



אלימות במשפחה לא נשארת בבית; היא מגיעה גם לעבודה

קיימות הגדרות רבות ושונות של אלימות במשפחה, אבל המשותף לכולן הוא השימוש בכפייה פיזית, מינית ו/או פסיכולוגית למיסוד ושימור השליטה בבן או בת זוג. קל לדמיין שאלימות במשפחה היא דבר שמתרחש רק בבית אך האמת היא שאלימות במשפחה יכולה להשפיע גם על מקום העבודה.

כאשר עובד או עובדת עוברים אלימות במשפחה, יכולה להיות לכך השפעה במקום העבודה מתוך עלייה במספר ימי חופשת המחלה, ירידה בתפוקה, עלייה בעלויות רפואיות, תחלופת עובדים גבוהה יותר ועליית הסיכונים הבטיחותיים. ויש גם האפשר שאלימות תתרחש במקום העבודה. המשרד לענייני עבודה של ממשל ארה"ב מדווח כי כשני מיליון אנשים ברחבי ארה"ב הם קורבנות של אלימות שאינה קטלנית במקום העבודה מדי שנה.

הדבר יכול להתבטא בצורות שונות, כולל מעשי שוד, מעשי אלימות של לקוחות, מעשי אלימות של עובדים או עובדים-לשעבר ואירועי אלימות במשפחה שמוציאים את דרכם אל מקום העבודה.

על מעסיקים להיות מודעים למצב ולנושאים המשפיעים על אלימות במשפחה ולפתח שיטות להתמודדות עם עניינים אלה כאשר הם מופיעים במקום העבודה.

סימני אזהרה במקום העבודה

להלן רשימת סימני אזהרה שעלולים להצביע על בעיות שונות, אבל בפרט עלולים להצביע על כך שעובד או עובדת סובלים מאלימות במשפחה:

- היעדרויות חוזרות ונשנות, לפעמים עקב "מחלה" ולפעמי בגלל סיבות שהופכות יותר ויותר בלתי סבירות עם כל היעדרות.
- שינויים משמעותיים בתפוקה ובאיכות הכללית של העבודה.
- התפרצויות רגשיות באופן קיצוני, רגישות לביקורת, חוסר-ריכוז ושינויים קיצוניים במצב הרוח ללא סיבה ברורה.
- נטייה להתעלמות מהבטיחות האישית שמובילה לנטייה לתאונות ולנטילת סיכונים ללא הצדקה.
- התעלמות מופגנת מהיגיינה אישית וטיפול גופני.
- סימנים של שימוש מוגזם באלכוהול ו/או בסמים.
- מספר מוגזם של שיחות טלפון אישיות שגולשות לטונים גבוהים ולרמות גבוהות של רגש.
- אדישות הגבולות בדיכאון וייאוש.

למה הם לא עוזבים?

זוהי שאלה שנשאלת לעיתים קרובות, אך התשובה עליה מסובכת.

כפי שכבר אמרנו, אלימות במשפחה היא סיפור על שליטה. הניסיון לעזוב מערכת יחסים מתעללת היא איום ישיר על שליטה זו ועלול לגרות צעדי נקמה אלימים. התקופה המסוכנת ביותר לקרבנות עלולה להיות כאשר הם עוזבים את מי שמתעללים בהם.

בין הסיבות האחרות שלא לעזוב מערכת יחסים שכוללת התעללות ניתן למנות את השיקולים הבאים:

- ייתכן שקרבן ההתעללות מתבייש או מתביישת להודות שהוא או היא סובלים מהתעללות. ייתכן שהם אפילו חשים שההתעללות "מגיעה להם" במידה זו או אחרת.
- אם מי שסובל מאלימות גם גדל או גדלה בסביבה שבה אלימות היתה שלטת, ייתכן שהם אפילו לא ישימו לב לכך שההתנהגות של בן או בת זוגם אינה קבילה ואינה רצויה.
- ייתכן שמי שסובל או סובלת מהאלימות מודעים לכך שכן או בת הזוג שלהם מתנהגים בצורה מתעללת, אלא חושבים שהם מי שגרמו להתנהגות זו.

