

HUISELIJK GEWELD EN DE INVLOED HIERVAN OP HET WERK

WAT IS HUISELIJK GEWELD?

Onder 'huiselijk geweld' verstaan we een reeks gedragingen, handelingen en houdingen van een (voormalige) partner of familielid die bedoeld zijn om de andere persoon te controleren en domineren. Hiertoe behoren (mogelijk) herhaaldelijke agressie, dreigementen en dwang van verbale, fysieke, seksuele of economische aard, met schade aan de integriteit van de ander. Dit heeft ook invloed op de sociaal-professionele integratie van het slachtoffer.

Over het algemeen is huiselijk geweld herhalend en escaleert het naarmate de tijd vordert, waardoor de situatie steeds gevaarlijker wordt voor de slachtoffers.

Het is aangewezen stil te staan bij het gegeven dat niet enkel vrouwen slachtoffer zijn van huiselijk geweld. Ook mannen, holebi's en transgenders kunnen slachtoffer zijn en invloed ondervinden.

GEVOLGEN EN RISICO'S OP DE WERKVLOER

Slachtoffers van huiselijk geweld geven aan vaker lichamelijke stressklachten te ondervinden (hoofdpijn, lichamelijke spanningen, vermoeidheid...) maar ondervinden ook psycho-emotionele klachten (depressieve gevoelens, angsten, wantrouwen...).

Huiselijk geweld is eveneens een hindernis bij de sociaal-professionele integratie als werknemer.

Mogelijke gevolgen op de werkvloer zijn:

- verminderde concentratie;
- verminderde productiviteit;
- stress op het werk;
- vaker te laat komen;
- absentieïsme;
- terugtrekken uit sociale contacten, invloed op groepscohesie;
- mogelijke dreiging/sabotage op de werkvloer.

De collega's van het slachtoffer kunnen last ondervinden doordat de werkdruk kan stijgen (taken overnemen). Ook kan de bezorgdheid voor de collega en de mogelijke dreiging op de werkvloer (dreig telefoons, mails, bezoeken van de (ex)-partner...) invloed hebben op het welzijn van collega's.

Huiselijk geweld heeft dus ook een economische kost voor de werkgever en heeft invloed op de werkplek in het algemeen.

WAT DOEN WERKNEMERS WANNEER ZE SLACHTOFFER WORDEN VAN HUISELIJK GEWELD?

Uit onderzoek¹ blijkt:

- Niet alle slachtoffers zijn bereid iemand in vertrouwen te nemen op het werk en dit omwille van verschillende redenen. Slachtoffers die niemand informeren doen dit voornamelijk uit angst voor negatieve reacties, schaamte en het idee dat partnergeweld een privézaak is. Een bijkomende zorg is de angst voor represailles van hun partner en de angst om hun job te verliezen.
- Hoewel slachtoffers op de hoogte kunnen zijn van het ondersteuningsaanbod dat de overheid/het bedrijf bij huiselijk geweld aanbiedt, kan het zijn dat ze er geen gebruik van maken omdat ze bang zijn voor de gevolgen thuis en op de werkvloer. Het spreken over de situatie kan maken dat de persoon het gevoel heeft de controle over de situatie te verliezen.
- Indien een slachtoffer wel de stap zet om te spreken is dit omdat er een nood is aan een luisterend oor, advies, steun, veiligheid en/of fysieke bescherming.
- Afhankelijk van het slachtoffer en of deze zelf 'klaar' is om de situatie te veranderen, kan men verschillende ondersteuning verlangen, zowel naar vorm als intensiteit. Ondersteuning krijgen kan evenwel een positieve invloed hebben op het mentaal en fysiek welbevinden van slachtoffers en op het behouden van hun job.

WAT KAN HET BEDRIJF ONDERNEMEN?

Belang van de job erkennen

Het is aangewezen dat het bedrijf zich bewust is van het belang van de tewerkstelling voor het slachtoffer. Een job hebben kan positief zijn voor slachtoffers en meerdere betekenissen hebben. Enerzijds is het een manier om noodzakelijke financiële middelen te bekomen, anderzijds is het een kwestie van persoonlijke ontwikkeling en onafhankelijkheid. Slachtoffers geven aan dat het werk een plaats is waar ze zich veilig voelen, op adem kunnen komen, sociaal contact hebben met anderen en hun zelfwaarde enigszins kunnen behouden. Slachtoffers kunnen hun werk zien als een onderdeel van hun leven waar ze nog controle over hebben, in tegenstelling tot hun thuissituatie.

Sensibiliseren

- Het taboe doorbreken. Informatie over dit onderwerp verspreiden en zichtbaar tonen: duidelijk over het probleem praten of het zichtbaar maken kan het taboe rond huiselijk geweld opheffen, het schuldgevoel van de slachtoffers verzachten en een gesprek mogelijk maken. Huiselijk geweld kan iedereen overkomen, ongeacht de sekse, de sociale omgeving of opleiding. Het tast het welzijn en de relatie met anderen aan (waaronder die met collega's).

¹

* Nationale enquête over de impact van partnergeweld op werk, werknemers en werkplekken in België (2017): http://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/nationale_enquete_over_de_impact_van_partnergeweld_op_werk_werknemers_en_werkplekken_in

* https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/213/327/RUG01-002213327_2015_0001_AC.pdf

- Nadenken over/opmaken van een procedure: wat te doen bij twijfel of vaststelling van huiselijk geweld bij jezelf of een collega? Met wie praat je erover, wie doet wat en wanneer?

Ondersteunen

- Een vertrouwenspersoon aanstellen die opgeleid wordt over partnergeweld en een aanspreekpunt is op het werk. Confidentialiteit en zelfbeschikking van het slachtoffer blijven essentieel.
- Doorverwijzen naar externe hulp ter ondersteuning (Sociale Dienst POBOS).
- IJveren voor bescherming op het werk en veiligheidsmaatregelen zoals een aangepast uur schema, een tijdelijke overplaatsing... Mogelijkheden tot sociaal verlof voorzien om klacht in te dienen, naar een ziekenhuis te gaan of te verhuizen als gevolg van huiselijk geweld.

WAT KAN POBOS BETEKENEN?

De Sociale Dienst van POBOS kan medewerkers die geconfronteerd worden met huiselijk geweld op verschillende vlakken ondersteunen. Het slachtoffer kan vertrouwelijk en anoniem zijn verhaal doen, samen wordt dan bekeken welke stappen gezet kunnen worden om de veiligheid en het welzijn van de medewerker te verbeteren.

Naast de psycho-emotionele ondersteuning kan er contact opgenomen en doorverwezen worden naar gespecialiseerde diensten aansluitend aan de noden van de medewerker (bv. OCMW, vluchthuis, juridische dienst, sociale dienst politie, ...).

Indien nodig/gewenst kunnen er gesprekken met de werkgever/collega's voorzien worden en advies gegeven worden over hoe om te gaan met deze vaak precaire situaties.

Tenslotte kan er steeds een individueel therapeutisch traject voorzien worden bij een van de POBOS-psychologen (perspectief verbreden, motiveren, verwerken, ...).

November 2019