

Manifestaciones de la violencia de pareja en centros de trabajo puertorriqueños

Intimate partner violence manifestations in Puerto Rican workplaces

Miguel E. Martínez Lugo¹

RESUMEN

En el presente estudio se evalúan los modos en que ocurre la violencia de pareja en centros de trabajo, de acuerdo a la información provista por un grupo de doscientos gerentes y supervisores en Puerto Rico, siendo las visitas inesperadas y las llamadas telefónicas las manifestaciones más frecuentes. Los participantes informaron que el comportamiento de las víctimas se caracterizaba por ausencias injustificadas y falta de concentración en el trabajo, y consideraron la violencia de pareja como un asunto con importantes repercusiones organizacionales.

Palabras clave: Violencia de pareja; Centros de trabajo; Puerto Rico.

ABSTRACT

This study investigates the ways in which intimate partner violence occurs in the workplaces, according to two-hundred managers and supervisors at Puerto Rico, being the more frequent tactics the unexpected visits at work and harassing the victim by phone calls. The participants indicate that victims' behavior was characterized by unjustified absences and lack of concentration, and agreed that intimate partner violence is an important organizational issue

Key words: Intimate partner violence; Workplaces; Puerto Rico.

La violencia de pareja es una de las situaciones que más preocupa en diferentes sectores de la sociedad. Puede afectar a personas de cualquier género, edad, clase social o grupo étnico. Sus efectos a nivel físico y psicológico son documentados por diferentes autores e informados rutinariamente por los diversos medios de comunicación. Es importante señalar que en esta investigación se utilizará la expresión *violencia de pareja* en lugar de violencia doméstica, pues no se incluyen otros tipos de violencia que ocurren en el contexto del hogar, como puede ser el maltrato a menores o ancianos (Cantera, 1999).

Echauri, Romero y Rodríguez (2005) apuntan que la violencia de género es un fenómeno en aumento que afecta a los países desarrollados. Por otro lado, de acuerdo con McAlister (1998), la violencia en las relaciones íntimas es el tipo de violencia más frecuente en Latinoamérica y el Caribe. Cuando se revisan las estadísticas se observa cómo dicha situación afecta a miles de personas anualmente. En Puerto Rico, se informó acerca de 13,525 casos de violencia de pareja en 1990, número que aumentó a 17,239 en 2007 casos (cfr. www.tendenciaspr.com). De acuerdo con las estadísticas del National Violence Against Women Survey (Kernic y Bonomi, 2007), en Estados Unidos aproximadamente 1.8 millones de mujeres son víctimas de violencia de pareja cada año.

¹ Universidad Carlos Albizu, PO Box 9023711, San Juan, Puerto Rico, 00902-3711, correo electrónico: mmartinez@albizu.edu. Artículo recibido el 5 de marzo y aceptado el 23 de agosto de 2009.

Este fenómeno conlleva un patrón de comportamiento en el que una persona utiliza la violencia física, la coerción, la amenaza, la intimidación, el aislamiento y el abuso emocional, sexual o económico para controlar o cambiar el comportamiento de la otra persona en una relación íntima (Dutton, 1994). Cuando se ausculta cómo se manifiesta la misma, la American Bar Association (2001) enlista los ataques físicos, el abuso verbal, las amenazas, los escándalos en el lugar de trabajo, las llamadas telefónicas de acoso y la vigilancia excesiva, entre otros.

Como se observa, los centros de trabajo no están exentos de las manifestaciones de la violencia de pareja. Por ejemplo, Lynn (1998) indica que 70% de las víctimas de violencia doméstica informó haber sido hostigadas por sus parejas en el trabajo. Al revisar las estadísticas de la Policía de Puerto Rico, en el año 2006 se informaron 200 casos de violencia de pareja en el lugar de trabajo, cifra que aumentó a 422 en 2007 (www.tendenciaspr.com). De igual manera, en Estados Unidos un promedio de 18,700 personas son atacadas anualmente por sus parejas mientras se hallan en el centro de trabajo (Duhart, 2001; Rothman, Hathaway, Stidsen y De Vries, 2007). Al evaluar la repercusión económica de esta situación, Johnson y Gardner (1999) indican que las organizaciones pierden entre 3 mil y 5 mil millones de dólares al año en términos de productividad, ausencias y gastos por servicios médicos asociados a la violencia de pareja.

