



LA JUSTICIA ECONÓMICA COMO UN MARCO DE TRABAJO PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA

2022

LIBRO BLANC

Esta publicación fue apoyada por la Subvención Número CDC-RFA-CE19-1902, Educación y prevención del abuso sexual: uso de la mejor evidencia disponible para la prevención de la violencia sexual, financiada por el Centro Nacional para la Prevención y Control de Lesiones (NCIPC). Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no representa necesariamente la opinión oficial de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de EE. UU. o del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Delaware.

Reconocimientos

Las siguientes personas y organizaciones hicieron aportes incalculables a este libro blanco.

Sarah Bear, directora de prevención, Delaware Coalition Against Domestic Violence

Cierra Bryant, especialista en políticas de prevención, Delaware Coalition Against Domestic Violence

Lauren Hogstrom, pasante, Delaware Coalition Against Domestic Violence

Mariann Kenville-Moore, directora de defensa y políticas, Delaware Coalition Against Domestic Violence

Nikki Kerchevale, administradora del Programa para la Educación y la Prevención del Abuso Sexual, Delaware Coalition Against Domestic Violence

Karen McGloughlin, directora del Programa para la Educación y la Prevención del Abuso Sexual, Oficina para la Salud de la Mujer de Delaware, División de Salud Pública, Departamento de Salud y Servicios Sociales de Delaware

Marcey Rezac, coordinadora de políticas, Delaware Coalition Against Domestic Violence

Erin Ridout, gestora del Proyecto para la Salud Comunitaria y la Prevención de la Violencia Doméstica, Delaware Coalition Against Domestic Violence

Nicole Rinier, especialista en políticas de prevención, Delaware Coalition Against Domestic Violence

Sue Ryan, directora ejecutiva, Delaware Coalition Against Domestic Violence

Contenido

Reconocimientos.....	2
Contenido.....	3
Resumen ejecutivo.....	5
Políticas basadas en la evidencia para influir en la estabilidad financiera	8
Políticas del sector corporativo y lugar de trabajo	8
Políticas del sector financiero y recomendaciones	8
Políticas del sector gubernamental	8
Introducción	9
Violencia doméstica	9
Violencia sexual.....	10
Efectos de la violencia	11
La intersección entre la justicia económica y la prevención de la violencia	13
Inequidades en las políticas del lugar de trabajo	15
Igualdad salarial.....	15
Lugares de trabajo con una ubicación accesible	15
Cuidado infantil asequible	15
Metodología	16
Proceso de selección de políticas	17
Proceso de selección para la revisión de la literatura	18
Políticas propuestas para la prevención de la violencia	20
Políticas del sector corporativo	21
Política 1 - Políticas de lactancia.....	21
Política 2 - Tiempo libre y licencia familiar remunerados.....	22
Política 3 - Políticas antidiscriminatorias.....	23
Política 4 - Horarios laborales flexibles, cuidados infantiles en el sitio y subsidios al cuidado infantil.....	24
Política 5 - Programas de asistencia al empleado	25
	3

Política 6 - Políticas de salario equitativo y comparable.....	26
Políticas del sector financiero y recomendaciones	28
Política 1 - Programas de empoderamiento financiero	28
Política 2 - Programas de microfinanzas.....	28
Política 3 - Programas de reparación y construcción de crédito	30
Políticas públicas.....	31
Política 1 - Políticas de salario equitativo y comparable.....	31
Política 2 - Cuidado infantil adecuado, asequible y de calidad.....	32
Política 3 - Prácticas crediticias justas	32
Política 4 - Acceso a atención médica asequible	33
Política 5 - Vivienda asequible y segura	33
Política 6 - Salario digno	35
Llamado a la acción	37

Resumen ejecutivo

El Programa para la Educación y la Prevención del Abuso Sexual (RPE) de Delaware exhorta a todas las organizaciones, las corporaciones, los lugares de trabajo y los sectores a nivel local y estatal a considerar formas de adoptar y promover políticas que fomenten la equidad económica y actualizar aquellas políticas que podrían dificultar el éxito, la estabilidad y la seguridad de los empleados y las comunidades. Este libro blanco se publica con el fin de concientizar e informar sobre la justicia económica entre socios comunitarios, corporaciones y legisladores estatales. El Programa RPE tiene como objetivo que todas las personas que lean este libro blanco entiendan la importancia de la justicia económica y cómo esta puede contribuir de manera eficaz a la prevención de la violencia doméstica y sexual en Delaware. El estado continúa teniendo una cantidad alarmante de denuncias relacionadas con la violencia doméstica y sexual. La violencia doméstica y sexual tiene impactos dañinos y desmedidos sobre la salud física, emocional y financiera de sus víctimas y sobrevivientes, entre los que se incluye el desarrollo de problemas de salud crónicos y una pérdida importante en los ingresos.

En sus esfuerzos por prevenir la violencia, el Programa RPE, a través de Delaware Coalition Against Domestic Violence (DCADV), trabajó para identificar estrategias basadas en evidencias que pueden reducir la prevalencia de la violencia. Aunque muchas estrategias buscan tener un impacto directo sobre las personas, los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) de EE. UU. reconocen la importancia de abordar esto en el ámbito de los sistemas y más allá para complementar los esfuerzos de prevención existentes.¹ Una estrategia a nivel de sistemas se enfoca en mejorar los resultados en lo económico y en la salud al promover la justicia económica, ya que se ha identificado que una salud económica precaria es un factor de riesgo que aumenta la probabilidad de que haya violencia doméstica y sexual.^{2 3} Las personas expuestas a los factores de riesgo que representan una salud económica precaria y la falta de acceso a apoyos económicos pueden verse obligadas a depender de su pareja o algún familiar, lo que podría impedirles abandonar el sitio donde viven cuando hay abuso.

La justicia económica es el derecho humano a ser remunerado con un salario digno y beneficios equitativos, en entornos laborales seguros, y a escoger un trabajo gratificante. La justicia económica significa que todos tienen iguales oportunidades para ser autosuficientes financieramente y crear vidas estables en lo económico para sí mismos y sus familias.⁴ Los CDC están abordando la justicia económica como una estrategia complementaria para reducir aún más la prevalencia de la violencia doméstica y sexual. Dados los factores de riesgo de la inestabilidad económica y la pobreza, acoger los marcos de trabajo para la justicia económica pueden contribuir a mitigar estos factores de riesgo.^{5, 6} Estos principios se pueden apoyar mediante el desarrollo de políticas públicas, laborales y financieras equitativas. Por lo tanto, las prácticas y políticas comunitarias y sociales que reducen los desequilibrios de poder y fomentan los principios de la justicia económica pueden contribuir a la prevención de la violencia doméstica y sexual.⁷

La DCADV hizo un análisis ambiental de los empleadores más grandes de Delaware para conocer el alcance de los beneficios de sus empleados y sus políticas para un lugar de trabajo saludable. Este análisis también incluyó una revisión de las políticas y prácticas institucionales financieras y de las leyes estatales que apoyan el bienestar de los residentes de Delaware. Además, el análisis ambiental de la DCADV incluyó una investigación sobre políticas promisorias y efectivas que se pueden implementar en las corporaciones y los lugares de trabajo.

Se ha demostrado que las políticas del lugar de trabajo que promueven horarios de trabajo flexibles y valoran a los empleados como personas desde el punto de vista integral ayudan a obtener mejores resultados en lo financiero y en la salud física de los empleados.⁸ Las políticas del sector financiero desarrollan el conocimiento financiero, que aumenta el número de hogares con una economía sólida. Las políticas públicas locales y estatales, como exigir que todos los empleadores otorguen licencia familiar remunerada, pueden fortalecer la seguridad laboral y aumentar el número de hogares estables financieramente. Las políticas identificadas en este libro blanco son ejemplos de cómo fortalecer los apoyos económicos para todos para reducir los factores de riesgo asociados con la violencia doméstica y sexual.

Reconocemos al estado de Delaware y a varias corporaciones, lugares de trabajo e instituciones financieras que ya han establecido las políticas resaltadas en este libro blanco. Exhortamos a los demás, como los legisladores en el gobierno estatal y local, a seguir su ejemplo implementando las iniciativas de políticas. Incluir las políticas mencionadas ayudará a aumentar la probabilidad de que los residentes de Delaware sean autosuficientes financieramente; esto, por consiguiente, ayudará a crear una comunidad y economía prósperas en lo económico y, al mismo tiempo, a reducir los factores de riesgo asociados con la violencia doméstica y sexual.

Este documento brindará información más detallada sobre las iniciativas de políticas que deberían ser tomadas en cuenta por los legisladores en el gobierno y también dentro de las corporaciones, los lugares de trabajo y el sector financiero.



Políticas basadas en la evidencia para influir en la estabilidad financiera

Políticas del sector corporativo y lugar de trabajo

- Lugares de trabajo con una ubicación accesible
- Tiempo libre remunerado y licencia familiar remunerados
- Antidiscriminación
- Horarios laborales flexibles, cuidado infantil en el sitio y subsidios al cuidado infantil
- Programas de asistencia al empleado
- Pago equitativo y comparable

Políticas del sector financiero y recomendaciones

- Programas de empoderamiento financiero
- Programas de microfinanzas
- Programas para construir crédito
- Programas para reparar el crédito

Políticas del sector gubernamental

- Pago equitativo y comparable
- Cuidado infantil adecuado, asequible y de calidad
- Prácticas crediticias justas
- Acceso a atención médica asequible
- Vivienda asequible y segura
- Salario digno

La DCADV y la División de Salud Pública buscan reducir los casos de violencia doméstica y sexual a medida que los negocios, las instituciones financieras y los legisladores de Delaware comienzan a adoptar políticas justas desde el punto de vista económico. A través de investigaciones, se considera que las políticas favorables a los empleados llevarán al éxito a los negocios; las políticas bien estructuradas favorables al consumidor llevarán a una economía más fuerte; y las políticas integrales favorables a los ciudadanos llevarán a una comunidad equitativa, segura y saludable donde todos tienen oportunidades de prosperar.

