



**Promoción de fuerzas de trabajo resilientes:
estrategias en el lugar de trabajo para
abordar los impactos del trauma y la
violencia doméstica**

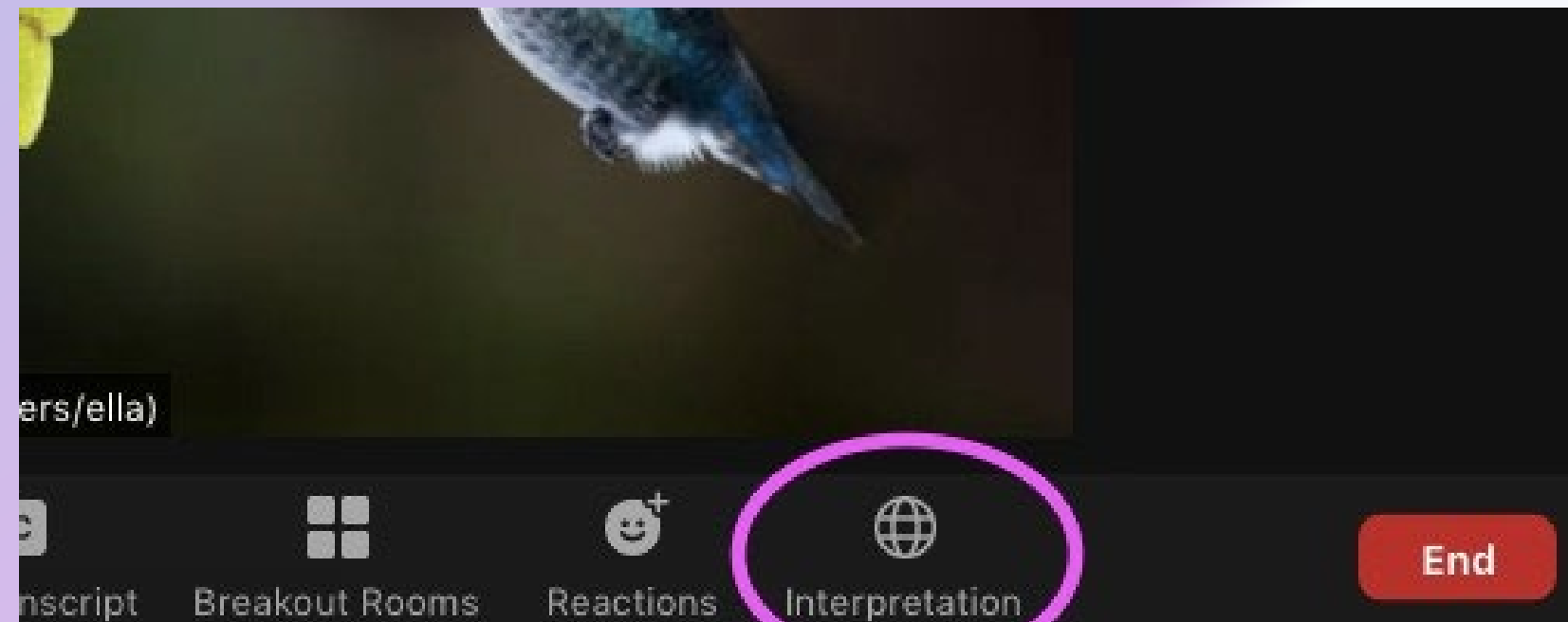
18 de octubre del 2023
Octubre – Mes de Concientización
sobre la Violencia Doméstica



How To Access Language Interpretation on Zoom

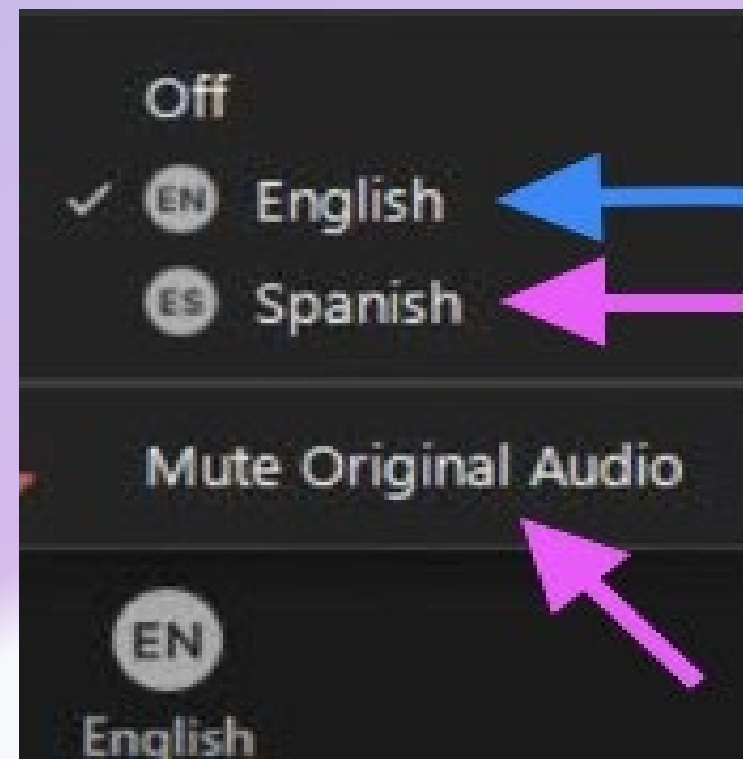
Cómo Activar la Interpretación de Idiomas en Zoom