Al hacer un examen de la literatura relativa a la violencia de pareja, se encontraron varios estudios que documentan las maneras en que se manifiesta la violencia de pareja en los centros laborales. En 2003, Hall hizo un estudio con 112 mujeres víctimas de violencia de pareja, hallando que 16% admitió haber sido hostigadas por su pareja, y 42% informó recibir llamadas telefónicas de acoso en el trabajo. Un 33% indicó haber llegado tarde o haberse ido más temprano de su trabajo en diversas ocasiones, 64% se ausentó del mismo y 9% lo perdió como resultado del abuso. El 71% de las participantes informó a su organización de la situación de violencia que experimentaba.

Wettersten, Rudolph, Faul y cols. (2004) entrevistaron a diez mujeres que vivían en un refugio para víctimas de violencia de pareja con el pro-

pósito de conocer la repercusión en su lugar de trabajo de la experiencia que vivían con sus parejas. Siete de las entrevistadas indicaron haber sido hostigadas en el trabajo por su pareja, principalmente a través de llamadas telefónicas y visitas inesperadas; como consecuencia de ello, todas ellas experimentaron dificultad para concentrarse, cinco se ausentaban frecuentemente y seis perdieron diversas oportunidades laborales al tener que renunciar o ser despedidas. Al auscultar el significado que tenía el trabajo para ellas, seis de las entrevistadas informaron que éste era la forma de escapar de un ambiente cotidiano de abuso físico o emocional, y que el mismo les ayudaba a satisfacer necesidades básicas, como pagar cuentas y cuidar a los hijos.

En 2005, Swanberg y Logan realizaron una investigación con 32 mujeres víctimas de violencia de pareja. De acuerdo con estas autoras, 72% de las participantes informó que en distintas ocasiones recibió visitas inesperadas de su pareja en su lugar de trabajo, y 20% llamadas de acoso; la mitad se ausentaba con regularidad por falta de sueño, golpes, daños causados a bienes de su propiedad, o ansiedad, depresión y estrés producidos por la situación de violencia vivida. El 91% había renunciado o sido despedido de su trabajo como resultado de ausencias injustificadas, llamadas telefónicas excesivas, pobre desempeño y visitas inesperadas de su pareja. El 46% indicó haber informado a su superior acerca de su situación y 43% a sus compañeros de trabajo; de todas ellas, 86% había recibido apoyo formal o informal a través de las políticas organizacionales y los programas de ayuda a los empleados en esas empresas.

De igual forma, Logan, Shannon, Cole y Swanberg (2007) llevaron a cabo una investigación con 482 mujeres víctimas de violencia de pareja. Del grupo que informó ser perseguido por su pareja, 88% indicó que dicha persecución ocurrió en su lugar de trabajo. Las tácticas de acoso más frecuentes fueron las llamadas telefónicas (73%), la vigilancia (60%) y las visitas en el trabajo (51%). Como resultado de este fenómeno, 81% informó tener problemas para concentrarse en su trabajo, 72% no podía desempeñarse a la altura de sus capacidades y 64% se ausentaba con frecuencia porque se sentía indispuerto.

En Puerto Rico existen muy pocos datos que describan la relación entre la situación de trabajo y la violencia de pareja. Por lo tanto, se documenta dicha relación partiendo de la información provista por un grupo de gerentes o supervisores de varios centros de trabajo. Específicamente, la investigación buscó describir las maneras en que se manifiesta la violencia de pareja en los centros de trabajo, la reacción de la organización ante la misma y la opinión de un grupo de gerentes y supervisores sobre dicho problema.

MÉTODO

Participantes

Se seleccionó una muestra por disponibilidad de doscientos gerentes y supervisores de distintas organizaciones en Puerto Rico, de los cuales 61% eran mujeres, fluctuando sus edades entre 25 y 69 años ($M = 41$ años). La mayoría poseía una preparación académica de licenciatura (40%) y maestría (41%); 43% trabajaba en la empresa privada, 36% en agencias gubernamentales y 21% en organizaciones cuasigubernamentales. Un 79% llevaba a cabo sus labores en organizaciones dedicadas a proveer servicios, 15% a ventas diversas y 5% a manufacturas.

