

Nationale enquête over de impact van partnergeweld op werk, werknemers en werkplekken in België

Deze enquête werd uitgevoerd door onderzoekers van DV@WorkNet en het Belgisch Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM). DV@WorkNet is een internationaal netwerk van onderzoekers, experts inzake partnergeweld, sociale -en arbeidsorganisaties en werkgevers, dat onderzoek voert naar en kennis ontwikkelt over de impact van partnergeweld (PG) op de werkomgeving. Door meer gegevens over deze belangrijke kwestie te verzamelen, kunnen wetgeving en maatregelen in bedrijven op basis van duidelijkere feiten worden ontwikkeld om geweld te voorkomen en veiligheid op de werkplek te bevorderen.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is een Belgische onafhankelijke overheidsinstelling die discriminatie en uitsluiting op grond van gender bestrijdt en toeziet op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het heeft drie opdrachten: slachtoffers van discriminatie bijstaan, onafhankelijk onderzoek coördineren en aanbevelingen formuleren voor beleidsmakers en andere partijen in de strijd tegen discriminatie. Aangezien gendergerelateerd geweld een vorm van discriminatie is, is het Instituut reeds lang betrokken bij de strijd ertegen. Het Instituut is de officiële coördinerende organisatie voor de uitvoering en monitoring van het Verdrag van Istanbul en het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld.

METHODOLOGIE

Tussen 2 mei en 9 juni 2017 hebben onderzoekers van Western University en het IGVM, in samenwerking met de partners van het Instituut, een nationale online enquête uitgevoerd over de impact van partnergeweld op werk, werknemers en werkplekken. Deze enquête was beschikbaar in het Nederlands, Duits, Frans en Engels. Vrouwen en mannen van 18 jaar en ouder konden eraan deelnemen, ongeacht of zij zelf partnergeweld hadden meegemaakt of niet. Er werd een open sampling methode gebruikt, wat betekent dat de enquête voor iedereen toegankelijk was. De enquête werd online verspreid via het netwerk van de verschillende partners, meer bepaald de Belgische vakbonden ACV, ABVV, ACLVB, alle overheidsadministraties op federaal en regionaal niveau en vrouwenorganisaties.

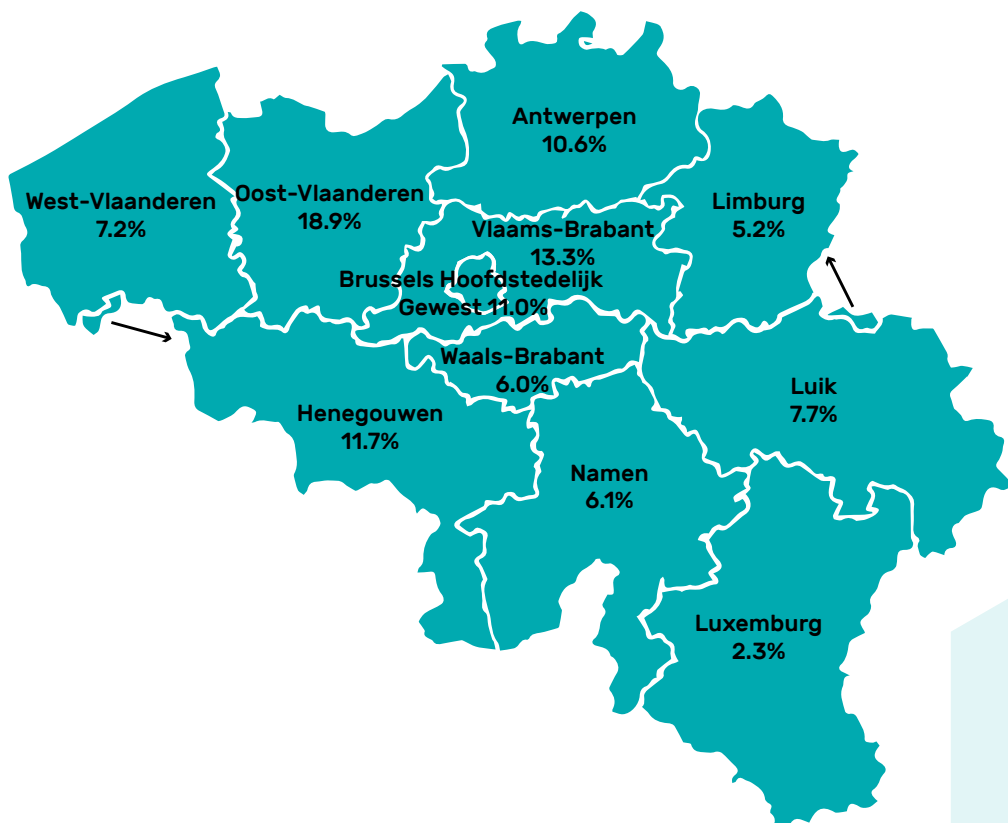
De enquête omvatte meer dan 40 vragen over de ervaringen van werknemers met partnergeweld en de werkomgeving. Er werd onder andere gepeild naar hun persoonlijke ervaringen terzake, of zij ooit partnergeweld hadden meegemaakt en of zij collega's kenden die partnergeweld ondergingen of gebruikten. Respondenten die persoonlijk partnergeweld hadden meegemaakt, kregen extra vragen, bijvoorbeeld over hoe het geweld hun werk en hun collega's beïnvloedde, of zij het geweld met iemand op hun werk bespraken en welke ondersteuning zij kregen. De enquête werd gecontroleerd en goedgekeurd door de Raad voor Onderzoeksethiek van Western University. Dit rapport bevat de belangrijkste bevindingen van de enquête.

RESULTATEN VAN DE ENQUÊTE

WIE NAM DEEL?

In totaal namen 1.989 mensen deel aan de enquête, 69,3% van degenen die de enquête hebben afgerond waren vrouwen en 30,5% waren mannen, 0,1% deelde zichzelf in bij 'andere'. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 43 jaar. De meeste respondenten vermeldden dat zij getrouwd waren (40,1%), gevolgd door 'in een relatie' (20,8%), 'wettelijk samenwonend' (14,0%) en 'alleenstaand' (13,3%). Iets minder dan de helft van de respondenten (45,7%) gaf aan dat zij geen kinderen of andere personen ten laste hadden. 41,4% had wel personen ten laste, hetzij hun eigen kinderen, andere kinderen of andere personen.

Oost-Vlaanderen had het hoogste responspercentage (18,9%), gevolgd door Vlaams-Brabant (13,3%), Henegouwen (11,7%), het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (11,0%) en Antwerpen (10,6%). De andere provincies droegen telkens minder dan 10% respondenten bij.



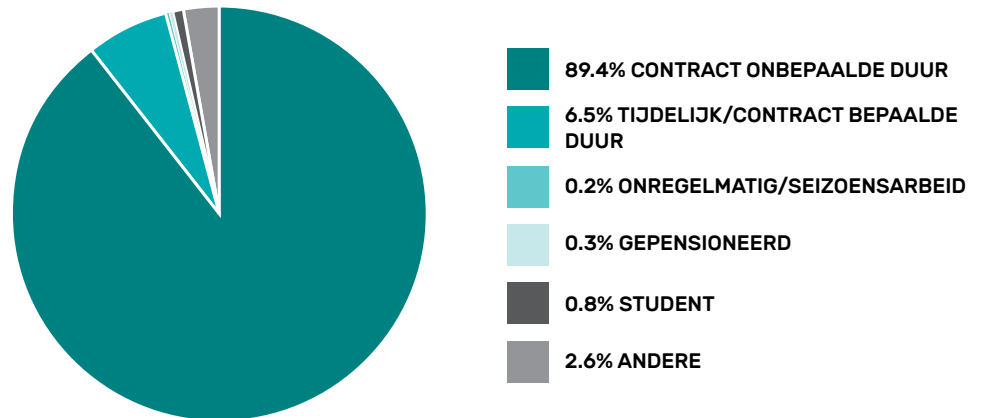
Tabel 1. Sectoren

| SECTOR | % |
|---|-------|
| Overheidsadministratie & defensie; verplichte sociale zekerheid | 44.2% |
| Administratieve activiteiten & ondersteunende diensten | 19.5% |
| Activiteiten in verband met gezondheid en sociaal werk | 14.7% |
| Andere dienstverlenende activiteiten | 5.4% |
| Professionele, wetenschappelijke & technische activiteiten | 3.5% |
| Informatie en communicatie | 3.0% |
| Financiële en verzekeringsactiviteiten | 1.8% |
| Onderwijs | 1.7% |
| Industrie | 1.5% |
| Transport en opslag | 1.0% |
| Groot -en kleinhandel | 0.8% |
| Bouwsector | 0.7% |
| Landbouw, bosbouw, visserij & veeteelt | 0.6% |
| Horeca | 0.4% |
| Huishoudens als werkgever | 0.4% |
| Productie & distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht | 0.3% |
| Extraterritoriale organisaties & lichamen | 0.3% |
| Waterdistributie & saneringsactiviteiten | 0.2% |
| Kunst, ontspanning & vrijetijdsbesteding | 0.2% |
| Vastgoedactiviteiten | 0.1% |
| Mijnbouw & delfstoffen | 0% |

TEWERKSTELLING

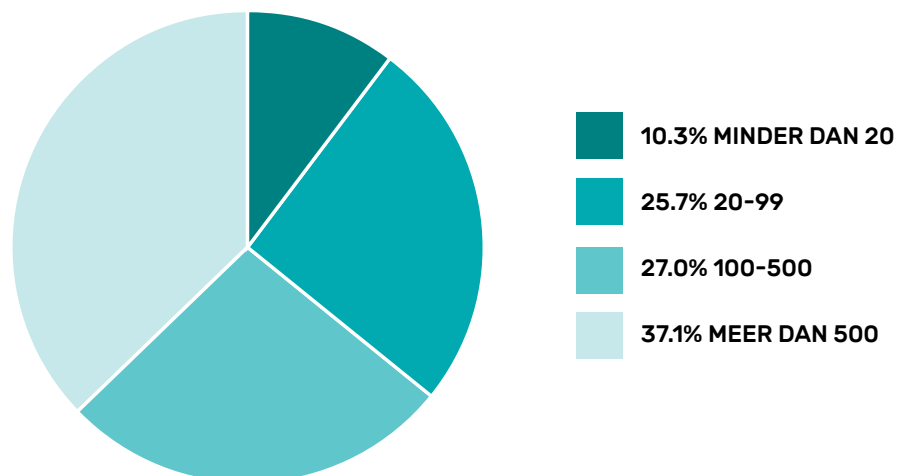
De meerderheid (89,4%) van de respondenten bestond uit mensen met een contract van onbepaalde duur, inclusief statutaire werknemers in overheidsdiensten (zie Figuur 1). De resterende respondenten waren tijdelijke, onregelmatige of seizoenswerknemers, gepensioneerden, studenten of mensen die 'andere' hadden opgegeven (bijv. stagiairs). 77,8% van de respondenten gaf aan voltijds te werken op het ogenblik van de enquête.

