

Desplazar el foco de atención:

REPERCUSIONES EN LOS LUGARES DE TRABAJO DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA QUE PERPETRAN LOS HOMBRES

UN INFORME PARA LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE

ELABORADO POR EL CENTRE FOR RESEARCH & EDUCATION ON VIOLENCE AGAINST WOMEN & CHILDREN (CENTRO PARA LA INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS NIÑOS)



FEDERACIÓN
INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE

Western  Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children

Equipo de investigación

Barb MacQuarrie

Directora comunitaria del Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children

Dr. Nicole D. McFadyen

Investigadora asociada del Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children

Dr. Katreena Scott

Directora académica del Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children

Responsable del diseño de los medios de investigación y la recogida de datos: SAMYAK, India



**FEDERACIÓN
INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE**

Western  Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children

Índice

Resumen ejecutivo	4
Ocho recomendaciones fundamentales	5
Introducción	6
Métodos	8
Hallazgos: Violencia doméstica	9
Violencia	9
Control coercitivo y comportamiento controlador	10
Hallazgos: Impacto en el lugar de trabajo	12
Accidentes y lesiones	12
Absentismo laboral y retrasos	12
Trabajar bajo los efectos del alcohol	13
Discusiones con colegas de trabajo y clientes	13
Incapacidad para concentrarse	14
Impedimentos a la hora de abordar la violencia doméstica	16
Poco reconocimiento de la violencia doméstica	16
Ausencia de una respuesta clara y unánime del lugar de trabajo	17
Principales conclusiones y recomendaciones	18
Limitaciones	21

Resumen ejecutivo

Este informe detalla las repercusiones de la violencia doméstica en los lugares de trabajo en Maharashtra (India) y formula ocho recomendaciones básicas para que los empleadores creen lugares de trabajo más seguros. La investigación se desarrolla a partir de una serie de entrevistas con 116 trabajadores varones a los que diversos centros de orientación y responsables de centros de trabajo señalaron como perpetradores de violencia contra su pareja.

Los resultados muestran que cuando los trabajadores infligen violencia doméstica aumenta el riesgo de accidentes, lesiones y muertes en los lugares de trabajo. Estos riesgos afectan a los mismos trabajadores, pero también a sus compañeros y compañeras de trabajo, clientes y entornos laborales. Los trabajadores con conductas abusivas en casa también son más propensos a

discutir con colegas y clientes, a llegar tarde o faltar al trabajo y a no conseguir concentrarse. El tipo de abuso cometido no reduce la repercusión que tiene la violencia doméstica en el lugar de trabajo del agresor; es decir, un trabajador que agrede verbalmente a su pareja y otro que la maltrata físicamente tienen las mismas probabilidades de provocar un accidente en el trabajo. Por lo general, el aumento de los riesgos en los lugares de trabajo asociado con la perpetración de violencia doméstica constituye a su vez un importante riesgo de responsabilidad para los empleadores.

En el cuadro 1 a continuación se muestran los porcentajes de incidencia de distintas repercusiones en el lugar de trabajo extraídos de las 116 entrevistas con perpetradores de violencia doméstica.

Cuadro 1: Las repercusiones de la violencia doméstica en el lugar de trabajo

Repercusión en el lugar de trabajo	Incidencia
Accidente y lesión	16 %
Llega tarde o falta al trabajo	15 %
Trabaja bajo los efectos del alcohol	5 %
Carácter irritable, discusiones	28 %
Incapacidad para concentrarse	42 %

Nota: es posible que algunos participantes hayan manifestado haber sufrido varias repercusiones distintas (p. ej., lesiones y carácter irritable).

Entre los trabajadores incluidos en este estudio, una mayoría declara haber agredido verbalmente a su pareja. Muchos de ellos han recurrido a la violencia física, el maltrato emocional y las amenazas de violencia para controlar el comportamiento de sus parejas. El 50 % de los agresores reconocen haber golpeado o abofeteado a sus parejas o haber ejercido algún tipo de maltrato físico contra ellas, y muchos de ellos admiten haberse planteado

asesinarlas. La mayoría de los entrevistados no consideran que su conducta pueda definirse como "violencia doméstica" o tacharse de inaceptable. Muchos trabajadores muestran además actitudes misóginas, relacionan la violencia doméstica solo con la violencia física y aluden al popular mito de que la violencia doméstica es culpa del alcoholismo.

Ocho recomendaciones fundamentales

Para erradicar la violencia doméstica y el impacto negativo que esta provoca en el lugar de trabajo, es necesario que los empleadores tomen medidas para superar una serie de obstáculos, como los mitos subyacentes y malentendidos relacionados con ella. Los empleadores pueden tomar la iniciativa elaborando y respaldando políticas y procedimientos que contribuyan a unos lugares de trabajo más seguros. Capacitar y apoyar a la gerencia y los trabajadores de todos los niveles puede reducir los casos de violencia doméstica y, a su vez, atenúa el impacto negativo que tiene la perpetración de la violencia doméstica en los lugares de trabajo.

Las ocho recomendaciones fundamentales para los empleadores son las siguientes:



1. Redactar políticas y procedimientos en el lugar de trabajo frente a la perpetración de la violencia doméstica, incluidas evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo de la violencia doméstica, mecanismos de denuncia y ayuda a las trabajadoras que han padecido este tipo de violencia, de conformidad con el Convenio 190 de la OIT.



2. Fomentar la educación específica y la sensibilización y crear materiales de capacitación accesibles para los trabajadores y trabajadoras y que sean adecuados para su lugar de trabajo. Los materiales deberían:
 - a. abordar los mitos y realidades en torno a la violencia doméstica;
 - b. afrontar de forma constructiva las creencias y actitudes misóginas;
 - c. esclarecer distintos tipos de violencia, poder y control;
 - d. crear un entorno favorable que trate de manera constructiva las experiencias de los trabajadores y trabajadoras;
 - e. describir las políticas y procedimientos del lugar de trabajo frente a la perpetración de la violencia doméstica; y
 - f. señalar los procedimientos de denuncia y la ayuda a los trabajadores y trabajadoras disponibles en el lugar de trabajo y la comunidad.



3. Facilitar y apoyar la creación de puestos de defensora de las mujeres en entornos de trabajo sindicalizados y sin sindicalizar, formales e informales, con el fin de:
 - a. servir de orientación y apoyo a las políticas y procedimientos en el lugar de trabajo frente a la violencia doméstica;
 - b. participar en las evaluaciones de riesgos y la planificación de la seguridad;
 - c. ofrecer y recomendar recursos a mujeres víctimas de violencia doméstica; y
 - d. actuar como expertas en materia de equidad en el lugar de trabajo.¹



4. Fomentar un liderazgo sólido en lo referente a la violencia doméstica en el lugar de trabajo e implicar de forma proactiva a los trabajadores y trabajadoras en las conversaciones sobre la intervención frente a la violencia doméstica y su prevención, que incluye la colaboración con empleadas y defensoras de las mujeres.



