

# LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y SU IMPACTO EN EL MUNDO DEL TRABAJO



**IPLIDO**  
Instituto para la Igualdad de Oportunidades  
de la UTHGRA

El Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206) se adoptaron en junio de 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La comunidad internacional ha indicado claramente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no van a tolerarse y deben acabar. Estos instrumentos fundamentales fueron elaborados por los principales actores del mundo del trabajo (representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores), y establecen un marco común para prevenir y abordar la violencia y el acoso, basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.

El Convenio y la Recomendación también hacen referencia a la violencia doméstica y a su impacto en el mundo del trabajo. En el Preámbulo del Convenio se indica que “la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica”. Por lo tanto, el Convenio exige a los Miembros “adoptar medidas apropiadas para (...) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo” (art. 10,f)), y la Recomendación proporciona más orientación.

La inclusión en el Convenio núm. 190 y en la Recomendación núm. 206 de disposiciones relativas a la violencia doméstica refleja un cambio fundamental: históricamente, la violencia doméstica quedó relegada a una cuestión “privada”, no relacionada con el trabajo, y ahora se está reconociendo que tiene consecuencias reales para los trabajadores, las empresas y la sociedad en general. Los nuevos instrumentos reconocen finalmente los efectos indirectos ne-

gativos que puede tener la violencia en el mundo del trabajo, así como la contribución positiva que el trabajo puede realizar para mejorar el bienestar de todas las víctimas de violencia doméstica.

### ¿Qué se entiende por violencia doméstica?

Según el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, la violencia doméstica puede entenderse como “todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.”<sup>1</sup>

Comúnmente, la expresión “violencia doméstica” algunas veces se considera sinónimo de “violencia infligida por la pareja” y “violencia en el hogar”, pero cada expresión tiene un significado ligeramente diferente. Por ejemplo:<sup>2</sup>

**LA VIOLENCIA EN LA PAREJA** hace referencia al “daño físico, sexual o psicológico infligido por una pareja o cónyuge actual o antiguo.”

**LA VIOLENCIA DOMESTICA** se refiere a “violencia de pareja, pero (...) puede abarcar también el maltrato infligido a niños y ancianos, o el maltrato infligido por cualquier integrante de la familia.”

**LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR** se refiere al “maltrato infantil, a la violencia entre hermanos, a la violencia de pareja y al maltrato infligido a ancianos.”

La violencia doméstica es una expresión de abuso de las relaciones de poder (tanto a nivel personal como de relaciones, comunitario y social),<sup>3</sup> y está vinculada con cuestiones de dominio social y control económico. Por consiguiente, toda respuesta eficaz a la violencia doméstica debe abordar las desigualdades de poder y los estereotipos subyacentes a la misma.

<sup>1</sup> Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), artículo 3,b).

<sup>2</sup> Véase: OMS. 2012. *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres*, nota a pie de página 1; Rutherford, A. et al. 2007. “Violence: a glossary”, en *Journal of Epidemiology and Community Health*, pág. 677.

<sup>3</sup> La violencia doméstica es, en esencia, una expresión de violencia basada en el poder del autor sobre la víctima. Este poder se deriva directamente de la violencia, o indirectamente de las “creencias y prácticas comunitarias”. Véase: ONU-Mujeres. 2016. *Understanding masculinities and violence against women and girls* (República Dominicana).

## ¿Quién puede ser víctima de la violencia doméstica?

Cualquiera puede ser víctima o autor de violencia doméstica. Todas las personas, con independencia, por ejemplo, de su sexo o género, su edad, su situación social y migratoria, y su nivel de educación pueden ser víctimas o autoras de violencia doméstica. Sin embargo, en la gran mayoría de los casos notificados, los actos de violencia son perpetrados por hombres contra mujeres. Algunas leyes sobre la violencia doméstica protegen a las personas que viven en el hogar más allá de los miembros de la familia, como los trabajadores domésticos.

## Los efectos indirectos de la violencia doméstica

Aunque la violencia doméstica puede originarse en el hogar, puede tener efectos indirectos en el mundo del trabajo. Esto sucede, por ejemplo, cuando las parejas abusivas siguen a sus víctimas a sus lugares de trabajo, utilizan tecnologías telefónicas o informáticas relacionadas con el trabajo a fin de intimidarlas, acosarlas o controlarlas, o les impiden salir de su hogar para ir al trabajo. La violencia doméstica también puede tener efectos indirectos en el mundo del trabajo a través del estrés y del trauma que causa, lo cual puede socavar la capacidad para trabajar, tanto de la víctima como del autor.

Los efectos indirectos también pueden ir del trabajo al hogar, cuando ciertos entornos laborales – como aquéllos que son violentos o peligrosos – condicionan a los trabajadores a la violencia, haciendo más probable que éstos cometan actos de violencia en el hogar.<sup>4</sup>

## La violencia doméstica tiene consecuencias devastadoras

El impacto de la violencia doméstica en la salud física y mental de los trabajadores es devastador y, en su expresión más extrema, puede causar la pérdida de vidas. También puede condu-

cir a la dependencia económica de la víctima, lo que puede socavar la capacidad para dejar a una pareja abusiva o para incorporarse al mercado de trabajo y permanecer o progresar en él.