Figuur 1. Tewerkstellingscategorie



De respondenten waren aan de slag in uiteenlopende sectoren. De drie meest vertegenwoordigde sectoren waren Overheidsadministratie & defensie en verplichte sociale zekerheid (44,2%), Administratieve activiteiten & ondersteunende diensten (19,5%) en Activiteiten in verband met gezondheid en sociaal werk (14,7%). Tabel 1 geeft een overzicht van de sectoren waarin de respondenten aan het werk waren. De meeste respondenten (83,8%) gaven aan dat zij in de publieke sector werkten, de overige (16,2%) in de privésector. De organisaties die de respondenten tewerkstelden, waren van uiteenlopende grootte, waarbij de meeste respondenten aan de slag waren op werkplekken met meer dan 500 werknemers (zie Figuur 2).

Figuur 2. Aantal werknemers in de organisatie

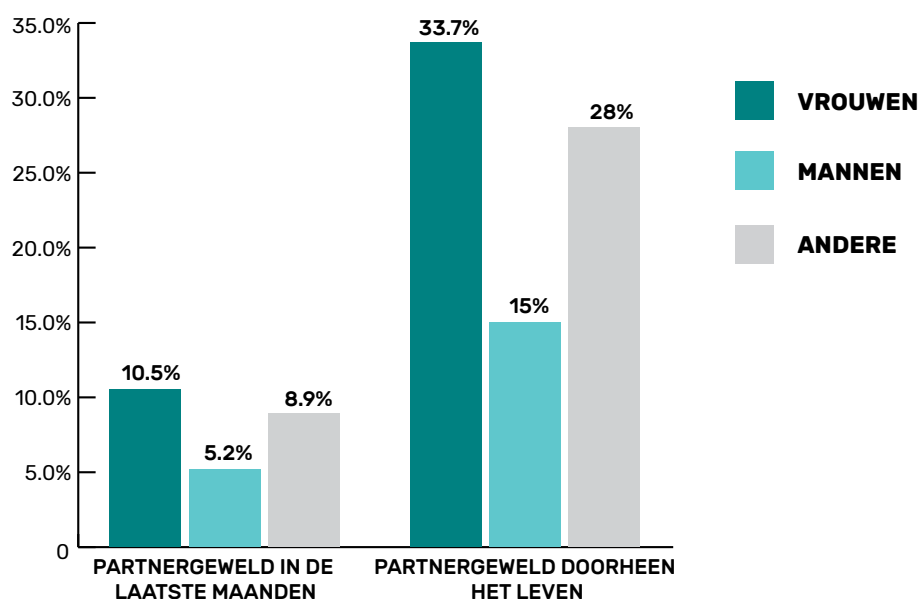


ERVARINGEN MET PARTNERGEWELD

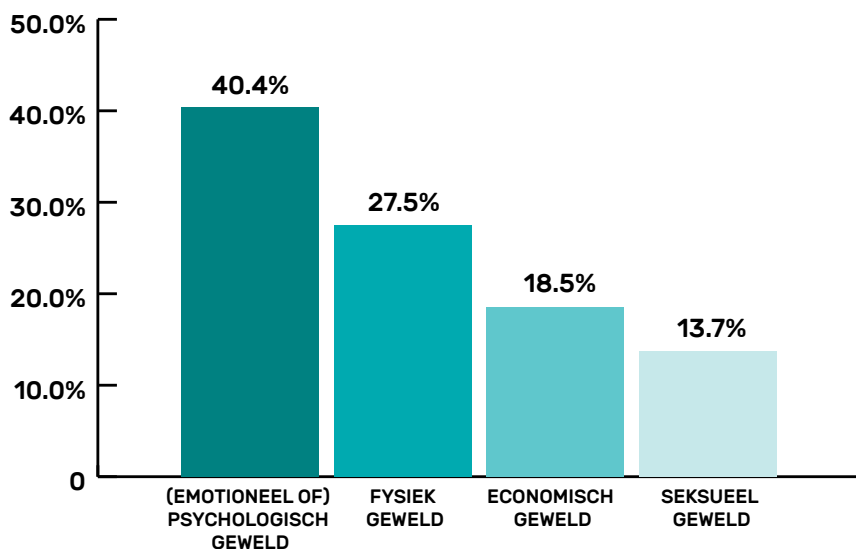
Ongeveer 28% van de respondenten gaf aan in hun leven partnergeweld (PG) te hebben ervaren. 8,9% vermeldde dat zij het slachtoffer van partnergeweld waren in het jaar dat voorafging aan het invullen van de enquête en bij 19,1% was de ervaring met partnergeweld langer geleden dan een jaar vóór het invullen van de enquête.

10,5% van de vrouwen en 5,2% van de mannen meldden dat ze in de afgelopen twaalf maanden met partnergeweld te maken kregen. 23,1% van de vrouwen en 9,7% van de mannen maakten meer dan een jaar geleden partnergeweld mee. In totaal meldde 33,7% van de vrouwen en 14,9% van de mannen dat ze ooit partnergeweld hadden ervaren.

Figuur 3. Prevalentie van partnergeweld en gender



Figuur 4. Ervaren type van geweld



“Je bent twee keer slachtoffer. Slachtoffers van partnergeweld worden als zwak en onprofessioneel beschouwd. De redenering is dat het wel een impact zal hebben op de prestaties. Alles hangt af van de omkadering door de werkgever. Sommige werkgevers erkennen het probleem, anderen beschouwen het niet als (hun) probleem.”

“Collega’s steunen kost tijd en energie (hen aanmoedigen om een advocaat te contacteren, juridische stukken lezen en ‘vertalen’, verhalen aanhoren), al was dit zeker niet overdreven (enkele uurtjes over een periode van zes maanden).”

“Geweld leidt tot een gevoel dat je het niet meer aan kan, een ernstig gebrek aan zelfvertrouwen, dat vervolgens je professionele capaciteiten beïnvloedt.”