5. Ofrecer a los trabajadores y trabajadoras capacitación especializada sobre la violencia doméstica y su repercusión en las familias y los lugares de trabajo.



6. Implantar políticas de disciplina progresivas dirigidas a perpetradores de violencia doméstica y trabajar con ellos para que cambien su conducta de forma colaborativa y positiva, incluyendo programas y planes de orientación obligatorios con los que entiendan la repercusión de la violencia y el acoso.



7. Crear un comité (en lugares de trabajo grandes) o nombrar representantes (en los lugares de trabajo de menor tamaño) en materia de salud y seguridad que lideren iniciativas de sensibilización, educación y formación en el lugar de trabajo y que colaboren con las defensoras de las mujeres.



8. Presentar y distribuir listas de recursos internos y externos para las supervivientes y los perpetradores de violencia doméstica, incluidos de tipo jurídico, orientativo y de planificación de la seguridad, que estén disponibles en un lugar accesible y destacado.

1. Si desea obtener más información acerca de la función de las defensoras de las mujeres y las estrategias de negociación colectiva en relación con la violencia doméstica y la seguridad en el lugar de trabajo, consulte el documento de Unifor titulado *Bargaining a Domestic Violence Policy & Program* (Negociar una política y programa sobre violencia doméstica): <https://bit.ly/3wNSEok>

Introducción



No dejan de aparecer nuevas investigaciones en todo el mundo sobre el impacto de la violencia doméstica en los lugares de trabajo. La mayor parte de estos estudios abordan las repercusiones para las supervivientes de violencia doméstica y la responsabilidad de los empleadores a la hora de ayudar a las víctimas y exvíctimas de este tipo de violencia y tomar medidas que se adapten a sus necesidades.² No hay lugar a dudas de que cuando las trabajadoras sufren violencia doméstica, sus efectos se sienten en el lugar de trabajo. La victimización penetra en el lugar de trabajo y afecta a la seguridad y productividad de las trabajadoras y sus colegas, lo cual da lugar a pérdidas de ingresos y un aumento de los costes para los empleadores.³ Los Gobiernos, movimientos obreros y sindicatos han intentado abordar este problema.

El Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (C190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que “la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad

y salud”. El Convenio reconoce asimismo “que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, [...] a afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica”.⁴ Esto incluye la necesidad de incorporar políticas y procedimientos sobre violencia doméstica a la negociación colectiva.

Hay sindicatos en Canadá, Australia, Nueva Zelanda y otros países en Europa y Asia-Pacífico que han empezado a formar a miembros, delegados/as y líderes en materia de violencia doméstica. Países como Argentina, Australia, Francia, Italia, Filipinas, Nueva Zelanda o España, algunas provincias de Canadá y múltiples estados en EE. UU. incluyen en sus legislaciones permisos de trabajo por violencia doméstica. En algunos países, como Canadá, los empleadores están obligados legalmente a tomar medidas que garanticen un lugar de trabajo seguro para las personas que padecen violencia doméstica.⁵

2. MacGregor, J. C., Naeemzadah, N., Oliver, C. L., Javan, T., MacQuarrie, B. J. y Wathen, C. N. 2020. “Women’s Experiences of the Intersections of Work and Intimate Partner Violence: A Review of Qualitative Research” [Experiencias de mujeres cuando confluyen el trabajo y la violencia infligida por la pareja: una revisión de investigaciones cualitativas]. *Trauma, Violence, & Abuse* [Trauma, violencia y abusos], DOI. 1524838020933861.
3. MacQuarrie, B., Scott, L. K., Lim, D., Saxton, M. D., MacGregor, J. y Wathen, N. 2019. Understanding Domestic Violence as a Workplace Problem [Entender la violencia doméstica como un problema del lugar de trabajo] (págs. 93-114). En R. Burke y A. Richardsen (eds.) *Increasing occupational health and safety in workplaces: Research and practice* [Potenciar la salud y la seguridad en los lugares de trabajo: investigación y práctica]. Edward Elgar Publishing,
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Reunión 108.^a de la CIT, 21 de junio de 2019. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
5. Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional. Sin fecha: Violence and Harassment in the Workplace – Family (Domestic) Violence [Violencia y acoso en el lugar de trabajo: violencia familiar (doméstica)]. Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional, Gobierno de Canadá. https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence_domestic.html.

A partir de 116 entrevistas con trabajadores varones perpetradores de violencia doméstica en Maharashtra (India), este informe describe las distintas formas de violencia que ejercen los agresores para demostrar tanto la variedad como las repercusiones de estas conductas abusivas.

Los modelos encaminados a erradicar la violencia doméstica se han centrado sobre todo en sensibilizar acerca de las repercusiones que esta tiene sobre las víctimas, en elaborar recursos para ayudar a posibles víctimas a identificar situaciones de riesgo y en garantizar ayuda para escapar más fácilmente de relaciones violentas. La confluencia entre la *perpetración* de violencia doméstica y el lugar de trabajo es terreno casi desconocido. Poner el foco también en los trabajadores que infligen violencia doméstica resulta esencial para ampliar el alcance de nuestro entendimiento. Tal y como denuncian movimientos como #MeToo y #TimesUp, los empleadores y trabajadores y trabajadoras que restan importancia al maltrato, lo ignoran, lo niegan y, en última instancia, no toman medidas para combatirlo, toleran en cierto modo la violencia doméstica, lo que constituye en sí mismo parte del problema.

El lugar de trabajo y los propios trabajadores y trabajadoras necesitan aprender a reconocer conductas controladoras, degradantes y emocional o físicamente abusivas. Los trabajadores y trabajadoras necesitan adquirir la capacidad de denunciar estas conductas y poner de manifiesto la urgente necesidad de contar con programas y políticas en el lugar de trabajo destinados a prevenir el maltrato y reaccionar ante los perpetradores. Además, documentar la repercusión de la violencia doméstica en el lugar de trabajo y asignar responsabilidades para atender a las víctimas puede tener consecuencias negativas inesperadas si no se pone el foco también en las responsabilidades de los empleadores en cuestiones de perpetración y el impacto que esto provoca. Como consecuencia del componente de género de la violencia doméstica,

un planteamiento que se centra exclusivamente en las víctimas da pie a que esta se perciba como un “problema de mujeres” que se puede evitar en el lugar de trabajo si dejamos de contratarlas. Dadas la capacidad de protección que tiene el empleo para las mujeres frente a la violencia doméstica y la importancia del trabajo para escapar de ella, estas consecuencias inintencionadas serían especialmente dañinas.