- אחת הסיבות להישאר עלולה להיות היעדר המשאבים הנחוצים לשינוי המצב. זה יכול להיות עניין כספי בלבד או לנבוע מהיעדרה של רשת תמיכה שתעזור להם לבנות חיים חדשים מחוץ למערכת היחסים המתעללת.

כיצד יכולה החברה שלכם לעזור?

בנו קווי מדיניות ונהלים להתמודדות עם אלימות במשפחה. לא זו בלבד שאלימות במשפחה היא בעיה עבור עובד יחיד, היא עלולה גם לגרום למצבים שיסכנו את הביטחון במקום העבודה.

חשוב ביותר לפתח ולשמר מקום עבודה בטוח ובטיחותי. הצעדים שיש לבצע כדי להשיג מטרה זו עשויים לכלול:

- שכירת שירותי שמירה באתר העבודה.
 - קביעת הסדר שיקלול שירות שמירה זמין, שיהיה מוכן להקפצה במקרה שאירוע כלשהו מסלים ונדרשת תגובת חירום.
 - מערכת תעודות זיהוי וכרטיסי מפתח מקודדים לבקרת גישה.
 - הפעלת אמצעי זהירות אחרים בהתאם למה שנראה נחוץ, לדוגמה, גלאי מתכות.
- ייתכן שסיוע נוסף מצד כוחות השיטור יהיה זמין מטעם המשטרה באזורכם, למקרי חירום.

כיצד את או אתה יכולים לעזור (בתוקף תפקידכם הניהולי/הפיקוחי)?

- השתתפו בהכשרה על נושאים הקשורים לאלימות במשפחה והיו מודעים למדיניות של החברה לגבי מעורבות בנושא.
 - בזמן שיחה עם מי שסובל או סובלת מאלימות במשפחה, הביעו את החשש שלכם על פוטנציאל ההסלמה של האלימות.
 - ודאו כי מי שסובל או סובלת מאלימות במשפחה מודעים לקו החם הלאומי בנושא אלימות במשפחה (בארה"ב: National Domestic Violence Hotline) והציעו להם לדבר איתם.
 - עדכנו מיד את הרשויות הרלוונטיות על קיומם של מצבים אלימים או מצבים עם פוטנציאל אלימות.
 - השתתפו באופן פעיל בכל חקירה של האשמות באלימות במקום העבודה, בהתאם לבקשה מטעם החברה או מטעם רשויות חיצוניות.
 - הכירו היטב את טווח השירותים שמוצעים על ידי התוכנית לסיוע לעובדים (ה-EAP).
- סוכנויות ציבוריות ופרטיות פיתחו רשתות תגובה מתואמות כדי לעזור למי ששרדו אלימות במשפחה. הסיוע עשוי לכלול התייעצויות טלפוניות, הפניות לספקי שירות מתאימים תרבותית וגיאוגרפית, מעונות מחסה והכשרה במקום העבודה.



אין להשתמש בתוכנית זו במקרי חירום או לצרכים דחופים. במקרה חירום יש להתקשר למספר 911 או לגשת לחדר המיון הקרוב. תוכנית זו אינה מהווה תחליף לטיפול רפואי או מקצועי. יש ליצור קשר עם הרופא המטפל כדי לקבל מידע על נושאי בריאות, טיפול או תרופות ייעודיים. עקב הפוטנציאל לניגוד אינטרסים, ייעוץ משפטי לא יוענק בנושאים שעלולים לכלול פעולה משפטית כנגד Optum או החברות המסונפות אליה, או כל ישות שדרכה המתקשר מקבל שירותים אלה באופן ישיר או עקיף (למשל, המעסיק או תוכנית שירותי בריאות). ייתכן שתוכנית זו ורכיביה לא יהיו זמינים בכל המדינות או עבור כל גודלי הקבוצות והיא נתונה לשינויים. ייתכן שחולו הגבלות והחרגות על הכיסוי.

Optum® הוא סימן מסחרי רשום של Optum, Inc. בארה"ב ובתחומי שיפוט אחרים. כל שמות המותגים והמוצרים האחרים הם סימנים מסחריים או סימנים רשומים או קניין של בעליהם הרלוונטיים. Optum היא מעסיק שמקפיד על שוויון הזדמנויות.