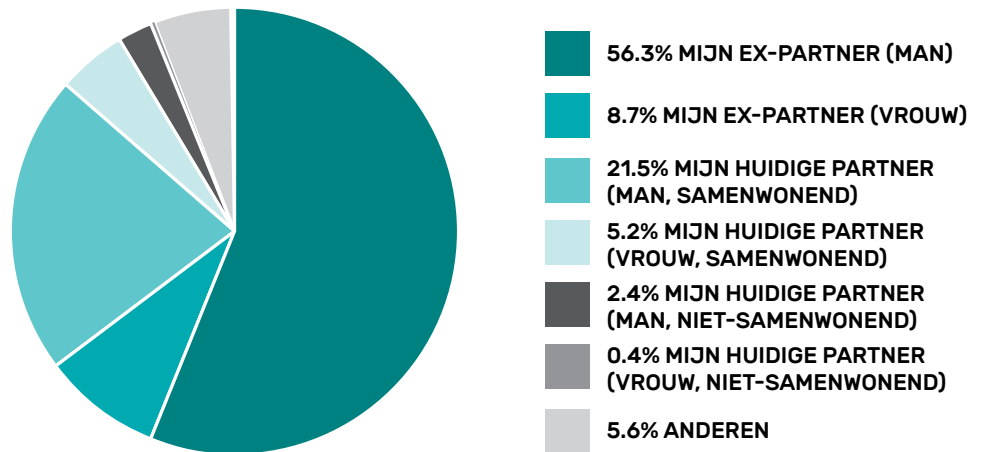
“Op het werk gaat niet snel iemand merken dat je het slachtoffer bent van partnergeweld, je houdt de schijn op. Alleen indirect (deadline niet halen,...) kan iemand op het werk merken dat er iets is.”

“Door de depressie die veroorzaakt werd door het geweld ben ik niet geslaagd voor mijn bevorderings-examens en helaas heeft niemand rekening gehouden met de situatie.”

De meest voorkomende vorm van geweld die werd vermeld door degene die zelf ooit partnergeweld hadden ervaren was (emotioneel of) psychologisch geweld (zie Figuur 4).

Meer dan de helft (56,3%) van deze respondenten rapporteerde geweld door hun mannelijke ex-partner, gevolgd door de huidige mannelijke partner met wie ze samenwonen (21,5%), vrouwelijke ex-partner (8,7%), huidige vrouwelijke partner met wie ze samenwonen (5,2%), en ‘andere’ (8,6%). Zie Figuur 5.

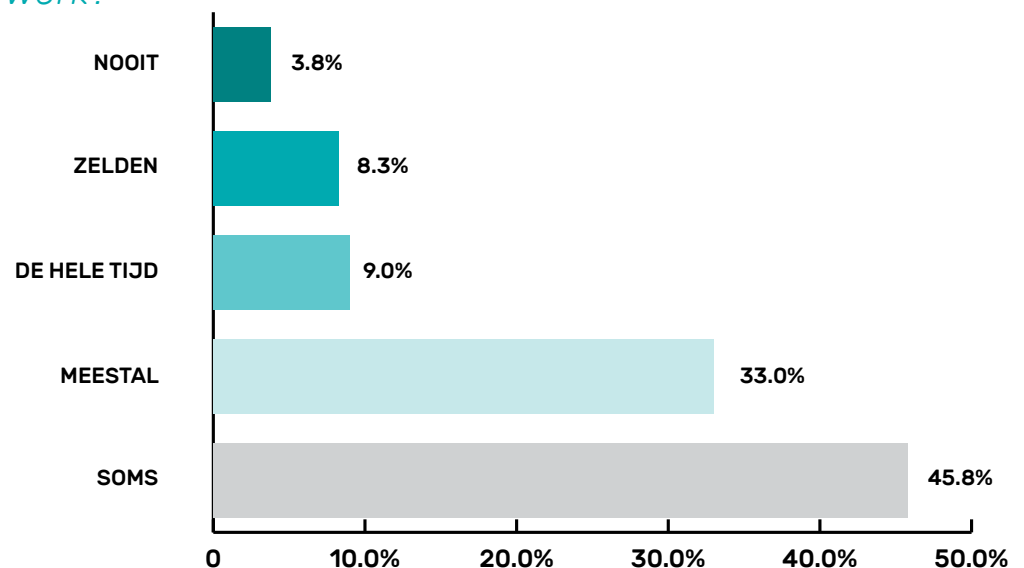
Figuur 5. Daders van partnergeweld



DE IMPACT VAN PARTNERGEWELD OP DE WERKPLEK

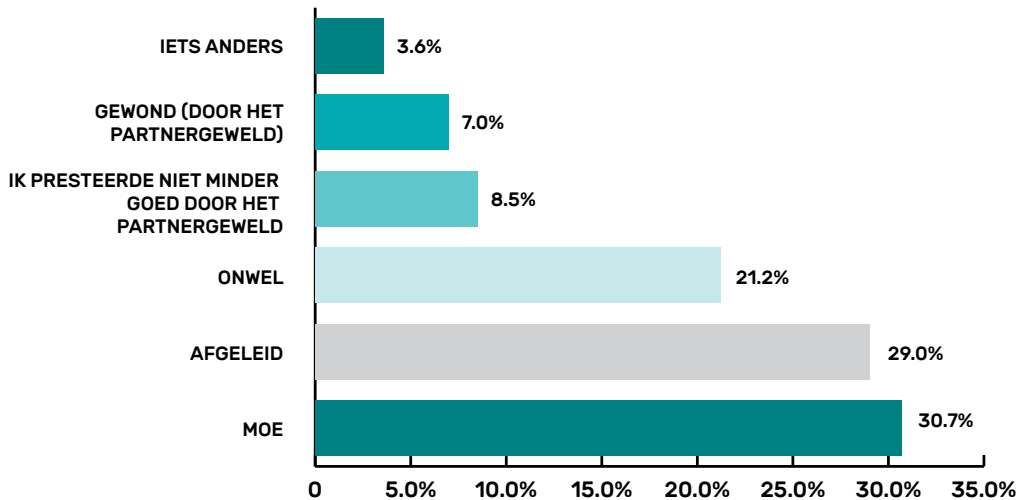
Van alle personen die ervaringen met partnergeweld rapporteerden, gaf 72,9% aan dat het invloed had op hun capaciteit om te werken. Van degenen die aangaven dat partnergeweld invloed op hun werk had, vermeldde 42% dat hun werk hierdoor ‘meestal’ of ‘de hele tijd’ werd beïnvloed. Bijna de helft (45,8%) rapporteerde dat partnergeweld hun capaciteit om te werken ‘soms’ aantastte (zie Figuur 6).

