

Cómo abordar los impactos del trauma por violencia en el lugar de trabajo:

Trabajar para promover el bienestar y la resiliencia de los trabajadores mediante prácticas informadas por el trauma

*Al **darse cuenta** de los efectos traumáticos de la violencia y el acoso por motivos de género, **reconocer** los elementos del trauma, **responder** de forma enfocada a sobrevivientes y **resistir** las políticas y prácticas que conllevan a la **retraumatización**, los lugares de trabajo pueden garantizar entornos seguros, productivos y resilientes para todos y todas las trabajadoras.*

En Estados Unidos 52,2 millones de mujeres y 27,6 millones de hombres padecerán violencia sexual; 19,1 millones de mujeres y 6,4 millones de hombres serán acosados; y 43,6 millones de mujeres y 37,3 millones de hombres vivirán violencia a manos de sus parejas en algún momento de su vida.ⁱ La violencia y el acoso de género afectan a todos los lugares de trabajo, sean por violencia doméstica, abuso sexual, acoso sexual o acechamiento. Las acciones abusivas de los perpetradores no solo afectan la seguridad y la capacidad de sobrevivientesⁱⁱ para prosperar en el trabajo, sino que sus acciones también son una amenaza al lugar de trabajo en su totalidad.

El efecto dominó del acoso y la violencia de género



El impacto en sobrevivientes

- Los perpetradores **sabotean el empleo de sobrevivientes** al hacer llamadas y enviar mensajes de texto de acoso, presentándose en el lugar de trabajo, haciendo que las sobrevivientes lleguen tarde o privándoles del sueño.ⁱⁱⁱ
- Las personas sobrevivientes de violencia de pareja íntima **pierden más de siete días de trabajo remunerado al año** debido al abuso, ya sea por recuperación de los aspectos físicos de la violencia, por buscar seguridad o por cooperar con el sistema judicial.^{iv}
- La violencia física, la violencia sexual y el abuso psicológico pueden resultar en **impactos adversos de largo plazo en la salud** y en cambios psicológicos que pueden afectar negativamente el desempeño laboral.

El impacto en compañeros de trabajo

- Los compañeros de trabajo a menudo expresan **preocupación por su propia seguridad** cuando los perpetradores llaman o se presentan continuamente en el lugar de trabajo para acechar, acosar o amenazar a otra persona; otros informan **sentir cierto resentimiento** hacia sobrevivientes debido al impacto que tiene la pareja abusiva en el lugar de trabajo.^v
- Cerca del 20 por ciento de perpetradores de violencia de pareja íntima informaron haber **causado o casi haber causado un accidente grave** en el trabajo por distracción.^{vi}

El Impacto en los lugares de trabajo

- **Los perpetradores usan los recursos del empleador** (teléfono, computadoras portátiles y otros) para controlar y amenazar a sus víctimas.^{vii}

- **Uno de cada tres homicidios de personas del sexo femenino en el lugar de trabajo es perpetrado por alguien que conocen**, en su mayoría, las parejas íntimas. En muchos casos, otras personas que estaban presentes también fueron asesinadas.^{viii}
- **La violencia doméstica les cuesta a las empresas estadounidenses casi \$1,270 millones** (ajustado a dólares en 2019) por pérdidas de productividad.^{ix}
- Las empresas pueden tener **responsabilidad legal por incidentes que ocurran en el lugar o por despido injustificado** de sobrevivientes, lo que potencialmente puede resultar en sanciones y demandas civiles por daños y perjuicios.

El daño perpetrado contra les empleades ya sea en el trabajo o en el hogar, tiene consecuencias peligrosas para todes. El impacto de vivir y/o presenciar dicha violencia debe reconocerse y abordarse tanto en los reglamentos como en las intervenciones en el lugar de trabajo. La forma en que los lugares de trabajo responden a la violencia de género puede forjar las opciones que tienen les sobrevivientes para tener seguridad en el trabajo y puede contribuir a que el lugar de trabajo tenga una cultura efectiva de prevención, seguridad y rendición de cuentas.