**On your computer, find the
Interpretation Globe Icon at the
bottom of your screen**



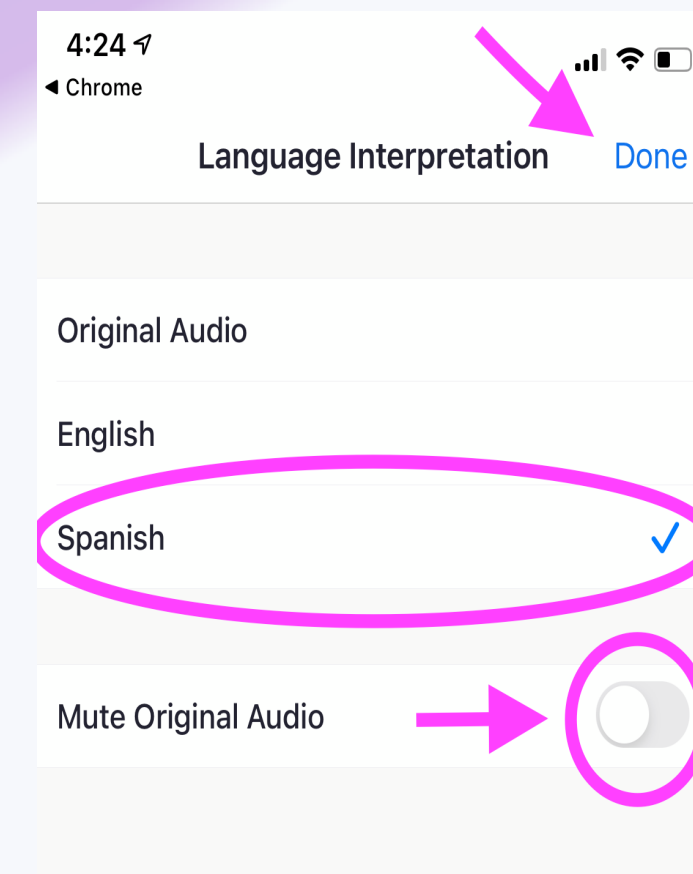
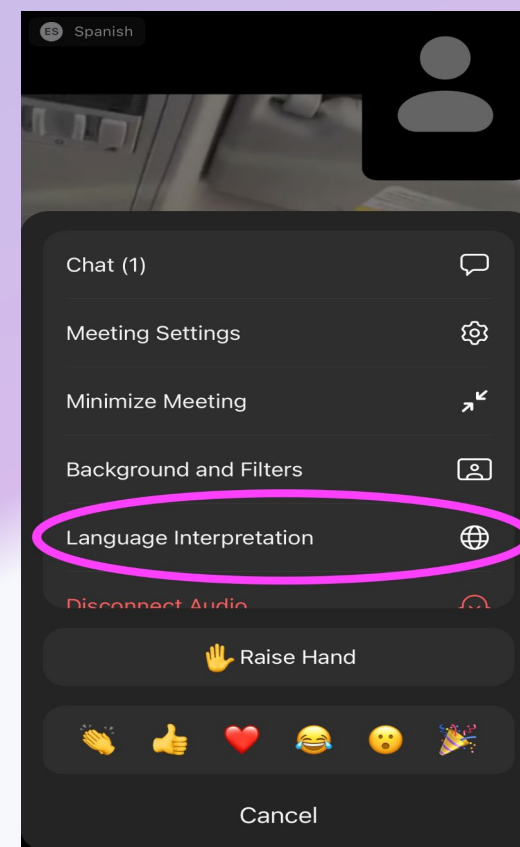
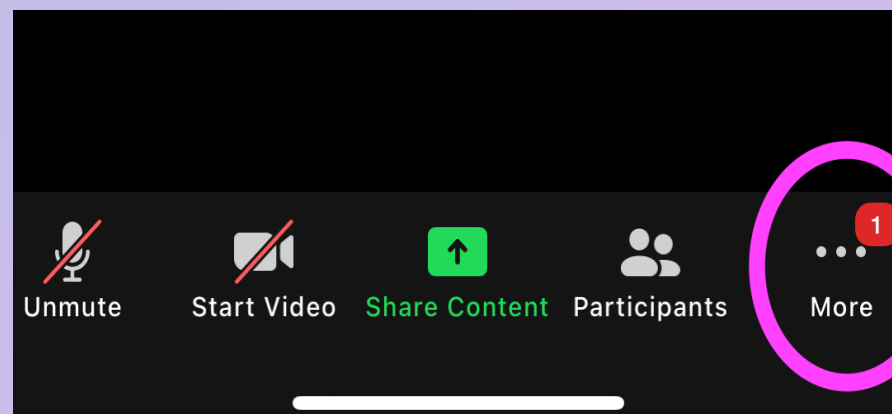
**En su computadora, busque el
globo terráqueo que dice Interpretación
en la parte inferior de su pantalla.**

**Choose English as
your language. Make
sure to NOT mute original
audio so that you can
hear the main room**



**Seleccione Español. Asegúrese
de Silenciar Audio Original, si solo
desea escuchar al intérprete**

If you are on a smart device, look for the three dot menu and choose Language Interpretation.
Then, select English.



