

SEGURIDAD EN EL TRABAJO: PROTEGIENDO A SU PERSONA Y A SU EMPLEO

Las víctimas de la violencia doméstica, la agresión sexual, o el acoso pueden ser afectadas por la violencia en el trabajo. El abusador o acosador puede llamarla, acosarla, amenazarla a usted o a sus hijos, o atacarla en el trabajo. Este comportamiento de su parte puede afectar su capacidad de cumplir con su trabajo o poner a su trabajo en peligro. Usted puede protegerse de los efectos de semejante comportamiento violento si planea por su seguridad.

1. ¿Qué es un plan de seguridad en el trabajo? ¿Debo crear uno?

Querrá tener un plan de seguridad en el trabajo para prevenir que su abusador la ataque o la acose en el trabajo. Primeramente, revise su rutina diaria para ver que puede cambiar para protegerse y para proteger a sus hijos mientras usted está en el trabajo.

2. ¿Qué debo tener en mente al crear mi plan de seguridad para el trabajo?

Cuéntele a alguien sobre su situación

Considere la posibilidad de decirle a alguien en quien confía en el trabajo sobre su situación. Una persona que trabaja con usted puede ofrecerle apoyo, mantener un ojo abierto, y llamar a la policía si acaso su abusador o acosador se aparece en su trabajo. Piense bien a quien le va contar y pídale que guarde en secreto la información. Infórmese sobre sus derechos bajo la ley por si acaso su empleador se entera que usted es una víctima de la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso y toma acción adversa contra usted. (Refiérase la lista de guías de **EHRSA** en la tercera página de esa guía para más información sobre sus derechos en empleo). Si decide no contarle a otra persona en su trabajo, tiene otras opciones para protegerse.

Cambios en su Trabajo

Usted y su empleador pueden implementar cambios en su trabajo que mejorarían su seguridad. Tales cambios pueden prevenir que la ataquen en el trabajo, reducir la frecuencia de la hostiga en el trabajo, o ayudarla a sentirse más segura y a preocuparse menos del abuso o de la hostiga.

Ejemplos de cambios que puede considerar incluyen:

- Cambie su número de teléfono o su extensión telefónica.
- Pídale a su recepcionista que revise sus llamadas antes de pasárselas.
- Guarde en secreto su número de teléfono y su dirección personal.
- Solicite un traslado de buró, de departamento, de horario, o de sitio de trabajo.
- Pídale a un guardia de seguridad o a otro empleado que la acompañe a su carro o a la parada de transportación pública más cercana.

- Cierre la puerta de su oficina o de su departamento con llave.
- Registre su orden de protección con el departamento de seguridad o con un empleado de seguridad en su edificio.
- Déle una foto de su abusador o acosador al guardia de seguridad y dígame que no lo deje entrar.
- Pídale a su empleador que obtenga una orden de protección contra su abusador en adición a la orden que usted tiene.

Yendo al Trabajo

Piense en como puede cambiar su rutina para llegar al trabajo. ¿El abusador o el acosador sabe dónde usted trabaja y como llega al trabajo? ¿Qué distancia hay entre el estacionamiento, la parada del tren o del autobús y su lugar de empleo? Si su modo de transportación actual es riesgoso, considere ciertos cambios que lo hicieran más seguro tal como:

- Vaya con otro empleado al trabajo;
- Varíe la ruta que toma para llegar al trabajo o la hora que sale todos los días;
- Pregúntele a otro empleado o a un guardia de seguridad que la acompañe a su carro, al tren, o a la parada del autobús.

Cuidado Infantil

Revise la seguridad de sus arreglos para el cuidado de sus hijos. ¿El abusador sabe la dirección de la guardería infantil que usted usa? Considere informándole al maestro o niñera de su hijo sobre la identidad del abusador, déle a la guardería infantil o la escuela una copia de su orden de protección o de sus papeles de custodia, o cambie de guardería si es posible.

3. ¿Cómo le debo contar mi situación al a mi empleador?

Aunque usted puede tomar medidas para protegerse por su cuenta, tal vez tendrá que contarle a su empleador sobre su situación. Antes de pedirle a su empleador que la ayude, piense bien lo que necesita y como pedirselo.

Primero dígame a su empleador que mantenga en confianza lo que le va decir. Tome en cuenta que pueden haber circunstancias donde su empleador tendrá que divulgar lo que usted le dijo. Por ejemplo, si usted le dice a su empleador que teme que su abusador o acosador la lastime en el trabajo, su empleador puede alertar a los otros empleados para mejorar la seguridad en su lugar de empleo. Tal vez arriesgue que su empleador considere que debe despedirla para prevenir una situación peligrosa en el trabajo. Hable con un abogado o un defensor contra la violencia doméstica para más información.

Infórmele a su empleador sobre los pasos que usted esta tomando por su cuenta para protegerse.

Considere las preocupaciones de su empleador y en sus intereses: probablemente el o ella quiere que todos su empleados estén seguros y que hagan su trabajo bien. ¿Cómo afectará su plan a su productividad y a la de los otros empleados? ¿Su plan hará el lugar de trabajo más seguro para todo el mundo? Su empleador será más receptivo a su plan si lo hace ver que la ayudará cumplir con su trabajo y que les hará el lugar de trabajo más seguro a todos.

Entérese si otros empleados han recibido solicitudes similares o si su situación está cubierta bajo una de las regulaciones de su trabajo. Mientras más se aproxima su solicitud a una regulación en su trabajo o a una solicitud que su empleador ya ha aprobado, más probable será que su empleador se lo conceda.