Instrumentos

Para la recopilación de los datos se utilizaron dos instrumentos. El primero de ellos obtuvo información de tipo demográfico de los participantes, como género, edad, preparación académica y tipo de organización; el segundo incluyó una serie de preguntas para auscultar si la organización para la cual trabajaban había tenido casos de violencia de pareja y las maneras en que se manifestaban en el lugar de trabajo (por ejemplo, visitas inesperadas, llamadas telefónicas, acoso, etc.), descripción del comportamiento de la víctima (temor, llanto, ausencias injustificadas, etc.), respuesta de la víctima (renuncia, información a la gerencia, etc.) y acciones de la organización al respecto (apoyos

diversos, horarios flexibles, etc.). Finalmente, se presentó una escala de trece reactivos que se respondían en una escala de tipo Likert de cuatro puntos (de “totalmente en desacuerdo” a “totalmente de acuerdo”) para obtener la opinión de los participantes referente a la violencia de pareja como un problema organizacional.

Procedimiento

Los participantes fueron contactados individualmente por tres estudiantes de doctorado para auscultar su disponibilidad para participar en el estudio. Se le entregó a cada uno una hoja de consentimiento donde se explicaba el propósito de la investigación y se garantizaban sus derechos como participante del estudio (voluntariedad, anonimato y confidencialidad, entre otros). Una vez que la persona accedía a participar y firmaba la hoja de consentimiento se procedía a administrarle los instrumentos. Los datos fueron tabulados y analizados utilizando el programa estadístico SPSS.

RESULTADOS

Del total de participantes, 37% informó que en las organizaciones en las cuales trabajaba había empleados que eran víctimas de violencia de pareja; específicamente, indicaron que conocían entre uno y cinco casos y que la mayoría (85%) eran mujeres. El 27% de los participantes indicó que el incidente de violencia de pareja había ocurrido en el lugar de trabajo. En cuanto a la manifestación de dichos incidentes, los participantes mencionaron las siguientes formas: visitas inesperadas (57%), llamadas telefónicas (51%), insultos (39%), violencia física (30%) y persecución (27%).

Otra de las áreas auscultadas en el estudio fue la descripción de los participantes del comportamiento de los empleados víctimas de la violencia de pareja. Como se observa en la Tabla 1, los comportamientos más frecuentes fueron las ausencias injustificadas, la falta de concentración y los retardos frecuentes.

Tabla 1. Descripción por los participantes del comportamiento en el trabajo de las víctimas de violencia de pareja.

Comportamiento	%	Comportamiento	%
Ausencias injustificadas	57%	Disminución de la productividad	35%
Falta de concentración	54%	Errores frecuentes	30%
Retardos frecuentes	53%	Episodios de llanto	30%
Temor	43%	Uso de ropa encubridora	24%
Aislamiento	42%	Uso de maquillaje para cubrir golpes	19%
Prisa por irse	42%		

En lo tocante a la respuesta de los empleados víctimas de violencia de pareja ante la situación de violencia y a las acciones llevadas a cabo por las organizaciones, las reacciones más frecuentes de las víctimas fueron informar al supervisor de la situación de violencia o negar su existencia. Como

se observa en la Tabla 2. Por su parte, las reacciones más frecuentes de las organizaciones fueron ofrecer apoyo a través del/de la supervisor(a) (42%) y referir a la víctima al programa de ayuda al empleado (40%).

Tabla 2. Respuestas de las víctimas de violencia de pareja y acciones de la organización.

Respuestas de las víctimas	Acciones de la organización
Informó a su supervisor (37%)	Supervisor ofreció apoyo (42%)
Negó la violencia (34%)	Refirió al programa de ayuda al empleado (40%)
Informó a compañeros (31%)	Compañeros ofrecieron apoyo (28%)
Renunció al trabajo (15%)	Solicitó orden de protección (23%)
Solicitó cambio de horario (14%)	Refirió a profesional para su ayuda (20%)
Notificó a la oficina de recursos humanos (8%)	Solicitó intervención de la policía (20%)
Solicitó otro puesto (8%)	Cambió lugar de trabajo (16%)
	Proveyó información sobre violencia doméstica (16%)
	Modificó horarios de trabajo (11%)
	Refirió a un albergue (11%)

Un 24% de los participantes indicó que la empresa para la cual trabajaban poseía una política organizacional para atender el asunto de violencia de pareja, y 29% informó que la misma ofrecía adies-

tramiento sobre ese problema. Al auscultar las opiniones de la muestra hacia la violencia de pareja (véase Tabla 3), se encontró que la gran mayoría estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo en que

Tabla 3. Opinión de los participantes referente a la violencia de pareja como un problema organizacional.

