



Aile içi şiddet evde kalmıyor.. İşe de yansıyor

Aile içi şiddetin birçok farklı tanımı vardır, ancak ortak bir tema, bir partner üzerinde kontrol kurmak ve sürdürmek için fiziksel, cinsel ve/veya psikolojik zorlamanın kullanılmasıdır.

Aile içi şiddetin sadece evde meydana gelen bir şey olduğunu düşünmek kolaydır, ancak gerçek şu ki aile içi şiddetin etkileri işyerinde de etkisini gösterebilir.

Bir çalışan aile içi şiddet mağduru olduğunda, işyeri artan hastalık izni, azalan üretkenlik, artan tıbbi masraflar, çalışan değişim oranı ve artan güvenlik risklerinden etkilenebilir.

Ayrıca şiddetin işyerinde meydana gelme olasılığı da vardır. ABD Çalışma Bakanlığı'na göre, ülke genelinde her yıl yaklaşık iki milyon kişi ölümcül olmayan işyeri şiddetinin kurbanı olmaktadır.

Bu durum, soygunlar, müşteri ve müşterilerin şiddet eylemleri, çalışanların veya eski çalışanların şiddet eylemleri ve sonunda işyerine kadar uzanan aile içi olaylar gibi çeşitli şekillerde gerçekleşebilir.

İşverenlerin aile içi şiddetin gerçeklerinin ve sorunlarının farkında olmaları ve ortaya çıktıklarında bu sorunları ele almak için yöntemler geliştirmeleri gerekmektedir.

İşyeri uyarıcı belirtileri

Uyarıcı belirtiler çeşitli sorunların göstergesi olabilir, ancak bir çalışanın aile içi şiddet mağduru olabileceğine dair göstergeler şunlardır:

- Bazen "hastalık" nedeniyle, bazen de giderek daha olası olmayan mazeretlerle sürekli işe gelmeme.
- Üretkenlikte ve genel iş kalitesinde gözle görülür dalgalanmalar.
- Aşırı duygusal patlamalar, eleştiriye karşı hassasiyet, konsantrasyon eksikliği ve açıklanamayan ruh hali değişimleri.
- Kişisel güvenliğe önem vermiyor gibi görünmek, kazaya meyilli olmak ve yersiz riskler almak.
- Kişisel hijyen ve bakım konusunda bariz umursamazlık.
- Uyuşturucu ve/veya alkol bağımlılığı belirtileri.
- Aşırı sayıda yüksek sesli ve duygusal kişisel telefon görüşmeleri.
- Depresyon ve umutsuzluğa varan uyuşukluk.

Peki neden ayrılmıyorlar?

Bu sıkça sorulan bir sorudur, ancak cevabı oldukça karmaşıktır.

Daha önce de söylediğimiz gibi, aile içi şiddet kontrolle ilgilidir. Taciz içeren bir ilişkiden ayrılmaya çalışmak, bu kontrole yönelik doğrudan bir tehdittir ve şiddet içeren bir misilleme için tetikleyici olabilir. Mağdurlar için en tehlikeli zaman genellikle istismarcılarını terk ettikleri zaman olabilir.

Taciz içeren bir ilişkiden ayrılmamanın diğer nedenleri arasında şunlar sayılabilir:

- Mağdur istismara uğradığını kabul etmekten utanabilir ve mahcup olabilir. Hatta bunu hak ettiklerini bile düşünebilirler.
- Mağdur aile içi şiddetin yaygın olduğu bir ortamda büyüdüyse, partnerinin davranışının normal olmadığını bile fark edemeyebilir.
- Mağdur, partnerinin istismarcı bir şekilde davrandığının farkında olabilir, ancak bu davranışa kendisinin neden olduğuna inanabilir.