Por ejemplo, el desempeño de un trabajador puede verse afectado por el impacto físico y emocional de la violencia doméstica. Además, si las víctimas toman tiempo fuera del trabajo para buscar atención médica o asistir a procedimientos judiciales, puede cuestionarse su compromiso con el empleo. Por consiguiente, la violencia doméstica representa un costo para las economías nacionales, pero también afecta negativamente a las empresas a través de la reducción de la productividad, el absentismo y el aumento de los días de absentismo laboral y de licencia por enfermedad, y la salida de las víctimas de la fuerza de trabajo. La violencia doméstica exacerba las desigualdades de género en la participación en el mercado de trabajo, y puede contribuir a aumentar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

## El costo de la violencia doméstica para las economías nacionales.

Algunos estudios en todo el mundo han explorado el costo anual estimado de la violencia doméstica para las economías nacionales. Por ejemplo, en Suiza, se estimó en 2013 que la violencia infligida por la pareja representaba un costo anual de 164 millones de francos suizos,<sup>5</sup> en Chile, el costo de la violencia doméstica contra las mujeres en el contexto intrafamiliar se estimó en 2009 en 32.195 pesos chilenos,<sup>6</sup> y en el Canadá, el impacto económico de la violencia conyugal se estimó en 2009 en 7.400 millones de dólares canadienses.<sup>7</sup>

## La violencia doméstica y la violencia económica

La violencia económica hace referencia al intento de lograr que la víctima dependa económicamente del autor, en particular al impedir que

4 Melzer, S. 2002. "Gender, work, and intimate violence: Men's occupational violence spillover and compensatory violence", en *Journal of Marriage and Family*, vol. 64, pág. 820-832; Holmes, S. y Flood, M. 2013. *Genders at work: Exploring the role of workplace equality in preventing men's violence against women* (Sydney, White Ribbon).

5 Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). 2013. *Coûts de la violence dans les relations de couple* (Berna), pág. 5.

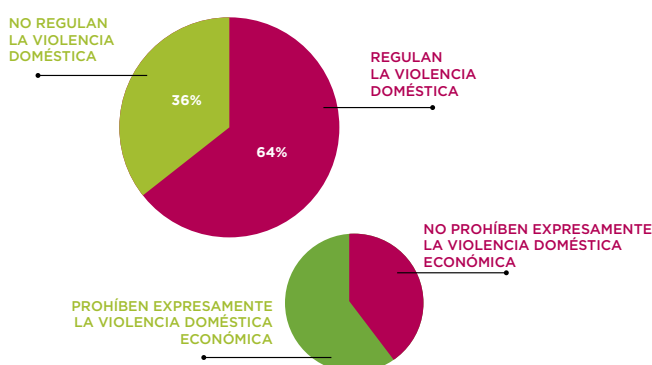
6 DOMOS. 2010. *Estimación del Costo de la Violencia Contra las Mujeres en Chile en el Contexto Intrafamiliar, Resumen Ejecutivo* (Servicio Nacional de la Mujer), cuadro 1.

7 Zhang, T. et al., 2012. *An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009* (Departamento de Justicia del Canadá), pág. x.

ésta realice o mantenga una actividad profesional, o reteniendo sus ingresos. Ésta puede ser una faceta de la violencia doméstica. Algunos ejemplos concretos son: destruir las herramientas o la ropa de trabajo; impedir físicamente a las víctimas salir de sus hogares, golpearlas o privarles de sueño hasta el punto de que no puedan ir a trabajar, y obligar a las víctimas a dejar inesperadamente su lugar de trabajo.

### Gráfico 1. ¿Cómo reglamentan las leyes nacionales la violencia doméstica económica?

De 78 países estudiados por la OIT



Nota: La muestra para este gráfico está compuesta por 78 países: 20 países de África, 14 de las Américas, cuatro de los Estados árabes, 15 de Asia y el Pacífico, y 25 de Europa y Asia Central.

Fuente: OIT. 2017. Informe V (1). Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del

### La violencia doméstica y el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206

El mundo del trabajo puede facilitar un punto de acceso para mitigar los efectos de la violencia doméstica. Esto es particularmente importante porque las personas que experimentan violencia doméstica tal vez quieran buscar apoyo en el trabajo. Los empleadores y los compañeros de trabajo pueden salvar vidas proporcionando un lugar de seguridad y solidaridad, sirviendo de nexo con los servicios comunitarios, e identi-

ficando asimismo los casos de violencia.

