

# 重大支持



## 家庭暴力不止影响到家庭 ... 也对职场造成冲击

家庭暴力有许多不同的定义，但贯通的主题是使用身体、性和 / 或心理胁迫方式，对伴侣建立和维持控制。

人们可能会误认为家庭暴力只会发生在家中。但事实上，家庭暴力的影响也会冲击到职场。

当员工是家庭暴力的受害者时，会因为更常请病假、产能降低、医疗费用增加、员工流动率和安全风险增加，对职场造成冲击。

也有可能在职场中发生暴力行为。根据美国劳工部的数据，全美每年大约有两百万人非致命职场暴力的受害者。

暴力有多种形式，包括抢夺、客户和顾客的暴力行为、员工或前员工的暴力行为，以及原本的家暴事件后来演变为职场暴力。

员工需要知道现实状况和家庭暴力问题，并制订方法，能在发生家暴问题时加以解决。

## 职场警示征兆

警示征兆可能表示有各种问题，但显示员工可能是家暴受害者的指标包括：

- 经常缺勤，有时的理由是“生病”，有时的理由是越来越不可信的借口。
- 产能和整体工作质量明显出现大幅起伏。
- 极端的情绪爆发、对批评过于敏感、无法集中注意力，以及难以解释的情绪波动。
- 似乎不顾个人安全，导致容易发生意外，并承担不合理的风险。
- 明显不顾个人卫生和仪容。
- 滥用药物和 / 或酗酒的征兆。
- 讲私人电话时提高嗓门和情绪化的次数太多。
- 懒散，近乎抑郁和绝望。

## 他们为什么不走了之？

这是常被问起的问题，但答案非常复杂。

如之前所述，家庭暴力与控制相关。试图离开一段虐待关系是对于这种控制的直接威胁，而且可能会触发暴力报复。受害者最危险的时候往往就是当他们要离开施虐者时。

其它不离开一段虐待关系的理由可能包括：

- 受害者可能觉得丢脸和羞愧，不愿承认自己受到虐待。他们甚至可能觉得自己活该。
- 如果受害者是在充斥家庭暴力的环境中成长，他们甚至可能不明白伴侣的行为其实是不应该被接受的行为。
- 受害者可能知道自己的伴侣有虐待行为，但受害者可能认为自己是造成虐待行为的元凶。
- 不离开的原因有可能是缺乏改变现状的资源。可能纯粹是因为财务困境，或可能是因为没有支持网络，无法帮助他们在虐待关系以外建立新生活。

## 贵公司可以如何提供帮助？

制定政策和程序以解决家庭暴力。家庭暴力不只是个别员工的问题，也可能对职场安全造成威胁。打造和维持安全的职场至关重要。达成此目的的步骤可能包括：

- 聘用驻点警卫 / 保安服务。
- 如果事件愈演愈烈，应采取紧急回应，在现场聘用专门的警卫 / 保安服务。
- 识别证和密码门禁卡，管制人员进出。
- 采取其它认为适当的保安措施，例如金属探测器。

发生紧急情况时，地方警察局也许可提供额外的执法协助。

## 您（身为经理 / 主管）可以如何提供帮助？

- 参加针对家暴问题的培训，并知悉公司关于涉入的政策规定。
- 与受害者交谈时，表达您担心暴力有可能会加剧。
- 让受害者知道全国家暴通报热线，并建议他们打电话求助。
- 立即通知相关政府部门任何已发生的或可能发生的暴力事件 / 情况。
- 按公司或外部机关的要求，积极参与针对职场暴力指控的任何调查。
- 要足够熟悉员工帮助计划提供的各种服务。

政府和民间部门已建立相互协调的应对网络，可帮助家暴受害者。协助可能包括电话咨询、转介至具文化和地区适当性的服务提供者和庇护所，以及在职培训。



**此计划不应该用于紧急情况或紧急护理需要。如发生紧急情况，请拨打 911 或前往最近的急诊室。**此计划无法取代医生或专业人员的护理。您有特定的健康护理需求、需要治疗或药物时，请咨询您的临床医生。因为可能会有利益冲突，如果问题可能涉及对 Optum、其关联机构或来电者直接或间接通过其取得相关服务的任何实体（例如雇主或健保计划）采取法律行动，便不会提供法律咨询。此计划及其组成部分不一定适用于所有州或各种规模的团体，并且可能变更。承保例外情况和限制可能适用。

Optum® 是 Optum, Inc. 在美国和其它司法管辖区的注册商标。所有其它品牌或产品名称均为其各自所有者的商标、注册商标或财产。Optum 是平等机会的雇主。

© 2023 Optum, Inc.。保留所有权利。WF8463081 223388-092022 OHC