Figuur 6. Hoe vaak heeft partnergeweld invloed op uw werk?



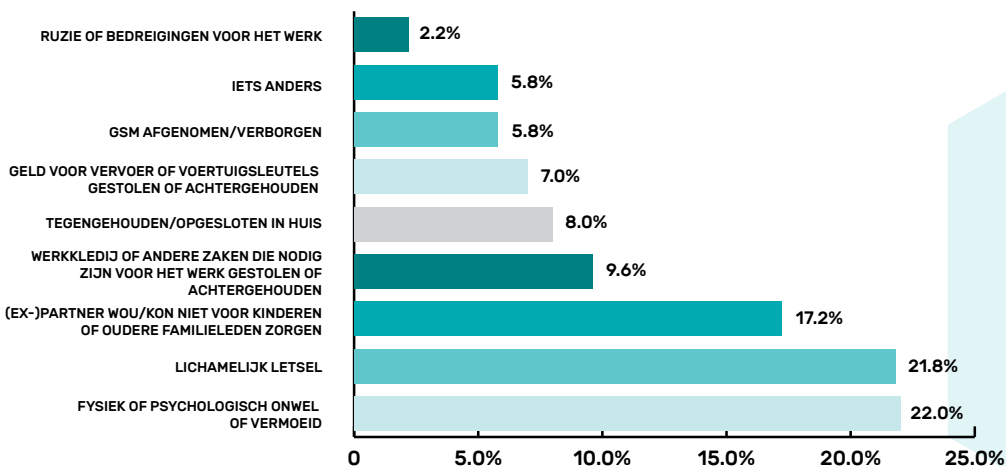
Met betrekking tot het soort impact dat partnergeweld op hun werkprestaties had, vermeldde bijna één derde dat zij moe (30,7%) of verstrooid (29%) waren op hun werk (zie Figuur 7). Nog eens 21,2% gaf aan dat zij zich ten gevolge van partnergeweld (mentaal en/of fysiek) onwel voelden en dat dit invloed had op hun werkprestaties.

Figuur 7. Manieren waarop partnergeweld werkprestaties beïnvloedt



40,8% van de werknemers die te maken hadden met partnergeweld rapporteerden door dit geweld ongepland afwezig te zijn op het werk. De meest voorkomende oorzaken van afwezigheid waren fysieke of psychologische uitputting of zich onwel voelen (22,0%), fysieke verwondingen (21,8%), de dader die weigerde voor de kinderen of oudere familieleden te zorgen of dit niet deed (17,2%), werkkleding of vereiste werkdocumenten die werden verborgen, gestolen of achtergehouden (9,6%), fysiek tegengehouden of in huis opgesloten (8,0%), geld voor het vervoer of autosleutels die werden gestolen of achtergehouden (7,0%), mobiele telefoon die werd afgenomen of verstoep (5,8%) en verbale ruzie of bedreigingen net vóór de persoon naar het werk wou gaan (2,2%). Zie Figuur 8.

Figuur 8. Partnergeweld-gerelateerde redenen voor ongeplande afwezigheid van het werk



“Het lijkt misschien vreemd, maar sommige vrouwen dompelen zich onder in werk om aan hun problemen van huiselijk geweld te ontsnappen. Een vrouwelijke collega gaf toe dat ‘komen werken mij een ander perspectief geeft. Het doet me goed’”

“Je voelt je gekleineerd en je hebt geen zin om aan het werk te gaan omdat je problemen hebt met blauwe plekken of zichtbare slagen. Maar aan de andere kant geeft werken zuurstof - je kan een paar uur uit je hel komen”

“De situatie met mijn ex-man heeft mijn werk echt beïnvloed (gebrek aan motivatie, concentratie-problemen, enz.).”

"[het was] emotioneel te zwaar om te gaan werken"

"Ik werd gemanipuleerd en fysiek aangevallen, wat tot een burn-out leidde. De leidinggevenden op het werk hebben hun best gedaan, maar ze beschikten niet over de nodige informatie."

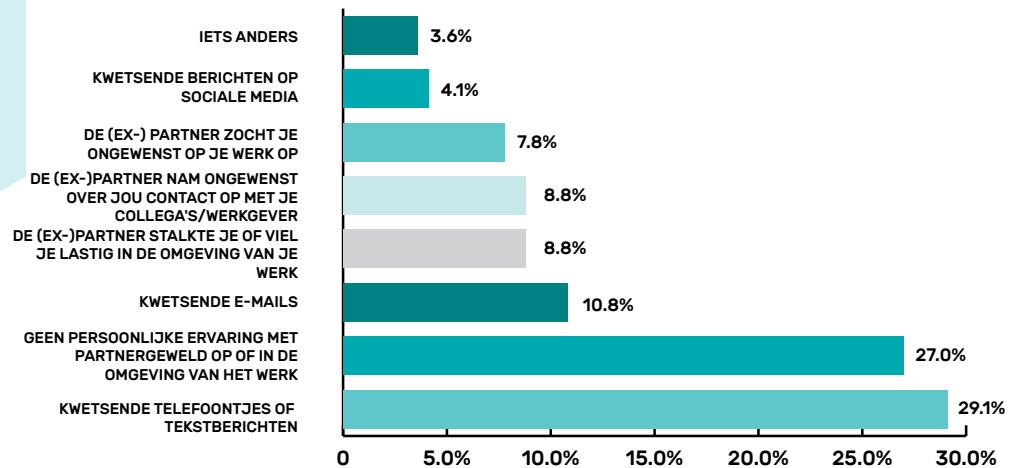
"Mijn kleren werden verscheurd (wegens te sexy), mijn telefoon kapot gegooid op de grond (omdat ik gebeld werd door een mannelijke collega), [Ik kreeg] klappen in de auto op weg naar het werk enz."