Como indica el Convenio, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Si bien el Estado tiene la responsabilidad principal de eliminar la violencia doméstica, en las discusiones conducentes a la adopción de los instrumentos se señaló que “los empleadores pueden convertirse en aliados frente a esta forma de violencia, aunque no sean responsables de la misma.”<sup>8</sup> En relación con esto, algunos empleadores ya han adoptado medidas para mitigar los efectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Además, el tema también se ha incluido en la legislación nacional y en determinados convenios colectivos,<sup>9</sup> donde se han establecido medidas como la licencia para las víctimas de violencia doméstica.

El Convenio núm. 190 exige a los Miembros reconocer los efectos de la violencia doméstica y tomar medidas para mitigar su impacto en el mundo del trabajo. A este respecto, la Recomendación núm. 206 indica una serie de medidas que podrían adoptarse, que comprenden respuestas innovadoras que ya están surgiendo en el mundo del trabajo.

### Otorgar licencias y protección temporal contra el despido

La dependencia económica del autor puede impedir a las víctimas buscar ayuda y dejar finalmente a su agresor.

Las licencias ayudan a las personas que están experimentando violencia doméstica a asistir a audiencias judiciales, solicitar asesoramiento y asistencia médica, y trasladarse, junto con sus hijos, a entornos seguros. Al otorgar licencias se asegura que las víctimas no se hallen en una

<sup>8</sup> OIT. 2016. Informe final. Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016), anexo, párr. 27. Véase asimismo: OIT. 2019. Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Resumen de las labores (Actas Provisionales núm. 7B (Rev.)), párrs. 851 y 1514.

<sup>9</sup> Por ejemplo, el convenio colectivo del servicio postal nacional del Brasil, Correios, efectivo del 01.08.2015 al 31.07.2016. Véase: OIT. 2017. Informe V (1). Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 107a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra), págs. 52-53.

situación en la que tengan que elegir entre dejar a su agresor y mantener su empleo.

De manera análoga, la protección temporal contra el despido puede ser importante para el empoderamiento de las víctimas, para que puedan lograr su independencia financiera mientras tratan de afrontar las consecuencias de los abusos sufridos y de dejar a sus agresores. Algunas leyes laborales brindan protección a las víctimas contra el despido durante cierto tiempo.<sup>10</sup>

### **Promover entornos de trabajo saludables, inclusivos y de apoyo**

El lugar de trabajo es un lugar importante en el que pueden hallarse aliados en la protección de las víctimas de violencia doméstica. Con este fin, es esencial crear unos entornos de trabajo saludables, inclusivos y de apoyo en los que las víctimas se sientan cómodas para buscar ayuda y revelar su situación sin temor a una mayor victimización o a avergonzarse, o a perder su empleo. Por consiguiente, la Recomendación insta a incluir la violencia doméstica en las evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo, y a establecer modalidades de trabajo flexible para las víctimas de violencia doméstica. En algunos lugares de trabajo, ya se permite que las personas que están experimentando violencia doméstica adapten sus horarios de trabajo, utilicen pseudónimos y tengan horarios de trabajo flexibles. Esto permite a las víctimas hacer los cambios necesarios para protegerse de los agresores que aprovechan su conocimiento de los horarios y el lugar de trabajo de las víctimas.<sup>11</sup>

### **Facilitar el acceso a los servicios y a la justicia**

El factor tiempo es esencial al hacer frente a la violencia doméstica, ya que los abusos suelen ser continuos y debe ponerse freno a los mismos antes de que la situación empeore. Por consiguiente, es importante alentar a las víctimas a buscar ayuda lo antes posible, y proporcionar respuestas reactivas y oportunas.

Las campañas e iniciativas de sensibilización crean un entorno propicio, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, en el que las víctimas pueden buscar ayuda y los testigos pueden tomar medidas. También es esencial desarrollar la capacidad de quienes se encargan de los casos de violencia doméstica, o adoptar relacionadas con la misma. De manera análoga, facilitar información en el lugar de trabajo sobre las medidas y servicios públicos existentes que mitigan los efectos de la violencia doméstica, y brindar apoyo a las víctimas, puede ser otra manera de que los empleadores respalden a las víctimas.<sup>12</sup>

En el nuevo marco del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206 de la OIT, el mundo del trabajo puede convertirse en un aliado importante para las víctimas de violencia doméstica y, por tanto, allanar el camino hacia la creación de unas sociedades y unos lugares de trabajo dignos y respetuosos en los que todas las personas puedan prosperar.

<sup>10</sup> Véase: Ley Federal núm. 11.340 del Brasil ("Ley Maria da Penha").

<sup>11</sup> Véase: Convenio colectivo de Correios en el Brasil (efectivo del 01.08.2015 al 31.07.2016), en virtud del cual los trabajadores que sean víctimas de violencia doméstica tienen prioridad para ser transferidos a otra unidad, ciudad o Estado.

<sup>12</sup> Véase la Ley núm. 4 de 2006, sobre la lucha contra la violencia doméstica, de Namibia, y la Ley núm. 2, de 2015, sobre la protección contra la violencia doméstica, de



**IPLIDO**  
Instituto para la Igualdad de Oportunidades  
de la **UTHGRA**