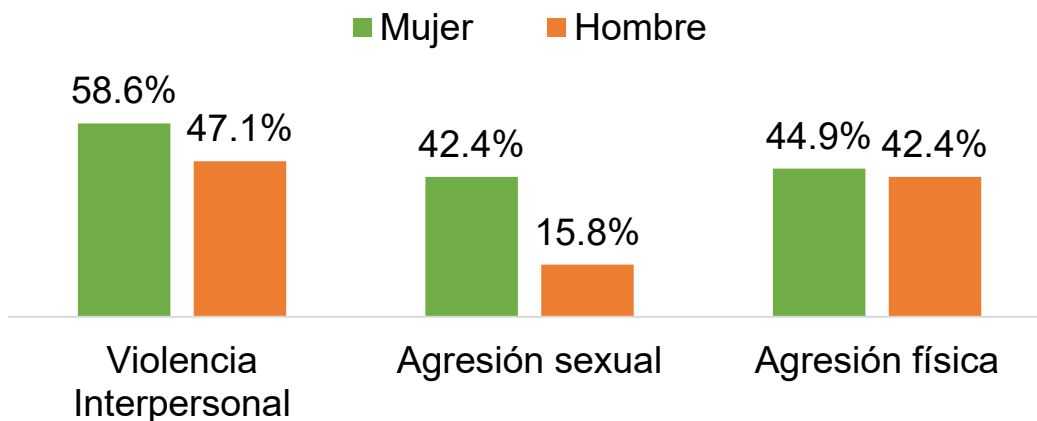
Cómo comprender la prevalencia del trauma entre empleades

El trauma se define como “un suceso, una serie de sucesos o un conjunto de circunstancias que vive un individuo y que son física o emocionalmente dañinas o potencialmente mortales, los cuales resultan en efectos adversos duraderos en el funcionamiento y el bienestar mental, físico, social, emocional o espiritual del individuo.”^x

Un estudio nacional encontró que el 89,7% de los adultos en Estados Unidos habían estado expuestos a por lo menos un suceso traumático en sus vidas^{xi}

Las personas pueden vivir una amplia variedad de traumas a lo largo de sus vidas. Los sucesos traumáticos pueden incluir experiencias cercanas a la muerte, la pérdida de un ser querido, presenciar un acto violento, vivir abuso infantil, historias de opresión, racismo persistente y estar expuestas a la violencia y el acoso de género, incluida la violencia doméstica, la violencia y el acoso sexual, el acecho y la trata de personas.

Experiencias de sucesos traumáticos



La identidad de una persona puede influir que tan expuestos están a sucesos traumáticos. Las personas negras, de pueblos originarios y otras personas de color, así como las minorías religiosas que han sido objeto de actos violentos y, a menudo, fatales, y de la opresión sistémica e institucionalizada, así como de actos persistentes de discriminación, a menudo se ven impactadas por el trauma durante muchas generaciones.

Trauma racial

- Se ha demostrado consistentemente que la discriminación y el racismo han aumentado las respuestas de estrés traumático entre los grupos marginados.

Trauma de genero

- La violencia y el acoso basados en el género de una persona, incluida la violencia y el acoso dirigidos a personas que no se ajustan a ningunos de los géneros y por su orientación sexual, ha resultado en altas tasas de trauma v TEPT dentro de estos grupos.

Trauma generacional

- El trauma de inter o transgeneracional es cuando la exposición de los padres a eventos extremadamente adversos es tan dañina que la formación de sus hijos es afectada como resultado de la experiencia traumática continua de sus padres.

xii

Damos nuestro ser al trabajo. Estar expuesto a amenazas o actos de violencia y el impacto del trauma pueden definir cómo las personas perciben y se relacionan con su entorno. Lo que nos impacta fuera del lugar de trabajo se queda con nosotros y afecta la forma en que nos relacionamos con el lugar de trabajo y con nuestros trabajos. Los efectos del trauma no se limitan a la persona que lo vive. El trauma puede socavar la capacidad de un lugar de trabajo para cumplir con su misión. **Darse cuenta** de que les empleades probablemente han vivido una o varias formas de trauma es el primer paso que deben tomar los lugares de trabajo para generar la aceptación y el apoyo necesarios para implementar políticas y prácticas informadas en el trauma para así crear un lugar de trabajo seguro y de apoyo. Cuando les empleades se sienten a salvo y reciben apoyo, el lugar de trabajo tiene éxito.

Cómo reconocer el impacto de la violencia y el trauma

A menudo, el trauma desencadena una **respuesta inconsciente de querer huir, luchar, quedarse inmóvil o adular**; esta respuesta en nuestro cerebro inunda el cuerpo completo con hormonas del estrés.^{xiii} La forma en que uno reacciona ante un suceso traumático no es una elección personal; es una respuesta de supervivencia subconsciente que ocurre en lo profundo de nuestro cerebro.

Las amenazas o los actos de violencia y el trauma resultante pueden cambiar la forma en que las personas perciben y se relacionan con su entorno. Sin el apoyo y la atención adecuadas, la respuesta natural del cuerpo al trauma puede ser perjudicial para el bienestar físico, emocional y cognitivo a largo plazo (vea el cuadro en la página siguiente).

Si bien, muchas de las señales asociadas con una respuesta traumática (como ser retraído, tener dolores de cabeza o dificultad para concentrarse) es algo que de vez en cuando todas las personas viven, estos síntomas a menudo son crónicos y se multiplican en personas que padecen un suceso traumático. Los daños que causan los sucesos traumáticos también pueden resultar en que algunas personas abusen de las drogas o el alcohol y/o se involucren en comportamientos de riesgo como una forma de hacer frente a lo que han vivido, lo cual puede exacerbar aún más los impactos del trauma.

Luchar

- Confrontar agresivamente la amenaza real o percibida

Huir

- Huir de la amenaza real o percibida

Quedarse inmóvil

- Ser incapaz de moverse o actuar contra la amenaza real o percibida

Adular

- Cumplir con la amenaza como medio de protección contra un daño mayor

Emocional

- Entumecimiento, apatía, retraimiento
- Ansiedad y miedo
- Culpa y vergüenza
- Ira e irritabilidad
- Depresión
- Pensamientos suicidas

Físico

- Problemas gastrointestinales
- dolores de cabeza
- Problemas para dormir
- Dolor crónico
- Ataques de pánico

Cognitivo

- Dificultad para concentrarse/tomar decisiones
- Reviviscencias (Flashbacks)
- Hipervigilancia
- Disminución de la memoria de trabajo

Estos impactos negativos en la salud física, emocional y mental pueden manifestarse entre empleadas en diversas formas.



Señales físicas de lesiones o enfermedades crónicas

Los moretones, laceraciones y huesos fracturados a menudo son señales esperadas de que hay abuso o violencia. Sin embargo, la violencia doméstica y sexual representan más que abuso físico. Los cambios en la salud incluyen dolor de cabeza, problemas gastrointestinales y/o ginecológicos, que son problemas comunes que resultan del abuso.^{xiv}



Aumento de ausentismo

Les sobrevivientes de violencia doméstica en promedio pierden 7,1 días de trabajo pagado al año; sobrevivientes de agresión sexual pierden 8,1 días al año por buscar atención médica, recursos y seguridad.^{xv} Asimismo, es posible que las parejas abusivas saboteen la capacidad de sus parejas para ir a trabajar o pueden obligarlas a salir del trabajo antes de tiempo.^{xvi} Las personas que viven acoso sexual y violencia por parte de un compañero de trabajo pueden evitar ir a trabajar debido al abuso que viven en el lugar de trabajo.