"Ik kon niet op het werk geraken, hij had "de auto in beslag genomen."

"Ik geraakte niet op tijd op het werk door discussies en ruzies voor het vertrek 's morgens."

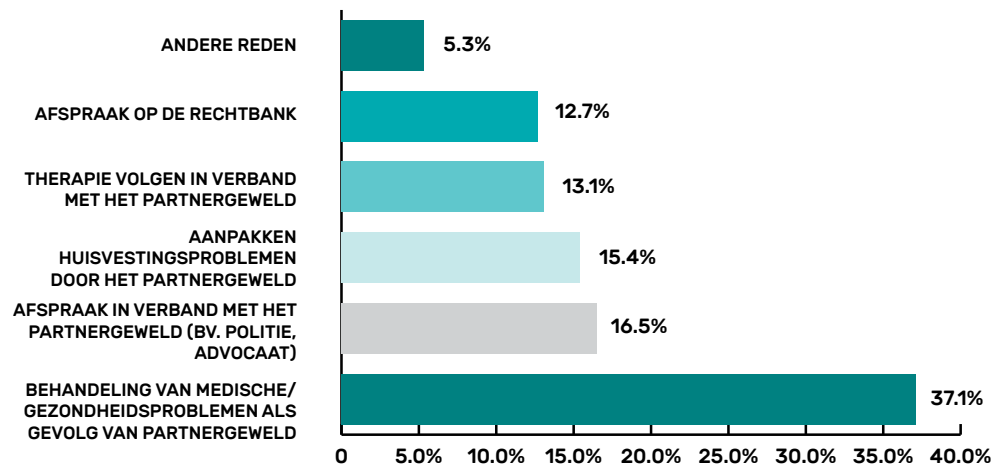
57,8% van de slachtoffers rapporteerde dat het geweld voorkwam op of in de buurt van de werkplek. Bij geweld op de werkplek waren de meest voorkomende daden bedreigende telefoongesprekken of sms'en (zie Figuur 9).

Figuur 9. Ervaringen met partnergeweld op de werkplek



In totaal gaf 42,9% van de slachtoffers van partnergeweld aan dat zij omwille van dit geweld van het werk moesten wegblijven. Bijna 40% van degenen die afwezig waren van hun werk, vermeldde dat dit was omwille van medische en (mentale) gezondheidsredenen gerelateerd aan het partnergeweld, onder andere omdat zij emotioneel/fysiek uitgeput waren (zie Figuur 10).

Figuur 10. Redenen voor afwezigheid van het werk



7,2% van de respondenten rapporteerde dat zij hun werk waren kwijtgeraakt door problemen met partnergeweld. 12,6% vermeldde dat zij zich negatief gediscrimineerd voelden of tegenkanting ondervonden van hun werkgever ten gevolge van het melden van hun ervaring met partnergeweld. Van de personen die hun werk verloren of zich gediscrimineerd voelden ten gevolge van partnergeweld nam 12% contact op met de vakbond, 12% zocht steun bij een andere organisatie, terwijl de meerderheid (58%) geen verdere actie ondernam (zie Figuur 11).

“Mijn ex-partner contacteerde een aantal van mijn collega’s om mij zwart te maken.”

“Hij dreigde ermee om persoonlijke informatie te verspreiden op het werk.”

“Ik voelde me fysiek niet veilig, ik moest vragen dat de hoofdingang niet wijd open zou blijven staan....”

“Mijn ex kwam naar mijn werk toen ik met verlof was.”

“[ik kreeg] bedreigingen op het werk, de bazen konden hem niet onder controle krijgen en wegsturen. Ik kon niet werken.”

“Ik ben niet op vakantie geweest, maar met ziekteverlof: burn-out, depressie: het heeft een grote invloed op het werk.”

“De impact op het beroepsleven kan soms aanzienlijk zijn, sommige mensen gaan zo ver dat ze hun baan kwijtraken, wat enorme gevolgen kan hebben voor het gezinsleven en het slachtoffer nog kwetsbaarder maakt. Het versterkt ook de (psychologische en financiële) afhankelijkheid die vaak bestaat tussen de koppels in kwestie.”

“Nadat ik bovenmenselijke inspanningen had gedaan om erover te durven praten, kon ik het vertrouwen herwinnen. Ik wist dat ik een aanspreekpunt had, iemand bij wie ik terecht kon.”

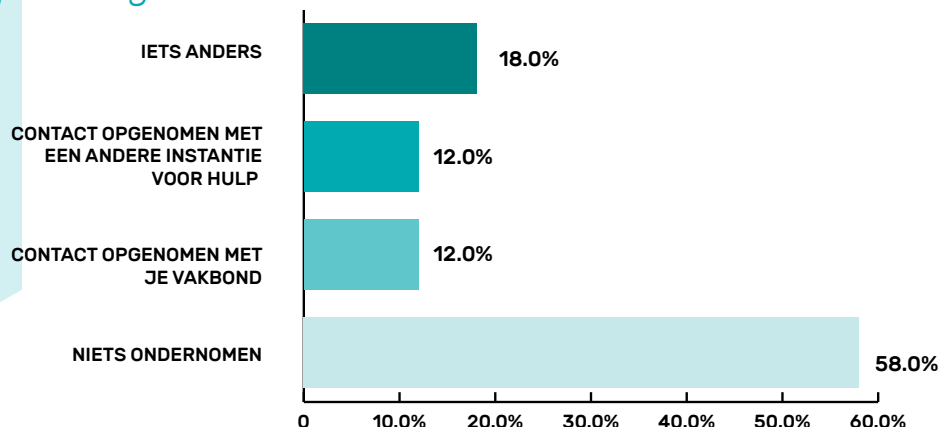
“Op mijn werk heb ik er enkel met mijn collega’s over gesproken, niet met iemand anders. Het gaf me een goed gevoel om steun te hebben.”