Introducción

Una de cada tres mujeres y uno de cada seis hombres en Estados Unidos han sido víctimas de violencia sexual durante su vida, según la Encuesta Nacional sobre Parejas Íntimas y Violencia Sexual (NISVS) de 2010-2012 de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC). Entre 2010 y 2012 en el estado de Delaware, 121,000 mujeres y 49,000 hombres informaron haber sufrido violencia sexual en algún punto de su vida. La NISVS 2010-2012 también informó que una de cada tres mujeres y uno de cada nueve hombres en Estados Unidos han sido víctimas de violencia doméstica.⁹ De acuerdo con el informe estatal de la NISVS 2010-2012, en Delaware entre 2010 y 2012, 136,000 mujeres y 78,000 hombres fueron víctimas de violencia por parte de sus parejas íntimas. Dada la prevalencia de la violencia doméstica y sexual, y su impacto de por vida, es imperativo que los residentes de Delaware trabajen juntos para mitigar el daño y prevenir que haya violencia en primer lugar.¹⁰

La violencia doméstica y la violencia sexual son el resultado de problemas de inequidad de género nacionales e internacionales. Las normas sociales que consideran a las mujeres y a las chicas inferiores a los hombres y a los chicos son dañinas y contribuyen con la violencia en contra de las mujeres en todas las formas.¹¹ A través de *DETENGAMOS LA VS: Un paquete técnico para prevenir la violencia sexual* y *Cómo prevenir la violencia por parte de la pareja íntima durante la vida: Un paquete técnico de programas, políticas y prácticas* de los CDC, investigaciones prometedoras indican que la justicia económica puede ayudar a reducir y prevenir la violencia.^{12, 13}

Violencia doméstica

La violencia doméstica es cualquier forma de abuso sexual, psicológico, físico o financiero en contra de los miembros de la misma unidad habitacional. Este tipo de violencia también puede tomar la forma de acoso hacia otra persona, por lo general una pareja actual o anterior.¹⁴ Nos referimos comúnmente a la violencia doméstica como violencia por parte de la pareja íntima ya que se da con frecuencia dentro del contexto de las relaciones íntimas, incluidas las relaciones entre heterosexuales, lesbianas, gais, bisexuales o queer (LGBQ). Aunque no se da entre parejas íntimas, el abuso infantil y el abuso a mayores también se puede considerar violencia doméstica si ocurre entre los miembros del mismo hogar.

En Estados Unidos, la carga económica total de la violencia doméstica equivale a unos \$3.6 billones.^{15, 16} La carga económica se atribuye a los servicios médicos, la productividad disminuida, los honorarios legales y los costos adicionales que surgen de la perpetración de la violencia doméstica.¹⁷ La disminución en la productividad laboral impacta de manera negativa a los empleadores y empleados que son víctimas de violencia. Los sobrevivientes de violencia doméstica pierden aproximadamente \$18 millones en ganancias al año en conjunto y mil millones de dólares en el transcurso de su vida.¹⁸ La perpetración de la violencia doméstica lleva a una disminución percibida en la productividad laboral debido a la incidencia de distracciones frecuentes, absentismo e impuntualidad, todo lo cual lleva a la renuncia por parte del empleado o la terminación por parte del empleador, lo que les dificulta a estas personas sostenerse financieramente.^{19, 20, 21, 22}

La pobreza, un bajo nivel económico, seguir las normas tradicionales de género, la desigualdad en los ingresos y las políticas sociales, económicas y de salud desfavorables son algunos de incontables factores de riesgo que aumentan la probabilidad de que haya violencia doméstica.²³ Estos factores de riesgo en definitiva contribuyen con la continuación de los desequilibrios de poder en las comunidades que dan paso a la violencia doméstica.

Violencia sexual

La violencia sexual es cualquier tipo de comportamiento sexual hacia otra persona sin su consentimiento. Aunque la violencia sexual puede ocurrir entre cualquier persona, las investigaciones indican que los sobrevivientes de violencia sexual a menudo conocen a la persona que les hizo daño, como un amigo, un vecino, una pareja, un entrenador, un conocido o un profesor.²⁴

En 2014, la carga económica social para 43 millones de adultos en Estados Unidos que denunciaron haber sido víctimas de violencia sexual fue de aproximadamente \$3.1 billones de dólares en el transcurso de la vida de los sobrevivientes. Casi \$1.6 billones se perdieron solo por temas de productividad debido a la violencia sexual.^{25, 26} La pérdida del ingreso puede exacerbar los desequilibrios de poder sociales, lo cual, en consecuencia, aumenta las probabilidades de violencia.

Las experiencias de violencia sexual también pueden influir negativamente en la productividad laboral de una persona. El trauma producido por la violencia sexual a menudo hace que los sobrevivientes pierdan días de trabajo para buscar apoyo médico y psicológico, así como otros recursos fundamentales para el proceso de sanación. La violencia sexual crea barreras desmedidas que, a menudo, les dificulta a los sobrevivientes mantener el empleo. El ausentismo frecuente, la impuntualidad y las distracciones debido al trauma pueden llevar a una disminución percibida en la productividad laboral que puede resultar en la terminación del empleo. La violencia sexual también puede llevar a que los sobrevivientes renuncien a su empleo debido a la experiencia traumática y al miedo por su seguridad.²⁷

Los CDC han identificado varios factores de riesgo que pueden aumentar la probabilidad de que haya violencia sexual. Los factores como el desempleo, un ingreso bajo, los roles de género estrictos, las inquietudes económicas, la pobreza y la desigualdad de ingresos en la comunidad pueden llevar a una mayor probabilidad de que haya violencia sexual.²⁸

Efectos de la violencia

Los perpetradores de violencia doméstica a menudo influyen negativamente en la capacidad del sobreviviente para obtener o mantener un empleo. Las investigaciones han mostrado que los abusadores pueden realizar actividades para dificultarle al sobreviviente presentarse en sus turnos de trabajo programados, lo que puede llevar a la terminación del empleo. Los abusadores pueden interferir con la productividad laboral del sobreviviente llamando o apareciéndose en su lugar de trabajo.^{29, 30} Si lo despiden frecuentemente, el sobreviviente puede enfrentar dificultades para conseguir un nuevo empleo, ya que los potenciales nuevos empleadores pueden ver los despidos frecuentes como una ética laboral mediocre.³¹ Los abusadores también pueden usar varias tácticas para evitar que un sobreviviente consiga trabajo, como esconder documentos importantes y necesarios para el empleo.³²

Fuera del lugar de trabajo, los abusadores pueden perjudicar intencionalmente las finanzas y la estabilidad económica del sobreviviente, algo que, por lo general, le impide al sobreviviente salir de las relaciones dañinas y el sitio donde viven. Los abusadores pueden controlar cuentas bancarias, tarjetas de crédito y utilizar otros métodos de coerción financiera para mantener su poder sobre los sobrevivientes. Los abusadores sacar tarjetas de crédito, préstamos u otros artículos costosos a

nombre del sobreviviente para perjudicar intencionalmente su crédito.³³ Los abusadores también pueden poner mucho énfasis en los roles de género en la casa, especialmente cuando hay niños de por medio. Por ejemplo, pueden forzar al sobreviviente a hacerse cargo de todo en la casa, como cocinar, limpiar y criar a los niños, lo cual limita la libertad del sobreviviente para trabajar y prosperar debido al nivel desequilibrado en las responsabilidades parentales y del hogar. Obligar a un sobreviviente a encargarse de todos los quehaceres del hogar y asumir todas las responsabilidades de la crianza puede impedirle conseguir trabajo, lo cual hacen que dependa más del abusador en el aspecto económico.³⁴

La intersección entre la justicia económica y la prevención de la violencia

La violencia doméstica y sexual tienen un profundo impacto sobre la capacidad de los sobrevivientes para prosperar de muchas maneras. Sin embargo, estas formas de violencia se pueden evitar antes de que ocurran mediante estrategias que promueven un cambio en múltiples niveles. A nivel comunitario, los esfuerzos por la justicia económica pueden complementar el trabajo que se está haciendo en otros niveles. La violencia sexual y doméstica comparten factores de riesgo comunes en este nivel, que incluyen la inestabilidad económica y la pobreza. De acuerdo con los CDC, las políticas que promueven la justicia social pueden ayudar a mitigar los riesgos impuestos por la inestabilidad económica.³⁵

Es posible prevenir la violencia doméstica y sexual; el llamado internacional a hacerlo es generalizado. El enfoque de la salud pública respecto a la violencia sexual se centra en la prevención principalmente: detener la violencia doméstica y sexual antes de que ocurra.³⁶ Healthy People 2030 agregó la reducción de la violencia sexual con contacto, la violencia física y el acoso a la lista de comportamientos que se deben corregir durante la década.³⁷ Para apoyar los esfuerzos en Estados Unidos, los CDC desarrollaron paquetes técnicos que identifican enfoques eficaces de programas y políticas para abordar los factores de riesgo de la violencia doméstica y sexual. *DETENGAMOS LA VS: Un paquete técnico para prevenir la violencia sexual y Cómo prevenir la violencia por parte de la pareja íntima durante la vida: Un paquete de programas, políticas y prácticas* explican que enfoque preventivo para terminar con la violencia sexual y por parte de la pareja íntima. Estos documentos detallan cómo los factores de riesgo están vinculados a los bajos ingresos, el empleo inestable, una situación socioeconómico precaria y el seguimiento ciego de las normas de género. La prevención de la violencia doméstica y sexual puede reducir las cargas financieras sobre las comunidades al enfocarse en las capas más externas del modelo socioecológico (Imagen 1).^{38, 39, 40}

El **modelo socioecológico** es una representación visual de las diferentes maneras en las que funciona una sociedad y muestra que nada existe aisladamente. Las actitudes y los comportamientos a nivel individual influyen en la manera en que las personas interactúan entre sí (nivel de relaciones). Estos componentes también influyen en las políticas implementadas a nivel comunitario y las normas sociales promovidas a nivel social. Para prevenir la violencia sexual y por parte de la pareja íntima de manera integral, los esfuerzos de prevención deberían abordar todos los niveles del modelo socioecológico.