Incapacidad para concentrarse

El trauma y el miedo pueden desencadenar un estado constante de huida o lucha, lo cual puede disminuir la función cognitiva.^{xvii} Algunos abusadores también pueden mantener a las personas sobrevivientes despiertas durante la noche en un esfuerzo por sabotear su empleo.^{xviii}



Aumento de llamadas, mensajes de texto o visitas personales

La violencia doméstica tiene que ver con el poder y el control, por lo que las parejas abusivas pueden vigilar constantemente a sus parejas a través de llamadas telefónicas para chequear; o, incluso presentándose en el lugar de trabajo de forma inesperada.^{xix}



Renuencia a informar o cooperar con una investigación

Las personas que viven acoso en el lugar de trabajo pueden temer a las represalias, a ser aisladas o a enfrentar amenazas por haber hecho una denuncia. Como resultado, pueden negarse a cooperar o buscar ayuda a pesar de la gravedad del abuso.



Apariencia de estar agitado, con enojo, tristeza o hipervigilancia

El trauma, la depresión y el trastorno de estrés postraumático son muy comunes entre sobrevivientes de violencia de género, lo que puede hacer que les sobrevivientes muestren una variedad de emociones que pueden parecer como inapropiadas o extremas.^{xx}



Otros cambios generales en el comportamiento o desempeño laboral

Los empleados que alguna vez fueron seguros de sí mismos pueden volverse tímidos o dudar de sí mismos debido al abuso psicológico. Las personas que viven abuso pueden retirarse de las actividades y compromisos con compañeros de trabajo que solían disfrutar.^{xxi}

Cuando tales señales se presentan en el lugar de trabajo, pueden confundirse con falta de habilidades o mala ética de trabajo y descartarse hasta un punto en que el impacto se llega a considerar disruptivo y los

empleados que muestran estas posibles señales de trauma reciben medidas punitivas en lugar de medidas de apoyo. Cuando se reconocen señales de violencia o acoso, les empleades a menudo quieren ayudar, pero carecen de las estrategias y los recursos para responder cuando un colega claramente necesita apoyo.

Al **reconocer** respuestas comunes al trauma y cómo pueden manifestarse en el lugar de trabajo, así como comprender las formas en que los lugares de trabajo en sí mismos pueden agravar el daño causado por las personas abusivas y el trauma, los lugares de trabajo pueden tomar las medidas necesarias para responder de manera proactiva y solidaria para que los sobrevivientes, colegas y los lugares de trabajo en general puedan permanecer seguros y prosperar.

Responda al incorporar una comprensión del trauma en las políticas y prácticas del lugar de trabajo.

Los lugares de trabajo pueden estar mejor informados sobre el trauma al considerar cómo las políticas y prácticas actuales tienen un impacto en sobrevivientes y adoptan mejores enfoques que reflejen la forma en que los individuos viven el trauma. Estar informado sobre el trauma no es sobre *lo que se hace* sino sobre *cómo se hace*".^{xxii} Es un proceso continuo que puede abarcar desde acciones sencillas hasta cambios radicales.

Existen seis elementos clave de respuesta al trauma que los lugares de trabajo deben tomar en cuenta al desarrollar e implementar políticas y prácticas que respalden la seguridad en el lugar de trabajo y que promuevan la prevención.



Seguridad



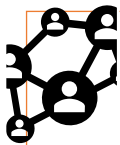
Colaboración y
Mutualidad



Transparencia y
Confianza



Empoderamiento,
Voz y Elección



Apoyo de
colegas



Cuestiones
culturales, de
género e históricas



1. La seguridad física y psicológica es esencial para un lugar de trabajo próspero y productivo. Promover la **seguridad** física y psicológica al reconocer que damos todo de nosotres mismas para trabajar y validar las necesidades y vivencias individuales, así como para brindar apoyo sin prejuicios.