“Het vooruitzicht dat ik een paar dagen verlof kon nemen om “op adem te komen” zodat ik zo nodig actie kon ondernemen, was tamelijk bemoedigend en ik voelde me toch enigszins gesteund.”

“Ik was de persoon die ze in vertrouwen nam en daardoor maakte ik me er ook zorgen over.”

“Het moeilijke is soms dat de collega minder functioneert, maar het werk (thuis weg zijn) wel nodig heeft. Dit maakt het als collega's lastig (werk moeten overnemen terwijl het al druk is), maar er is toch begrip voor de situatie.”

Figuur 11. Acties ondernomen door respondenten na verlies van hun werk of discriminatie wegens partnergeweld

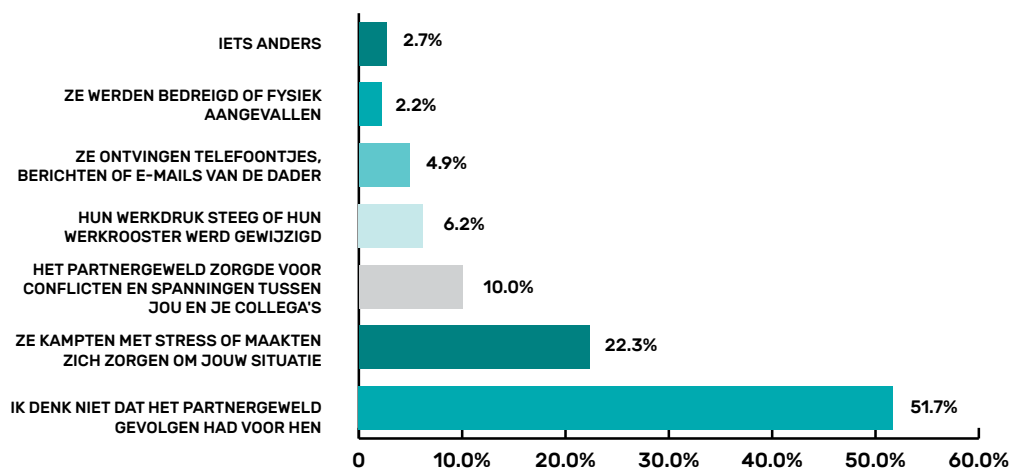


11,3% van de werknemers die partnergeweld ondervonden, werkte op dezelfde werkplek als de dader. Door deze nabijheid kunnen de slachtoffers nog kwetsbaarder zijn voor geweld en de werkgevers hebben de uitdaging om voor de veiligheid te zorgen van zowel het slachtoffer als de collega's die de negatieve gevolgen van geweld of andere ongewenste gedragingen kunnen ondergaan.

IMPACT VAN PARTNERGEWELD OP COLLEGA'S

De respondenten kregen de vraag of hun ervaring met partnergeweld, volgens hen, op een of andere manier een impact had op hun collega's. De meest voorkomende gevolgen waren spanning of bezorgdheid over de veiligheid van de slachtoffers (22,3%). De respondenten gaven ook aan dat partnergeweld conflicten en spanningen veroorzaakte tussen hen en hun collega's (10,0%) en dat de werkbelasting van hun collega's zwaarder werd of dat hun werkrooster werd gewijzigd (6,2%). Velen gaven aan dat zij niet van mening waren dat hun ervaring met partnergeweld invloed had op hun collega's (51,7%).

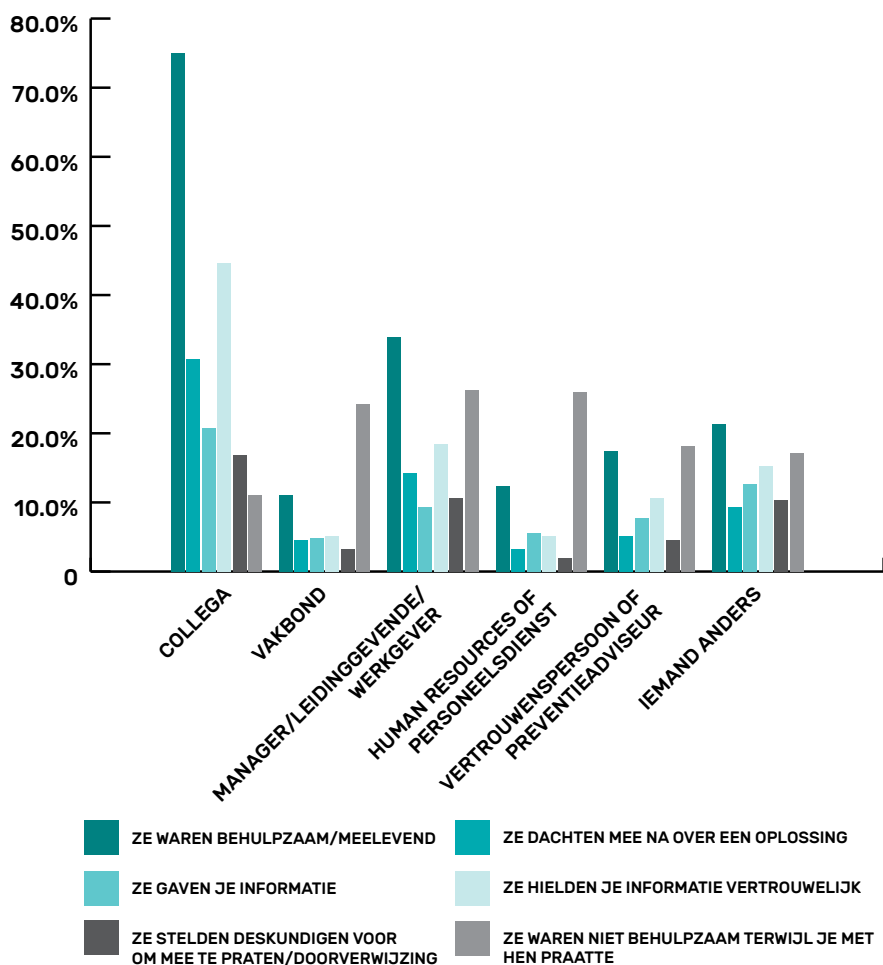
Figuur 12. Soorten gevolgen die partnergeweld in de beleving van de slachtoffers heeft op collega's



