

# Cruciale ondersteuning



## Huiselijk geweld blijft niet thuis... Het gaat ook naar het werk.

Er zijn veel verschillende definities van huiselijk geweld, maar een gemeenschappelijk thema is het gebruik van fysieke, seksuele en/of psychologische dwang om controle over een partner te krijgen en te houden.

Het is gemakkelijk om huiselijk geweld te zien als iets dat alleen thuis plaatsvindt, maar de gevolgen van huiselijk geweld kunnen ook gevolgen hebben op de werkplek.

Wanneer een werknemer slachtoffer is van huiselijk geweld, kan de werkplek worden beïnvloed door een verhoogd ziekteverzuim, verminderde productiviteit, verhoogde medische kosten, personeelsverloop en verhoogde veiligheidsrisico's.

Geweld kan ook plaatsvinden op de werkplek. Volgens het Amerikaanse ministerie van Arbeid worden elk jaar ongeveer twee miljoen mensen in het hele land het slachtoffer van niet-dodelijk geweld op de werkplek.

Dit kan verschillende vormen aannemen, waaronder berovingen, gewelddadige handelingen van klanten en klanten, gewelddadige handelingen van werknemers of ex-werknemers, en huiselijke incidenten die uiteindelijk hun weg vinden naar de werkplek.

Werkgevers moeten zich bewust zijn van de realiteit en de problemen van huiselijk geweld en methoden ontwikkelen om deze problemen aan te pakken wanneer ze zich voordoen.

## Waarschuwingssignalen op de werkplek

Waarschuwingssignalen kunnen wijzen op verschillende problemen, maar indicatoren dat een werknemer slachtoffer kan zijn van huiselijk geweld zijn onder meer:

- Voortdurende afwezigheid, soms als gevolg van “ziekte” en soms als gevolg van steeds onwaarschijnlijker excuses.
- Merkbare schommelingen in de productiviteit en in de algemene kwaliteit van het werk.
- Extreme emotionele uitbarstingen, gevoeligheid voor kritiek, gebrek aan concentratie en onverklaarbare stemmingswisselingen.
- Een schijnbare minachting voor persoonlijke veiligheid, die leidt tot ongevalsgevoeligheid en het nemen van ongerechtvaardigde risico's.
- Duidelijke veronachtzaming voor persoonlijke hygiëne en verzorging.
- Tekenen van drugs- en/of alcoholmisbruik.
- Een buitensporig aantal luide en emotionele persoonlijke telefoontjes.
- Lusteloosheid, grenzend aan depressie en wanhoop.

## Waarom gaan ze niet weg?

Deze vraag wordt vaak gesteld, maar het antwoord is complex.

Zoals we al eerder zeiden, gaat huiselijk geweld over controle. Een poging om een gewelddadige relatie te verlaten is een directe bedreiging voor die controle, en kan de katalysator zijn voor een gewelddadige vergelding. De gevaarlijkste periode voor slachtoffers is vaak wanneer zij hun misbruiker verlaten.

Andere redenen om een gewelddadige relatie niet te verlaten kunnen zijn:

- Het slachtoffer kan zich schamen om toe te geven dat hij of zij wordt mishandeld. Ze kunnen zelfs het gevoel hebben dat ze het verdienen.
- Als het slachtoffer is opgegroeid in een situatie waarin huiselijk geweld veel voorkwam, beseft hij of zij misschien niet eens dat het gedrag van zijn of haar partner onaanvaardbaar is.
- Het slachtoffer kan zich ervan bewust zijn dat hun partner zich op een gewelddadige manier gedraagt, maar het slachtoffer kan geloven dat hij of zij het gedrag heeft veroorzaakt.

- Een reden om te blijven kan een gebrek aan middelen zijn om de situatie te veranderen. Dit kan puur financieel zijn, of het kan te wijten zijn aan het ontbreken van een ondersteunend netwerk om hen te helpen een nieuw leven op te bouwen buiten de gewelddadige relatie.

## Hoe kan uw bedrijf helpen?

Beleid en procedures opstellen om huiselijk geweld aan te pakken. Huiselijk geweld is niet alleen een probleem voor een individuele werknemer, het kan ook leiden tot bedreigingen voor de veiligheid op de werkplek.

Het ontwikkelen en handhaven van een veilige werkplek is van het grootste belang. Stappen om dit te bereiken kunnen zijn:

- Een bewaker/beveiligingsdienst in dienst nemen.
- Een aangewezen bewakings-/beveiligingsdienst stand-by houden als een incident escaleert en een noodreactie raadzaam is.
- Een systeem van ID-badges en gecodeerde sleutelkaarten voor toegang.
- Andere veiligheidsmaatregelen treffen, zoals metaaldetectoren.

In noodsituaties kan de plaatselijke politie extra hulp in de vorm van aanvullende rechtshandavingsbijstand bieden.

## Hoe kunt u (als manager/supervisor) helpen?

- Neem deel aan trainingen over huiselijk geweld en wees op de hoogte van het beleid van uw bedrijf met betrekking tot betrokkenheid.
- Als u met het slachtoffer praat, spreek dan uw bezorgdheid uit over de mogelijkheid dat het geweld escaleert.
- Maak het slachtoffer attent op de Nationale Hotline voor Huiselijk Geweld en stel voor dat ze bellen.
- Informeer de relevante autoriteiten onmiddellijk over gewelddadige of potentieel gewelddadige incidenten/situaties.
- Actief deelnemen aan onderzoeken naar beschuldigingen van geweld op de werkplek, op verzoek van het bedrijf of externe autoriteiten.
- Vertrouwd raken met het dienstenaanbod van het Hulpprogramma voor werknemers.

Openbare en particuliere instanties hebben gecoördineerde reactienetwerken ontwikkeld om slachtoffers van huiselijk geweld te helpen. Hulp kan bestaan uit telefonisch overleg, verwijzingen naar cultureel en geografisch geschikte dienstverleners en opvangcentra, en bijscholing.



**Dit programma mag niet worden gebruikt wanneer spoedeisende zorg nodig is. Bel in een noodgeval 112 of ga naar de afdeling spoedeisende hulp van het dichtstbijzijnde ziekenhuis.** Dit programma is niet bedoeld om de zorg van een arts of andere professionele zorgverlener te vervangen. Raadpleeg uw arts voor specifieke zorgbehoeften, behandeling of medicijnen. Vanwege de kans op belangenverstrengeling wordt geen juridisch advies geboden in kwesties die mogelijk betrekking hebben op een gerechtelijke procedure tegen Optum of zijn gelieerde bedrijven, of een entiteit via welke de beller deze diensten direct of indirect ontvangt (bijv. werkgever of zorgverzekering). Dit programma en de onderdelen ervan zijn mogelijk niet op alle locaties en voor elke groepsomvang beschikbaar en zijn onderhevig aan wijzigingen. Er kunnen uitsluitingen en beperkingen van de dekking van kracht zijn.

Optum® is een gedeponeerd handelsmerk van Optum, Inc. in de VS en andere rechtsgebieden. Alle andere merk- of productnamen zijn handelsmerken of gedeponeerde handelsmerken van hun respectievelijke eigenaren. Optum voert een beleid van gelijke kansen.

© 2023 Optum, Inc. Alle rechten voorbehouden. WF8463081 223388-092022 OHC