Desde un dispositivo inteligente, busque el menú de tres puntos y elija Interpretación. Después, escoja “Español” y si lencie el audio original.

Presentadoras



Megha Rimal, MSW
Ella

Especialista de Programa,
Aliados de Salud Abordando la Violencia de
Pareja Íntima y la Explotación, Futuros Sin
Violencia



Kimberly S.G. Chang, MD, MPH
Ella

Médico de Familia, Directora de Trata de Personas y Políticas
de Atención Médica, Asian Health Services
Consultora, Aliados de Salud Abordando la Violencia de
Pareja Íntima y la Explotación , Futuros Sin Violencia



Sarah Gonzalez
Ella

Directora Asociada
Lugar de trabajo y justicia económica
Futuros Sin Violencia

Introducción

- ✓ Nombre
- ✓ Pronombres
- ✓ Organización
- ✓ Comparte lo que más te gusta del otoño





**LOS CENTROS DE SALUD SON CLAVE
PARA
LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA**

Aliados de Salud Abordando la Violencia de Pareja Íntima y la Explotación

Trabaja con los centros de salud comunitarios para apoyar a quienes están en riesgo de sufrir o que actualmente sobreviven a la violencia de pareja íntima (VPI), la trata de personas (TH) y la explotación, y para reforzar los esfuerzos de prevención.

¿Qué hacemos?

- Proporcionar recursos y herramientas gratuitas
- Capacitación y asistencia técnica a empleadores, sobrevivientes, compañero/as de trabajo.
- Abogar para prevenir y responder a la violencia de género que pasa en el lugar de trabajo.
- Crear y difundir las mejores prácticas culturalmente relevantes y apropiadas para la industria.
- Facilitar programas educativos y capacitación en vivo y online para empleadores, agencias gubernamentales y organizaciones laborales.
- Desarrollar o auditar políticas y prácticas en el lugar de trabajo.



Orden del día de hoy

- Introducción
- Abordar los impactos de la violencia y el trauma en el lugar de trabajo
- Desarrollar la resiliencia organizacional
- Prácticas, protocolos y sistemas organizativos
- Recursos
- Cierre



Tomemos un momento colectivo para respirar



Por qué la violencia y abordar el trauma son importantes para los centros de salud y el empoderamiento laboral

"Nunca asumas que la violencia doméstica no está afectando a alguien en tu lugar de trabajo. Las víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica a menudo sufren en secreto, en parte porque han sido condicionadas a creer que merecen el abuso y por el temor de que sus compañeros de trabajo piensen menos de ellas. Lo sé porque sufrí en secreto durante años antes de que una persona muy intuitiva y cariñosa se acercara a mí y me ayudara a encontrar el camino hacia la fortaleza, el respeto por mí misma y la curación".

Sue Veer, Directora Ejecutiva de Carolina Health Centers, Inc., y Secretaria del Comité Ejecutivo de NACHC y de la Junta Directiva

<https://healthpartnersipve.org/health-centers-care-about-domestic-violence/>



Visión general de los Centros de Salud

Los centros de salud son organizaciones comunitarias y dirigidas por pacientes que brindan atención primaria de salud integral sin costo o de bajo costo.

A menudo incluyen:

- Farmacia
- Servicios de salud mental
- Programas de abuso de sustancias
- Servicios de salud bucal



Foto: Personal de CHC en Asian Health Services en Oakland, CA en 2021

Ubicado en áreas médicamente desatendidas y para poblaciones médicamente desatendidas.
Encuentra un centro de salud aquí: <https://findahealthcenter.hrsa.gov/>



Prevalencia

Violencia de Pareja



Violencia sexual



Debido a las formas interseccionales de sexismo, racismo, trans/homofobia y otras formas de opresión, las personas marginadas y/o históricamente explotadas experimentan tasas más altas.





2023-2025

HRSA Strategy to Address Intimate Partner Violence



Aims, Objectives, and Activities

AIM 1: Enhance coordination between and among HRSA projects to better focus IPV efforts

AIM 2: Strengthen infrastructure and workforce capacity to support IPV prevention and response services

AIM 3: Promote prevention of IPV through evidence-based programs

<https://www.hrsa.gov/sites/default/files/hrsa/owh/2023-2025-hrsa-ipv-strategy.pdf>

Características de la fuerza laboral

- Un estudio nacional encontró que el 89.7% de los adultos estadounidenses habían estado expuestos a al menos un evento traumático en su vida.
- Mayoritariamente femenina identificada como fuerza laboral .
- Variación significativa en la diversidad por categoría laboral.

Source: Kilpatrick, Dean G, Heidi S Resnick, Melissa E Milanak, Mark W Miller, Katherine M Keyes, and Matthew J Friedman. "National Estimates of Exposure to Traumatic Events and PTSD Prevalence Using DSM-IV and DSM-5 Criteria." *Journal of Traumatic Stress* 26, no. 5 (October 2013): 537–47. <https://doi.org/10.1002/jts.21848>



Experiencias del personal con el trauma

- Se estima que el 68% del personal sanitario ha experimentado al menos un episodio de violencia, abuso o negligencia, en comparación con sus colegas de otras industrias.
- También son más propensas a sufrir violencia en el lugar de trabajo.
- Los profesionales de la salud desarrollan trauma vicario o secundario a través de la exposición a las historias de violencia y trauma de sus pacientes.