Aseveración	Total acuerdo y acuerdo
La violencia de pareja afecta la productividad.	90%
Las organizaciones deben adiestrar a supervisores sobre cómo manejar situaciones de violencia de pareja.	89%
Las organizaciones deben tener políticas de cómo manejar situaciones de violencia de pareja.	88%
La violencia de pareja es un asunto que atañe a los centros de trabajo.	79%
La violencia de pareja es asunto de seguridad y salud que genera pérdidas económicas a las empresas.	79%
Aseveración	Total desacuerdo y desacuerdo
La organización debe despedir a aquel empleado víctima de la violencia de pareja dentro de la empresa.	93%
Las víctimas de violencia de pareja deben dejar de trabajar mientras solucionan su situación.	84%
Las organizaciones deben mantenerse alejadas de las situaciones de violencia de pareja.	83%

la misma afectaba la productividad; de igual forma, casi el mismo porcentaje entendía que las organizaciones deben adiestrar al personal de supervisión sobre cómo manejar situaciones de violencia de pareja. Por otro lado, un número aún mayor se mostró en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que la organización despidiera al empleado víctima de violencia de pareja en el centro de trabajo.

DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación guardan similitud con los datos de otros estudios con víctimas de violencia de pareja. Como se observa, el porcentaje de mujeres que los participantes informaron eran víctimas de violencia de pareja en los centros de trabajo es mayor que el porcentaje de hombres expuestos a ese mismo tipo de violencia. Este resultado es cónsono con el planteamiento de Bachman (1994), referente a que las mujeres tienen cinco veces más posibilidades de ser atacadas en sus trabajos por sus parejas que los hombres. De igual forma, Echauri y cols. (2005) establecen que las mujeres son las más afectadas por la violencia de género. Por lo tanto, el estudio guarda relación con el perfil de género usual de las víctimas de violencia de pareja.

El porcentaje de casos de violencia que los participantes dijeron haber ocurrido en el lugar de trabajo tiende a ser bajo, pero sigue la misma tendencia de las estadísticas que provee la Policía de Puerto Rico. Según dichas estadísticas, en 2007 ocurrió sólo 2% de los casos de violencia en la pareja en el lugar de trabajo, mientras que en el hogar fue de 82% (cfr. www.tendenciaspr.com). La misma tendencia fue informada por Soria (2005), quien indica que de las mujeres que son víctimas de malos tratos, 9% fue acosado en su lugar de trabajo y 53% en su hogar. Cuando se busca una explicación de por qué ocurre el episodio de violencia en el lugar de trabajo de la víctima, Johnson y Gardner (2005) y Wright, Dixon y Tompkins (2003) indican que la razón es que es allí donde la persona abusadora puede encontrar a su pareja más fácilmente, o porque es el único lugar donde sabe que puede hallarla. Es por tal razón que las organizaciones deben tomar acciones para prevenir esta situación.

La información que se encontró referente a cómo se manifiesta la violencia de pareja en el lugar de trabajo va a la par con los resultados de los estudios de Hall (2003), Wettersten y cols. (2004), Swanberg y Logan (2005), Swanberg, Macke y Logan (2006) y Logan y cols. (2007), quienes también identificaron las visitas inesperadas y las llamadas telefónicas como las manifestaciones más frecuentes de este tipo de violencia. Estas formas de acosar a la víctima se catalogan, de acuerdo a Soria (2005), como “tácticas sorpresivas”; a través de ellas el agresor intenta adoptar una actitud de dominio sobre la víctima para colocarla en una posición de vulnerabilidad y aceptación de sus deseos. Para Soria (2005), los deseos de controlar a la víctima en sus diversos ámbitos es la motivación fundamental de la conducta acosadora del agresor hacia su pareja. Meloy (1989) denomina a este tipo de acosador “obsesivo simple”, cuyo comportamiento se caracteriza por asediar a la víctima para saber qué hace; es por esto que la llama constantemente o la visita en la organización donde labora para saber lo que hace en ese contexto, en el cual carece de control.

