



La violencia doméstica no se queda en casa, también va al trabajo

Hay muchas definiciones diferentes de violencia doméstica, pero un tema común es el uso de la coerción física, sexual o psicológica para establecer y mantener el control sobre la pareja.

Es fácil pensar que la violencia doméstica es algo que solo tiene lugar en el hogar, pero el hecho es que los efectos de la violencia doméstica también pueden tener un impacto en el lugar de trabajo.

Cuando un empleado es víctima de violencia doméstica, el lugar de trabajo puede verse afectado por el aumento de las licencias por enfermedad, la reducción de la productividad, el aumento de los gastos médicos, la rotación de personal y el aumento de los riesgos de seguridad.

También existe la posibilidad de que se produzca violencia en el lugar de trabajo. Según el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, aproximadamente dos millones de personas en todo el país son víctimas de violencia no mortal en el lugar de trabajo cada año.

Esto puede adoptar diversas formas, como robos, actos violentos por parte de clientes, actos violentos por parte de empleados o exempleados e incidentes domésticos que con el tiempo se trasladan al lugar de trabajo.

Los empleadores deben ser conscientes de las realidades y los problemas de la violencia doméstica y desarrollar métodos para hacer frente a estos problemas cuando surjan.

Señales de advertencia en el lugar de trabajo

Las señales de advertencia pueden revelar varios problemas, pero los indicadores de que un empleado puede ser víctima de violencia doméstica incluyen lo siguiente:

- Ausencias continuas, a veces por “enfermedad” y otras por excusas cada vez más improbables.
- Fluctuaciones notables en la productividad y en la calidad general del trabajo.
- Arrebatos emocionales extremos, sensibilidad a las críticas, falta de concentración y cambios en el estado de ánimo inexplicables.
- Un aparente descuido por la seguridad personal, que le lleva a ser propenso a los accidentes y a correr riesgos injustificados.
- Descuido evidente en la higiene y el aseo personal.
- Signos de abuso de drogas o alcohol.
- Un número excesivo de llamadas telefónicas personales ruidosas y emotivas.
- Letargo, que roza la depresión y la desesperación.

¿Por qué no se van?

Esta es una pregunta frecuente, pero la respuesta es compleja.

Como ya dijimos, la violencia doméstica tiene que ver con el control. Intentar dejar una relación abusiva es una amenaza directa a ese control y puede ser el catalizador de una represalia violenta. A menudo, el momento más peligroso para las víctimas puede ser cuando dejan a sus agresores.

Otros motivos para no dejar una relación abusiva pueden ser los siguientes:

- La víctima puede sentirse avergonzada de admitir que está siendo maltratada. Incluso puede sentir que se lo merece.
- Si la víctima creció en una situación en la que la violencia doméstica era frecuente, puede que ni siquiera se dé cuenta de que el comportamiento de su pareja es inaceptable.
- La víctima puede ser consciente de que su pareja se comporta de forma abusiva, pero puede creer que fue la causante del comportamiento.
- Un motivo para quedarse puede ser la falta de recursos para cambiar la situación. Esto podría ser puramente financiero o debido a la falta de una red de apoyo para ayudarles a establecer una nueva vida fuera de la relación abusiva.

¿Cómo puede ayudar su empresa?

Establezca políticas y procedimientos para abordar la violencia doméstica. La violencia doméstica no solo es un problema para un empleado, sino que también puede ser una amenaza para la seguridad del lugar de trabajo.

Desarrollar y mantener un lugar de trabajo seguro es primordial. Los pasos para conseguirlo podrían incluir lo siguiente:

- Contratar un servicio de guardia o seguridad *in situ*.
- Disponer de un servicio de seguridad o guardia designado en espera, en caso de que un incidente empeore y sea oportuna una respuesta de emergencia.
- Un sistema de tarjetas de identificación y tarjetas llave codificadas para el acceso.
- Implementar otras medidas de seguridad que se consideren apropiadas, por ejemplo, detectores de metales.

Los departamentos de policía locales pueden ofrecer asistencia adicional para situaciones de emergencia.

¿Cómo puede ayudar usted (como gerente o supervisor)?

- Participe en capacitaciones sobre temas de violencia doméstica y conozca las políticas de su empresa en relación con la participación.
- Cuando hable con la víctima, exprese sus inquietudes por la posibilidad de que la violencia empeore.
- Infórmele a la víctima sobre la Línea Nacional Directa contra la Violencia Doméstica y sugiérale que llame.
- Infórmele de inmediato a las autoridades competentes sobre cualquier incidente o situación violenta o potencialmente violenta.
- Participe activamente en las investigaciones de las denuncias de violencia en el lugar de trabajo, según lo solicite la empresa o las autoridades externas.
- Familiarícese con los diversos servicios que ofrece el Programa de Asistencia al Empleado (*Employee Assistance Program*).

Los organismos públicos y privados disponen de redes de respuesta coordinada para ayudar a las víctimas de violencia doméstica. La asistencia puede incluir consultas telefónicas, referencias a proveedores de servicios y refugios cultural y geográficamente adecuados, y capacitación interna.



Este programa no debe usarse para necesidades de emergencia ni de atención de urgencia. En caso de emergencia, llame al 911 o vaya a la sala de emergencias más cercana. Este programa no sustituye la atención brindada por un médico o profesional. Consulte con su terapeuta las necesidades de atención médica, los tratamientos y los medicamentos específicos. Debido a la posibilidad de un conflicto de intereses, no se brindará asesoramiento jurídico sobre asuntos que puedan implicar acciones legales contra Optum o sus filiales, o cualquier entidad a través de la cual la persona que llama está recibiendo estos servicios de forma directa o indirecta (por ejemplo, el empleador o el plan de salud). Este programa y sus componentes pueden no estar disponibles en todos los estados o para todos los tamaños de grupo, y están sujetos a cambios. Es posible que se apliquen exclusiones y limitaciones de cobertura.

Optum® es una marca comercial registrada de Optum, Inc. en los Estados Unidos y otras jurisdicciones. Todas las otras marcas o los nombres de productos son marcas comerciales o marcas registradas o de la propiedad de sus respectivos dueños. Optum es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades.