

Supervisor HOJA INFORMATIVA

Programa de Asistencia a Empleados
Octubre 2022

Abordar la violencia doméstica en el trabajo

Por Workplace Strategies for Mental Health

La violencia doméstica se convierte en violencia o acoso en el lugar de trabajo cuando ocurre o se extiende al lugar de trabajo. A menudo, los empleadores no ven la violencia doméstica como un peligro en el lugar de trabajo. Pero afecta negativamente a la víctima, a los compañeros de trabajo ya la organización.

Los empleadores y los trabajadores a menudo creen que la violencia doméstica es un problema personal y que las partes en el lugar de trabajo no pueden hacer nada al respecto. Esto hace que sea aún más difícil para una víctima pedir ayuda.

Las personas que experimentan violencia doméstica a menudo se sienten aisladas. Pueden sentirse avergonzados o preocupados de que su situación comprometa su empleo. Pueden tener miedo de decir cualquier cosa. Aquellos que sospechan que un empleado puede ser víctima de violencia doméstica a menudo tienen miedo de abordar este tema o intervenir por muchas razones. Este mayor aislamiento aumenta el riesgo de quienes experimentan violencia doméstica. La violencia doméstica podría afectar el lugar de trabajo de las siguientes maneras:

- Reducción de la productividad y la motivación
- Baja moral de los trabajadores
- Daño potencial a los empleados, compañeros de trabajo y/o clientes
- Mayores costos de reemplazo, reclutamiento y capacitación si las víctimas son despedidas por bajo desempeño o ausentismo
- Relaciones tensas con los compañeros de trabajo

Estrategias organizacionales

Como política general de prevención de la violencia en el lugar de trabajo, los empleadores pueden asumir la responsabilidad de:

Identifique las señales de advertencia: debido a que es más probable que las personas que experimentan violencia doméstica se lo informen a un compañero de trabajo que a otras personas en el lugar de trabajo, se podría capacitar a todos los empleados para que reconozcan las señales de advertencia y los factores de riesgo de la violencia doméstica.

Establezca una red de apoyo: varias personas pueden ofrecer apoyo y asistencia a los empleados que sufren violencia doméstica. Trabajar juntos en un equipo que puede incluir al supervisor, un compañero de trabajo de confianza, recursos humanos, el proveedor del Programa de asistencia al empleado (EAP) y representantes sindicales puede ser un enfoque útil para proporcionar una red de apoyo.

Desarrolle un plan de seguridad: los lugares de trabajo pueden crear planes de seguridad individualizados y en el lugar de trabajo para abordar la situación. Los planes se pueden revisar y actualizar a medida que cambian las circunstancias. Después de hablar con el empleado y garantizar la confidencialidad, comparta los planes con cualquier persona que necesite saber para garantizar la seguridad. Puede establecer un plan de seguridad trabajando con el empleado para:

- Establezca una orden de restricción o protección y

Continua en la siguiente pagina.

ayúdelos a asegurarse de que se cumplan todas las condiciones de esa orden.

- Identificar posibles soluciones. Haga un seguimiento y verifique cómo están funcionando las soluciones.
- Comparta una foto reciente o una descripción del abusador. Alerte a otros, como seguridad y recepción, para que sepan a quién buscar.
- Reubique su estación de trabajo para que no puedan ser vistos a través de las ventanas o desde el exterior.
- No incluya su información de contacto en los directorios o sitios web de la empresa disponibles públicamente.
- Cambie su número de teléfono del trabajo, haga que otra persona controle sus llamadas o bloquee las llamadas/correos electrónicos del abusador.
- Proporcione un lugar de estacionamiento bien iluminado cerca del edificio o acompañe a la persona a su automóvil o al transporte público.
- Ofrezca un horario de trabajo flexible si puede ser útil.
- Llame a la policía si el abusador exhibe actividad delictiva como acecho o monitoreo electrónico no autorizado.
- Asegúrese de que la víctima y el abusador no estén programados para trabajar al mismo tiempo o entren en contacto si ambos son empleados, clientes, pacientes, vendedores o proveedores dentro de la organización.
- Establezca procedimientos disciplinarios para responsabilizar al abusador por un comportamiento inaceptable en el lugar de trabajo si trabajan en la misma organización.

Proteger a los empleados

Iniciar una conversación sobre violencia familiar con un empleado puede ser difícil. Su papel como empleador o supervisor no es ser un consejero, sino acercarse al empleado de una manera profesional y sensible y averiguar qué ayuda necesita y dónde puede encontrarla el empleado.

Cuando un empleado le cuenta sobre el abuso, puede ayudar hacer una fuerte declaración de apoyo como, "Nadie merece ser abusado", en lugar de mostrar consternación o consternación. Al hablar con un empleado, su papel es principalmente:

- Proporcionar apoyo inicial.
- Discuta los pasos específicos que se pueden tomar para ayudar a este empleado en el lugar de trabajo.
- Remita al empleado a los recursos disponibles en la comunidad o a un programa de asistencia al empleado.

Al abordar el tema de la violencia familiar con un empleado, asegúrese de:

- Ofrezca encontrarse en un ambiente privado y confidencial.
- Identifique claramente cualquier problema de desempeño laboral que haya observado (p. ej.: “Me doy cuenta de que tiene dificultades para cumplir con los plazos y no parece ser usted mismo. ¿Hay algo que pueda hacer para ayudarlo?”).
- Expresar empatía de que los problemas personales pueden interferir con el desempeño laboral.
- Son conscientes de que las víctimas y los agresores de violencia familiar pueden ser de cualquier género; abstenerse de referirse a los abusadores exclusivamente como “él”.
- Use un lenguaje respetuoso, como llamar a una persona por su nombre o referirse a la naturaleza de la relación, como "su pareja", "su cónyuge" o "su amigo"; evite usar etiquetas como “abusador”.
- Son sensibles y evitan acusar, diagnosticar o sacar conclusiones sobre la situación.
- Escuche lo que el empleado tiene que decir y apóyelo para buscar ayuda.
- Ofrezca recursos de la empresa y de la comunidad, como información sobre el Plan de asistencia para empleados o información de contacto para los servicios de prevención de la violencia familiar y los números de línea de crisis.
- Desarrolle un plan para ayudar al empleado a mantener el desempeño laboral y una estrategia para implementarlo.
- Recomiende que el empleado hable con un consejero capacitado que pueda ayudarlo a desarrollar un plan

para tratar los problemas; los recursos pueden incluir un plan de asistencia para empleados o consejeros de línea de crisis y otros profesionales de prevención de abuso doméstico en la comunidad.

- Ayude al empleado a determinar si el comportamiento del abusador puede poner en riesgo a otros en el lugar de trabajo. Si parece que otros en el lugar de trabajo podrían estar en peligro, trabaje con el empleado para ejecutar una forma en que el resto del personal pueda mantenerse seguro sin violar la confidencialidad.

Si sospecha que un empleado puede estar experimentando violencia doméstica, **puede comunicarse con su EAP las 24 horas del día, los 7 días de la semana llamando al (800) 777-4114 para una consulta.** Recuerde que su EAP está aquí para apoyarlo a usted como gerente, así como a todos sus empleados.

Referencias:

https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/resources/addressing-domestic-violence