Sobre el comportamiento en el trabajo de las víctimas de violencia en la pareja, los participantes informaron que las mismas se ausentaban sin justificación, mostraban falta de concentración y llegaban tarde a su trabajo. Cuando se compararon estos resultados con los estudios previos, se observó que en las investigaciones de Wettersten y cols. (2004), Swanberg y Logan (2005) y Swanberg y cols. (2006) también se halló que el ausentarse del sitio de trabajo es un comportamiento típico de las víctimas de violencia de pareja. Algunos autores indican que en los centros de trabajo se pierden 175 mil días al año como resultado del fenómeno; por su parte, Johnson y Gardner (2005) afirman que la angustia mental y la depresión severa que experimentan las víctimas interfieren con su habilidad para concentrarse en el trabajo; de igual manera, Wettersten y cols. (2004) y Logan y cols. (2007) señalan que las visitas inesperadas en el trabajo por parte de los agresores producen, entre varios efectos, falta de concentración, estrés y conflictos de las víctimas con sus compañeros de trabajo y patrones, así como que se ausenten del empleo o no puedan desempeñar al máximo su capacidad.

Los participantes del estudio también informaron que las víctimas de violencia de pareja se observaban temerosas y lloraban frecuentemente. Esto concuerda con los planteamientos de Echauri y cols. (2005) y de Lindhorst, Oxford y Rogers (2007) en cuanto a que los problemas psicológicos más prevalentes entre las víctimas de violencia de pareja son los trastornos de estrés postraumático, depresión y trastornos de ansiedad. Logan y cols. (2007) encontraron que el temor y la ansiedad que experimentaban las víctimas acosadas en sus centros de trabajo interferían con el desempeño de sus funciones al reducir su creatividad y energía.

Como se observa en los resultados, los participantes informaron que las víctimas de violencia de pareja tendían a utilizar ropa encubridora y maquillaje que ayudaran a ocultar los golpes, contusiones, cortaduras y mordeduras frecuentes, producto de las agresiones propinadas por sus parejas. Este resultado guarda relación con los datos provistos por Arscott-Mills (2001), y también con el comportamiento que, según los participantes del estudio, asume un grupo de víctimas de negar la violencia a la que están expuestas.

Al auscultar lo que hicieron la víctima de violencia de pareja y la organización, se observa concordancia entre la respuesta de la víctima de buscar apoyo y la de la organización de ofrecerlo a través de los supervisores y compañeros de trabajo. Este dato coincide con el resultado de Matud, Aguilera, Marrero, Moraza y Carballeira (2003), quienes encontraron que el jefe es mencionado como fuente de apoyo por las mujeres que son víctimas de violencia en la pareja. De igual forma, Swanberg y cols. (2006) encontraron que las tres personas a las cuales las víctimas de violencia de pareja les informaron sobre su situación fueron sus compañeros de trabajo, sus supervisores inmediatos y otros supervisores. De acuerdo con Beeble, Bybee y Sullivan (2007), el apoyo social contribuye a mitigar los efectos dañinos del maltrato a la mujer, especialmente porque le proporciona acceso a nuevas oportunidades, apoyo emocional e información que la ayuda a protegerse de la violencia y de las amenazas de sus agresores. Así, la red de apoyo se convierte en un elemento vital para manejar la situación estresante que se experimenta (Thoits, 1982).