2. Los lugares de trabajo deben tener políticas y prácticas de ejemplo por escrito que respalden la seguridad física y psicológica. Pero, si dichas políticas no se implementan de manera consistente y transparente, los trabajadores no podrán confiar en la respuesta del empleador a los impactos de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Generar **confianza** al ser **transparente** y coherente al hablar de lo que el lugar de trabajo puede y no puede hacer para ayudar. Describir los procesos para denunciar el acoso o la violencia y brindar información sobre adaptaciones disponibles y servicios de apoyo o referencias a recursos comunitarios que pueden ofrecer asistencia relacionada con la victimización y el trauma actual o previo.



3. Les empleades son el activo más valioso del lugar de trabajo. Es esencial crear lugares de trabajo que se esfuercen por cultivar su propia fuerza laboral mediante el desarrollo de liderazgo, el intercambio de conocimientos y el apoyo al desarrollo profesional de los demás. Las oportunidades de **apoyo entre colegas** ayudan a fomentar la solidaridad y reducir el aislamiento que resulta de las vivencias de violencia, acoso y trauma. Capacitar mentores y otros líderes de diversas identidades y contextos para ayudar a crear oportunidades para aquellas personas que provengan de comunidades marginadas.



4. Los lugares de trabajo deben fomentar una cultura que promueva la dignidad, la acción, la colaboración y el respeto. Valorar a todes los empleades como integrantes iguales en el cumplimiento de la misión del empleador puede ayudar a lograrlo de manera significativa. Fomentar una cultura que promueva la dignidad, la acción, la **colaboración** y el respeto. Esto se puede lograr nivelando las diferencias de poder entre el personal en todos los puestos, de forma que el personal tenga un papel relevante al contribuir con la misión.



5. Las personas sobrevivientes son expertas en sus propias vivencias y saben lo que necesitan para estar seguras y prosperar en el trabajo. Es vital brindar oportunidades para que los sobrevivientes ejerzan opciones y control, proporcionen comentarios y determinen qué prácticas tienen más sentido para ellos. **Empoderar** al personal con una **voz** significativa y **opciones** basadas en la información para que realicen sus tareas laborales y contribuyan con el equipo.



6. La violencia de género no puede separarse de otras formas de opresión por motivos de raza, etnia, orientación sexual, edad y otras identidades. Los individuos abusivos explotan estas identidades para obtener mayor poder y control, lo que agrava aún más las experiencias de violencia o acoso y exacerba los impactos del trauma. Los lugares de trabajo deben abordar todas las formas de violencia, acoso y comportamientos destinados a ejercer poder y control sobre los demás para que sean lugares donde se promuevan el respeto, la dignidad y una mayor seguridad para todes.

Los lugares de trabajo que **responden** al aplicar los principios basados en el trauma (como seguridad; confianza y transparencia; apoyo de compañeros; colaboración y reciprocidad; empoderamiento, voz y decisión; así como cuestiones culturales, históricas y de género) a las políticas laborales, prácticas administrativas y de supervisión, y que brindan apoyo a quienes han vivido violencia y trauma, ayudarán a crear lugares de trabajo seguros y más productivos para todes.

Resistir la retraumatización al examinar y modificar las prácticas potencialmente dañinas.

La experiencia de trauma de una persona sobreviviente se puede ver intensificada cuando no se les cree, cuando no tienen apoyo apropiado de los supervisores y líderes, o cuando se les obliga a tomar cursos de acción específicos, lo que impacta su desempeño laboral y crea un ambiente inseguro y dañino tanto para la persona sobreviviente como para otros colegas. Con el tiempo, es posible que les sobrevivientes que no reciban el apoyo adecuado abandonen el trabajo, por lo que los lugares de trabajo pueden experimentar altas tasas de rotación, lo que erosiona la moral cuando les empleades ven a otros colegas enfrentar daños adicionales como resultado de la falta de respuesta del empleador al no responder ante una situación traumática de manera informada y centrada les sobrevivientes.