Este estudio se llevó a cabo con el fin de entender mejor la confluencia entre la perpetración de violencia doméstica y la seguridad y productividad en el lugar de trabajo y sensibilizar al respecto. Sus conclusiones servirán como base para elaborar programas de capacitación e iniciativas de prevención e intervención, como la implantación de programas de defensoras de las mujeres y la incorporación de las conclusiones de este estudio en la negociación colectiva. A partir de 116 entrevistas con trabajadores varones que habían perpetrado violencia doméstica en Maharashtra (India), este informe describe las distintas formas de violencia que ejercen los agresores para demostrar tanto la variedad como la repercusión de estas conductas abusivas. La investigación revela que los agresores adoptan distintos tipos de conductas abusivas contra sus parejas, pero que el tipo de maltrato ejercido no reduce la repercusión que tiene la violencia doméstica en el lugar de trabajo del agresor. El informe presenta las distintas maneras en que cometer violencia doméstica tiene un impacto negativo sobre el lugar de trabajo del perpetrador y hace hincapié en los accidentes, las ausencias, las discusiones con colegas y clientes y la incapacidad para concentrarse, que agrava todos los anteriores.

Métodos

El informe elabora un análisis secundario de una serie de datos obtenidos y analizados originalmente por el centro de recursos y comunicación con sede en India SAMYAK, dedicado a cuestiones de género, masculinidad, salud y desarrollo. El equipo de estudios e investigación sobre el terreno de SAMYAK diseñó los medios de investigación y se encargó de la recogida de datos con la ayuda de un grupo de investigadores locales que hablaban maratí. El equipo de investigación de SAMYAK dirigieron las entrevistas en maratí en el estado de Maharashtra, el segundo con mayor población del país. Los lugares donde se realizaron las entrevistas incluyen Akola, Amravati, Dhule, Jalgaon, Latur, Nasik, Osmanabad y Yavatmal SAMYAK facilitó fragmentos de 116 entrevistas con perpetradores de violencia doméstica a la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), quienes los compartieron con el equipo de investigación del CREVAWC.

A efectos de este estudio, se definió la violencia doméstica como cualquier forma de abuso físico, sexual, verbal, cultural, espiritual, emocional o psicológico —incluido el control económico, el descuido, la persecución y el acoso— que se produce entre parejas íntimas pasadas o actuales, de distinto o del mismo sexo, que pueden o no estar casadas, ser pareja de hecho o solo vivir juntas. Con la ayuda de centros de orientación y supervisores de hombres que trabajaban en la empresa estatal de transporte por carretera de Maharashtra (MSTRC, por su sigla en inglés), se seleccionó a trabajadores varones perpetradores de violencia doméstica contra sus parejas. Para el estudio se contactó en primer lugar con los orientadores y supervisores, quienes actuaron como punto de acceso para obtener el consentimiento de los participantes. Estos facilitaron más adelante a los investigadores una lista de participantes que aceptaban contribuir en el estudio. Después, el equipo de investigación se puso en contacto con los participantes para programar las entrevistas. Se obtuvo el consentimiento por escrito antes de iniciar las entrevistas.

El equipo de investigación de SAMYAK se encargó de la codificación previa y la traducción de los segmentos codificados del maratí al inglés. El proceso de codificación sirvió para identificar y clasificar las respuestas de los participantes en las siguientes categorías: información básica y demográfica sobre el participante; historial familiar del participante; experiencias del participante de violencia contra su pareja; la percepción y conciencia del participante cuando comete violencia doméstica contra su pareja; experiencias del participante de violencia doméstica contra su pareja; y la repercusión que tiene la violencia doméstica en el lugar de trabajo del participante.

Con ayuda de estos datos, el equipo de investigación del CREVAWC analizó las 116 entrevistas para identificar las repercusiones de la perpetración de violencia doméstica en el lugar de trabajo. Para la codificación de los datos, se usó el *software* de análisis cualitativo y cuantitativo MaxQDA Analytics Pro 2020. Se crearon dos códigos antes del análisis que reflejan los objetivos de la investigación: “impacto en el lugar de trabajo” y “violencia”. Durante la primera ronda de análisis se identificaron y crearon nuevos códigos y subcódigos con una aproximación teórica consolidada, y en una segunda revisión pormenorizada de los datos de las entrevistas, que incluía crear registros de repercusiones concretas y revisar los resultados de la codificación con los miembros del equipo de investigación, se verificaron dichos códigos y subcódigos. Se llevó a cabo una breve revisión bibliográfica para comparar los resultados del equipo de investigación con las conclusiones de estudios similares sobre la repercusión de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Entre ellos, se incluían estudios elaborados en Australia, Canadá, el Reino Unido y los EE. UU. Esta revisión constataba la similitud entre los hallazgos de este equipo de investigación y los resultados de los estudios internacionales.

Hallazgos

Violencia doméstica

Violencia

Los trabajadores que infligen violencia doméstica adoptan una serie de conductas abusivas, incluidas la violencia sexual, verbal, emocional y física contra su pareja. **El 50 % de los trabajadores encuestados** admite haber pegado alguna vez a su pareja.

“Sí, le pego”. (Revisor A)

“He pegado a mi mujer dos o tres veces”. (Conductor A)

Las justificaciones que esgrimen los participantes por infligir violencia doméstica varían entre el estrés por el trabajo y la ira si las tareas domésticas o la comida no estaban listas.

“Una vez no tenía la comida preparada... Me peleé con ella y le propiné una bofetada”. (Conductor B)

Se establece claramente también una relación entre el maltrato verbal y la intensificación hasta la violencia física.

“Cuando las discusiones se intensifican, se llega a las manos. Si hay que hacerse, se hace”. (Trabajador en una fábrica A)

En este caso, el agresor consideraba la violencia como algo “que tenía que hacer” si la discusión superaba ciertos límites, la solución única e inevitable para resolver el conflicto. En la mayoría de las entrevistas se menciona esta relación entre las discusiones y la intensificación hasta la violencia física. Muchos hombres también reconocen haberse planteado asesinar a su pareja. Uno de los agresores afirma que cuando tuvo la sospecha de que su mujer le mentía la pegó y pensó en matarla:

“Uno de mis hijos iba a buscar una cabra a casa de su tía. Le pregunté si llevaba algo para darle [a la tía] y dijo que no. Cuando lo comprobé, encontré algo en el bolso. Volví a casa y le pregunté a mi mujer si le había dado algo. Contestó que no. Le pregunté casi tres o cuatro veces, pero no lo admitía. Entonces me enfadé y la golpeé. Había mentido. Pensé en matarla”. (Obrero A)

Los agresores también hacen referencia a otras formas de violencia, incluidos el maltrato verbal, emocional y psicológico (por ejemplo, cuando pegan a los niños y culpan de ello a su esposa o cuando las amenazan con violencia).