Imagen 1. Modelo socioecológico.



Fuente: The Social Ecological Model: A Framework for Prevention, CDC, 2021

Aunque las circunstancias en torno a la violencia doméstica y sexual pueden variar, la inestabilidad económica es un factor de riesgo para ambos tipos y se puede prevenir o abordar mediante esfuerzos de justicia económica. Ambas formas de violencia influyen la capacidad de una persona para prosperar en su trabajo, pero se pueden contrarrestar a través de la creación de un lugar de trabajo saludable y políticas públicas y financieras que contribuyan con economías y comunidades equitativas, y que, en definitiva, influyan en el nivel comunitario y social del modelo socioecológico.^{41, 42}

Inequidades en las políticas del lugar de trabajo

Igualdad salarial

Históricamente, a las mujeres se les ha pagado menos que a los hombres por hacer trabajos con el mismo nivel de exigencia de habilidades. La brecha se amplía aún más cuando se toma en cuenta la identidad racial. Esta diferencia salarial promueve un desnivel entre mujeres y hombres en cuanto a su capacidad para sostenerse a sí y a sus familias. Actualmente, a los hombres por lo general se les paga más que las mujeres por llevar a cabo diferentes trabajos que exigen habilidades y niveles educativos similares.⁴³ Salvar la brecha salarial promovería la igualdad de género y la justicia económica, lo cual les facilitaría a la mujeres sostenerse financieramente a sí mismas y a sus familias, y, en definitiva, reducir las instancias de violencia sexual.⁴⁴

Lugares de trabajo con una ubicación accesible

Las personas gestantes ^{1, 45}en el ámbito laboral que amamantan o alimentan de pecho pueden enfrentar diversos obstáculos para hacerlo. Las personas que recientemente dieron a luz a menudo enfrentan ultimátums al decidir regresar al trabajo. Esta decisión puede ser resultado directo de las muchas nuevas responsabilidades que asume una persona durante su transición a la paternidad. Por ejemplo, el amamantamiento o la alimentación de pecho puede ser difícil para los padres trabajadores debido a la falta de políticas que faciliten la lactancia.⁴⁶ Hasta hace poco, las corporaciones o los lugares de trabajo no tenían habitaciones de lactancia en el sitio para las personas lactantes, por lo cual, como resultado, la persona decidía lactar en lugares poco higiénicos e incómodos, como baños o salas de descanso. Algunos padres decidieron terminar la lactancia y cambiar al biberón para seguir trabajando. Otros escogieron decidieron dejar de trabajar para amamantar o alimentar de pecho a su infante.^{47, 48}

Cuidado infantil asequible

Conseguir servicios de cuidado infantil seguros, convenientes, asequibles y de calidad durante el horario laboral es otro obstáculo que los padres enfrentan al tener un hijo o adoptarlo. El cuidado infantil es costoso en Estados Unidos, y, con varios niños, puede llegar a ser un verdadero obstáculo económico.⁴⁹ En 2018, el

¹ Persona gestante: término inclusivo usado para describir a las personas que dan a luz y con el cual se reconoce que no todas las personas que dan a luz se identifican como mujeres.

costo diario de mercado de los servicios de cuidado infantil a tiempo completo en Delaware estaba entre los \$28 y los \$60 por niño.⁵⁰ Como resultado de los altos costos del cuidado infantil, los padres pueden enfrentar la necesidad de dejar de trabajar para cuidar a su(s) hijo(s). Esto significa que una persona podría verse en la necesidad de depender de su pareja financieramente. También es importante resaltar el reto de tener hijos en la escuela o la guardería mientras se respetan horarios laborales estrictos. El trabajo y la escuela o los servicios de cuidado infantil a menudo comienzan y terminan dentro de la misma ventana de tiempo. Esto puede llevar a que un padre llegue tarde al trabajo porque debe dejar a su hijo en la escuela con el proveedor de cuidados infantiles. El padre puede salir temprano del trabajo porque debe buscar a su hijo de la escuela o la guardería para evitar los cobros adicionales por recoger tarde al niño. Dependiendo de la flexibilidad del lugar de trabajo, estas horas perdidas se pueden percibir como una disminución en la productividad, lo que puede llevar a que despidan al padre.⁵¹

52, 53

Metodología

La Delaware Coalition Against Domestic Violence (DCADV) llevó a cabo un análisis ambiental desde junio de 2020 a agosto de 2020 que se basó en las pautas de *DETENGAMOS LA VS: Un paquete técnico para prevenir la violencia sexual* de los CDC.⁵⁴ El paquete técnico de los CDC ofreció varias técnicas que los socios estatales deberían poner en práctica para prevenir la perpetración de la violencia sexual. Para comenzar, era imperativo realizar un análisis ambiental para entender las características y los recursos que pueden promover los esfuerzos de prevención en Delaware. Aunque las políticas son simplemente una parte del trabajo para prevenir la violencia, el análisis de las políticas se enfocó en evaluar la disposición de las políticas públicas de Delaware, de Estados Unidos y, en algunos casos, del mundo que contribuyen específicamente con la justicia económica como una estrategia para prevenir la violencia sexual y doméstica al empoderar a las mujeres y fortalecer la estabilidad económica de la unidad familiar.

El Anexo A muestra el flujograma que guio el proceso para llevar a cabo el análisis ambiental. El análisis se dividió en dos secciones: un análisis de políticas y una revisión de la literatura. El análisis de políticas se hizo a través de una evaluación de las políticas a nivel internacional, nacional y estatal que incluía a

las mujeres y el empoderamiento, la violencia doméstica y sexual, y el apoyo económico. La revisión de la literatura recabó y evaluó artículos de periódicos y literatura gris (informes publicados comercialmente o no académicos) que hablan de la justicia económica y el empoderamiento, la violencia doméstica y sexual, y la prevención de la violencia.

El análisis ambiental también incluyó una búsqueda de organizaciones de Delaware que se centren en varias áreas de la justicia social y el empoderamiento económico y financiero, ya que pueden apoyar el trabajo por la justicia económica del Programa RPE gracias al cercano alineamiento de sus misiones organizacionales.

Proceso de selección de políticas

Los políticas para el análisis se consiguieron a través de los motores de búsqueda CaseText, Westlaw, Congress.gov, Employment Law.com y Women's Law.com. Para CaseText, Congress.gov, Women's Law, y Employment Law, "economic justice" (justicia económica), "women" (mujeres), "empowerment" (empoderamiento), "domestic violence" (violencia doméstica), "sexual violence" (violencia sexual) y "economic" (económico) fueron los términos que se usaron en los motores de búsqueda con la ayuda de operadores booleanos para maximizar los resultados de la búsqueda. Se revisaron e incluyeron en el análisis ambiental las políticas vigentes durante 2019 o 2020 y que estuvieran directamente relacionadas con el tema de la economía, las mujeres, el empoderamiento, la violencia sexual y la violencia doméstica. Se incluyeron las políticas de Employment Law y Women's Law que era específicas para Delaware y seguían vigentes. Las políticas a nivel corporativo se sacaron de los sitios web de empleadores importantes de Delaware y se incluyeron en el análisis ambiental si estaban directamente relacionadas con políticas que contribuyen con la justicia económica, como las políticas de lactancia y licencia remunerada. Este análisis también incluyó una búsqueda de enfoques y un lenguaje que se puedan incorporar para promover la creación de políticas para los lugares de trabajo, las instituciones financieras y la legislación gubernamental.

El análisis ambiental también incluyó una búsqueda en Google de organizaciones radicadas en Delaware que pudieran ser un recurso o socio colaborador para el trabajo por la justicia económica del Programa RPE. Se definió como recursos potenciales a aquellas organizaciones cuya misión y programas incluyeran lenguaje relacionado con la justicia social y económica.

A través de búsquedas en Google, se investigó sobre países que se destacan positivamente en políticas laborales específicas a las licencias remuneradas y se hizo referencia a ellos para poder utilizar su trabajo como guía. Las políticas a nivel nacional relacionadas con las licencias remuneradas han demostrado ser eficaces; sin embargo, todavía no son obligatorias en la mayoría de los países con altos ingresos.

Varias organizaciones nacionales que hacen presión para terminar con la violencia doméstica y sexual utilizan el enfoque de la justicia económica. A través de una búsqueda en Google, se identificaron organizaciones con políticas y enfoques programáticos para fomentar la justicia económica en los lugares de trabajo.

Proceso de selección para la revisión de la literatura

Se buscó literatura relevante usando Google Académico y el motor de búsqueda principal de Google. Se examinaron resúmenes para determinar la elegibilidad inicial para el análisis ambiental. Una vez incluidos en el análisis ambiental, se leyó los artículos arbitrados y la literatura gris, y se extrajo información clave.

Después de completar el análisis ambiental, se encontró que las políticas encajaban visiblemente en tres sectores que variaban en función de la población objetivo y el nivel del modelo socioecológico: corporativa, financiera y gubernamental. La sección corporativa incluye políticas que se pueden implementar dentro de los lugares de trabajo corporativos para influir directamente en los entornos laborales de los empleados. Las políticas en este nivel afectarán a los empleados en cada compañía por separado, pero se recomienda que se establezcan en todos los lugares de trabajo.

Las políticas incluidas en la categoría del sector financiero son programas que se relacionan directamente con el empoderamiento y el bienestar financiero. Las políticas en la categoría gubernamental son políticas sistémicas que pueden ser exigidas en un estado, un condado, un pueblo o una municipalidad para influir en poblaciones más grandes en lugar de lugares de trabajo individuales. Es importante tener en cuenta que una sola política no tendrá efecto sobre los resultados de la violencia; en lugar de ello, es una combinación de múltiples políticas y otro tipo de esfuerzos lo que ayudará a eliminar la violencia. El cambio de las políticas es una pieza del rompecabezas.