Para garantizar que los esfuerzos que realiza un lugar de trabajo para apoyar a las personas sobrevivientes sean efectivos, es fundamental que los lugares de trabajo evalúen de manera rutinaria cómo afectan las políticas y prácticas a los trabajadores, en especial a las personas sobrevivientes que han buscado ayuda. Los empleadores deben considerar las siguientes oportunidades para evaluar las políticas y prácticas:

- Llevar a cabo [encuestas de ambiente laboral anuales](#) para determinar el progreso y las áreas de oportunidad.
- Evaluar los esfuerzos de supervisión y capacitación del personal con [encuestas previas y posteriores a la capacitación](#).
- Implementar una [Lista de puntos para revisión anual](#) para evaluar políticas y procedimientos.
- Evaluar el uso y la satisfacción con los servicios y el apoyo que se ofrece a empleadas.^{xxiii}
- Evaluar las medidas de seguridad y protección para identificar posibles vulnerabilidades.

La implementación de tales evaluaciones y oportunidades de retroalimentación en sí mismas son prácticas informadas en el trauma, ya que escuchan las voces de los empleados y brindan oportunidades de mejora a través de la colaboración. Las evaluaciones y los cambios realizados en respuesta a sus hallazgos también ayudarán a generar confianza en el compromiso de los empleadores de crear un lugar de trabajo seguro y solidario. La reflexión continua ayudará a garantizar que las políticas y prácticas minimicen el daño y **reduzcan la retraumatización**.

Referencias y notas finales

ⁱ Breiding, MJ, Chen J. y Black, MC (2014). Intimate Partner Violence in the United States — 2010. Atlanta, Georgia: Centro Nacional para la Prevención y el Control de Lesiones, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.

ⁱⁱ Las personas que viven acoso y violencia de género se denominarán "sobrevivientes" para centrarse en su poder e iniciativa en lugar de la victimización que padecieron.

ⁱⁱⁱ Postmus, Judy L., Sara-Beth Plummer y Amanda M. Stylianou. 2016. "Measuring Economic Abuse in the Lives of Survivors Revising the Scale of Economic Abuse." *Violence Against Women* 22 (6): 692–703.

^{iv} Smith, Sharon, Jieru Chen, Kathleen Basile, Leah Gilbert, Melissa Merrick, Nimesh Patel, Margie Walling y Anurag Jain. 2017. *National Intimate Partner and Sexual Violence Survey — 2010-2012 State Report*. Atlanta, Georgia: Centro Nacional para la Prevención y el Control de Lesiones, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. <https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/NISVS-StateReportBook.pdf>.

^v Corporate Alliance to End Partner Violence. 2005. *CAEPV National Benchmark Telephone Survey*. Bloomington, Illinois: The Corporate Alliance to End Partner Violence.

<http://www.caepv.org/membercenter/files/CAEPV%20National%20Telephone%20Survey%20Report%20.pdf>.

^{vi} Cranwell Schmidt, Michelle y Autumn Barnett. 2012. *Effects of Domestic Violence on the Workplace*. Vermont Council on Domestic Violence.

<http://women.vermont.gov/sites/women/files/pdf/DVWorkplaceStudy2012.pdf>; Reckitt, Lois Galgay y Laura A. Fortman. 2004. *Impact of Domestic Offenders on Occupational Safety & Health: A Pilot Study*. Augusta, Maine: Maine Department of Labor, Family Crisis Services.

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.530.9338&rep=rep1&type=pdf>

^{vii} Ibid

^{viii} Tiesman, Hope M., Kelly K. Gurka, Srinivas Konda, Jeffrey H. Coben y Harlan E. Amandus. 2012. "Workplace Homicides Among U.S. Women: The Role of Intimate Partner Violence." *Annals of Epidemiology* 22 (4): 277–84.

^{ix} Centro Nacional para el Control y la Prevención de Lesiones, "Costs of Intimate Partner Violence Against Women in the United States," (Atlanta, GA: Departamento de Salud y Servicios Humanos, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2003) <http://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/ipvbook-a.pdf>.

^x Substance Abuse and Mental Health Services Administration. SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach. No. de publicación HHS (SMA) 14-4884. Rockville, Maryland: Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2014. <https://store.samhsa.gov/system/files/sma14-4884.pdf>.