“Si nota que estoy enfadado evita hablar conmigo. Si insiste, le recuerdo otros incidentes [de violencia] anteriores”. (Gerente de cochera A)

El 50 % de los trabajadores admite haber pegado alguna vez a su pareja.

Control coercitivo y comportamiento controlador

El **control coercitivo** se define en este documento como un acto o una conducta que emplea ataques, amenazas, humillaciones, intimidación u otros abusos para hacer daño a la víctima, castigarla o aterrorizarla. En este documento, **comportamiento controlador** se refiere a una serie de actos que buscan subordinar a una persona a su agresor o que dependa de este. Para ello, se la aísla de los procedimientos de apoyo, se hace un uso abusivo de sus recursos y capacidades para el lucro personal, se le niegan los medios que necesita para ser independiente, resistir y escapar y se le controla su comportamiento cotidiano⁶ (Ministerio público del Reino Unido, 2017). Los perpetradores de violencia doméstica emplean una gran variedad de comportamientos controladores y coercitivos y con frecuencia recurren a la violencia y las amenazas de violencia para controlar a su pareja, a sus hijos y a otros familiares y restringir su libertad.

En muchas de las entrevistas se identificaron los siguientes indicios de maltrato psicológico y control coercitivo:

- Los agresores prohíben a sus parejas hablar con sus padres o familiares.
- Los agresores echan de casa a sus parejas o las mandan a casa de sus padres.
- Los agresores limitan la comunicación a sus parejas, lo que incluye quitarles el teléfono.
- Los agresores recurren a los padres o suegros para ejercer presión externa y controlar el comportamiento de la pareja.
- Los agresores controlan y hacen daño a los hijos y culpan de ello a sus parejas. Dicen además que la conducta de la madre perjudica a los hijos.
- Los agresores utilizan el terror, la violencia y las amenazas de violencia para controlar el estilo de vida, la vestimenta, la conducta y la libertad para salir de casa de sus parejas.
- Los agresores maltratan verbalmente a sus parejas durante las riñas, incluso con “insultos” (Conductor D, Conductor E).
- Los agresores se autolesionan o amenazan con hacerlo.
- Los agresores usan la violencia sexual.

El caso de este trabajador, quien no quiere que su mujer hable con sus padres, evidencia la relación entre el deseo del agresor de controlar a su pareja y el uso de amenazas y violencia física para lograrlo:

“Una vez mi mujer y yo reñimos y llamé a sus padres. Le dije que no les llamara pero no me hizo caso, así que le di una bofetada”. (Operador de computadoras A)

Muchos agresores consideran beneficioso y necesario el maltrato infligido, y que este es fruto del amor y la ira. Un agresor explicaba así su método para el abuso doméstico:

“Sí, es necesario controlarla. Pero con amor... [Si] no lo entiende con palabras, entonces solo se levanta la mano. Se la pega un poco también. Y después de pegarla, se le explica con amor, pero con enfado la golpeo también”. (Auxiliar A)

El agresor también “abofeteó” a su mujer cuando la encontró viendo la televisión y le echó la culpa por el “estrés” que le causaba tener que pegarle. Confiesa asimismo que el “estrés” de las discusiones domésticas le desconcentran y comete errores al sustituir los neumáticos de los vehículos en el trabajo.

6. Ministerio Público del Reino Unido (CPS, por su sigla en inglés). 2017. “Controlling or Coercive Behaviour in an Intimate or Family Relationships” [Comportamiento controlador o coercitivo en relaciones de pareja y familia]. Legal Guidance, Domestic Abuse [Orientación jurídica, abuso doméstico]. 30 de junio de 2017. Reino Unido: derecho de autor de la Corona.
<https://www.cps.gov.uk/legal-guidance/controlling-or-coercive-behaviour-intimate-or-family-relationship>

Los trabajadores que infligen violencia doméstica presentan extensas listas de las conductas y deberes que esperan de sus esposas cada día, lo cual demuestra la exigente naturaleza del control que quieren imponer. En palabras de un agresor:

“Tiene que estar en casa antes de que yo vuelva del trabajo. La lámpara tiene que estar encendida ante Dios. Cuando el marido vuelve a casa, ella le tiene que servir el té. Si no lo hace y presenta excusas, me enfado y la pego. La pego cuando no tiene razón. Si vuelvo a casa y la puerta está cerrada con llave y mi mujer [se ha ido a] otro sitio a ver la tele, no lo puedo aceptar”. (Obrero A)

También se recurre a los niños para ejercer control. Los agresores culpan a sus parejas por los errores de los hijos o les gritan y usan la violencia física contra ellos.

“Yo estaba gritándole a mi hijo pequeño. Era un un tanto travieso y ella le daba cariño, así que le di un quantazo a ella”. (Conductor A)

A pesar de que la violencia física sea la forma de violencia doméstica que con más facilidad se reconoce, los estudios constatan que las agresiones físicas suelen ir acompañadas de otros tipos de violencia y representa solo uno más de entre todos los instrumentos de abuso.

Cuadro 2: Incidencia de la violencia doméstica

Maltrato físico	Incidencia
Pegar o abofetear a la pareja	50 %
Violencia contra los niños	3 %
Maltrato verbal	
Amenazas, maltrato emocional o psicológico o lenguaje despectivo que se usan para hacer daño a la mujer	92 %
Control coercitivo	
Control del estilo de vida y las actividades	37 %
Echar a la esposa de casa	6 %
Amenazas de violencia contra la esposa o de autolesiones	9 %
Amenazar a los niños, usarlos para dañar a la esposa, argumentar que los actos de la esposa dañan a los niños	11 %
Presión de los padres o los suegros	5 %

Algunos participantes se negaron a responder a las preguntas o a reconocer que perpetraban violencia doméstica, pese a haber sido seleccionados para el estudio por personas que conocían su historial de violencia doméstica. Por ello, es posible que la incidencia real de ciertas formas de violencia sea superior a lo que se indica en el cuadro. Algunos participantes aplican varias formas de violencia doméstica (p. ej., maltrato físico y emocional).

Impacto en el lugar de trabajo

Accidentes y lesiones

Según las conclusiones de nuestros estudios, la perpetración de violencia doméstica tiene un importante impacto en la capacidad del agresor de desempeñar con seguridad sus responsabilidades en el trabajo. Esto expone a los clientes, compañeros y compañeras de trabajo y a los propios agresores a sufrir lesiones graves o accidentes mortales y representa un riesgo para las empresas y los empleadores en lo que respecta a la rendición de cuentas.