4. ¿Cómo sé si mi empleador tiene regulaciones que me pueden ayudar?

Su empleador debe tener regulaciones que la ayuda a estar segura en el trabajo, que la ayudan a mantener su trabajo, o que la dejan tomar licencia (tiempo libre) para ir a la corte o para recuperarse de lesiones causadas por su abusador. Averigua si su empleador o sindicato le dio un manual de empleo cuando empezó a trabajar. Las regulaciones de su empleo también pueden estar situadas en lugares públicos en su sitio de trabajo. Pídale a su supervisor una copia de las regulaciones de empleo. Su supervisor, el representante de su sindicato, o el departamento de recursos humanos también debe tener información sobre sus derechos y las regulaciones de su empleador. Ejemplos de regulaciones que pueden ser útiles incluyen:

- **Regulaciones sobre el permiso de ausencia.** Su empleador puede tener regulaciones sobre el permiso de ausencia con o sin paga. Adicionalmente, usted puede ser elegible para tomar éste permiso bajo la ley federal el “Family and Medical Leave Act” o otras leyes locales similares.
- **Regulaciones sobre la Incapacidad.** Su empleador a lo mejor le permite que tome permiso de ausencia con paga por tener una incapacidad. Adicionalmente, puede ser elegible para una acomodación en su trabajo bajo la ley federal el “Americans with Disabilities Act” o leyes locales similares para acomodar a su incapacidad causada por la violencia doméstica.
- **Contratos de Sindicato.** Si usted es miembro de un sindicato, su contrato puede incluir provisiones que la protegen. Adicionalmente, algunos sindicatos han adoptado regulaciones contra la violencia doméstica y la violencia en el trabajo que le explican como las regulaciones de su empleador la protegen o aplican a la violencia doméstica.
- **Regulaciones contra la Hostiga Sexual.** Si el abusador trabaja con usted o es su supervisor, y la hostiga o la agrede sexualmente en el trabajo, las regulaciones de su empleador contra la hostiga sexual la deben proteger.
- **Regulaciones contra la Violencia Doméstica o la Violencia en el Trabajo.** Algunos empleadores han adoptado regulaciones dirigidas la violencia doméstica o la violencia en el trabajo que la protegen en su empleo.

5. ¿Cómo puedo aprender más sobre mis derechos bajo la ley?

Existen varias leyes sobre el empleo que la pueden ayudar en su situación. **EHRSA** ha creado una serie de guías respondiendo a preguntas específicas de víctimas del abuso que le explican sus derechos:

- *Respondiendo A Preguntas De Su Empleador Sobre Un Récord Criminal O De Arresto*
- *Las Víctimas Incapacitadas Por La Violencia Doméstica O Sexual*
- *La Violencia Doméstica O La Agresión Sexual En El Trabajo*
- *Elegibilidad Para Seguro De Desempleo (Unemployment Insurance)*
- *Discriminación En Empleo Contra Las Víctimas De La Violencia*
- *Víctimas de la violencia Homosexual, Lesbiana, Bisexual, o Transgénero*
- *Permiso Para Víctimas O Sus Familiares Para Recibir Atención Médica*

- *La Ciudad de Nueva York: Derechos Y Beneficios De Empleo Para Víctimas De La Violencia Sexual O Del Abuso Doméstico*
- *El Estado De Nueva York: “De La Asistencia Social Al Trabajo” (Welfare-To-Work)*
- *Seguridad En El Trabajo: Protegiendo A Su Persona Y A Su Empleo*
- *Permiso Para Participar En Procesos Criminales*

6. Esta guía no agota las provisiones de la ley, para información mas precisa, consulte con un abogado o con la agencia apropiada.

El propósito de esta guía es de darle a usted información básica como víctima de la violencia doméstica o sexual sobre sus derechos en empleo bajo las leyes. Sin embargo, las leyes cambian frecuentemente y su interpretación varía dependiendo del juez o oficial. Por eso Legal Momentum ni puede asegurarle que esta guía esta completamente al corriente, ni puede ser responsable por el uso de esta guía. Por favor, no dependa solamente de esta información sin consultar con un abogado o con la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular. Si necesita asistencia encontrando un abogado, llámenos. También puede contactar al colegio de abogados (“the Bar”) en su estado, una oficina local de servicios legales, una unión local contra la violencia doméstica, una unión local contra el asalto sexual, o un proveedor de servicios para víctimas de la violencia.

Para más información o asistencia, por favor contacte 212.925.6635 o ehrsa@legalmomentum.org.

También puede obtener esta guía en forma .PDF de nuestro sitio web: www.legalmomentum.org.

Derechos de Empleo y Alojamiento para las Víctimas de Abuso (EHRSA en inglés) es un proyecto de Legal Momentum. Este proyecto era sostenido por fondos de la Subvención No. 98-WL-VX-0007 donado por la Oficina de Subvenciones Contra la Violencia hacia Mujeres, Oficina de Programas de Justicia, Departamento de Justicia EEUU. El punto de vista de este documento pertenece a la organización que lo preparó y no refleja ni representa las declaraciones oficiales ni las políticas del Departamento de Justicia, EEUU.

Esta guía fue creada originalmente con la ayuda de la Sociedad para Socorro Legal de San Francisco/Centro de Legal para Derechos de Empleo (Legal Aid Society of San Francisco/Employment Law Center).

©2001 Legal Momentum; reformateado 2005.