- ^{xi} Kilpatrick, Dean G, Heidi S Resnick, Melissa E Milanak, Mark W Miller, Katherine M Keyes y Matthew J Friedman. “National Estimates of Exposure to Traumatic Events and PTSD Prevalence Using DSM-IV and DSM-5 Criteria.” *Journal of Traumatic Stress* 26, no. 5 (octubre de 2013): 537–47. <https://doi.org/10.1002/jts.21848>.
- ^{xii} Matheson, K., Foster, MD, Bombay, A., McQuaid, RJ y Anisman, H. (2019). Traumatic Experiences, Perceived Discrimination, and Psychological Distress Among Members of Various Socially Marginalized Groups. *Frontiers in psychology*, 10, 416.; Tori DeAngelis. The legacy of trauma: An emerging line of research is exploring how historical and cultural traumas affect survivors’ children for generations to come. *Asociación Estadounidense de Psicología* Febrero 2019, Vol 50, No. 2. <https://www.apa.org/monitor/2019/02/legacy-trauma>
- ^{xiii} van der Kolk, B. The Neurobiology of Childhood Trauma and Abuse. *Child Adolescent Psychiatric Clinics N Am* 12 (2003) 293-317. www.traumacenter.org/products/pdf_files/neurobiology_childhood_trauma_abuse.pdf
- ^{xiv} Smith, Sharon G., Jieru Chen, Kathleen C. Basile, Leah K. Gilbert, Melissa T. Merrick, Nimesh Patel, Margie Walling, y Anurag Jain. 2017. “The National Intimate Partner and Sexual Violence Survey (NISVS): 2010-2012 State Report.” Atlanta, Georgia: Centro Nacional para la Prevención y el Control de Lesiones de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.
- ^{xv} Centros de Control y la Prevención de Enfermedades y Centro Nacional para la Prevención y el Control de Lesiones Control y la Prevención de Enfermedades. 2003. “Costs of Intimate Partner Violence Against Women in the US.” Atlanta, Georgia: Departamento de Salud y Servicios Humanos, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades y el Centro Nacional para la Prevención y el Control de Lesiones.
- ^{xvi} Adams, Adrienne E., Cris M. Sullivan, Deborah Bybee y Megan R. Greeson. 2008. “Development of the Scale of Economic Abuse.” *Violence Against Women* 14 (5): 563–88.
- ^{xvii} “How Trauma Rewires the Brain.” sin fecha DomesticShelters.Org.
- ^{xviii} Ridley, Ellen, John Rioux, Kim C. Lim, DesiRae Mason, Kate F. Houghton, Faye Luppi y Tracey Melody. 2005. “Domestic Violence Survivors at Work: How Perpetrators Impact Employment.” Augusta, Maine: Main Department of Labor & Family Crisis Services.
- ^{xix} Swanberg, Jennifer E. y TK Logan. 2005. “Domestic Violence and Employment: A Qualitative Study.” *Journal of Occupational Health Psychology* 10 (1): 3–17.
- ^{xx} Substance Abuse and Mental Health Services Administration. *Trauma-Informed Care in Behavioral Health Services*. Treatment Improvement Protocol (TIP) Series 57. Número de publicación del HHS (SMA) 13-4801. Rockville, Maryland: Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2014.
- ^{xxi} *ibid*

^{xxii} Administration for Children and Families, Department of Health and Human Services. *Resource Guide to Trauma-Informed Human Services*. Obtenido de:

<https://www.acf.hhs.gov/trauma-toolkit> .

^{xxiii} Tenga en cuenta que un aumento en las denuncias no necesariamente refleja un aumento en la necesidad, puede reflejar que hubo un aumento en la confianza sobre la capacidad del empleador para apoyar y responder a las necesidades de las personas sobrevivientes y en realidad es una señal positiva a medida que se implementan nuevas políticas y prácticas.