- Bu ilişkiyi sürdürmelerinin bir diğer nedeni de durumu değiştirecek kaynakların olmaması olabilir. Bunun nedeni tamamen maddi olabileceği gibi, istismarcı ilişkinin dışında yeni bir hayat kurmalarına yardımcı olacak bir destek ağının olmaması da olabilir.

Şirketiniz nasıl yardımcı olabilir?

Aile içi şiddet çözmeye yönelik politika ve prosedürler oluşturun. Aile içi şiddet sadece bireysel bir çalışan için sorun teşkil etmekle kalmaz, aynı zamanda işyeri güvenliğine yönelik tehditlere de yol açabilir.

Güvenli ve emniyetli bir iş yerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi çok önemlidir. Bunu başarmak için atılacak adımlar şunları içerebilir:

- Bünyesinde bir koruma/güvenlik hizmeti istihdam edebilir.
- Bir olayın şiddetlenmesi ve acil bir müdahaleye ihtiyaç duyulması halinde, belirlenmiş bir güvenlik/koruma hizmetinin hazır bulundurulması tavsiye edilir.
- Erişim için kimlik kartları ve kodlanmış anahtar kartlarından oluşan bir sistem.
- Metal dedektörler gibi uygun görülen diğer güvenlik önlemlerinin uygulanması.

Acil durumlar için yerel polis departmanları aracılığıyla ek kolluk kuvveti yardımı sağlanabilir.

Siz (bir yönetici/idareci olarak) nasıl yardımcı olabilirsiniz?

- Aile içi şiddet konularında eğitimlere katılın ve şirketinizin katılımı ilgili politikalarının farkında olun.
- Mağdurla konuşurken, şiddetin artma potansiyeline ilişkin endişelerinizi dile getirin.
- Mağduru Ulusal Aile İçi Şiddet Yardım Hattı'ndan haberdar edip onu aramaya teşvik edin.
- Şiddet içeren veya potansiyel şiddet içeren olaylar/durumlar hakkında ilgili makamları derhal bilgilendirin.
- Şirket veya dış yetkililer tarafından talep edilmesi halinde, iş yerinde şiddet iddialarına ilişkin soruşturmalarda aktif rol alın.
- Çalışan Destek Programı tarafından sunulan hizmet yelpazesi hakkında bilgi sahibi olun.

Kamu ve özel kuruluşlar aile içi şiddet mağdurlarına yardım etmek için koordineli müdahale ağları geliştirmiştir. Destek, telefon danışmanlığı, kültürel ve coğrafi olarak uygun hizmet sağlayıcılara ve sığınma evlerine yönlendirme ve hizmet içi eğitimi içerebilir.



Bu program acil ya da ani bakım ihtiyaçları için kullanılmamalıdır. Acil bir durumda, 112'yi arayın yada en yakın acil merkezine gidin. Bu program bir doktor ya da profesyonel sağlık uzmanı tarafından sağlanacak bakımın yerine geçmez. Özel sağlık gereksinimleri, tedaviler veya ilaçlar için klinisyenimize başvurun. Çıkar çatışması olasılığı nedeniyle, Optum ya da iştirakleri veya arayan kişinin bu hizmetleri doğrudan ya da dolaylı olarak almakta olduğu herhangi bir kuruluş (örn. işveren veya sağlık planı) aleyhine yasal girişimler içerebilecek sorunlar üzerinde hukuki danışmanlık hizmetleri sağlamaz. Bu program ve içerikleri tüm eyaletlerde veya tüm grup boyutları için mevcut olmayabilir ve değişikliğe tabidir. Kapsam dışı bırakılan konular ve kapsam sınırlamaları olabilir.

Optum®, ABD ve diğer yargı bölgelerinde Optum Inc. şirketinin tescilli markasıdır. Tüm diğer markalar ya da ürün isimleri ilgili sahiplerinin ticari ya da tescilli markalarıdır. Optum fırsat eşitliği sunan bir işverendir.

© 2023 Optum, Inc. Tüm Hakları saklıdır. WF8463081 223388-092022 OHC