección legal.	- Es tema de chisme en el trabajo - Aislamiento adicional por falta de respuesta del programa de asistencia al personal

¿Por qué la respuesta de Recursos Humanos es inadecuada?

La respuesta de Recursos Humanos fue inadecuada en varios aspectos. En primer lugar, Recursos Humanos recomendó el Programa de Asistencia al Personal sin confirmar antes que dicho programa estaba equipado para apoyar a alguien que sufriera esta forma de violencia. A continuación, Rita acudió a Recursos Humanos con un problema muy práctico: necesita cambiar los datos de su depósito bancario. En lugar de eso, Recursos Humanos se centró en las repercusiones emocionales de la violencia. Estas repercusiones son importantes, pero al no centrarse en la sobreviviente y preguntar a Rita cuáles son sus prioridades, se pasó por alto la cuestión del depósito bancario.

Además, al tratar la situación de Rita como "única", Recursos Humanos reforzó la idea de que la violencia que vive Rita es un "problema personal" y no una necesidad previsible que puede tener el personal, que debe abordarse mediante una política amplia y una capacitación eficaz.

Es más, muchos estados exigen a los empleadores que tienen cierta cantidad de empleados que proporcionen algún tipo de permiso remunerado por motivos de seguridad para que los y las empleadas que sobreviven a la violencia puedan trasladarse, buscar asistencia legal o sanar de las lesiones. Incluso si Rita no vive en un estado con leyes obligatorias de licencia remunerada por motivos de seguridad, el empleador siempre tiene la opción de proporcionar un permiso remunerado por motivos de seguridad. Ofrecer únicamente permisos no remunerados refuerza el perjuicio económico que vive Rita.

Finalmente, Rita se vio obligada a confiar en la conexión de una amiga con un abogado que no estaba capacitado en los matices de la violencia doméstica. Recursos Humanos podría haber puesto inmediatamente a Rita en contacto con una agencia local contra violencia doméstica, donde podría haber recibido apoyo integral de un abogado especializado en violencia doméstica y haber sido remitida a un abogado cualificado.

Credit and Housing Sabotage

Tras volver al trabajo, Rita recibe una llamada sobre su solicitud de un nuevo departamento. "Lo siento mucho", dice el casero, "no podemos aceptar a alguien con este puntaje crediticio". Rita está confundida. Su crédito siempre ha sido bueno. Lo revisa y se le hace un nudo en el estómago.

Se entera de que Mike se ha estado quedando con el dinero que Rita le daba para el alquiler y los servicios. Sus facturas ahora están morosas y lleva tres meses de retraso en el pago del alquiler. Cuando llama a su banco, le dicen que, como tiene una cuenta corriente conjunta, no pueden hacer nada para devolverle el dinero. Ahora Rita debe pagar 3 meses de alquiler, los servicios públicos y los recargos por demora, o su casero la desalojará. Ni siquiera con todo lo que tiene en su cuenta corriente y de ahorros es posible cubrir esta cantidad. Rita tiene que cargar la diferencia en su tarjeta de crédito, donde acumula intereses.

Estado profesional	Estado financiero	Entorno laboral
La reputación está en peligro debido a las acciones del agresor y al trauma.	- Cuenta de cheques en conjunto: \$0 - Cuenta de ahorro personal: \$0 - Puntaje crediticio: 455 (muy baja) - Deuda adicional de \$1,400	Es tema de chisme en el trabajo



Lección crítica: El problema del depósito bancario en el segundo mes, si se hubiera abordado inmediatamente, podría haber evitado toda esta crisis. Los pagos de Rita no habrían estado al alcance de Mike, lo que la hubiera protegido de esta devastación financiera.

Pérdida de empleo

Rita tiene miedo de que la despidan porque Mike no deja de acecharla en el trabajo. Sin permiso remunerado, sin apoyo adecuado en el lugar de trabajo y sin garantías de que su empleo sea seguro, Rita se enfrenta a opciones imposibles. ¿Debería esperar a que la despidan? ¿Debería volver con Mike, esperando que cesen el acoso y el sabotaje? Al menos, si deja el trabajo, no tendrá que decirle a su próximo empleador que ha sido despedida. Rita decide renunciar.

La carta de renuncia que Rita envía a su supervisor es breve: "Renuncio a mi cargo con efecto inmediato por circunstancias personales ajenas a mi voluntad".