(Maunder, 2010)

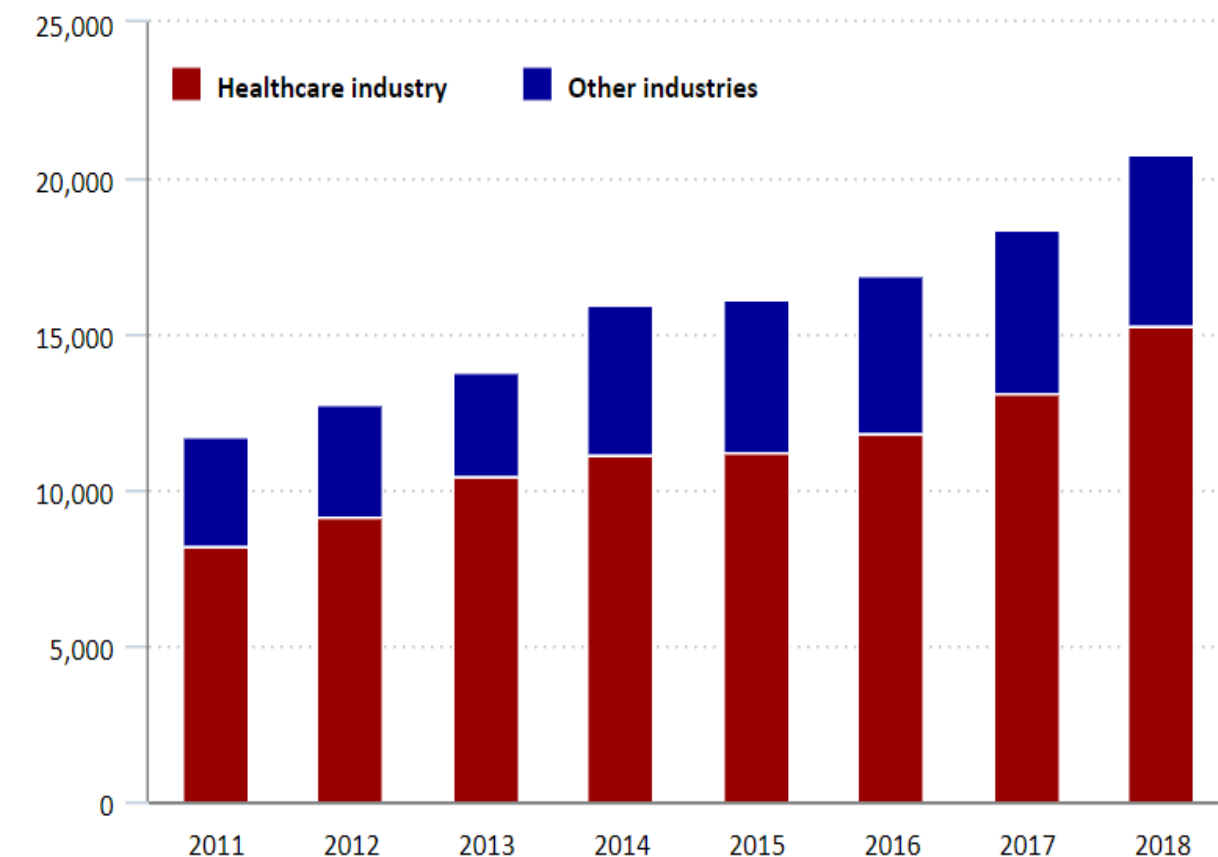


Violencia en el lugar de trabajo en la industria de la salud

Los trabajadores de la salud representaron el 73 por ciento de las víctimas de violencia no fatal en el lugar de trabajo en 2018.

Grafica será explicada por presentadora

Chart 2. Number of nonfatal workplace violence injuries and illnesses with days away from work, 2011-18



