



Las páginas editoriales de los periódicos—tanto en papel como en línea—son muy populares entre los lectores. Los artículos de opinión son más largos que las cartas al editor y brindan la oportunidad de profundizar más en los temas. Son una oportunidad de influir en las opiniones o la política y destacar el trabajo que usted o su organización realizan para apoyar los derechos de víctimas del crimen. Una forma de desarrollar un artículo de opinión es investigar la cobertura local de crímenes y los problemas importantes en su comunidad. Por ejemplo, ¿cómo responden las universidades y escuelas superiores de su área a la agresión sexual? ¿Su comunidad ofrece servicios para las víctimas de la trata de personas? ¿Cómo podría beneficiar a su comunidad una asociación entre las fuerzas del orden y las agencias de servicios a las víctimas? Utilice o adapte el modelo de artículo de opinión de la página siguiente o cree el suyo para poner de relieve un problema local para su comunidad.

## ►► 5 Elementos de un artículo de opinión interesante

- Sea persuasivo. Incluya las últimas investigaciones y estructure un argumento lógico o racional.
- Tenga confianza. Usted es el experto en este campo.
- Manténgase al tanto de los eventos relacionados y la conversación cultural sobre ellos.
- Use un lenguaje sencillo que pueda ser leído y comprendido por un público más amplio.
- Mantenga la extensión de sus entregas por debajo de las 800 palabras.



## Modelo de **Columna de Opinión y Editoriales**

### **Los empleadores deberían empoderar a las víctimas de violencia en el lugar de trabajo**

La mayoría de las personas nunca prevén lesiones o muertes en el trabajo debido a la violencia. Si bien las compañías generalmente revisan las políticas de violencia y acoso en el trabajo con nuevos empleados, estas políticas rara vez se revisan, lo que deja a muchas organizaciones vulnerables a la victimización, por parte de los empleados, sus familiares o amigos y clientes.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional define la violencia en el trabajo como “cualquier acto o amenaza de violencia física, acoso, intimidación u otra conducta amenazante o perturbadora que ocurra en el lugar de trabajo”. Los factores de riesgo para la violencia incluyen trabajar con personas volátiles e inestables, trabajar en un lugar aislado o donde se sirve alcohol, intercambiar dinero con el público, y proporcionar servicios y cuidado.

Sin embargo, esta lista no incluye la violencia doméstica. Según OSHA, el 8.6 por ciento de las muertes en el trabajo en 2015 fueron homicidios. De ellos, el 43 por ciento de esas muertes fueron empleadas asesinadas por un familiar masculino o su pareja de hecho, mientras que el 2 por ciento de los empleados varones fueron asesinados por un familiar mujer o su pareja de hecho. Estas estadísticas destacan la fuerte correlación entre la violencia doméstica y la violencia en el trabajo.

Contrariamente a la creencia popular, la violencia doméstica no se produce únicamente en el hogar. Las víctimas de violencia doméstica pueden recibir repetidos mensajes de texto, correos electrónicos y llamadas telefónicas durante todo el día por parte del perpetrador. Algunos perpetradores pueden pasar por la oficina varias veces mientras las víctimas están trabajando. Otros intentarán controlar a las víctimas exigiendo que llamen para ausentarse del trabajo por enfermedad o renuncien a su trabajo. Los empleados pueden estar bajo una increíble presión no solo para desempeñarse bien en su trabajo, sino también para satisfacer las demandas de un perpetrador. En caso de que el comportamiento del perpetrador se intensifique, tanto las víctimas como sus compañeros de trabajo pueden estar en mayor riesgo de lesiones o muerte.

La investigación de la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos descubrió que el 65 por ciento de las empresas no tienen una política de violencia doméstica y solo el 20 por ciento brinda algún tipo de capacitación relacionada con la violencia doméstica. Esta brecha crea incertidumbre para las víctimas que deseen abandonar una relación violenta. Las víctimas no tienen forma de saber si sus empleadores les permitirán tomarse un tiempo libre para citas en la corte o asesoramiento, o si los empleadores adaptarán los cambios a su horario de trabajo, número de teléfono o ubicación de sucursal. Las víctimas pueden temer de que incluso pedir estas adaptaciones les cueste su trabajo.

Las empresas pueden eliminar esta incertidumbre laboral de las numerosas barreras que enfrentan las víctimas de violencia doméstica. Cada lugar de trabajo debe tener una política de violencia doméstica que indique claramente que se realizarán adaptaciones razonables y proporcione ejemplos concretos, como la posibilidad de que los empleados utilicen una licencia remunerada con poco tiempo de aviso por razones relacionadas con la violencia doméstica y la protección de la privacidad de los empleados, incluido su paradero, información de contacto y estado como víctima. Además, los empleadores deberían trabajar para disminuir el estigma que rodea la violencia doméstica proporcionando capacitación y distribuyendo recursos comunitarios anualmente a sus empleados. Cuando los lugares de trabajo invierten en el bienestar de sus empleados, se amplía la oportunidad para que las víctimas divulguen su victimización, se conecten con los servicios y reciban el apoyo que necesitan.