Políticas propuestas para la prevención de la violencia

Este documento utiliza un enfoque de justicia económica sobre la prevención de la violencia, como lo sugieren los CDC. La justicia económica es la noción de que los sistemas económicos justos son más exitosos porque todos los miembros tienen igualdad de oportunidades para participar y tener éxito. La justicia económica se centra extensamente en la igualdad salarial y las oportunidades económicas sin discriminación.⁵⁵ Las políticas económicas equitativas pueden prevenir la violencia doméstica y sexual porque eliminan muchos de los factores de riesgo identificados que influyen en la violencia en las relaciones. Estas políticas se pueden implementar a nivel corporativo, financiero y gubernamental.

Nota: Las políticas identificadas en esta sección son transversales y pueden aparecer en varias secciones a continuación. La DCADV cree que es importante resaltar cada una de estas políticas bajo sus respectivos sectores para enfatizar su importancia, además del hecho de que todos estos factores pueden implementar políticas que pueden contribuir a la justicia económica. Adicionalmente, las políticas no se enumeran en ningún orden en particular; la DCADV considera que todas las políticas mencionadas pueden ayudar a establecer prácticas económicamente justas.



Políticas del sector corporativo

Los adultos que trabajan pasan la mayoría de su tiempo en el trabajo, lo cual pone de manifiesto el impacto tan importante que tienen las políticas y los entornos laborales sobre el bienestar de los empleados. Los empleadores que priorizan la creación de entornos dignos para los empleados para asegurar que todos estén sanos y puedan llevar a cabo su trabajo exitosamente verán beneficios tanto para el empleado como para la compañía, como una mayor productividad y menor remplazo de personal. Las políticas que promueven la igualdad, la salud, el éxito y la productividad son fundamentales para mejorar la justicia económica y reducir la violencia doméstica y sexual.

El estado de Delaware, además de varios otros empleadores grandes del estado, ha implementado muchas de las políticas laborales que se resaltan en esta parte del libro blanco. Esta sección resalta las políticas aprobadas.

Política 1 - Políticas de lactancia

Los empleadores que establecen políticas de lactancia en su lugar de trabajo para promover la igualdad de género entre los empleados deberían incluir disposiciones sobre la instalación o la identificación de salas de lactancia que les permita a los padres lactar en espacios privados, limpios y cómodos que se cierren con llave y tengan un refrigerador para almacenar la leche. Estas políticas también les permiten a los padres lactantes recibir descansos de lactancia sin que se les deduzcan de su paga. Las políticas de lactancia promueven la igualdad en el trabajo al asegurar que los padres no tengan que perder parte de su paga o dejar el trabajo si deciden amamantar o alimentar de pecho a sus hijos.⁵⁶ ⁵⁷Esto influye directamente en los factores de riesgo de violencia por parte de la pareja íntima asociados con la desigualdad de género.

En Delaware

Actualmente, la ley de Delaware exige que los empleadores les den a los padres lactantes un descanso no remunerado del trabajo para extraer leche en un espacio privado. Aunque deben dar, como mínimo, un descanso no remunerado, los empleadores tienen la opción de ofrecer descansos remunerados para amamantar/alimentar de pecho.⁵⁸ La ley estatal también permite que se compren o renten extractores de leche para que los padres lactantes tengan fácil acceso a uno al regresar al trabajo.⁵⁹

Política 2 - Tiempo libre y licencia familiar remunerados

Las políticas de tiempo libre y licencia familiar remunerados son importantes para los cuidadores y padres trabajadores. A menudo, es necesario que los padres y los cuidadores se tomen algunos días libres del trabajo para encargarse de sus responsabilidades de cuidado. Si este tiempo no es remunerado, esto puede reducir significativamente las ganancias con el tiempo, lo cual llevaría la inestabilidad financiera. La necesidad frecuente de tiempo libre también podría resultar en el despido si las compañías no les dan a sus empleados suficiente permiso para ausentarse del trabajo. Las políticas de tiempo libre remunerado pueden asegurar que los padres y los cuidadores estén cubiertos financieramente cuando necesiten tomarse tiempo libre para atender deberes necesarios. Adicionalmente, el tiempo libre remunerado elimina la carga económica sobre el empleador que resulta de despedir y tener que contratar personal de nuevo de manera continua debido a las circunstancias que pueden crear la necesidad frecuente de permisos.^{60, 61}

Los padres, a través de parto o adopción, y sus parejas a menudo quedan en una posición en la que tienen que pedir una licencia extendida para ausentarse del trabajo para atender las necesidades de su recién nacido o nuevo miembro de su familia. Algunos países, como Canadá y Noruega, implementaron políticas nacionales que exigen que se les pague a los padres durante este tiempo.^{62, 63} Otros países, como Estados Unidos, no tienen una política nacional que les dé el derecho a los padres nuevos a tener licencias familiares remuneradas. Algunas de las políticas de licencia familiar remunerada solo aplican a las personas que dan a luz en lugar de a las parejas u otros tipos de cuidadores del recién nacido. La falta de inclusión en estas políticas aleja más a las comunidades de la meta de alcanzar la igualdad de género, ya que la persona gestante se ve obligada a asumir un rol doméstico/de cuidador en lugar de experimentar roles de paternidad igualitarios. Las políticas de licencia remunerada pueden ayudar a salvar la brecha en la igualdad de género y al mismo tiempo promover la justicia económica a través de trabajos y salarios seguros después de tener hijos.

En Delaware

Actualmente, el estado de Delaware les da a los empleados estatales 12 semanas de licencia de paternidad remunerada. La política aplica a los padres que le acaban de dar la bienvenida a un nuevo hijo a través de parto, adopción o acogida. Es importante reconocer que esta política *solo* cubre a los empleados estatales. Así como lo hace el estado de Delaware, varios empleadores grandes del estado también ofrecen licencia de paternidad remunerada a sus empleados.⁶⁴

Política 3 - Políticas antidiscriminatorias

Las políticas antidiscriminatorias que prohíben la discriminación a causa de la raza, el origen étnico, el género, la orientación sexual, discapacidades y la religión contribuyen a la prevención de la violencia doméstica y sexual al apoyar la eliminación de los desequilibrios de poder que aumentan la probabilidad de que ocurran estas formas de violencia. La discriminación en cualquiera de sus formas podría ser la razón por la que no contratan o despiden a una persona. Las prácticas discriminatorias de reclutamiento, contratación y despido mantienen a las personas al margen de la fuerza laboral, lo cual les impide ser independientes económicamente. Las políticas antidiscriminatorias pueden disuadir a los empleadores de mantener afuera de la fuerza laboral a las poblaciones marginadas, lo cual garantizaría que todos tengan un acceso equitativo a las oportunidades laborales.

En Delaware

La Constitución de Delaware establece protecciones contra la discriminación en el empleo. Esto incluye por motivos de raza, color, nacionalidad, edad, orientación sexual, identidad de género, religión y estado civil.⁶⁵ Estas leyes se pueden encontrar en Código 19 de Delaware, Capítulo 7. Otras leyes pueden proteger a las personas de otros tipos de discriminación, como discriminación en establecimientos abiertos al público o alojamiento. Hace poco, Delaware agregó oficialmente protecciones antidiscriminatorias para las personas de color a su documento fundacional. La enmienda legal, Proyecto de Ley del Senado 31, que los legisladores aprobaron de manera unánime en enero de 2021, agrega las palabras “raza, color y origen nacional” a la cláusula de igualdad de derechos de la Constitución del estado.

Política 4 - Horarios laborales flexibles, cuidados infantiles en el sitio y subsidios al cuidado infantil

Los horarios laborales y escolares de los padres y los niños a veces chocan. Los padres con hijos en la escuela o la guardería puede que necesiten llegar tarde al trabajo en la mañana para dejar a los niños o salir del trabajo temprano para recogerlos. A causa de esto, los padre pueden perder reuniones u otras actividades relacionadas con lo trabajo, lo cual puede ser percibido como una disminución en la productividad corporativa y, en consecuencia, puede resultar en el despido del empleado. Las políticas de trabajo alternativo, como el trabajo remoto, les permiten a los padres y cuidadores dejar a los niños y recogerlos sin interferir en su paga o su nivel de productividad laboral.

Una segunda solución al respecto que los empleadores pueden implementar son las guarderías en el sitio. Las guarderías en el sitio les ahorran los padres con niños pequeños tener que llegar tarde o salir temprano gracias a la proximidad entre el centro y el empleador.

Tercero, se exhorta a las corporaciones y los lugares de trabajo que ofrezcan subsidios al cuidado infantil para los padres. Estos subsidios reducen los costos de bolsillo y la carga financiera que representa el cuidado infantil para los padres y cuidadores.⁶⁶

Estas políticas tienen el potencial de promover la igualdad entre los padres/cuidadores y las personas que no son padres en el mercado laboral, animar a las personas a permanecer en el mercado laboral para mantenerse económicamente y contribuir a la salud de las comunidades y las economías. Al mismo tiempo, estos enfoques ayudarían a abordar los factores de riesgo asociados con la desigualdad de género y las normas de género inflexibles al confrontar la expectativa de que las mujeres deberían ser las principales cuidadoras de los niños.

En Delaware

Algunas grandes corporaciones en Delaware ofrecen apoyo con el cuidado infantil a los empleados que de verdad lo necesiten. Una corporación ofrece cuidado infantil temporal a los empleados que se encuentran con una interrupción en su cuidado infantil permanente. Otra ofrece asistencia con recursos a los padres que están buscando servicios de cuidado infantil. Una tercera ofrece cupones para compensar los altos costos del cuidado infantil.



