



لا ينفرد المنزل وحده بالعنف المنزلي... بل يتطرق إلى العمل أيضاً.

هناك العديد من التعريفات المختلفة للعنف المنزلي، ولكن الموضوع الشائع هو استخدام الإكبار الجسدي والجنسي والنفسي أو أي منهم لفرض السيطرة على شريك والمحافظة عليها. من السهل التفكير في العنف المنزلي على أنه شيء لا يحدث إلا في المنزل، ولكن الحقيقة هي أن آثار العنف المنزلي يمكنها أيضاً أن تظهر في مكان العمل.

عندما يكون موظف ضحية للعنف المنزلي، يمكن أن يتأثر مكان العمل بزيادة الإجازات المرضية، وانخفاض الإنتاجية، وزيادة النفقات الطبية، ومعدل تبديل الموظفين، وزيادة مخاطر السلامة.

من المحتمل أيضًا حدوث عنف في مكان العمل. وفقًا لوزارة العمل الأمريكية، فإن ما يقرب من مليوني شخص في جميع أنحاء البلاد يكونون ضحايا للعنف غير المُميت في مكان العمل سنويًا.

هذا العنف يمكن أن يتخذ أشكالاً متنوعة، ومنها السرقات، وأعمال العنف من قبل العملاء والزبائن، وأعمال العنف من قبل الموظفين أو الموظفين السابقين، والحوادث المنزلية التي في النهاية تصل إلى مكان العمل.

يحتاج أصحاب العمل إلى إدراك الحقائق ومشكلات العنف المنزلي واستحداث أساليب لحل تلك المشكلات عندما تنشأ.

العلامات التحذيرية في مكان العمل

قد تُشير العلامات التحذيرية إلى وجود مشكلات متنوعة، ولكن مؤشرات أن الموظف قد يكون ضحية للعنف المنزلي تتضمن:

- غيابا مستمرا، في بعض الأحيان نتيجة "المرض" وأحيان أخرى نتيجة الأعذار غير المحتملة المتزايدة.
- تقلبات ملحوظة في الإنتاجية وفي جودة العمل بشكل عام.
- انفعالات عاطفية شديدة، وحساسية تجاه النقد، وضعف التركيز، وتقلبات مزاجية غير مفسرة.
- تجاهلاً واضحاً للسلامة الشخصية، ما يؤدي إلى التعرض للحوادث والمخاطرة غير المبررة.
- تجاهلاً جلياً للعناية والنظافة الشخصية.
- علامات تدل على تعاطي المخدرات و/أو الكحول.
- إجراء عدد كبير من المكالمات الهاتفية الشخصية الانفعالية وبصوت مرتفع.
- اللامبالاة، الاقتراب من الاكتئاب واليأس.

لماذا لا يغادرون؟

هذا هو السؤال الذي يُطرح عادةً، ولكن إجابته معقدة.

كما أوضحنا من قبل، فإن العنف المنزلي يدور حول فرض السيطرة. فمحاولة الخروج من علاقة مُسيئة ومؤذية يُعدُّ تهديداً مباشراً لهذه السيطرة، وقد يكون حافزاً للانتقام العنيف. غالباً ما يكون أكثر الأوقات خطورة على الضحايا عندما يتركون المعتدين عليهم.

وقد تشمل الأسباب الأخرى وراء عدم ترك علاقة مؤذية ما يلي:

- قد يشعر الضحية بالحرج والخجل من الاعتراف بتعرضه للإيذاء. حتى أنهم قد يشعرون بأنهم يستحقون ذلك.
- إذا نشأت الضحية في ظل وضع يسود فيه العنف المنزلي، فقد لا تُدرك حتى أن سلوك الشريك غير مقبول.
- قد تُدرك الضحية بأن شريكها يتصرف بسلوك مؤذٍ، ولكنها قد تعتقد بأنها سبب هذا السلوك.

- قد يكون سبب البقاء هو نقص الموارد لتغيير الوضع. قد يكون السبب ماليًا بحثًا، أو قد يكون نتيجة غياب شبكة دعم لمساعدتها على تأسيس حياة جديدة بعيدًا عن العلاقة المؤذية.