El 16 % de los agresores admiten que el tipo de violencia que ejercieron había influido directamente en accidentes que les habían causado lesiones a ellos mismos o a otras personas en el trabajo. Un participante que agredía físicamente a su mujer lo reconocía después de una pelea con ella:

“No logro concentrarme en el trabajo. Una vez sufrí un accidente con pasajeros dentro. Otro pasajero y yo resultamos heridos en el accidente”. (Conductor de *autorickshaw* A)

Otro participante explicaba que si su mujer “cometía algún error, entonces le pegaba” (Conductor F). El participante reconocía que, después de maltratar físicamente a su mujer, aumentaba el riesgo de tener un accidente en el trabajo:

“Una vez me dirigía al trabajo después de haber reñido con mi mujer, me perdí mientras conducía y reventó un neumático. Además de los daños en el vehículo, el neumático estalló en el medio del Ghat (valle) y podría haber causado un accidente muy grave. Tuve la suerte de sobrevivir... He tenido muchos accidentes, un mes llegué a tener dos debido a esta tensión”. (Conductor F)

Los participantes de este estudio relacionan directamente la violencia doméstica que perpetran con un mayor riesgo de padecer accidentes en el trabajo. Resulta significativo que todos los tipos de perpetración de violencia doméstica estuvieran relacionados con un aumento del riesgo a sufrir accidentes en el lugar de trabajo. Tal y como observamos en las declaraciones de este participante, que agrede a su mujer verbalmente, existe un mayor riesgo de que se produzcan accidentes y lesiones en el lugar de trabajo, sin que influya si el tipo de violencia es verbal, psicológica, física o sexual:

“Si la agredo verbalmente... No consigo concentrarme en el trabajo. Una vez que nos habíamos peleado por la comida, pensé en ello mientras cortaba caña de azúcar y me lesioné”. (Agricultor A)

Absentismo laboral y retrasos

El 15 % de los trabajadores admiten haber llegado tarde o faltado al trabajo por haber cometido violencia doméstica. En algunos casos, faltar al trabajo fue la consecuencia directa de reconocer que existía un mayor riesgo de causar o sufrir accidentes o lesiones en el lugar de trabajo después de haber cometido violencia doméstica. Uno de los participantes lo explicaba así:

“En ocasiones, a causa del estrés, los conductores se distraen con sus propios pensamientos. Esto puede ocurrir mientras conducimos el autobús, ¿qué hacemos si esto pasa en la carretera? Cuando las personas sienten tal estrés, deben evitar acudir al trabajo. Salir de casa después de una pelea y ponerse a conducir puede provocar accidentes”. (Conductor G)

Otro participante declara:

“Cuando nos peleamos en casa, no voy a la oficina porque mi trabajo es peligroso y puede haber accidentes...” (Conductor H)

El 15 % de los trabajadores admiten haber llegado tarde o faltado al trabajo por haber cometido violencia doméstica.

Trabajar bajo los efectos del alcohol

Uno de los mitos más extendidos es que la violencia doméstica es consecuencia del alcoholismo. Esta opinión la sostienen la mayoría de los agresores entrevistados. Cuando se les pregunta sobre las causas de la violencia doméstica, los agresores responden que es algo a lo que recurren los alcohólicos u otros hombres que beben demasiado. No obstante, muchos de ellos acabaron reconociendo estar sobrios cuando maltrataron a sus esposas. Aunque algunos manifiestan que solo abusan de sus esposas cuando beben alcohol, la mayoría no relaciona el alcohol con el maltrato que perpetran. Esto coincide con los estudios anteriores.

“Aunque algunos abusadores son más propensos a ser violentos cuando están ebrios, son muchos más los que abusan cuando están sobrios. El alcohol y las drogas pueden aumentar la violencia, pero no la causan. El consumo de alcohol y de drogas son problemas independientes al abuso doméstico, aunque a veces puedan solaparse. Echarle la culpa a la dependencia de sustancias químicas por la violencia y el abuso es no entender que el agresor es plenamente responsable de su comportamiento y de sus actos”.⁷

En relación con los accidentes en el trabajo y las ausencias, algunos participantes reconocen consumir alcohol mientras cometen violencia doméstica o después. Este consumo de alcohol repercute en el lugar de trabajo de varias formas interconectadas, que incluyen un mayor riesgo de que se produzcan accidentes en el trabajo, los retrasos o ausencias del trabajador, la reducción de la productividad, la incapacidad para concentrarse y las riñas con compañeros y compañeras o clientes.

Un 5 % de los participantes admiten haber consumido alcohol mientras ejercían violencia doméstica, o antes o después, y que esto tuvo consecuencias directas en su trabajo. Un participante que agrede físicamente a su mujer declara que, como consecuencia de la tensión acumulada por la violencia,

“[...] empecé a beber a las 13:30. Y tuve un accidente con otro vehículo.” (Conductor I)

Algunos participantes demostraron ser conscientes de la violencia que ejercen y de su consumo de alcohol en relación con la violencia doméstica, pero no llegan a reconocer las posibles repercusiones que causa su embriaguez en el lugar de trabajo. Un participante que reconoce “pegar” con regularidad a su mujer, responde lo siguiente cuando le preguntan sobre el impacto de su violencia en el trabajo:

“Me emborracho y voy al trabajo, así que no pasa nada”. (Conductor J)

Discusiones con colegas de trabajo y clientes

Un número considerable de hombres (28 %) señalan que perpetrar violencia doméstica les provoca tensión e irritabilidad y que tienden a discutir más con sus compañeros y compañeras de trabajo y con los clientes. Algunos lo consideran algo “inevitable” (Inspector de vías ferroviarias A). Las discusiones y el carácter irritable influyen negativamente en el entorno de trabajo general del agresor y sus colegas, así como en las experiencias de los usuarios y otros clientes.

Uno de los participantes lo explicaba así:

“Discuto muchas veces con personas (pasajeros). Intento que lo entiendan pero, por los conflictos en casa, a veces discuto con los pasajeros”. (Revisor B)

Otro participante admite que, después de cometer violencia doméstica,

“[...] en el trabajo, el tono que uso para hablar a los pasajeros varía y estoy irritable, sobre todo de noche. Si hay un conflicto en casa y esa persona conduce de noche, seguro que tendrá consecuencias”. (Revisor C)

7. Servicios sociales y empleo de Toronto. 2012. Domestic Violence Initiative: Myths & Facts [Iniciativa sobre la violencia doméstica: mitos y realidades] <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/11/937b-EE1b-Myths-and-Facts-FINAL.pdf>.