Política 5 - Programas de asistencia al empleado

Los programas de asistencia al empleado (PAE) son programas patrocinados por la empresa que apoyan a los empleados y a sus familias mientras atraviesan por una variedad de circunstancias físicas, emocionales y médicas. Entre los servicios que se ofrecen a través de los PAE están las terapias de salud mental, apoyo para personas con adicción al alcohol y las drogas y orientación para la resolución de conflictos relacionados con el trabajo.⁶⁷ Se ha encontrado que los programas de asistencia al empleado tienen un impacto positivo sobre el bienestar físico y mental de los empleados. Entre sus muchos beneficios, los programas de asistencia al empleado ofrecen un gran apoyo a los sobrevivientes de violencia doméstica y sexual. Los programas de asistencia al empleado pueden proporcionarles a los sobrevivientes recursos cuando se están recuperando de la violencia o la están padeciendo.

En Delaware

El estado de Delaware, además de varios empleadores y corporaciones grandes, les dan acceso a PAE a los empleados. El PAE del estado ofrece programas de apoyo físico y emocional, remisiones a una variedad de servicios y orientación legal y financiera. Este programa fue diseñado para mejorar y mantener el bienestar total de los empleados. Además del estado de Delaware, otros empleadores grandes en Delaware ofrecen PAE a sus empleados.^{68, 69} Otros sitios de trabajo en Delaware pueden seguir estos modelos para ayudar a implementar los PAE y apoyar a los empleados.



Política 6 - Políticas de salario equitativo y comparable

Los lugares de trabajo pueden crear espacios donde los empleados reciban una remuneración equitativa por el trabajo que tiene el mismo valor, independientemente del sexo, el género, la orientación sexual, la raza, el origen étnico, la edad o la religión. Las políticas que promueven un salario equitativo para los empleados son fundamentales para la justicia económica en el trabajo y ayudan a alcanzar la igualdad de género. Otro ejemplo de política que promueve un salario equitativo es establecer la transparencia salarial. Al permitirles a los empleados compartir información sobre su salario y sus beneficios, y exhortarlos a ello, los empleadores no pueden ocultar la tendencia a apagar de manera discriminatoria dentro de una organización o industria.⁷⁰

En Delaware

La ley actual de Delaware, como se establece en la Ley de Cobro y Pago de Salarios en Delaware, ordena que los empleados reciban una remuneración equitativa y no recibirán una paga menor o desigual sobre la base de la discriminación del sexo.⁷¹ Las políticas para explorar la transparencia en los salarios se podrían considerar una medida adicional para asegurar que las tendencias discriminatorias en la paga no ocurran.



Políticas del sector financiero y recomendaciones

El sector financiero desempeña un papel fundamental en la creación de comunidades donde todos puedan prosperar económicamente. La falta de recursos financieros y una situación financiera precaria son factores de riesgo para que haya violencia doméstica y sexual. Crear programas y políticas que mejoren la situación financiera y el puntaje crediticio de las personas es una estrategia preventiva clave en términos de justicia económica.

Política 1 - Programas de empoderamiento financiero

Los CDC identificaron la pobreza como un factor de riesgo para la violencia doméstica y sexual.⁷² Las instituciones financieras y las comunidades basadas en la comunidad tienen la capacidad conjunta para apoyar la educación financiera y programas de desarrollo financiero. Los programas de educación financiera pueden orientar a las familias a medida que buscan la manera de reconstruir su crédito para restablecer y mantener su bienestar financiero. Además, los programas de microcréditos pueden apoyar a las familias que estén pasando por una crisis financiera.

En Delaware

El estado de Delaware tiene varios programas de educación financiera y empoderamiento financiero que atienden a familias de bajos ingresos en todos el estado. El programa \$tand by Me®, formado conjuntamente por el estado de Delaware y United Way of Delaware, ofrece programas de educación financiera que apoya las necesidades de una población diversa.⁷³ La Allstate Foundation ofrece un plan de estudios para los sobrevivientes de violencia doméstica que buscan mejorar su bienestar financiero e independencia. El programa de la Allstate Foundation ofrece asesoría sobre planificación para la seguridad financiera, bancarización, presupuestación, crédito, préstamos, vivienda y planificación financiera a largo plazo.^{74, 75}

Política 2 - Programas de microfinanzas

Los programas de microcréditos y microfinanzas son maneras eficaces para las personas construyan crédito. A diferencia de los préstamos a negocios pequeños, estos microcréditos están disponibles para que las personas cubran gastos esenciales, como el pago inicial para un alquiler, y se pueden usar para reconstruir créditos dañados. Los microcréditos son sumas de dinero desde los \$100 hasta los \$50,000 que las personas reciben y pagan relativamente rápido para construir

crédito. Los microcréditos también pueden ser excelentes apoyos para que los sobrevivientes de violencia reparen su crédito o compren casas y vehículos que exigen tener un buen puntaje crediticio. La expansión de estos programas de microcrédito para las personas que no se identifican como sobrevivientes puede ayudar a reducir los factores de riesgo asociados con la violencia doméstica y sexual, y fortalecer la estabilidad económica en general de una persona.

En Delaware

A través de una asociación conjunta entre Del-One Federal Credit Union, DCADV y People's Place, se ofrecen microcréditos a los sobrevivientes de violencia doméstica que experimentan dificultades financieras como resultado de relaciones abusivas. Este programa les otorga microcréditos de hasta \$500 a los sobrevivientes que planean aumentar o reparar su crédito. Los sobrevivientes pueden optar por pagar el préstamo inmediatamente o amortizar una deuda acumulada. National Council on Agricultural Life and Labor Research Fund, Inc. (NCALL) ofrece talleres educativos de instrucción financiera en limitados lugares en Delaware. Se debería promover programas adicionales para ayudar a mitigar los factores de riesgo de la inestabilidad económica.



Política 3 - Programas de reparación y construcción de crédito

Tener un puntaje crediticio bajo o no tener historial crediticio puede ser una barrera financiera y un factor de riesgo para que haya violencia doméstica y por parte de la pareja íntima. Un puntaje crediticio bajo puede hacer difícil obtener préstamos para tener vivienda o transporte o hacer arreglos para tener los servicios públicos básicos a nombre de la persona. Los programas de construcción de crédito les enseñan a las personas a aumentar y mantener un buen crédito para empoderarlas y que puedan sostenerse a sí mismas, ser independientes financieramente y acceder a cosas indispensables para una vida digna.

Los puntajes crediticios bajos no privan necesariamente a una persona de la independencia financiera. Los puntajes crediticios se pueden reparar, que es una solución para las personas con un crédito malo y que están luchando para comprar artículos o servicios bajo su nombre. Los programas de reparación crediticia confiables y fiables pueden apoyar a las personas al orientarlas respecto a las acciones necesarias para mejorar su puntaje crediticio. Estos programas pueden ayudar a apoyar la estabilidad financiera en general y abordar los factores de riesgo asociados con la inestabilidad económica.

En Delaware

El programa \$tand by Me[®] ofrece apoyo para construir y reparar el crédito y otros recursos en todo el estado. \$tand by Me[®] ofrece instructores financieros que les enseñan a los participantes sobre cómo construir y reparar el crédito.⁷⁶ La YWCA de Delaware también trabaja con \$tand by Me[®] para ofrecer asesoramiento financiero y reparación de crédito. NCALL ofrece asesoramiento financiero individual a través de \$tand by Me[®] en varios centros de empleo y sitios de educación superior, y educación financiera mediante una serie de talleres llamada CreditSmart[®]. Dar a conocer estos y otros programas y mejorar el acceso a ellos en todo el estado es un elemento importante para empoderar a las personas y las comunidades para que tengan una buena salud financiera.

Políticas públicas

Los legisladores pueden crear leyes y políticas a nivel nacional y estatal para prevenir la violencia doméstica y sexual al abordar factores de riesgo específicos, como la inseguridad económica. Las políticas obligatorias del gobierno como estas pueden motivar a las organizaciones locales, las corporaciones y las instituciones financieras a hacer cambios dentro de sus propios espacios. La totalidad de estas políticas puede asegurar que haya igualdad económica y evitar que las personas entren o permanezcan en entornos violentos o dañinos.

Política 1 - Políticas de salario equitativo y comparable

Es importante que cada empleador incorpore políticas que lleven a una paga equitativa para todos los empleados en sus lugares de trabajo. Los gobiernos también pueden desempeñar papeles clave para asegurar que todos los ciudadanos tengan derecho a recibir el salario equitativo que merecen y que este pago corresponda al valor de su trabajo. Los gobiernos deberían establecer leyes y políticas que les exijan a los empleadores proporcionar un pago conmensurable en relación con el trabajo de los empleados. Este tipo de políticas se enfocan específicamente en los factores de riesgo de la desigualdad de género.

En Delaware

En 2015, Delaware aprobó una legislación que les exige a los empleadores compensar a todos los empleados que realicen un mismo trabajo con un salario equitativo, independientemente del sexo.⁷⁷



Política 2 - Cuidado infantil adecuado, asequible y de calidad

Establecer un mayor acceso a subsidios al cuidado infantil a través de la expansión de políticas y financiación gubernamentales puede reducir la carga financiera del cuidado infantil. Políticas que apoyan el acceso asequible al cuidado infantil para permitirles a los padres permanecer en el trabajo y, así, crear familias, comunidades y economías prósperas.⁷⁸ Este tipo de políticas pueden influir en los esfuerzos de prevención al abordar el factor de riesgo de la inestabilidad económica.

En Delaware

La División de Servicios Sociales de Delaware ofrece apoyo con el cuidado infantil en centros y hogares estatales a familias que cumplen con ciertos criterios de ingresos y exceden los requisitos de necesidad. Este programa de asistencia es para familias en las que los cuidadores necesitan trabajar, asistir a capacitaciones laborales o participar en otras actividades que los beneficia a ellos o a sus hijos.⁷⁹ Las políticas extendidas del empleador que apoyan el cuidado infantil podrían mejorar estos apoyos para los padres dentro de sus organizaciones y fortalecer la viabilidad financiera de sus empleados, con lo cual mitigarían los factores de riesgo que propician la violencia.