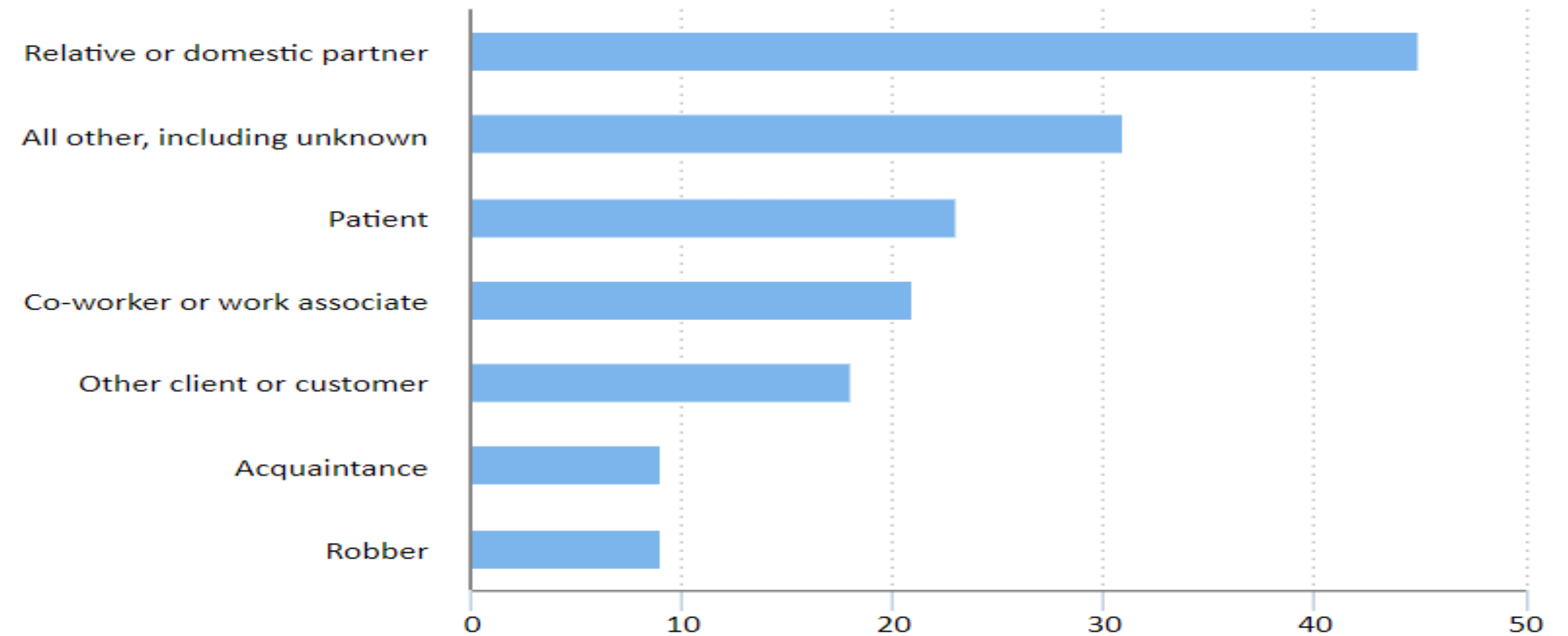
Click legend items to change data display. Hover over chart to view data.
Source: U.S. Bureau of Labor Statistics.

<https://www.bls.gov/iif/factsheets/workplace-violence-healthcare-2018.htm>



Chart 3. Workplace homicides to healthcare workers, by assailant, 2011-18

■ Number of fatal injuries



Click legend items to change data display. Hover over chart to view data.
Source: U.S. Bureau of Labor Statistics.

Grafica será explicada por
presentadora



Grafica será explicada por
presentadora

Figure 6-5

Health Centers Have Unique Challenges Recruiting and Retaining Staff

Percent of Health Centers Reporting Specific Challenges for Recruitment and Retention

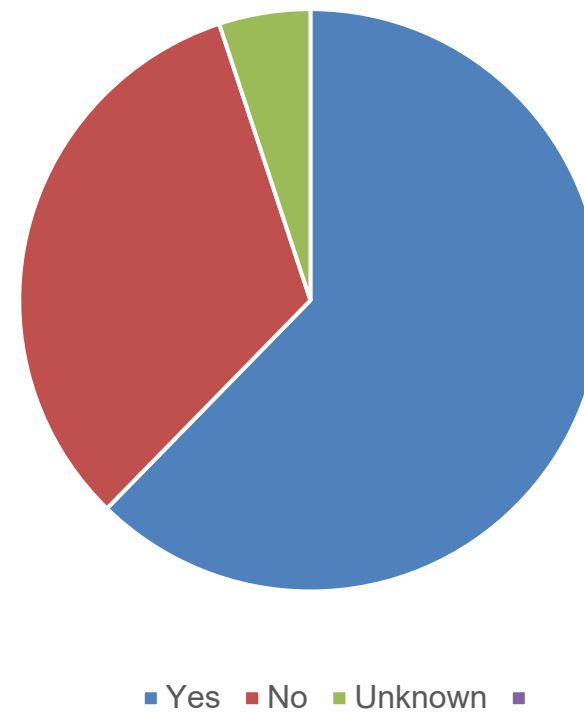


Source: NACHC. Current State of the Health Center Workforce: Pandemic Challenges and Policy Solutions to Strengthen the Workforce of the Future Available from: <https://www.nachc.org/wp-content/uploads/2022/03/NACHC-2022-Workforce-Survey-Full-Report-1.pdf>



Lo que aprendimos de todos ustedes al registrarse...

¿Su organización/centro de salud tiene políticas y protocolos para apoyar el bienestar del personal?