Es importante resaltar la variedad de alternativas que, según los participantes de la investigación, les presentaron los centros de trabajo ante la situación de violencia de pareja (cambio de lugar de trabajo, información, órdenes de restricción, programas de ayuda al empleado, entre otras), alternativas similares a las encontradas por Swanberg y Logan (2005) y Swanberg y cols. (2006). Las opciones halladas en el presente estudio son mencionadas por Johnson y Gardner (2005) como recomendaciones que provee el Workplace Policy Checklist (1998) para el manejo de la violencia de pareja por parte de las organizaciones, lo que refleja el interés de las mismas por manejar la situación de violencia de pareja de acuerdo a las recomendaciones de expertos en el área. También es importante destacar que en ningún caso los participantes mencionaron que se les negara la ayuda o apoyo o que se despidiera del trabajo a las víctimas de violencia de pareja, aunque el cuestionario incluía dichas opciones de respuesta. En ambas situaciones se observó un trato caracterizado por la compasión, la integridad y la dignidad de parte de dichas organizaciones, según los participantes del estudio. Esto indica que aquellas asumen la situación como un problema organizacional.

Según se observa en los resultados, 15% de las víctimas de violencia de pareja renunció a su trabajo. Este hallazgo es congruente con la literatura revisada por Logan y cols. (2007) y Lindhorst y cols. (2007), donde se señala que la experiencia de violencia de pareja aumenta la probabilidad de que la víctima pierda el trabajo, tenga un historial de empleo inconsistente, sea objeto de subempleo y vea mermados sus ingresos. También Logan y cols. (2007) entienden que el acoso en el lugar de trabajo es un obstáculo para que la víctima avance en su carrera profesional o logre un trabajo en su área de especialidad. Cabe señalar que los resultados del presente estudio apoyan dichos planteamientos.

Los datos recopilados en la investigación revelan que la opinión de los participantes referente a considerar la violencia de pareja como un problema gerencial es muy favorable, pero se ha traducido en acciones muy escasas. Como informan los participantes, se han generado muy pocas políticas organizacionales, y los programas de adies-

tramientos asociados al tema son muy limitados. Estos resultados son muy similares a los hallados por la organización Partnership for Prevention (2002) de que la mayoría de las empresas encuestadas no tenía una política organizacional específica sobre este asunto. No obstante, el terreno es fértil para trabajar el tema y promover acciones preventivas y educativas.

Logan y cols. (2007) recalcan la importancia de que las organizaciones asuman un papel más activo en la educación de sus empleados acerca de la dinámica de la violencia de pareja y sus efectos en el mundo laboral. Swanberg y Logan (2007) hacen referencia a varios estudios en los que se demuestra que aquellas organizaciones que consideran las preocupaciones de trabajo y de familia de los empleados al tomar decisiones e implantar políticas organizacionales, cosechan por lo regular resultados positivos tanto para los empleados como para la empresa. Sugieren estas investigadoras que las organizaciones deben comenzar a percibir la violencia de pareja como un asunto relacionado al mundo del trabajo y no sólo como un asunto de

familia. Los participantes de la presente investigación demostraron que las organizaciones para las cuales trabajan se dirigen en esa dirección.

Es muy importante que los centros de trabajo tomen la iniciativa y asuman su responsabilidad en torno al manejo del tema de violencia de pareja y sus repercusiones en el ámbito laboral. De acuerdo con Logan y cols. (2007), el costo de no desarrollar estrategias para manejar dicha situación se reflejará en la pérdida de horas de trabajo, la renuncia de empleados adiestrados y amenazas al ambiente de trabajo. Como establece The Better Business Bureau (2003), las empresas que ignoran la naturaleza y el alcance de la violencia familiar podrían poner en riesgo la seguridad de los empleados en su lugar de trabajo. Queda entonces en manos de las organizaciones hacer su parte para generar iniciativas que se traduzcan en un ambiente que promueva la salud y la seguridad.

La violencia de pareja no sólo involucra a una víctima. Si los centros de trabajo no actúan al respecto, los compañeros, supervisores y clientes pueden también convertirse en sus víctimas.

