



## **La violencia de pareja no se queda en el hogar... También va al trabajo**

Hay muchas definiciones diferentes de violencia de pareja, pero tienen un tema en común: el uso de la coacción física, sexual o psicológica para establecer y mantener el control sobre la pareja.

Es fácil pensar que la violencia de pareja es algo que solo ocurre en el hogar, pero lo cierto es que los efectos de la violencia de pareja también pueden tener un impacto en el lugar de trabajo.

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

También existe la posibilidad de que haya 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 fatal en el lugar de trabajo cada año.

Puede presentarse de diversas formas, como robos, actos violentos por parte de clientes, empleados o exempleados, e incidentes domésticos que con el tiempo llegan al lugar de trabajo.

Las empresas deben ser conscientes de las realidades y los problemas de violencia de pareja, y desarrollar métodos para abordarlos cuando surjan.

## Signos de advertencia en el lugar de trabajo

Los signos de advertencia pueden indicar varios problemas, pero los indicadores de que un empleado podría ser víctima de violencia de pareja incluyen:

- Ausencias reiteradas, 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 ante las críticas, falta de concentración y cambios de humor inexplicables.
- Una aparente indiferencia por la seguridad personal, que le lleva a ser propenso a los accidentes y a asumir riesgos injustificados.
- Una indiferencia evidente por la higiene y el aseo personal.
- Signos de abuso de drogas o alcohol.
- Una cantidad excesiva de llamadas telefónicas personales exaltadas y en voz muy alta.
- Letargo, al borde de la depresión y la desesperación.

## ¿Por qué no se van?

Esta es una pregunta que se hace con frecuencia, pero la respuesta es compleja.

Como dijimos anteriormente, la violencia de pareja tiene que ver con el control. Intentar dejar una relación abusiva es una amenaza directa a ese control y puede ser el desencadenante de una represalia violenta. El momento más peligroso para las víctimas puede ser a menudo cuando dejan a sus maltratadores o abusadores.

Otras razones para no dejar una relación abusiva podrían incluir:

- La víctima podría sentirse avergonzada de admitir que está siendo maltratada o abusada. Es posible que incluso sienta que se lo merece.
- Si la víctima creció en una situación en que la violencia de pareja era frecuente, quizá ni siquiera se dé cuenta de que el comportamiento de su pareja es inaceptable.
- La víctima tal vez sea consciente de que su pareja se está comportando de forma abusiva, pero quizá crea que ha sido ella quien ha provocado el comportamiento.

- Una razón para quedarse podría ser la falta de recursos para cambiar la situación. Podría tratarse de un problema exclusivamente económico o podría ser debido a la falta de una red de apoyo que la ayude a establecer una nueva vida fuera de la relación abusiva.

## ¿Cómo puede ayudar su compañía?

Establezca normas y procedimientos para abordar la violencia de pareja. La violencia de pareja no solo es un problema para un empleado en particular, sino que también puede suponer una amenaza para la seguridad del lugar de trabajo.

Desarrollar y mantener un lugar de trabajo seguro es fundamental. Los pasos para lograrlo podrían incluir:

- Contratar un servicio de vigilancia/seguridad *in situ*.
- Contar con un servicio de vigilancia/seguridad preparado en caso de que un incidente se agrave y sea aconsejable una respuesta de emergencia.
- Un sistema de tarjetas de identificación y tarjetas magnéticas codificadas para acceder.
- Aplicar otras medidas de seguridad según se considere adecuado, por ejemplo, detectores de metales.

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

## ¿Cómo puede ayudar usted (como gerente/supervisor)?

- Participe en capacitaciones sobre problemas de violencia de pareja y conozca las normas de su compañía en cuanto a involucrarse.
- Cuando hable con la víctima, exprese su preocupación por la posibilidad de que la violencia aumente.
- Informe a la víctima sobre la Línea Nacional de Violencia Doméstica y sugiérale que llame.
- Notifique rápidamente cualquier situación/incidente violento o posiblemente violento a las autoridades pertinentes.
- Participe activamente en las investigaciones de las denuncias de violencia en el lugar de trabajo, según lo solicite la compañía o las autoridades externas.
- Familiarícese con la variedad de servicios que ofrece el Programa de Asistencia al Empleado.

Las agencias públicas y privadas han desarrollado redes de respuesta coordinada para ayudar a las víctimas de violencia de pareja. La ayuda puede incluir consultas telefónicas, referencias a proveedores de servicios y refugios cultural y geográficamente adecuados, y capacitación en el trabajo.



**Este programa no se debe usar para necesidades de atención de urgencia ni de emergencia. En caso de emergencia, llame al 911 o vaya a la sala de emergencias más cercana.** Este programa no sustituye la atención de un médico o profesional. Consulte sus necesidades específicas de atención de la salud, tratamiento o medicamentos con su profesional clínico. Debido a la posibilidad de un conflicto de intereses, no se proporcionarán consultas legales sobre asuntos que puedan implicar acciones legales contra Optum o sus afiliadas, ni contra ninguna entidad a través de la cual la persona que llama esté recibiendo estos servicios directa o indirectamente (p. ej., a través de la empresa para la cual trabaja o de un plan de salud). Este programa y sus componentes tal vez no estén 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 registrada de Optum, Inc. en los Estados Unidos y en otras jurisdicciones. Todas las demás marcas o nombres de productos son marcas comerciales o registradas propiedad de sus respectivos titulares. Optum es una empresa que promueve la igualdad de oportunidades.

© 2023 Optum, Inc. Todos los derechos reservados. WF8463081 223388-092022 OHC