El último día de Rita está marcado por las conversaciones incómodas y la distancia. Su supervisor, que antes era un mentor accesible, ahora parece incómodo manteniendo el contacto visual.

Recursos Humanos procesa la salida de Rita de forma eficiente, marcando los requisitos para la baja: Se facilita información sobre COBRA, se calcula la última nómina y la empleada saliente rechaza la entrevista de salida. Recursos Humanos tampoco menciona que Rita puede recibir prestaciones del seguro de desempleo por haber tenido que dejar su trabajo en relación con la violencia doméstica.¹⁴

Estado profesional

- Pérdida de mentoría debido a la revelación y a la escasa respuesta del supervisor.
- Pérdida de relaciones con compañeros de trabajo y clientes debido a una salida abrupta ajena al control de Rita.

Estado financiero

- Cuenta de cheques en conjunto: \$0
- Cuenta de ahorro personal: \$0
- Puntaje crediticio: 430 (muy baja)
- Deuda adicional de \$1,400

Rita se enfrentaba a "decisiones imposibles" porque no tenía ninguna garantía de que su empleo fuera seguro. Sin una protección laboral explícita, se sintió obligada a renunciar antes que esperar a ser despedida por acciones ajenas a su voluntad. Si su lugar de trabajo hubiera tenido una política clara que estableciera que el acoso por parte de la persona agresora no daría lugar a un despido, Rita no habría sentido que su empleo estaba en riesgo.

Rita no es la única a la que esto le sucede.

Casi **9 de cada 10** sobrevivientes de la violencia doméstica afirman haber sufrido "sabotaje laboral" y hasta el **60%** declara haber perdido su trabajo como consecuencia de ello.¹⁵

Tras una agresión sexual, **1 de cada 7 mujeres** y **1 de cada 17 hombres**: buscan nuevos puestos de trabajo; han cambiado de trabajo; o renuncian a un trabajo.¹⁶

En los dos años siguientes a la cohabitación, los ingresos de las víctimas de violencia doméstica fueron un **20.2%** inferiores a los de las relaciones no abusivas.¹⁷ Entre las víctimas acosadas por una expareja, casi el **50%** describió pérdidas de empleo debido a las acciones de dicho agresor.¹⁸

Conclusión

Sin ingresos y sin poder seguir viviendo con su amiga, Rita se enfrenta a una crisis inmediata de vivienda. Su amiga le concede un pequeño préstamo para que regrese a vivir con su familia a tres estados de distancia. Este traslado significa abandonar su círculo social, su red profesional y el impulso que ha dado a su carrera. Cuando Mike se entera de que Rita se muda fuera del estado, amenaza con ir por ella y su familia.

Rita comienza el proceso de rehacer su vida, sabiendo que empezar de nuevo en una nueva ciudad significa un puesto de principiante con un salario mucho más bajo.

Tras la salida de Rita, la empresa no cubre su puesto, sino que reparte su carga de trabajo entre un personal ya sobrecargado. Los empleados que sabían lo que Rita estaba viviendo tienen menos confianza en la política laboral o en la capacidad que tienen de respuesta ante la violencia.



CÓMO SUBSANAR LAS BRECHAS DE POLÍTICAS CRÍTICAS CON SOLUCIONES EFICACES

La experiencia de Rita demuestra que los lugares de trabajo bienintencionados pero poco preparados pueden contribuir inadvertidamente al colapso financiero de una persona sobreviviente. Esta sección aborda los fallos específicos en la política revelados en el caso de Rita y ofrece soluciones concretas que los lugares de trabajo pueden implementar inmediatamente.

Brecha #1: Los cambios en el depósito bancario no se toman en serio

El problema: Rita requested direct deposit changes in Month 2. The accounting department didn't respond. By Month 4, Mike had stolen \$6,480 from their joint account, destroying Rita's credit and financial stability.

La solución: Instituir un protocolo de acceso financiero de emergencia

Costo: Mínimo (sólo tiempo administrativo)

Beneficio: Protege de inmediato los recursos económicos de la persona empleada y sus ingresos futuros. .

→ Medidas de implementación inmediata:

- Designar los cambios de depósito bancario como solicitudes de emergencia cuando la persona empleada da a conocer violencia doméstica, agresión sexual o acoso.
- Requisito de tramitación el mismo día para cambios financieros relacionados con la seguridad.
- Opción de adelanto parcial del pago mientras se tramitan los papeles
- Sistema de alertas confidenciales para que el departamento de contabilidad entienda la urgencia sin información adicional
- Verificación de seguimiento en un plazo de 24 horas de que se ha completado el cambio.

Brecha #2: Retirar los ascensos por revelación de la condición de sobreviviente

El problema: Después de que Rita dio a conocer su situación, su supervisor la sacó de la consideración para un ascenso, diciendo que “tenía demasiado de qué ocuparse”.

La solución: Incluir prohibiciones contra la discriminación laboral basada en la sobrevivencia y capacitar a los supervisores sobre la dinámica de la violencia doméstica.

Costo: Sólo tiempo de capacitación

Beneficio: Evita la discriminación y mantiene la trayectoria profesional del personal

→ Medidas de implementación inmediata:

- Congelar los plazos de ascenso cuando la persona empleada da a conocer que hay problemas de seguridad
- Ampliar el plazo de decisión para permitir la estabilización de la crisis
- Basar las decisiones en los resultados demostrados, no en especulaciones sobre la capacidad
- Capacitar a los responsables de la toma de decisiones en que retirar oportunidades es discriminación

Brecha #3: Falta de permisos remunerados por motivos de seguridad

El problema: Recursos Humanos sólo le ofreció un permiso no remunerado, que le costó \$1,540 dólares y la obligó a agotar sus ahorros. Muchos estados ya exigen que la mayoría de los empleadores ofrezcan algún tipo de licencia por motivos de seguridad. Las políticas de permisos remunerados pueden superar los mínimos estatales y ofrecer mejores ayudas.

Costo: Un promedio de \$2,000-4,000 dólares por empleado afectado

Beneficio: Se mantiene la estabilidad de los ingresos, permite una planificación adecuada de la seguridad, evita que renuncien.

La solución: Política de licencia remunerada por violencia doméstica

→ Immediate Implementation Steps:

- Crear una categoría de permiso separada para violencia doméstica, agresión sexual y acecho (no baja por enfermedad o vacaciones). Hacer referencia a este permiso en cualquier lugar donde se mencionen otros tipos de permisos e incluirlos en los materiales de incorporación del personal.

- Proporcionar de 5 a 10 días pagados al año por necesidades relacionadas con la seguridad.
- Permitir su uso para: citas judiciales, búsqueda de vivienda, consultas jurídicas, planificación de la seguridad, asesoramiento, atención médica y cualquier otro motivo relacionado con la violencia que esté viviendo una empleada o empleado.
- No se requiere más documentación que la declaración del empleado.
- Protección laboral garantizada durante el permiso.

Brecha #4: Falta de capacitación para directivos o supervisores

El problema: El supervisor de Rita tenía "buenas intenciones pero no estaba preparado". Sin capacitación, el supervisor tomó decisiones perjudiciales que le costaron a Rita su ascenso y, en última instancia, su puesto de trabajo.

La solución: Programa integral de capacitación de directivos

Costo: Sólo el tiempo de capacitación Workplaces Respond ofrece capacitación y planes de estudio gratuitos.

Beneficio: Evita más daños, mejora la calidad de la respuesta y protege al empleador de la responsabilidad.

→ Mensajes críticos para supervisores:

- La violencia doméstica es una cuestión de seguridad laboral, no sólo un problema personal
- Su respuesta puede salvar la carrera y posiblemente la vida de una persona empleada.
- Quitar oportunidades a los y las sobrevivientes ES abuso económico
- Las soluciones rápidas evitan que las crisis se agraven
- No es necesario ser un consejero, sólo un supervisor comprensivo con recursos

Brecha #5: Un programa no receptivo de asistencia al empleado

El problema: El programa de asistencia al empleado proporcionó referencias genéricas de consejería, tiempos de espera de 3 semanas y sin experiencia en violencia doméstica. No se dispone de referencias de agencias locales ni de apoyo especializado.