Política 3 - Prácticas crediticias justas

De acuerdo con el Colegio de Abogados de Estados Unidos, los estadounidenses pierden un estimado de \$25 mil millones anualmente debido a prácticas crediticias predatoras.⁸⁰ Las prácticas crediticias predatoras crean un ciclo de endeudamiento sin fin para sus víctimas. A menudo, este es el caso de los sobrevivientes de violencia doméstica y por parte de la pareja íntima. Crear políticas crediticias justas que eliminen la práctica predatoria de los préstamos que se pagan el día de pago con tasas de interés desorbitantes llevará a comunidades con fuertes cimientos financieros y, en definitiva, propiciará un mayor nivel de estabilidad financiera y social para las personas y las comunidades.

En Delaware

Delaware ha establecido varias leyes que apuntan a proteger a los consumidores de las prácticas crediticias predatoras. El Título 6, Subtítulo II, Capítulo 23 del Código de Delaware manifiesta que los prestamistas no pueden cobrar más del 5% por encima de la tasa de descuento de la Reserva Federal.

Política 4 - Acceso a atención médica asequible

Casi 30 millones de personas en Estados Unidos en 2019 no tenían acceso a un seguro médico en algún punto, de los cuales un poco más de 26 millones no tuvo seguro de atención médica durante todo el año.⁸¹ Expandir el acceso a la atención médica a través de seguros asequibles les permitirá a más trabajadores dentro de la brecha de cobertura calificar para recibir seguro médico. Al ampliar la atención médica, muchas más personas podrían tener acceso a atención médica preventiva y a medicamentos vitales que pueden producir resultados positivos en la salud. La atención preventiva reconoce y previene las enfermedades temprano, lo cual permite tratamientos más eficaces. El seguro de salud asequible puede aumentar el acceso a la atención médica. Ambos beneficios mantienen una fuerza laboral sana y construyen economías más fuertes, lo cual aborda directamente los factores de riesgo de la inseguridad económica.

En Delaware:

El programa ampliado de Medicaid de Delaware y el Mercado de Elección de Salud para la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio (ACA) proporcionaron cobertura médica a aproximadamente el 13% de los residentes de Delaware sin seguro en 2018.⁸² Incluso con la cobertura ampliada de la ACA, el 46.5% de los residentes latinos/hispanos entre los 18 y los 64 años no tienen ninguna forma de cobertura médica o seguro de salud.⁸² El trabajo continuo para hacer que el seguro de salud y los gastos médicos sean más asequibles puede salvar esta brecha y asegurar que todos tengan acceso a una vida sana.

Política 5 - Vivienda asequible y segura

Una vivienda asequible y segura les da a las personas la oportunidad de vivir en condiciones saludables y seguras donde los ahorros en costos se pueden usar para otros gastos.^{83, 84} Un mayor acceso a viviendas asequibles y seguras lleva a comunidades y economías prósperas. Los créditos fiscales para viviendas de bajos ingresos son una estrategia para mantener opciones de vivienda

asequible en las comunidades. Los créditos fiscales para vivienda están diseñados para construir o renovar casas que se ofrecerán en la comunidad a un bajo costo, ⁸⁵ lo cual permite que más familias y personas tengan acceso a casa sin encontrarse con una carga económica insostenible. Un aumento en la oferta de viviendas seguras, asequibles y de calidad promueve la estabilidad dentro de una comunidad y acentúa su éxito en general. La vivienda estable y asequible es un elemento clave en la planificación de seguridad para personas en relaciones abusivas que les da independencia financiera si escogen salir de esta relación.

La discriminación habitacional puede causar que a una persona le nieguen la entrada a una vivienda o la desalojen debido a actos de violencia cometidos contra ella. Esta discriminación pone en peligro la seguridad habitacional para los sobrevivientes (y sus familias) que están dejando situaciones abusivas. La Ley de Violencia contra la Mujer (1994) (VAWA) protege a cualquier que: (a) sea víctima de violencia doméstica real o que sea amenazada con sufrirla, violencia de pareja, abuso sexual o acoso, o una "persona afiliada" de la víctima; Y (b) viva en una unidad de vivienda asistida federalmente cubierta por la VAWA o esté buscando que la admitan en una. Más políticas que protejan a los sobrevivientes de violencia doméstica y por parte de la pareja íntima y ayuden a los trabajadores de bajos ingresos para permitirles obtener y sostener una vivienda asequible fortalecerían las comunidades y protegerían a estas personas de los riesgos de la inseguridad económica.

En Delaware

Delaware tiene cuatro autoridades habitacionales que proporcionan viviendas asequibles y de calidad a los residentes de Delaware que cumplen con ciertos criterios. La Autoridad Habitacional del Estado de Delaware, la Autoridad Habitacional de Wilmington, la Autoridad Habitacional de Newark y la Autoridad Habitacional de Dover ofrecen apoyo a los residentes de Delaware que buscan rentar o comprar casa a un costo bajo. Las autoridades habitacionales en Delaware proporcionan alojamiento asequible mediante la provisión de viviendas públicas, cupones de elección de vivienda, vivienda subsidiada y créditos fiscales. Cada uno de estos programas únicos apoya a los inquilinos de Delaware dándoles maneras de compensar los costos crecientes de las viviendas. Además del apoyo ofrecido a los inquilinos, la Autoridad Habitacional de Delaware y la Fiscalía General de Delaware también ofrecen asesoría y asistencia de emergencia a los propietarios.⁸⁶ Sin embargo, en Delaware ha existido una crisis de viviendas asequibles desde los años 1970. Los trabajadores con sueldos bajos tienen dificultades para poder pagar los costos crecientes de las rentas y las hipotecas. Cualquiera que desee dejar una relación abusiva puede enfrentar mayores dificultades al momento de encontrar y mantener una vivienda segura adecuada.

Política 6 - Salario digno

Durante varias décadas, los defensores han presionado por aumentar el salario mínimo designado por el estado para garantizar que todas las personas reciban un salario que les alcance para cubrir sus necesidades de vida básicas. El salario digno es un pago que les permite a las personas poder pagar por cosas indispensables como la renta o comida. Cuando el salario mínimo es mucho más bajo que el salario digno, pone a las personas en riesgo de sufrir abuso. Lo ideal es que todos recibieran un salario digno que les permita sostenerse.

Desde la perspectiva de la prevención de la violencia doméstica y sexual, los salarios dignos pueden crear personas más independientes económicamente, lo cual aborda el factor de riesgo de la inestabilidad económica y sirve como un factor protector contra la violencia doméstica y por parte de la pareja íntima. El riesgo de la pobreza es mayor para las madres solteras, lo que les dificulta dejar a las parejas abusivas. Las dificultades para abandonar un entorno peligroso se hacen más complejas cuando los niños son víctimas de violencia doméstica, ya sea de manera directa o como testigos del abuso, ya que los niños necesitan

tanto un espacio seguro para crecer y prosperar como un cuidador que les pueda dar ese apoyo independientemente.

Un aumento en los salarios por hora producirá un aumento en la estabilidad económica entre los hogares, lo que puede ayudar a mejorar el factor de riesgo de la inseguridad económica. Al adoptar políticas que aseguren que sus empleados reciban una remuneración suficiente para poder pagar una vivienda y cubrir sus necesidades básicas en las áreas donde viven y trabajan, los empleadores pueden tener un impacto significativo en la promoción de comunidades saludables y empleados prósperos.

En Delaware

De acuerdo con la Oficina del Censo de Estados Unidos en 2019, aproximadamente el 8% de las familias en Delaware viven en la pobreza. Para las parejas casadas con hijos, ese número cae al 5%; sin embargo, se dispara al 32% para las madres solteras. En 2022, el salario mínimo de Delaware es \$10.50 por hora. El salario digno es \$21.96 la hora, que podría sostener a una familia con un apartamento de dos habitaciones en Delaware⁸⁷. Un esfuerzo concentrado por aumentar el salario mínimo del estado durante la última década resultó en una legislación que aumentará el salario mínimo hasta alcanzar los \$15 en 2025.

Llamado a la acción

Hay una relación muy fuerte entre los esfuerzos por la justicia económica y la prevención de la violencia, que se refleja en los factores de riesgo asociados con la violencia sexual y por parte de la pareja íntima. La pobreza y la inestabilidad económica son características que influyen en la probabilidad de que haya violencia. Por lo tanto, es imperativo abordar la pobreza y la inestabilidad económica como parte del movimiento más amplio para la prevención de la violencia.

Para que Delaware tenga una economía próspera, es necesario que haya comunidades equitativas sin violencia doméstica, sexual y por parte de la pareja íntima. Delaware va por buen camino y continúa dando el ejemplo para los demás en muchas áreas. Aunque muchos empleadores han adoptado las políticas laborales descritas en este documento, una adopción generalizada puede acercar más a Delaware a la justicia económica. Muchas de las políticas implementadas por el estado de Delaware han dado ejemplos valiosos para la industria privada. Las corporaciones, las instituciones financieras y el gobierno estatal y federal tienen la capacidad de establecer políticas que promuevan la igualdad y prevengan la violencia.

El establecimiento de políticas laborales —apoyo a la lactancia, horarios flexibles, cuidado infantil en el sitio y políticas antidiscriminatorias— reduce el énfasis social en las normas de género dañinas que entorpecen el progreso hacia la justicia económica y contribuyen a los factores de riesgo para la violencia sexual y doméstica. Delaware tiene numerosos programas como el Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (SNAP)⁸⁸ y el programa nutricional para Mujeres, Infantes y Niños (WIC)⁸⁹ para ayudar a las familias que lo necesitan.

Las instituciones financieras que crean políticas y programas de apoyo para mantener o reparar el crédito y al mismo tiempo prohíben las prácticas crediticias predatorias podrían aumentar la estabilidad financiera del consumidor y contribuir a la justicia económica y a economías prósperas. Herramientas como el programa \$tand By Me[®] que mejoran la educación e independencia financiera son fundamentales para asegurar que el abuso financiero no mantenga atrapadas a las mujeres en situaciones peligrosas.