86 personas dijeron Sí/Algo
45 personas dijeron No/No estoy seguro
7 personas dijeron Desconocido



**¿Qué significa para ti tener un
lugar de trabajo resiliente y
saludable?**



**Por favor,
compártelo
en el chat**

Creación de un lugar de trabajo resiliente

4 Componentes

- Conexión para reducir el aislamiento y la fuerza a través de las relaciones
- Bienestar mediante la promoción de la salud física y emocional
- Significado a través de acciones que te dan un sentido de propósito
- Pensamiento saludable para aceptar el cambio y reforzar el progreso



Creando un lugar de trabajo resiliente

- ✓ Inclusivo
- ✓ Anti-opresivo
- ✓ Informado sobre el trauma
- ✓ Desafiar las estructuras y la cultura arraigadas en el daño
- ✓ Centrado en el sobreviviente
- ✓ Valores fundamentales relacionados con la misión general
- ✓ Reducir la dinámica de poder y la jerarquía en las relaciones de supervisión
- ✓ Prácticas laborales justas
- ✓ Priorizar la seguridad psicológica



La violencia de género y el acoso son un problema en el lugar de trabajo

Los empleados son supervivientes

- Las mujeres, y específicamente las mujeres de color, experimentan de manera desproporcionada violencia y acoso por motivos de género y están sobrerrepresentadas en el personal de atención médica.
- Los trabajadores de la salud que son sobrevivientes están apoyando a otros sobrevivientes.



La violencia de género y el acoso se producen en el lugar de trabajo

Existen factores estructurales y características laborales que aumentan el riesgo de los trabajadores de sufrir violencia de género, en particular acoso sexual, en el lugar de trabajo

- ✓ Diferenciales de potencia
- ✓ Trabajar de forma aislada
- ✓ Enfoque en la satisfacción del cliente
- ✓ Fuerza de trabajo descentralizada (tomadores de decisiones desconectados de los trabajadores de primera línea)

Altos índices de violencia y acoso contra profesionales de la salud

- ✓ Las denuncias de acoso sexual son más altas en (1) alojamiento y servicio de comidas; (2) comercio; (3) manufactura; (4) industrias de salud y asistencia social



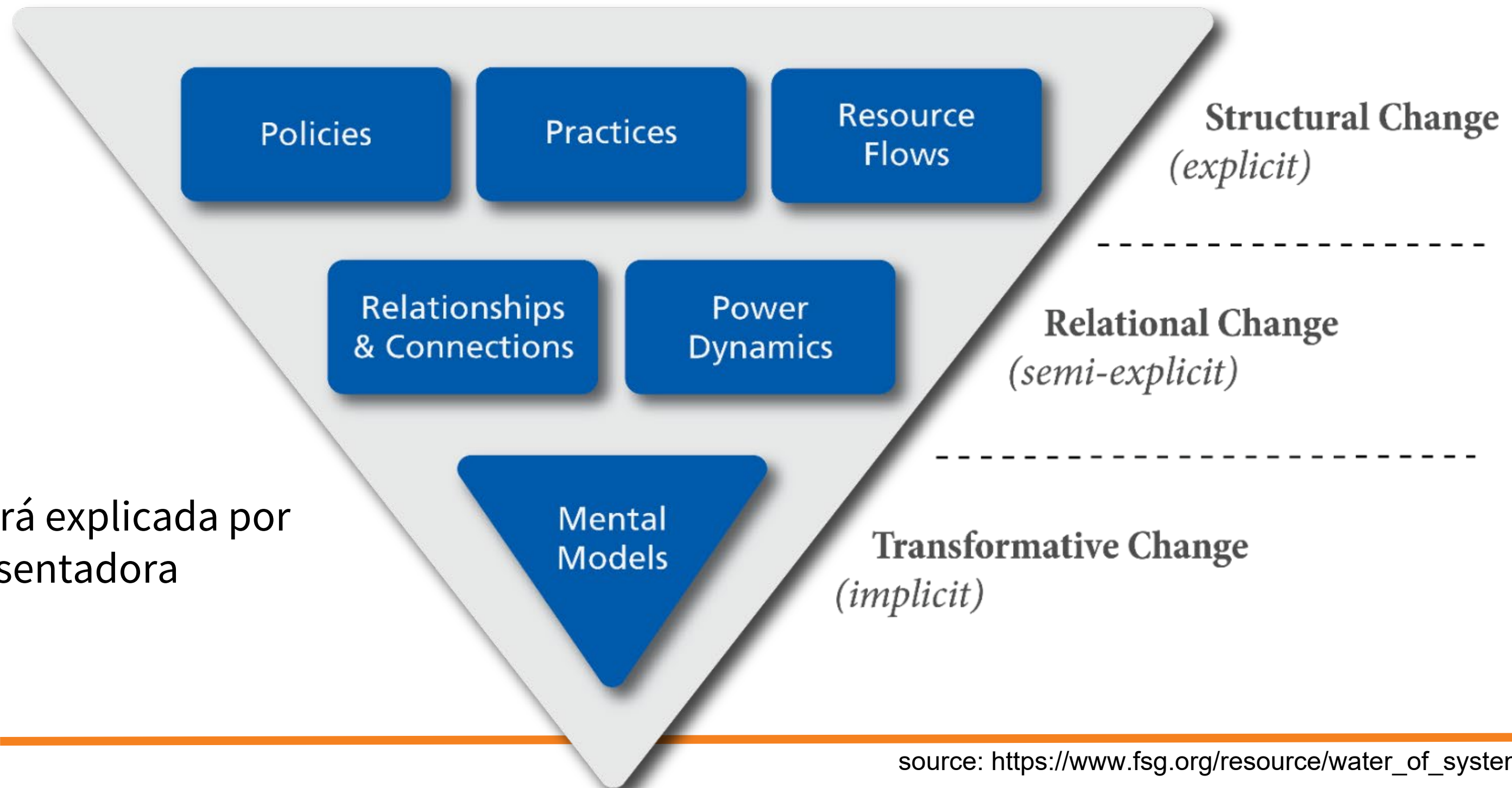
Desarrollar la resiliencia: fomentar la conexión, el bienestar, el significado y el pensamiento saludable