كيف يمكن لشركتك تقديم المساعدة؟

وضع سياسات وإجراءات للتصدي للعنف المنزلي. إن العنف المنزلي لا يُشكل مشكلة لموظف فردي فحسب، بل يمكن أن يُسفر عنه أيضًا مخاطر تُهدد أمن مكان العمل.

إن تأسيس مكان عمل يتوفر فيه الأمن والسلامة والحفاظ عليهما يُعدُّ أمرًا بالغ الأهمية. يمكن أن تتضمن خطوات تحقيق ذلك ما يلي:

- توظيف خدمة حراسة/أمن في الموقع.
 - توفير خدمة أمن/حراسة مُخصَّصة على أهبة الاستعداد في حال تطور حادث ومن الحكمة التدخل باستجابة طارئة.
 - توفير نظام بطاقات الهوية وبطاقات المفاتيح المشفرة لإمكانية الدخول.
 - تنفيذ إجراءات أمنية أخرى حسبما تراه مناسبًا، على سبيل المثال: أجهزة الكشف عن المعادن.
- قد تتوفر مساعدة إضافية معنية بإنفاذ القوانين من خلال إدارات الشرطة المحلية لحالات الطوارئ.

كيف يمكنك (بصفتك مديرًا/مُشرفًا) المساعدة؟

- المشاركة في التدريب على مشكلات العنف المنزلي وإدراك سياسات الشركة التي تخص المشاركة.
 - عند التحدث مع الضحية، عبر عن مخاوفك بشأن احتمالية تصاعد وتيرة العنف.
 - أخبر الضحية برقم الخط الساخن لخدمة National Domestic Violence واقترح أن يتصلوا بها.
 - أبلغ السلطات المختصة على الفور بأي حوادث/موقف تتضمن عنفًا أو من المحتمل ذلك.
 - شارك بنشاط في أي تحقيقات حول مزاعم العنف المنزلي، بناءً على طلب الشركة أو السلطات الخارجية.
 - كُن على قدر من الإلمام بنطاق الخدمات المقدمة من "برنامج مساعدة الموظفين".
- لقد طورت الوكالات العامة والخاصة شبكات استجابة منسقة لمساعدة ضحايا العنف المنزلي. يمكن أن تشمل المساعدة استشارات هاتفية، وإحالات إلى موفري الخدمة والملاجئ والتدريب في أثناء الخدمة.



ينبغي ألا يُستخدم هذا البرنامج لتلبية احتياجات حالات الطوارئ أو الرعاية العاجلة. عند وجود حالة طارئة، يُرجى الاتصال برقم 911 أو الذهاب إلى أقرب غرفة طوارئ. لا يجل هذا البرنامج محل رعاية الطبيب أو الرعاية المتخصصة. تشاور مع طبيبك للمتطلبات أو العلاج أو الدواء ذي الصلة بالرعاية الصحية الخاصة. ونظرًا لاحتمال وجود تضارب في المصالح، لن تُقدَّم الاستشارات القانونية في القضايا التي قد تنطوي على اتخاذ إجراءات قانونية ضد Optum أو الشركات التابعة لها، أو أي كيان يتلقى المتصل من خلاله هذه الخدمات مباشرة أو بطريقة غير مباشرة (على سبيل المثال، صاحب العمل أو الخطة الصحية). قد لا يتوفر هذا البرنامج ومكوناته في جميع الولايات أو لجميع أحجام المجموعات كما أنه عرضة للتغيير. قد تفرض استثناءات وحدود للتغطية.

Optum® هي علامة تجارية مسجلة لشركة Optum, Inc. في الولايات المتحدة وغيرها من الولايات القضائية. جميع العلامات التجارية أو أسماء المنتجات الأخرى هي علامات تجارية مسجلة أو علامات مسجلة لملكية أصحابها المعنيين. Optum هي رب عمل يؤمن بتكافؤ الفرص.