La solución: Un programa de asistencia al empleado basado en la violencia doméstica o una nueva relación con una agencia local

Costo: No se sabe

Beneficio: Conocimientos especializados, acceso inmediato, apoyo integral, evita que la crisis se agrave

→ Medidas de implementación inmediata:

- Auditoría del programa actual de asistencia al empleado para proveedores especializados en violencia doméstica
 - ¿Dispone el programa de recursos y asesores específicos para la violencia doméstica?
 - ¿Incluye opciones de acceso inmediato?
 - ¿Se proporciona apoyo informado sobre el trauma?
- Establecer alianzas con organizaciones locales de defensa de los derechos de las víctimas de la violencia doméstica

Brecha #6: Carencia de la ayuda financiera de emergencia

The Problem: Cuando Mike le robó \$6,480 dólares, Rita no tenía a quién recurrir. Agotó todos sus ahorros y aún así se endeudó. Un simple préstamo de emergencia podría haber evitado el colapso financiero total.

La solución: un fondo de ayuda de emergencia para empleados

Costo: Variable

Beneficio: Ayuda a prevenir que la persona sobreviviente enfrente una crisis financiera, reduce la rotación de personal y contribuye a mantener la productividad.



REFERENCIAS

1. Adams, Adrienne E. “Measuring the Effects of Domestic Violence on Women’s Financial Well-being.” CFS Research Brief 2011-5.6.
2. <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/senate-bill/3623/text#toc> HCDD8D8D9124349A78EF74F867C4C5C22
3. Understanding Economic Abuse Tactics: Sabotage, Exploitation, and Control – CCFWE
4. CSAJ-CCD_Part-2_Understanding-Coerced-Debt.pdf
5. CFPB Kicks Off Rulemaking to Help Mitigate the Financial Consequences of Domestic Violence and Elder Abuse | Consumer Financial Protection Bureau; CSAJ-CCD_Part-2_Understanding-Coerced-Debt.pdf
6. Can an Employer Check Your Credit Score?
7. Adams, Adrienne E. “Measuring the Effects of Domestic Violence on Women’s Financial Well-being.” CFS Research Brief 2011-5.6.
8. Advancing Employment Rights
9. 25-2-12_FORMATTED-Advancing-Safety-ER-Provided-Leave-4.pdf
10. Storey, J. E., Pina, A., & Williams, C. S. (2023). The impact of stalking and its predictors: Characterizing the needs of stalking victims. *Journal of Interpersonal Violence*, 38(21-22), 11569-11594.
11. Intimate Partner Violence in the Great Recession Daniel Schneider 1 & Kristen Harknett 2 & Sara McLanahan3 Published online: 22 March 2016 # Population Association of America 2016
12. 25-3-14-FORMATTED_Advancing-Safety-Discrimination-Chart_-_Intro.pdf
13. 25-2-12_FORMATTED-Advancing-Safety-ER-Provided-Leave-4.pdf
14. 25-4-17_FORMATTED-Advancing-Safety-UI-Chart_OVW-Reviewed_Final.pdf
15. <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/11/B362-Domestic-Violence-and-Economic-Security.pdf>
16. FINAL-FORMATTED-SA-and-the-Workplace.pdf
17. Abi Adams, Kristiina Huttunen, Emily Nix, Ning Zhang, The Dynamics of Abusive Relationships, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 139, Issue 4, November 2024, Pages 2135–2180, <https://doi.org/10.1093/qje/qjae022>
18. Logan, T. K., & Showalter, K. (2022). Work Harassment and Resource Loss Among (Ex) Partner Stalking Victims. *Journal of Interpersonal Violence*, 38(1-2), NP1060–NP1087. <https://doi.org/10.1177/08862605221086649> M Ibid.

**ESCANEA ESTE
CÓDIGO QR PARA
ACCEDER AL CENTRO
DE RECURSOS.**



Workplaces Respond ofrece asistencia técnica a los actores del lugar de trabajo que buscan prevenir y responder mejor a la violencia doméstica, agresión sexual, acoso y persecución que afectan al entorno laboral.

This project is supported by Grant No. 15JOVW-23-GK-05464-MUMU awarded by the Office on Violence Against Women, U.S. Department of Justice. The opinions, findings, conclusions, and recommendations expressed herein or in any materials herein, are those of the authors and do not necessarily reflect the views of the Department of Justice, Office on Violence Against Women.

© 2024 Futures Without Violence. All rights reserved. This product provides only general information; it does not constitute or supplant legal advice or consist of the practice of law and should not be used or relied upon as such. Legal advice is dependent upon the specific circumstances of each situation and upon the law in specific jurisdictions. Do not rely on legal information without consulting an attorney licensed to practice law in your jurisdiction.

