

Apoyo a supervivientes de violencia doméstica **en el trabajo remoto e híbrido**

“Para muchas personas que sufren abuso doméstico en casa, la oficina representa un espacio seguro que brinda protección y conexión. Sin embargo, con el aumento de las políticas de trabajo híbrido y remoto, quienes enfrentan abuso doméstico están perdiendo ese espacio seguro.



Introducción

El auge de las políticas de trabajo remoto e híbrido (TRH) dentro de las organizaciones ha traído consigo un aumento de los riesgos para las personas que experimentan situaciones de violencia doméstica. Por ello, es importante que las empresas ofrezcan recursos accesibles para quienes puedan verse afectados y estén bien informadas sobre cómo brindar ese apoyo de manera eficaz. También es fundamental que estos mecanismos de apoyo se integren en estrategias más amplias de bienestar, seguridad e inclusión.

Violencia doméstica: **alcance y definición**

La violencia doméstica, también llamada «maltrato doméstico» o «violencia en la pareja», puede definirse como «un patrón de comportamiento en cualquier relación que se utiliza para obtener o mantener el poder y el control sobre la pareja». La violencia doméstica puede consistir en acciones o amenazas físicas, sexuales, emocionales, económicas o psicológicas.

¿Cuáles son los riesgos?

- **Falta de espacio seguro**

Para muchas personas que sufren maltrato doméstico en casa, la oficina es un espacio seguro, que proporciona protección y conexión. Sin embargo, a medida que aumenta la implementación de políticas de trabajo híbridas y a distancia, estas personas que sufren maltrato doméstico pierden este espacio seguro. Además, el aumento del tiempo en casa deja a supervivientes aún más vulnerables, ya que un estudio realizado durante la pandemia de Covid-19 reveló que trabajar desde casa puede aumentar la frecuencia de los malos tratos a los que se enfrentan las personas que sufren violencia doméstica.

- **Incremento del aislamiento**

El trabajo híbrido y a distancia puede aislar a las personas que sufren malos tratos de sus amigos, compañeros y redes de apoyo.

- **Repercusión en el rendimiento laboral y la progresión profesional**

Una encuesta realizada en 2021 a casi 5.000 trabajadores de nueve países revela que el 94% de los trabajadores que han sufrido malos tratos en el ámbito doméstico afirmaron que repercutió en su rendimiento laboral. Además, un tercio (32%) afirma que el maltrato tuvo un impacto significativo en su progresión profesional.

- **Acceso restringido a ayuda**

Sólo el 16% de los trabajadores encuestados afirmaron que su lugar de trabajo contaba con una política específica para ayudar a supervivientes de violencia doméstica. Además, el aumento del TRH reduce aún más este acceso a la ayuda, ya que puede ser más difícil llegar a supervivientes en un formato remoto.

¿Cómo se pueden mitigar estos riesgos?

Evitar generalizaciones

Las investigaciones indican que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de sufrir agresiones continuadas y lesiones más graves. Sin embargo, es importante no caer en generalizaciones y reconocer que los hombres pueden sufrir maltrato doméstico por parte de su pareja y que el maltrato doméstico también puede darse en las relaciones entre personas del mismo sexo. El maltrato doméstico puede afectar a cualquier persona de cualquier edad, orientación sexual o sexo.

Establecer una política clara de asistencia a los supervivientes de malos tratos.

- En un entorno de TRH, la violencia doméstica debe formar parte del programa general de seguridad y prevención de la violencia en el lugar de trabajo.
- Implantar un método confidencial para que los empleados revelen sus preocupaciones o abusos. Podría ser una palabra clave, un formulario seguro en línea o en forma de controles periódicos del bienestar de los empleados.
- Comunicar periódicamente las políticas y los recursos existentes en materia de violencia doméstica y hacerlos accesibles en línea.
- Identificar líneas de ayuda y profesionales de la salud mental confidenciales especializados en ayudar a supervivientes a los que remitir a los empleados en caso necesario.
- Aplicar una política de no represalias que proteja a los empleados que revelen casos de violencia doméstica a su empleador de medidas adversas como el despido, el descenso de categoría, el acoso o cualquier otra forma de sanción por denunciar.

Formación a directivos y personal

- Formar tanto a los directivos como al personal sobre la definición de violencia doméstica y las diversas formas que puede adoptar
- Formar a los directivos sobre las respuestas que deben darse en caso de que un empleado revele haber sufrido malos tratos y sobre la confidencialidad.
- Ofrecer formación sobre la intervención de testigos para que los compañeros sepan cómo reconocer los signos de violencia doméstica y responder con seguridad

Ofrecer opciones de trabajo flexible

- Permitir que los empleados trabajen en la oficina si trabajar en casa no es seguro
- Facilitar el acceso a espacios de coworking, si es necesario
- Ofrecer permisos retribuidos u horarios de trabajo ajustados para que los empleados puedan recuperarse, trasladarse, asistir a reuniones legales, etc.

¿Cuál es el papel de los directivos y los RRHH?

Directivos



- Concienciación y vigilancia
- Controles periódicos y métodos de información confidencial
- Flexibilidad y adaptabilidad del lugar de trabajo
- Remisión de los empleados a profesionales cuando sea necesario
- Fomento de la confianza entre los empleados

Recursos Humanos



- Políticas y recursos claros contra la violencia doméstica centrados en las personas supervivientes
- Formación y concienciación para directivos y personal
- Sistemas de apoyo confidenciales
- Seguimiento y evaluación: evaluar periódicamente la eficacia de las políticas mediante encuestas anónimas y ajustarlas en consecuencia.



Lectura complementaria

- <https://www.vodafone.co.uk/newscentre/press-release/employer-support-for-domestic-violence-and-abuse-survivors-must-adapt-to-reflect-changing-hybrid-working-patterns/%C2%A0%C2%A0%C2%A0%C2%A0>
- <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/domesticabuseguide.pdf%C2%A0%C2%A0%C2%A0>
- <https://www.shrm.org/topics-tools/news/employee-relations/domestic-abuse-reports-fueled-remote-workers>