

Si alguien no puede hablar,
**nuestra responsabilidad
es escuchar.**



Campaña de Empresas y Organizaciones contra la Violencia hacia las Mujeres en el Ámbito Doméstico

En esta segunda fase de la campaña nos proponemos aportar algunas herramientas que pueden ser de utilidad para contribuir a reconocer, visibilizar e implementar medidas de contención, protección y cuidado para quienes atraviesan situaciones de violencia doméstica. [En el primer documento](#) definimos qué es la violencia doméstica hacia las mujeres y las diversas formas en que se manifiesta: violencia física, psicológica, emocional, sexual y patrimonial. Además, enunciamos las consecuencias que la violencia en el ámbito de las relaciones familiares tiene para la salud, bienestar y desarrollo de las mujeres. Además, desarrollamos cómo la violencia doméstica puede tener un impacto importante en su productividad y desempeño, por ejemplo por el aumento de la incidencia de enfermedades y el ausentismo.

Esta grave problemática que afecta a 1 de cada 3 mujeres a nivel mundial requiere el compromiso de todos quienes puedan realizar acciones para su prevención y atención. Si bien la violencia doméstica puede afectar también a otros integrantes de las familias, la evidencia de estudios desarrollados por organismos internacionales y gobiernos locales en Argentina y en el mundo muestra que son las mujeres sus principales víctimas. Prevenir y erradicar la violencia doméstica será en beneficio de toda la sociedad.

¿Por qué hablamos de este tema en el ámbito laboral?

Nosotras y nosotros, al interior de las organizaciones, podemos cumplir un rol fundamental ya que muchas veces los ámbitos laborales son un lugar seguro en el que las mujeres que atraviesan estas situaciones pueden encontrar con una red de ayuda y contención. Hay experiencias de países como España, Canadá o Inglaterra, donde las empresas y ámbitos laborales han desarrollado políticas internas con iniciativas interesantes para abordar la violencia doméstica.

La principal herramienta para la prevención es la información. Es esencial que manifestemos públicamente nuestro compromiso para trabajar la problemática, contribuyendo a la sensibilización sobre la violencia y sus diversas manifestaciones.

Detección y reconocimiento de la violencia:

En ocasiones, como resultado del mismo proceso de la violencia, 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 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 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.
- Considerar la información personal o de contacto, como direcciones temporales o cambios habituales de domicilios o de números de teléfono.

¿Cómo podemos proporcionar apoyo?

Podemos promover internamente ámbitos de trabajo seguros para todas las personas que allí nos desempeñamos. Cuando se presentan situaciones de violencia doméstica que afectan a las colaboradoras, hay medidas que se pueden adoptar.

**Si alguien no puede hablar,
nuestra responsabilidad
es escuchar.**



Estos son algunos ejemplos de las medidas posibles, que han sido adoptadas en las experiencias de otros países:

1. Comunicación: es recomendable que si la mujer está siendo acosada por teléfono o por mail se realice un desvío de las comunicaciones.
2. En acuerdo con la mujer, se puede explicar a los compañeros/ as de trabajo sobre posible respuesta 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 víctima de violencia no trabaje en zonas aisladas dentro de la organización y comprobar que el traslado cotidiano hacia su vivienda sea en forma segura.
4. Mantener un registro del acoso que recibe la mujer ya sea telefónicamente, por mail o como presencia en el lugar de trabajo.
5. Difundir las líneas de atención de víctimas de violencia (Línea Nacional 144) en distintos lugar de comunicación de la organización y empresas, como incluirse en las puertas de los baños, cocinas/ comedores o espacios comunes.
6. Proporcionar una copia de las órdenes existentes contra el abusador y una fotografía del violento al personal de seguridad y de recepción.
7. Cuando sea factible, considerar si se ofrece a la mujer un cambio temporal o permanente del lugar de trabajo y horarios de trabajo (si el mismo conlleva una exposición en los traslados).
8. Cuando sea factible, trasladar a la colaboradora víctima de violencia fuera de la vista del público es decir, asegurándose de que no son visibles desde puntos de recepción o ventanas de la planta baja.
9. Analizar si se puede implementar una política de trabajo flexible, part time o una disminución en la carga laboral.
10. Analizar si se implementa una licencia especial vinculada a la realización de denuncias, presentación en juzgados o atención psicológica, judicial o familiar.

Para tener en cuenta.

- Es importante creer en la palabra de la colaboradora que manifiesta ser víctima de violencia. No es recomendable que se exija una prueba de la misma. Las mujeres tienen el derecho de denunciar, pero no la obligación de hacerlo.
- Explicar que la organización 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 organización debe de guardar confidencialidad sobre la situación de violencia de la mujer y dar protección a los datos y la información que se obtienen en estos casos.
- La información que se brinde con otras colaboradoras/es debe ser compartida para mejorar las condiciones laborales de la mujer.
- Es importante tener en cuenta las necesidades de cada persona son diferentes y que todas las medidas se deben utilizar solamente con la autorización y el consentimiento de la mujer involucrada.