En algunas ocasiones, la irritabilidad de los agresores ocasiona un aluvión de interacciones negativas en el lugar de trabajo que afectan a los trabajadores y trabajadoras más veteranos, colegas de trabajo, clientes y a los mismos agresores. Este es el efecto que se extrae de las declaraciones de este participante, un agresor que maltrata verbal y psicológicamente a su mujer:

“Cuando el responsable nos asigna las tareas, los trabajadores como yo acabamos peleándonos con el gerente. La verdadera causa de la pelea es la ira no resuelta que me provoca la riña con [mi] mujer y no haber comido antes de salir de casa. En el trabajo, esta ira se manifiesta con una agresividad distinta. Por supuesto, el gerente se enfada porque siente que le hieren su ego, nos entrega una hoja de faltas y nos castiga o abusa de nosotros en público. Esto nos enfada (a los trabajadores y conductores) aún más y a veces lo pagamos con los pasajeros y pasajeras”. (Revisor C)

En este caso, la ira e irritabilidad del trabajador que surge de la violencia doméstica que perpetra genera conflictos con un gerente en el trabajo. Esto conduce a una escalada del conflicto y de la irritabilidad en el lugar de trabajo que afecta al entorno laboral en general y a las personas que se encuentran en él.

Incapacidad para concentrarse

Casi la mitad de los participantes (un 42 %) señala que cometer violencia doméstica afecta negativamente a su capacidad para concentrarse en el trabajo, lo que aumenta a su vez los accidentes en el lugar de trabajo y la probabilidad de cometer errores que afectan financieramente al trabajador y a la empresa y reduce la productividad.

Los participantes aluden a esta incapacidad para concentrarse como la causa de olvidos en el trabajo (“[...] se me olvidan mis tareas y avisos importantes”, Profesor de instituto A), de la imposibilidad de desempeñar su trabajo con el nivel habitual (“No enseñé bien a mis estudiantes”, Profesor auxiliar A) y de lograr objetivos (“[...] dificultades para concentrarme en el trabajo, para lograr la productividad exigida”, Jefe de maquinistas A).

La incapacidad para concentrarse también puede causar un grave impacto en la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras y sus clientes. Muchos participantes explican que esta falta de concentración es un factor que aumenta el riesgo de que se produzcan accidentes mortales (“[...] puede dar lugar a errores y acabar en accidentes mortales”, Obrero B), en especial en aquellos lugares de trabajo en los que se opera o maneja maquinaria pesada.

Esta declaración refleja la drástica reducción del rendimiento y la productividad en los trabajadores después de cometer violencia doméstica:

“Se me olvidan todo tipo de cosas programadas. Pongamos que tengo que efectuar 10 tareas al día, solo consigo hacer dos... No logro realizar el trabajo”. (Gestor de proyectos A)

Muchos trabajadores declaran haber sufrido reducciones de salario como consecuencia de un rendimiento deficiente y de los conflictos con los compañeros y compañeras. Un participante manifiesta que, por causa de una reducción en su rendimiento en el trabajo,

“[...] recibí un aviso, suspensiones de empleo y sueldo y reducciones de salario que me provocaron gran irritación” (Agente de regulación del tráfico A).

El efecto negativo sobre el salario agrava un ciclo de violencia en el que los apuros financieros incrementan el estrés relacionado con el trabajo y los asuntos domésticos. Así, aumenta todavía más el riesgo de perpetración de violencia doméstica y, a su vez, el efecto de esta violencia contribuye a reducir el rendimiento en el lugar de trabajo.

“Debido al estrés, no consigues concentrarte en el trabajo y, debido al trabajo, hay violencia en casa. Está todo relacionado. [Como consecuencia del] conflicto en casa, no te centras en el trabajo, te recortan el sueldo y resulta muy difícil concentrarse”. (Revisor A)

El cuadro 3 muestra la incidencia en el lugar de trabajo de distintas repercusiones que genera la perpetración de violencia doméstica. Algunos agresores declinaron responder a las preguntas referentes al impacto de la violencia doméstica en su trabajo, así que es posible que la incidencia real de algunas de las repercusiones sea superior a lo que se indica.

Cuadro 3: Incidencia en el lugar de trabajo de distintas repercusiones que genera la perpetración de violencia doméstica

Impacto en el lugar de trabajo	Incidencia	Número
Accidente y lesión	16 %	19
Llega tarde o falta al trabajo	15 %	17
Trabaja bajo los efectos del alcohol	5 %	6
Carácter irritable, discusiones	28 %	33
Incapacidad para concentrarse	42 %	49

Nota: es posible que algunos participantes hayan manifestado haber sufrido varias repercusiones distintas (p. ej., lesiones y carácter irritable).

Estos efectos en el lugar de trabajo pueden acabar enviando a casa al agresor antes de la hora, obligándolo a pedir permisos o dejándolo sin empleo, por lo que terminan perdiendo sus ingresos parcial o totalmente y enfrentándose quizás a otras medidas disciplinarias. Todos estos factores se relacionan con un mayor riesgo de que se produzca violencia doméstica cuando el agresor regresa a casa y no abordan las causas profundas ni de la propia violencia doméstica ni de sus repercusiones en el lugar de trabajo.



Impedimentos a la hora de abordar la violencia doméstica

Poco reconocimiento de la violencia doméstica

Un obstáculo importante a la hora de abordar y erradicar la violencia doméstica y, por consiguiente, mejorar la atención y eficacia del trabajador y reducir el riesgo de que se produzcan accidentes en el lugar de trabajo, es que la mayoría de los agresores no consideran que su conducta sea violenta e inaceptable, no relacionan la violencia física con otras formas de maltrato y no admiten ni atajan los efectos negativos que la perpetración de la violencia genera en su lugar de trabajo. Al contrario, los agresores suelen minimizar su conducta, quitarle importancia o intentar normalizarla o justificarla, a pesar de su evidente impacto negativo en el trabajo y en casa.

Los agresores consideran que la violencia física, una de las pocas formas de maltrato que califican de violencia, es la intensificación de los conflictos que no se resuelven verbalmente y se etiqueta como una escalada aceptable o una desviación del conflicto verbal natural. En palabras de otro encuestado:

“Aunque a veces le pego, no tiene tanta importancia. La mayoría de las veces solo discutimos”. (Gerente de cochera A)

En la siguiente declaración observamos la escalada del conflicto verbal al físico, así como una minimización de la violencia que perpetra el agresor, quien explica que su mujer y él mantienen

“Principalmente riñas verbales, si aumenta, entonces le doy un guantazo. No pasa de ahí”. (Trabajador de Datta Krupa A)

Algunos de los agresores también niegan que el maltrato físico que cometen sea violencia. Un conductor describe así si pega a su mujer, cuándo y por qué lo hace:

“Sí, a veces. El niño llora así que hay problemas. Al marido le molesta si el niño sigue llorando, así que es necesario pegar a la mujer... pero esto no es violencia”. (Conductor K)

Otro agresor que admite pegar con frecuencia a su mujer plantea que, como es por el “bien” de sus hijos, no cuenta como violencia:

“No puedo concretar los motivos porque será uno nuevo cada vez. Supongamos que los niños no se portan bien, culparemos a la madre (mujer) por el mal comportamiento de los niños. Pegamos tanto a los niños como a la madre por ello. Y esto es violencia, pero en ese momento no siento que lo sea”. (Gestor de proyectos A)