REFERENCIAS

- American Bar Association (2001). *Conozca sus derechos: La violencia doméstica*. Chicago: Autor.
- Arcott-Mills, S. (2001). Intimate partner violence in Jamaica: A descriptive study of women who access the services of the Women's Crisis Centre in Kingston. *Violence Against Women*, 7, 1284-1302.
- Bachman, R. (1994). *Violence and theft in the workplace. Crime Data Brief: National Crime Victimization Survey*. Washington, DC: Bureau of Justice Statistics, U.S. Department of Justice.
- Beeble, M.L., Bybee, D. y Sullivan, C.M. (2007). Abusive men's use children to control their partners and ex-partners. *European Psychologist*, 12, 54-61.
- Cantera, L. (1999). *Te pego porque te quiero. La violencia en la pareja*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Duhart, D.T. (2001). *Violence in the workplace, 1993-99* (No. December 2001, NCJ 190076). Washington, D.C.: U.S. Department of Justice.
- Dutton, M.A. (1994). Post-traumatic therapy with domestic violence survivors. En M. B. Williams y J. F. Sommer (Eds.): *Handbook of post-traumatic therapy* (pp. 146-161). Westport, CT: Greenwood Press.
- Echauri, J., Romero, J. y Rodríguez, M. (2005). Teoría y descripción de la violencia doméstica: Programa terapéutico para maltratadores del ámbito familiar en el centro penitenciario de Pamplona. *Anuario de Psicología Jurídica*, 15, 67-95.
- Hall, I. (2003). *Disclosure, intimate partner violence, and workplace assistance*. Disertación inédita. Denton, TX: Texas Woman's University.
- Johnson, P. y Gardner, S. (2005). Domestic violence and the workplace: Developing a company response. *Journal of Management Development*, 18, 590-597.
- Kernic, M. y Bonomi, A. (2007). Female victims of domestic violence: Which victims do police refer to crisis intervention? *Violence and Victims*, 22, 463-473.
- Lindhorst, T., Oxford, M. y Rogers, M. (2007). Longitudinal effects of domestic violence on employment and welfare outcomes. *Journal of Interpersonal Violence*, 22, 812-828.
- Logan, T., Shannon, L., Cole, J. y Swanberg, J. (2007). Partner stalking and implications for women's employment. *Journal of Interpersonal Violence*, 22, 268-291.

- Lynn, J. (1998). Close to home. *Entrepreneur*, 26, 92.
- Matud, M., Aguilera, L., Marrero, R., Moraza, O. y Carballeira, M. (2003). El apoyo social en la mujer maltratada por su pareja. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 3, 439-459.
- McAlister, A. (1998). *La violencia juvenil en las Américas: estudios innovadores de investigación, diagnóstico y prevención*. Washington, D.C.: Pan-American Health Organization.
- Meloy, J.R. (1989). Unrequited love and the wish to kill: diagnosis and treatment of borderline erotomania. *Bulletin of the Menninger Clinic*, 53, 477-492.
- Partnership for Prevention. (2002). *Domestic violence and the workplace*. Washington, D.C.: Author.
- Rothman, E., Hathaway, J., Stidsen, A. y De Vries, H. (2007). How employment helps female victims of intimate partner violence: A qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 136-143.
- Soria, M. (2005). La conducta de acoso en maltratadores y homicidas domésticos. *Intervención Psicosocial*, 14, 177-188.
- Swanberg, J. y Logan, T. (2005). Domestic violence and employment: A qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 3-17.
- Swanberg, J. y Logan, T. (2007). Intimate partner violence, employment and the workplaces. *Journal of Interpersonal Violence*, 22, 263-267.
- Swanberg, J., Macke, C. y Logan, T. (2006). Intimate partner violence, women, and work: Coping on the job. *Violence and Victims*, 21, 561-578.
- The Better Business Bureau (2003). *El impacto de la violencia familiar o doméstica en el lugar de trabajo*. Disponible en línea: www.abanet.org (Recuperado el 2 de octubre de 2006).
- Thoits, P. (1982). Life stress, social support, and psychological vulnerability: epidemiological considerations. *American Journal of Community Psychology*, 10, 341-360.
- Wettersten, K., Rudolph, S., Faul, K., Gallagher, K., Trangsrud, H., Adams, K., Graham, S. y Terrance, C. (2004). Freedom through self efficiency: A qualitative examination of the impact of domestic violence on the working lives of women in shelters. *Journal of Consulting Psychology*, 51, 447-462.
- Workplace Policy Checklist (1998). *Health Alert*, 5(1), 2.
- Wright, N.M., Dixon, C.A. y Tompkins, Ch.N. (2003). Managing violence in primary care: an evidence-based approach. *British Journal of General Practice*, 53(492), 557-562.