Child, Inc., People's Place y la YWCA de Delaware también ofrecen servicios de empoderamiento financiero que incluyen programas de ahorros con contrapartida, reparación crediticia, clases de educación financiera y microcréditos a través de Del-One Federal Credit Union.

Adicionalmente, las leyes estatales que garantizan apoyo y acceso equitativo a salarios dignos, atención médica de calidad, viviendas asequibles, y participación en la fuerza laboral para sus ciudadanos pueden contribuir al progreso de los esfuerzos por la justicia económica que abordan directamente los factores de riesgo asociados con la violencia doméstica y sexual.

Es posible prevenir la violencia sexual, doméstica y por parte de la pareja íntima. Entender la relación entre la pobreza y la violencia es fundamental para fortalecer las políticas de prevención existentes y adoptar nuevas prácticas de justicia económica basadas en la evidencia en todo el estado. Cuando todos los sectores promueven la justicia económica, garantizan la salud, la seguridad y la estabilidad financiera de las poblaciones más vulnerables de Delaware.

¹ Centers for Disease Control and Prevention. (2021, enero 28). *The Social-Ecological Model: A Framework for Prevention*. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/about/social-ecologicalmodel.html>

² Centers for Disease Control and Prevention (CDC). (2020, octubre 9). *Risk and protective factors for perpetration*. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/intimatepartnerviolence/riskprotectivefactors.html>

³ CDC. (2021, febrero 5). *Risk and protective factors*. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/sexualviolence/riskprotectivefactors.html>

⁴ Virginia Sexual & Domestic Violence Action Alliance. (2019, octubre). *A graphic guide to our vision, values, & strategies*. <https://vsdvalliance.org/wp-content/uploads/2020/03/VVS-booklet-spread.pdf>

⁵ Centers for Disease Control and Prevention. (2020, enero 17). *Risk and Protective Factors*. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/sexualviolence/riskprotectivefactors.html>

⁶ Centers for Disease Control and Prevention. (2020, octubre 9). *Risk and Protective Factors for Perpetration*. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/intimatepartnerviolence/riskprotectivefactors.html>

⁷ Basile, K. C., DeGue, S., Jones, K., Freire, K., Dills, J., Smith, S. G., & Raiford, J. L. (2016). *STOP SV: A technical package to prevent sexual violence*. National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/sv-prevention-technical-package.pdf>

⁸ Seppälä, E., & Cameron, K. (2015, diciembre 1). *Proof that positive work cultures are more productive*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2015/12/proof-that-positive-work-cultures-are-more-productive#>

⁹ Las estadísticas reales miden la violencia por parte de la pareja íntima; en este texto, el término 'violencia por parte de la pareja íntima' cae bajo el término general 'violencia doméstica'.

¹⁰ Smith, S. G., Basile, K. C., Gilbert, L. K., Merrick, M. T., Patel, N., Walling, M., & Jain, A. (2017). *National intimate partner and sexual violence survey (NISVS): 2010-2012 state report*. National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/nisvs-staterreportbook.pdf>

¹¹ Jahan, S. (2018, noviembre 19). Violence against women, a cause and consequence of inequality. United Nations Development Programme. <https://www.undp.org/content/undp/en/home/blog/2018/violence-against-women-cause-consequence-inequality.html>

¹² Basile, K. C., DeGue, S., Jones, K., Freire, K., Dills, J., Smith, S. G., & Raiford, J. L. (2016). *STOP SV: A technical package to prevent sexual violence*. STOP SV: A technical package to prevent sexual violence. National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/sv-prevention-technical-package.pdf>

¹³ Nolon, P. H., & Centers for Disease Control and Prevention. (2017). *Preventing intimate partner violence across the lifespan: A technical package of programs, policies, and practices*. Government Printing Office. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/ipv-technicalpackages.pdf>

¹⁴ CDC. (2020, octubre 9). *Intimate partner violence*. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/intimatepartnerviolence/index.html>

¹⁵ Peterson, C., Kearns, M. C., McIntosh, W. L., Estefan, L. F., Nicolaidis, C., McCollister, K. E., ... & Florence, C. (2018). Lifetime economic burden of intimate partner violence among US adults. *American Journal of Preventive Medicine*, 55(4), 433-444. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2018.04.049>

¹⁶ Adhia, A., Gelaye, B., Friedman, L. E., Marlow, L. Y., Mercy, J. A., & Williams, M. A. (2019). Workplace interventions for intimate partner violence: A systematic review. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(3), 149-166. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1609361>

¹⁷ Peterson, C., Kearns, M. C., McIntosh, W. L., Estefan, L. F., Nicolaidis, C., McCollister, K. E., ... & Florence, C. (2018). Lifetime economic burden of intimate partner violence among US adults. *American Journal of Preventive Medicine*, 55(4), 433-444. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2018.04.049>

¹⁸ Swanberg, J. E., Logan, T. K., & Macke, C. (2005). Intimate partner violence, employment, and the workplace: Consequences and future directions. *Trauma, Violence, & Abuse*, 6(4), 286-312. <https://doi.org/10.1177/1524838005280506>

¹⁹ Peterson, C., Kearns, M. C., McIntosh, W. L., Estefan, L. F., Nicolaidis, C., McCollister, K. E., ... & Florence, C. (2018). Lifetime economic burden of intimate partner violence among US adults. *American Journal of Preventive Medicine*, 55(4), 433-444. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2018.04.049>

²⁰ Renzetti, C. M. (2009). *Economic stress and domestic violence*. CRVAW Faculty Research Reports and Papers. https://uknowledge.uky.edu/crvaw_reports/1

²¹ Adhia, A., Gelaye, B., Friedman, L. E., Marlow, L. Y., Mercy, J. A., & Williams, M. A. (2019). Workplace interventions for intimate partner violence: A systematic review. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(3), 149-166. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1609361>

²² Swanberg, J. E., Logan, T. K., & Macke, C. (2005). Intimate partner violence, employment, and the workplace: Consequences and future directions. *Trauma, Violence, & Abuse*, 6(4), 286-312. <https://doi.org/10.1177/1524838005280506>

²³ CDC. (2020, octubre 9). *Risk and protective factors for perpetration*. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/intimatepartnerviolence/riskprotectivefactors.html>

²⁴ CDC. (2014, September 5). *Prevalence and characteristics of sexual violence*. <https://www.cdc.gov/mmwr/pdf/ss/ss6308.pdf>

-
- ²⁵ Peterson, C., Kearns, M. C., McIntosh, W. L., Estefan, L. F., Nicolaidis, C., McCollister, K. E., ... & Florence, C. (2018). Lifetime economic burden of intimate partner violence among US adults. *American Journal of Preventive Medicine*, 55(4), 433-444. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2018.04.049>
- ²⁶ National Sexual Violence Resource Center (NSVRC). *The cost of rape*. (2018, diciembre 4). <https://www.nsvrc.org/blogs/cost-rape>
- ²⁷ NSVRC. (2013). *Sexual Violence & the Workplace*. https://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications_nsvrc_overview_sexual-violence-workplace.pdf
- ²⁸ CDC. (2020, octubre 9). *Risk and protective factors for perpetration*. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/intimatepartnerviolence/riskprotectivefactors.html>
- ²⁹ Postmus, J. L. (2010, octubre). Economic empowerment of domestic violence survivors. In *VAWnet Applied Research Forum: National Resource Center on Domestic Violence* (Vol. 11). http://www.ncdsv.org/images/VAWnet_EcoEmpowermentDVSurvivors_10-2010.pdf
- ³⁰ Showalter, K., Maguire-Jack, K., Yang, M. Y., & Purtell, K. M. (2019). Work outcomes for mothers experiencing intimate partner violence: The buffering effect of child care subsidy. *Journal of Family Violence*, 34(4), 299-308. <https://doi.org/10.1007/s10896-018-0009-x>
- ³¹ Renzetti, C. M. (2009). Economic stress and domestic violence. *CRVAW Faculty Research Reports and Papers*. https://uknowledge.uky.edu/crvaw_reports/1
- ³² National Network to End Domestic Violence (NNEDV). (s. f.). *Learn more about financial abuse*. <https://nnedv.org/content/about-financial-abuse/>
- ³³ NNEDV. (s. f.). *Learn more about financial abuse*. <https://nnedv.org/content/about-financial-abuse>
- ³⁴ D'Inverno, A. S., Reidy, D. E., & Kearns, M. C. (2018). Preventing intimate partner violence through paid parental leave policies. *Preventive Medicine*, 114, 18-23. <https://doi.org/10.1016/j.ypped.2018.05.024>
- ³⁵ Basile, K. C., DeGue, S., Jones, K., Freire, K., Dills, J., Smith, S. G., & Raiford, J. L. (2016). *STOP SV: A technical package to prevent sexual violence*. National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/sv-prevention-technical-package.pdf>
- ³⁶ CDC. (2021, enero 28). *The public health approach to violence prevention*. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/about/publichealthapproach.html>
- ³⁷ Healthy People 2030. (s. f.). *Reduce intimate partner violence*. <https://health.gov/healthypeople/objectives-and-data/browse-objectives/violence-prevention/reduce-intimate-partner-violence-ivp-d04>
- ³⁸ Basile, K. C., DeGue, S., Jones, K., Freire, K., Dills, J., Smith, S. G., & Raiford, J. L. (2016). *STOP SV: A technical package to prevent sexual violence*. National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/sv-prevention-technical-package.pdf>
- ³⁹ Nolon, P. H., & CDC. (2017). *Preventing intimate partner violence across the lifespan: A technical package of programs, policies, and practices*. Government Printing Office. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/ipv-technicalpackages.pdf>
- ⁴⁰ CDC. (2021, enero 28). *The social-ecological model: A framework for prevention*. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/publichealthissue/social-ecologicalmodel.html>
- ⁴¹ Basile, K. C., DeGue, S., Jones, K., Freire, K., Dills, J., Smith, S. G., & Raiford, J. L. (2016). *STOP SV: A technical package to prevent sexual violence*. National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/sv-prevention-technical-package.pdf>