Desarrollar la resiliencia

Enfoque de sistemas informados sobre el trauma

Six Conditions of Systems Change



source: https://www.fsg.org/resource/water_of_systems_change/



Elementos clave en todos los niveles de cambio

- Invertir en el bienestar de los empleados
- Crear un entorno de trabajo seguro, inclusivo y acogedor
- Fomentar la confianza a través de la transparencia y la colaboración
- Construir una comunidad sólida en el lugar de trabajo
- Preparar a los empleados para el éxito y el crecimiento



Factores estructurales - políticas (formales)

Salario digno

Licencia por
enfermedad y
seguridad PAGADA

Programación
predictiva

Sólida cobertura
de salud mental

Política sobre la
violencia de
género en el lugar
de trabajo

Políticas
transparentes

Las iniciativas de
DEIA DEBEN incluir
la violencia de
género



Factores estructurales - práctica (informal)

- Dotación de personal adecuada para garantizar una carga de trabajo razonable.
- Misión y valores claros que están conectados a lo largo del trabajo.
- Proporcionar claridad en torno a los roles y las expectativas.
- Valora y celebra cada rol.
- Comunicaciones claras y transparentes por parte de la dirección.



Factores estructurales - práctica (informal)

- Capacitación para supervisores sobre supervisión informada en el trauma.
- Incorpore el apoyo profesional y de igual a igual en el trabajo.
- Crear un espacio para el autocuidado.
- Involucrar a los empleados en la búsqueda de soluciones.
- Tener conversaciones abiertas y honestas sobre la violencia género y el lugar de trabajo.



Factores relacionales

- Examinar las diferencias de poder (tanto posicionales, culturales y basadas en la identidad) y tratar de promover un mayor reparto de poder y colaboración
- Establezca conexiones entre roles
- Fomentar las oportunidades de tutoría
- Confíe y empodere a los empleados
- Hacer que el bienestar de los empleados forme parte de la descripción del trabajo de un supervisor
- Desarrollar la inteligencia emocional y practicar la supervisión informada sobre el trauma
- Llevar a cabo encuestas periódicas sobre el clima y la cultura y abordar los resultados mediante la acción.



Mentalidades individuales

- Se necesita educación y capacitación en liderazgo
- El trabajo tiene éxito cuando la gente cree en él, tanto en la cima como en la primera línea
- Reconocimiento de que abordar la violencia de género es responsabilidad de **TOD@S**
- Identificar a líderes, tanto formal como informalmente.
 - ¿A quién escucha el personal?
 - ¿En quién se confía?