Además de no admitir que sus maltratos puedan considerarse realmente “violencia”, los agresores no suelen asumir la responsabilidad por sus propias acciones y culpan a sus esposas por la violencia que infligen en ellas. Un médico lo explica así:

“Le he dado dos bofetadas. Fue ella la que dio lugar a que ocurriera. Todavía me siento mal por ello pero no fui el único responsable de la situación, ella también lo era. Hizo muchas cosas que no debería haber hecho, así que perdí la paciencia”. (Médico)

Se hace referencia también a creencias y actitudes misóginas. Muchos agresores están convencidos de que las noticias sobre violencia doméstica y contra las mujeres son falsas y que los tribunales están en contra de los hombres. Uno de los agresores lo explica así:

“Hoy en día, los hombres que cometen violencia son historias del pasado. Son todos casos falsos. En las riñas familiares no pasan esas cosas, y los casos de violencia no son ciertos... [Las mujeres] lo hacen para presumir de independencia”. (Conductor de autobús A)

Considerar que la violencia proviene de que las mujeres reivindiquen su independencia y que los casos de violencia doméstica en los medios son “falsos” impide que los agresores reconozcan que sus acciones constituyen violencia doméstica y que son dañinas. Por consiguiente, hay pocas probabilidades de que los agresores cambien por ellos mismos sus conductas o admitan el impacto negativo que ejercen sus acciones en ellos, sus familias y sus lugares de trabajo.

Ausencia de una respuesta clara y unánime del lugar de trabajo

Cuando se les pregunta acerca de buscar ayuda en el lugar de trabajo o si han compartido con amigos o compañeros el abuso doméstico que cometen, los agresores dan respuestas variadas. Muchos opinan que el lugar de trabajo no es receptivo a hablar de asuntos domésticos, por lo que evitan comentar o pensar sobre ello en el trabajo. Otros afirman haber revelado información sobre las disputas domésticas a sus compañeros de trabajo, gerentes o supervisores y haber observado reacciones muy diversas: mientras a algunos se les manda callar y no hablar de ello, otros reciben la aprobación a sus ideas en relación con la aceptación de la violencia doméstica.

Muchos trabajadores también admiten sentirse frustrados con sus supervisores y gerentes por “no preocuparse” por ellos lo que, según explican, contribuye al “estrés laboral” y alimenta su ira contra la pareja. Un trabajador que reconoce que antes pegaba a su mujer declara que uno de sus compañeros pega a su mujer “todos los días”, y que tanto él como sus compañeros de trabajo “intentamos explicarle, no lo hagamos” (Mecánico A), pero que no surtía efecto.

Las respuestas de los hombres cuando se les pregunta sobre si hablan del tema en el lugar de trabajo indican que estas conversaciones sobre violencia doméstica están teniendo lugar, aunque sea de manera informal, y que la educación, la formación y un mayor compromiso con el asunto resultan tanto posibles como necesarios.

Los trabajadores también necesitan ayuda y la buscan. Al preguntarles, la mayoría de los trabajadores reconocen que les ayudaría tener acceso a grupos de orientación en el lugar de trabajo donde poder hablar de lo que denominan “estrés” en casa y en el trabajo y conseguir superarlo. Conviene destacar que, para actuar frente a la violencia doméstica y sus repercusiones en el lugar de trabajo, prevenirlas y reducirlas, es necesario explicar la violencia doméstica y despojarla del paraguas del “estrés”. Agrupar la violencia doméstica, la perpetración de esta y los factores de estrés en el lugar de trabajo contribuye a normalizar y minimizar la violencia e impide reconocer las causas profundas que la provocan. En última instancia, esto dificulta nuestra capacidad de romper los ciclos de violencia y prestar la ayuda adecuada a todas las partes.

Principales conclusiones y recomendaciones

Los lugares de trabajo resultan importantes para la intervención y prevención en materia de violencia doméstica. Los resultados de este estudio demuestran que, para crear lugares de trabajo más seguros, es necesario entender cómo se malinterpreta, justifica y niega la violencia, además de enseñar a los empleadores cómo los distintos tipos de violencia que perpetran en casa los empleados afectan directamente la conducta que estos tienen en el trabajo y sus actos.

Para ello, necesitamos entender cómo confluyen las distintas formas de violencia (verbal, física y psicológica) y el control coercitivo, y ayudar a los trabajadores y gerentes a formar a los empleados en violencia y sus efectos en casa y en el lugar de trabajo.

Identificar los principales mitos y realidades sobre la violencia doméstica y ocuparse de ellos necesita convertirse en una pieza clave de esta labor. Las entrevistas que se llevaron a cabo para este estudio indican que la educación debe incluir mensajes específicos que traten lo siguiente:

- La mayoría de los agresores equiparan erróneamente la violencia doméstica a la violencia física severa. Resulta por lo tanto necesario enseñar que la violencia doméstica puede tomar varias formas, incluidos los abusos físicos, sexuales, verbales, culturales, espirituales, emocionales y psicológicos o el control económico, el descuido, la persecución y el acoso. No se pueden calificar las formas de abuso no físicas de menos graves o importantes de atender o menos dañinas para las víctimas y supervivientes. Las herramientas formativas, como la rueda de poder y control (véase la figura 1), pueden convertirse en guías útiles para desentrañar y comprender el patrón general de las conductas violentas y abusivas que constituyen la violencia doméstica.
- La mayoría de los agresores no consideran que su conducta pueda definirse como “violencia doméstica” o tacharse de inaceptable. Los agresores no reconocen la relación entre la violencia física y otras formas de abuso y suelen describir la violencia doméstica puramente como estrés, conflictos, riñas y disputas en casa. Los elevados niveles de normalización y minimización de la perpetración de violencia doméstica contribuyen a que los agresores sigan considerando que su conducta es aceptable y reduce las posibilidades para el cambio. Por tanto, es necesario que la educación y la formación aborden las diferencias existentes entre una discusión o discrepancia sana y respetuosa y la violencia doméstica.
- Las actitudes e ideas de muchos maltratadores denotan misoginia y niegan la incidencia de la violencia doméstica. Muchos agresores están convencidos de que las noticias sobre violencia doméstica y contra las mujeres son falsas y demuestran una inclinación social en contra de los hombres. Se deben abordar los factores socioculturales que refuerzan esas actitudes e ideas a través de la educación y la capacitación. Se debe resaltar asimismo la forma en que las actitudes misóginas dañan tanto a los hombres como a las mujeres e incluir materiales con base empírica sobre la incidencia de la violencia doméstica para erradicar los mitos.
- Muchos agresores creen en el popular mito de que la violencia doméstica es consecuencia del alcoholismo. Los materiales de educación y formación necesitan subrayar que el alcohol y las drogas pueden aumentar el riesgo de violencia, pero que no son los causantes. Tal y como se observa en las entrevistas, con frecuencia la violencia doméstica la perpetran personas que no están bajo los efectos del alcohol ni de las drogas. Los materiales deben hacer hincapié en que los agresores son responsables por sus actos.