- ⁴² Niolon, P. H., & CDC. (2017). *Preventing intimate partner violence across the lifespan: A technical package of programs, policies, and practices*. Government Printing Office. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/ipv-technicalpackages.pdf>
- ⁴³ Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Equal pay: An introductory guide*. International Labor Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf
- ⁴⁴ Aizer, A. (2010). The gender wage gap and domestic violence. *American Economic Review*, 100(4), 1847-59. <https://doi.org/10.1257/aer.100.4.1847>
- ⁴⁵ Zeisloft, B. (2020, diciembre 23). *Harvard calls women 'birthing people' because 'not all who give birth' are women*. Campus reform. <https://www.campusreform.org/article?id=16477>
- ⁴⁶ Chzhen, Y., Gromada, A., & Rees, G. (2019). *Are the world's richest countries family-friendly? Policy in the OECD and EU*. UNICEF Office of Research. <https://www.unicef-irc.org/family-friendly>
- ⁴⁷ Fein, S. B., & Roe, B. (1998). The effect of work status on initiation and duration of breast-feeding. *American Journal of Public Health*, 88(7), 1042-1046. <https://doi.org/10.2105/ajph.88.7.1042>
- ⁴⁸ Murtagh, L., & Moulton, A. D. (2011). Working mothers, breastfeeding, and the law. *American Journal of Public Health*, 101(2), 217-223. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2009.185280>
- ⁴⁹ Schochet, L. (2019, March 28). *The child care crisis is keeping women out of the workforce*. Center for American progress. <https://www.americanprogress.org/issues/early-childhood/reports/2019/03/28/467488/child-care-crisis-keeping-women-workforce/>
- ⁵⁰ Horracc, W., & Parmeter, C. (2018). *2018 Delaware local child care market rate survey: Final report*. The Delaware Department of Health and Social Services, Division of Social Services. <https://www.dhss.delaware.gov/dhss/files/mrs2018chcarerpt.pdf>
- ⁵¹ Showalter, K., Maguire-Jack, K., Yang, M. Y., & Purtell, K. M. (2019). Work outcomes for mothers experiencing intimate partner violence: The buffering effect of child care subsidy. *Journal of Family Violence*, 34(4), 299-308. <https://doi.org/10.1007/s10896-018-0009-x>
- ⁵² Adams, A. E. (2011). Measuring the effects of domestic violence on women's financial well-being. *Center for Financial Security, University of Wisconsin-Madison. Issue Brief*, 5, 1-6. <https://cfs.wisc.edu/2011/05/01/adams2011/>
- ⁵³ International Finance Corporation (IFC). (2017). *Tackling childcare: A guide for employer-supported childcare* <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/da7fbf72-e4d9-4334-955f-671a104877a7/201911-A-guide-for-employer-supported-childcare.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mVHadh3>
- ⁵⁴ Basile, K. C., DeGue, S., Jones, K., Freire, K., Dills, J., Smith, S. G., & Raiford, J. L. (2016). *STOP SV: A technical package to prevent sexual violence*. National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/sv-prevention-technical-package.pdf>
- ⁵⁵ Hayes, A. (2020, diciembre 14). *Economic justice*. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/e/economic-justice.asp>
- ⁵⁶ Smith, P. H., Hausman, B., & Labbok, M. (Eds.). (2012). *Beyond health, beyond choice: Breastfeeding constraints and realities*. Rutgers University Press.
- ⁵⁷ Chzhen, Y., Gromada, A., & Rees, G. (2019). *Are the world's richest countries family-friendly? Policy in the OECD and EU*. UNICEF Office of Research. <https://www.unicef-irc.org/family-friendly>
- ⁵⁸ U.S. Department of Labor. (s. f.). *Section 7(r) of the fair labor standards act — break time for nursing mothers provision*. <https://www.dol.gov/agencies/whd/nursing-mothers/law>

-
- ⁵⁹ Breastfeeding Coalition of Delaware. (s. f.). *Workplace breastfeeding support*. <https://www.delawarebreastfeeding.org/employers.html>
- ⁶⁰ D'Inverno, A. S., Reidy, D. E., & Kearns, M. C. (2018). Preventing intimate partner violence through paid parental leave policies. *Preventive Medicine*, 114, 18-23. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2018.05.024>
- ⁶¹ Chzhen, Y., Gromada, A., & Rees, G. (2019). *Are the world's richest countries family-friendly? Policy in the OECD and EU*. UNICEF Office of Research. <https://www.unicef-irc.org/family-friendly>
- ⁶² Brandth, B., & Kvande, E. (2019). Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. *Community, Work & Family*, 22(1), 43-57. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1472067>
- ⁶³ Rossin-Slater, M., Ruhm, C. J., & Waldfogel, J. (2013). The effects of California's paid family leave program on mothers' leave-taking and subsequent labor market outcomes. *Journal of Policy Analysis and Management*, 32(2), 224-245. <https://doi.org/10.1002/pam.21676>
- ⁶⁴ State of Delaware Department of Human Resources. (2021, abril 1). *Parental leave policy and procedure*. <https://dhr.delaware.gov/policies/documents/parental-leave-policy-procedure.pdf>
- ⁶⁵ The Delaware Code Online. (s. f.). Title 19. <https://delcode.delaware.gov/title19/c007/sc02/>
- ⁶⁶ Showalter, K., Maguire-Jack, K., Yang, M. Y., & Purtell, K. M. (2019). Work outcomes for mothers experiencing intimate partner violence: The buffering effect of child care subsidy. *Journal of Family Violence*, 34(4), 299-308. <https://doi.org/10.1007/s10896-018-0009-x>
- ⁶⁷ U.S. Office of Personnel Management. (s. f.). *Frequently asked questions work life*. <https://www.opm.gov/faqs/QA.aspx?fid=4313c618-a96e-4c8e-b078-1f76912a10d9&pid=2c2b1e5b-6ff1-4940-b478-34039a1e1174>
- ⁶⁸ Delaware Department of Human Resources. (s. f.). *Healing and wellness resources*. Delaware.gov. <https://dhr.delaware.gov/benefits/behavioral-health/index.shtml>
- ⁶⁹ ComPsych. (2020). *Your state of Delaware employee assistance program (EAP)*. <https://dhr.delaware.gov/benefits/compsych/documents/employee-flyer.pdf>
- ⁷⁰ Trotter, R.G., Zacur, S.R., & Stickney, L.T. (2017). The new age of pay transparency. *Business Horizons*, 60(4), 529-539. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.03.011>
- ⁷¹ Business & Learning Resources (BLR). *Delaware equal pay/comparable worth: What you need to know*. <https://www.blr.com/HR-Employment/Discrimination/Equal-PayComparable-Worth-in-Delaware>
- ⁷² CDC. (2021, febrero 5). *Risk and protective factors*. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/sexualviolence/riskprotectivefactors.html>
- ⁷³ Stand By Me. (s.f.). *Home*. <https://standbymede.org>
- ⁷⁴ Allstate Foundation and National Network to End Domestic Violence. (2019). *The Allstate foundation moving ahead curriculum: A financial empowerment resource*. https://allstatefoundation.org/wp-content/uploads/2020/03/Moving-Ahead-Curriculum_-All_-English.pdf
- ⁷⁵ Allstate Foundation. (n.d.). *We provide resources to help end abuse*. <https://allstatefoundation.org/what-we-do/end-domestic-violence/resources/>
- ⁷⁶ Stand By Me. (s.f.). *Home*. <https://standbymede.org>
- ⁷⁷ H.B. 3, 148th General Assembly. (Del. 2105). <https://legis.delaware.gov/BillDetail?legislationId=24358>
- ⁷⁸ Showalter, K., Maguire-Jack, K., Yang, M. Y., & Purtell, K. M. (2019). Work outcomes for mothers experiencing intimate partner violence: The buffering effect of child care subsidy. *Journal of Family Violence*, 34(4), 299-308. <https://doi.org/10.1007/s10896-018-0009-x>

⁷⁹ Delaware Health and Social Services. (s. f.). *Child care services*. Delaware.gov.
<https://www.dhss.delaware.gov/dhss/dss/childcr.html>

⁸⁰ Bailey, N. S. (2005, julio 1). Predatory lending: The new face of economic injustice. American Bar Association.
https://www.americanbar.org/groups/crsj/publications/human_rights_magazine_home/human_rights_vol32_2005/summer2005/hr_summer05_predator/

⁸¹ Collins, S. (2016). *Medicaid expansion: Through a health equity and economic justice lens*. Association of Maternal & Child Health Programs.
<http://www.amchp.org/AboutAMCHP/Newsletters/Pulse/MayJune2016/Pages/Medicaid-Expansion-Through-a-Health-Equity-and-Economic-Justice-Lens.aspx>

⁸² Delaware Health and Social Services (DHSS). (s. f.). *Prevalence of health care coverage among Delaware adults, 2018*. Delaware.gov. <https://dhss.delaware.gov/dhss/dph/dpc/healthinsurance2017.html>

⁸³ Kimberlin, S., Tach, L., & Wimer, C. (2018). A renter's tax credit to curtail the affordable housing crisis. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 4(2), 131-160. <https://doi.org/10.7758/rsf.2018.4.2.07>

⁸⁴ King, R., Orloff, M., Virsilas, T., & Pande, T. (2017). Confronting the urban housing crisis in the global south: Adequate, secure, and affordable housing. *World Resources Institute Working Paper*. <https://files.wri.org/s3fs-public/towards-more-equal-city-confronting-urban-housing-crisis-global-south.pdf>

⁸⁵ Tax Policy Center. (2020, abril). *What is the low-income housing tax credit and how does it work?*
<https://www.taxpolicycenter.org/briefing-book/what-low-income-housing-tax-credit-and-how-does-it-work>

⁸⁶ Delaware State Housing Authority. (s. f.). *How can we assist you?* State of Delaware.
<http://www.destatehousing.com/Renters/renters.php>