**Comparte algo que puedas empezar a
hacer en tu lugar de trabajo para
promover el bienestar de los empleados**



**Por favor,
compártelo
en el chat**

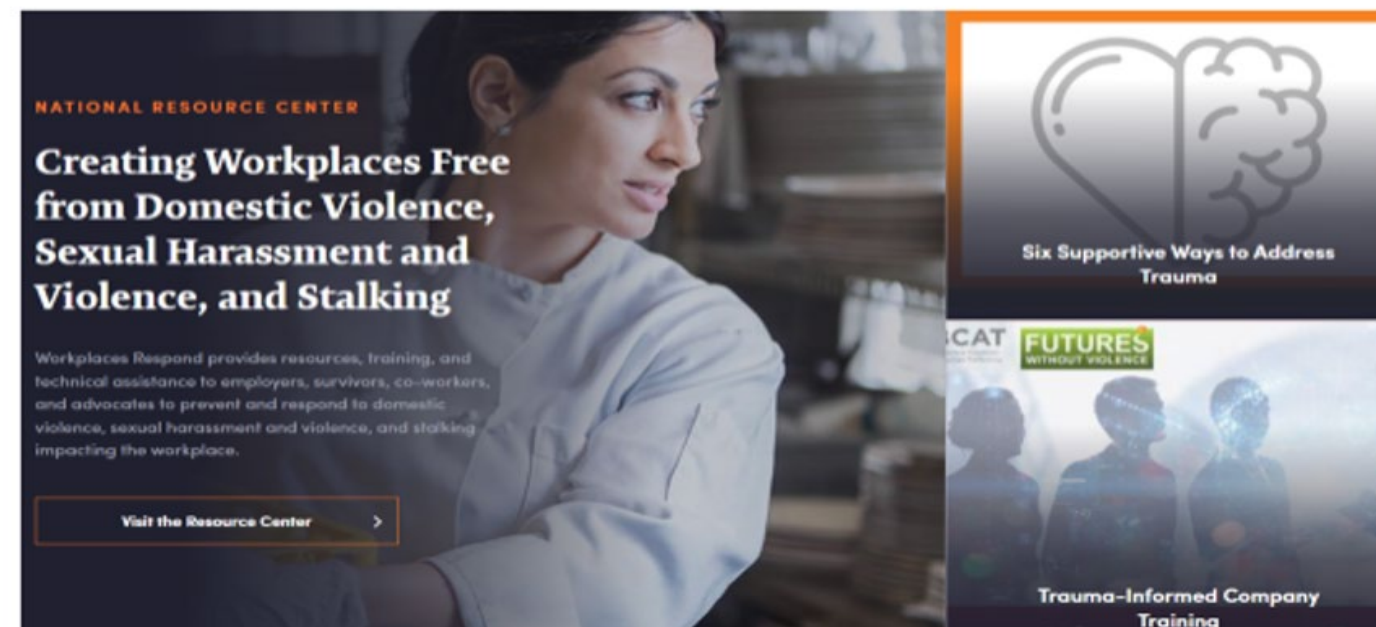


Recursos

Kit de herramientas/modelo de protocolo en el lugar de trabajo para IPV

- Cartel para el lugar de trabajo
- Tarjeta de seguridad y carteles para empleados
- Guía de órdenes de protección para empleados
- Video de capacitación para supervisores

www.workplacesrespond.org



SAFE FOR ALL

Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) is experienced by at least one in four people in their lifetime.

GBVH can include controlling behavior like keeping someone from getting to or completing their work, stalking behavior such as repeated unexpected visits at work or excessive texts and calls, or other types of sexualized harassment and violence – sexual comments and unwanted touching.

How can you help create a workplace that is safe for all?

Practice Empathy Be an attentive and empathetic listener. Let them know this is not their fault. Ask how you can help. Build trust by following through with the support you offer.	Avoid Judgment Experiencing GBVH is NEVER someone's fault. Respect others' experiences and decisions. Trust that they know what is best for their situation.	Share Resources Offer information and helpline, such as the below, and inform them about any available workplace supports.	Put Privacy First* Always let the person experiencing harm decide what, when, how, and whom to share information with. Respecting privacy is an important safety measure.
---	--	--	---

*If your employer mandates you report certain information, let the individual know what you must share and with whom.

For Information and Support:

National Domestic Violence Hotline Free, compassionate, confidential support, safety planning, and connections to local resources—24 hours a day, 7 days a week. Call: 1-800-799-SAFE (7233) TTY: 1-800-795-3224 Text: "TODAY" to 83388 Chat: thehotline.org	Love is Respect Resources for young people to prevent and address unhealthy relationships and intimate partner violence. Call: 1-866-339-5624 Text: "LOVER" to 22822 Chat: loveisrespect.org	National Sexual Assault Hotline The nation's largest anti-sexual violence organization with more than 1,000 local sexual assault service providers across the country for immediate support on sexual assault or harassment. Call: 1-800-656-HOPE (4673)	Legal Momentum's Helpline A free resource for those seeking information, assistance, or referrals for legal representation related to gender discrimination and gender-based violence—particularly the workplace rights of survivors. Call: 1-800-648-0267
--	---	---	---

Learn more about how you can help make your workplace safe for all at workplacesrespond.org

A joint initiative by:

This project is supported by Grant No. 15CNYA-20-GR-02238-NRCV awarded by the Office on Violence Against Women, U.S. Department of Justice. The opinions, findings, conclusions, and recommendations expressed in this poster are those of the authors and do not necessarily reflect the views of the Department of Justice, Office on Violence Against Women.

Recursos

- Abordar los impactos de la violencia y el trauma en el lugar de trabajo: <https://www.workplacesrespond.org/resource-library/impacts-of-violence-trauma/>
- Consejos para crear un lugar de trabajo resiliente: <https://www.workplacesrespond.org/resource-library/tips-for-creating-a-resilient-workplace/>
- Seis formas de apoyo para abordar el trauma que aparece en el trabajo: <https://www.workplacesrespond.org/resource-library/impacts-of-violence-trauma/>
- Kit de herramientas de autocuidado: <https://www.workplacesrespond.org/resource-library/self-care-interactive-tool/>
- Capacitación modelo para la industria de la salud: <https://www.workplacesrespond.org/resource-library/model-healthcare-industry-trainings/>



Líneas directas financiadas por el DHHS de EE. UU.



800-799-SEGURO (7233)
Envíe un mensaje de texto
con la palabra LOVEIS al
22522
Chatea en thehotline.org



800-FUGITIVOS (786-2929)
Correo electrónico: 1800runaway.org/crisis-online-services/
Chatea en 1800runaway.org/
Foro: bulletinboards.1800runaway.org/forum



877-565-8860
www.translifeline.org/



www.thetrevorproject.org
866-488-7386 Jóvenes LGBTQ



44-7NATIVO (762-8483)
De lunes a viernes de 9 a.m. a 5:30 p.m. CST
strongheartshelpline.org

<https://www.acf.hhs.gov/acf-hotlines-helplines>

¡Gracias!

Abra el enlace que se publica en el cuadro del chat y complete la encuesta posterior a este seminario web.

<https://redcap.link/nruk206v>



¿Preguntas?

¡Por favor, escribe en el chat cualquier pregunta o comentario que tengas!

Mantente conectad@ suscribiéndote a nuestra
revista virtual: Catalyst for Change
Para inscribirse, consulte la parte inferior de la
página:
www.healthpartnersipve.org