- El tipo de maltrato ejercido no reduce la repercusión que tiene la violencia doméstica en el lugar de trabajo del agresor. Esto demuestra la necesidad de entender la violencia doméstica en toda su dimensión y con todos sus matices y que no se limite a la violencia física, que puede ocasionar lesiones visibles o un homicidio. Los lugares de trabajo se ven afectados de forma negativa independientemente del tipo de violencia doméstica que se perpetre. Es decir, se debe reconocer como violencia cualquier tipo de agresión verbal, psicológica y sexual, y que erradicar estas resulta igual de importante que erradicar el maltrato físico. Se debe admitir además que estas formas de violencia a menudo se cometen simultáneamente.

- Para ofrecer ayuda en el lugar de trabajo, es importante desvincular el uso del término “estrés” de la violencia doméstica. Muchos agresores aluden al “estrés” para describir sus problemas en casa y en el trabajo. Conviene destacar que, para actuar frente a la violencia doméstica y sus repercusiones en el lugar de trabajo, prevenirlas y reducirlas, es necesario explicar la violencia doméstica y despojarla del paraguas del “estrés”. Agrupar la violencia doméstica, la perpetración de esta y los factores de estrés en el lugar de trabajo contribuye a normalizar y minimizar la violencia e impide reconocer las causas profundas que la provocan. En última instancia, esto dificulta nuestra capacidad de romper los ciclos de violencia y prestar la ayuda adecuada a todas las partes.



Estas consideraciones se suman al conjunto de recomendaciones básicas para empleadores con el fin de superar las barreras socioculturales para acabar con la violencia doméstica y hacer frente a los efectos de la perpetración de violencia doméstica en los lugares de trabajo.

Recomendamos lo siguiente:

1. Redactar políticas y procedimientos en el lugar de trabajo frente a la perpetración de la violencia doméstica, incluidas evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo de la violencia doméstica, mecanismos de denuncia y ayuda a las trabajadoras víctimas de este tipo de violencia de conformidad con el Convenio 190 de la OIT.
2. Fomentar la educación específica y la sensibilización y crear materiales formativos accesibles para los trabajadores y trabajadoras y que se adapten a su lugar de trabajo. Los materiales deberían:
 - a. Abordar los mitos y realidades en torno a la violencia doméstica.
 - b. Afrontar de forma constructiva las creencias y actitudes misóginas.
 - c. Esclarecer distintos tipos de violencia, poder y control.
 - d. Crear un entorno favorable que trate de manera constructiva las experiencias de los trabajadores y trabajadoras.
 - e. Describir las políticas y procedimientos del lugar de trabajo frente a la perpetración de la violencia doméstica.
 - f. Señalar los procedimientos de denuncia y la ayuda a los trabajadores y trabajadoras por parte del lugar de trabajo y la comunidad.
3. Facilitar y apoyar la creación de puestos de defensora de las mujeres en entornos de trabajo sindicalizados y sin sindicalizar, y tanto formales como informales, con el fin de:
 - a. Servir de orientación y apoyo a las políticas y procedimientos en el lugar de trabajo frente a la violencia doméstica.
 - b. Participar en las evaluaciones de riesgos y la planificación de la seguridad.
 - c. Ofrecer y recomendar recursos a mujeres víctimas de violencia doméstica.
 - d. Actuar como expertas en materia de equidad en el lugar de trabajo.⁹⁹
4. Fomentar un liderazgo sólido en lo referente a la violencia doméstica en el lugar de trabajo e implicar de forma proactiva a los trabajadores y trabajadoras en las conversaciones sobre la intervención frente a la violencia doméstica y su prevención, que incluye la colaboración con empleadas y defensoras de las mujeres.
5. Ofrecer a los trabajadores y trabajadoras formación especializada sobre la violencia doméstica y su repercusión en las familias y los lugares de trabajo.
6. Implantar políticas de disciplina progresivas dirigidas a perpetradores de violencia doméstica y trabajar con ellos para que cambien su conducta de forma colaborativa y positiva, y que incluye programas y planes de orientación obligatorios sobre la violencia y su repercusión.
7. Crear un comité (en lugares de trabajo grandes) o nombrar representantes (en los lugares de trabajo de menor tamaño) en materia de salud y seguridad que lideren iniciativas de sensibilización, educación y formación en el lugar de trabajo y que colaboren con las defensoras de las mujeres.
8. Presentar y distribuir listas de recursos internos y externos para los perpetradores y las supervivientes de violencia doméstica, incluidos de tipo jurídico, de orientación y de planificación de la seguridad, que estén disponibles en un lugar accesible y destacado.

9. Si desea obtener más información acerca de la función de las defensoras de las mujeres y las estrategias de negociación colectiva en relación con la violencia doméstica y la seguridad en el lugar de trabajo, consulte el documento de Unifor titulado *Bargaining a Domestic Violence Policy & Program* (Negociar una política y programa sobre violencia doméstica): <https://bit.ly/3wNSEok>

Limitaciones

Este informe está basado en un segundo análisis de una serie de datos obtenidos y analizados originalmente por el centro SAMYAK. Cuando el proyecto llegó al equipo de investigación del CREVAWC para su último análisis y la elaboración del informe, se decidió que este centro emplearía la codificación previa en inglés que había suministrado SAMYAK. Dado que el equipo de investigación del CREVAWC no tuvo acceso a las transcripciones íntegras de las entrevistas ni en maratí ni traducidas al inglés, no hubo posibilidad de obtener un análisis más detallado del maltrato verbal o psicológico. La ausencia de información sonora o visual de las entrevistas también implica que es posible que se hayan perdido referencias importantes que podrían obtenerse al analizar el tono o lenguaje corporal del participante.

No obstante, el equipo de investigación de SAMYAK incluyó en múltiples ocasiones notas del entrevistador, como por ejemplo, si un participante responde riéndose o se niega a contestar a una pregunta en concreto. La última limitación fue la negativa de algunos participantes a responder a las preguntas o admitir su conducta violenta pese a que, según un grupo de profesionales, cometían violencia doméstica. Cabe observar especialmente que estas limitaciones han podido dar lugar a una subestimación de la incidencia de ciertas formas de violencia doméstica y el impacto que su perpetración provoca en el lugar de trabajo. De este modo, es posible que los índices de ciertas formas de violencia y de las repercusiones en el lugar de trabajo, como los accidentes, sean mayores de lo que indica el estudio.



**FEDERACIÓN
INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE**

Western  Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children