BEKENDMAKING VAN PARTNERGEWELD OP DE WERKPLEK EN ONDERVINDING STEUN

In totaal rapporteerde ongeveer de helft (55,5%) van degenen die een ervaring met partnergeweld hadden dat zij dit bespraken met iemand op hun werk. Na de bekendmaking kregen sommige slachtoffers hulp of ondervonden zij medeleven (28,5%). Collega's waren het meest frequent bereid tot helpen en sympathie (75,0%). Sommige slachtoffers (10,2%) die partnergeweld bespraken met iemand op de werkplek kregen informatie. Van al degenen die informatie ontvingen, was deze meestal afkomstig van collega's (20,7%). Minder respondenten gaven aan dat zij een oplossing bespraken (11,2%). De personen op de werkplek die met het slachtoffer oplossingen bespraken, waren meestal collega's (30,7%) en managers/chefs/werkgevers (14,2%). Bovendien vermeldden sommige slachtoffers dat hun informatie vertrouwelijk werd gehouden nadat zij hierover met iemand hadden gesproken (16,6%), waarbij collega's (44,6%) en managers/chefs/werkgevers (18,4%) de meest voorkomende personen waren die dit deden. Een klein aantal slachtoffers werd doorverwezen (7,9%), meestal door collega's (16,8%). Ten slotte waren veel slachtoffers (20,5%) van mening dat de personen waarmee zij over partnergeweld spraken hen niet hadden geholpen (zie Figuur 13).

Figuur 13. Ervaringen met bekendmaking van partnergeweld aan iemand op de werkplek



“Ik had veel steun op het werk en dat hielp me om mijn man te verlaten.”

“Ik gaf vanuit mijn eigen ervaring tips aan de collega die met partnergeweld te maken kreeg.”

“Ze zagen alleen mijn afwezigheden en lachten vaak met mijn lijden.”

“Mijn directe baas reageerde niet (behalve mij lastigvallen over mijn productiviteit), terwijl andere collega's en vakbondsafgevaardigde mij steunden.”

“Het is erg moeilijk om erover te praten en over het algemeen word je beoordeeld omdat mensen niet begrijpen dat je die dingen laat gebeuren en blijft. Je verbergt je liever en bent bang voor represailles. En op het werk ben je bang dat de zaken niet vertrouwelijk blijven.”

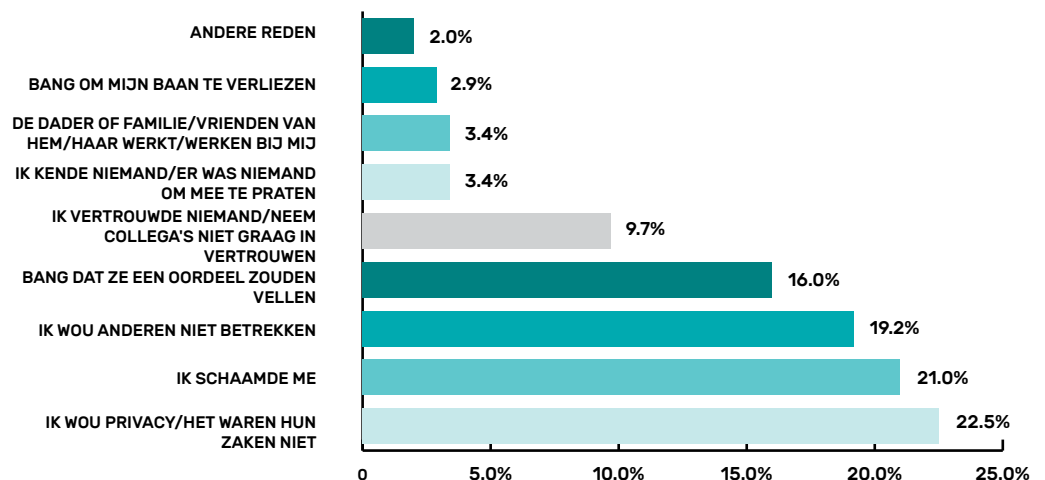
“Je eigen perceptie en wat je ermee doet is heel persoonlijk. Er zijn nog veel taboes. Als man in zo'n situatie word je niet altijd ernstig genomen.”

“Je moet je “eigen” problemen maar alleen oplossen. Dat is het. De wereld is alleen geïnteresseerd in rendement.”

Sommige respondenten gaven aan dat zij moeilijkheden ondervonden nadat zij hun ervaring met partnergeweld hadden besproken op het werk. Zo meldde 12,6% dat zij gediscrimineerd, negatief behandeld of tegengewerkt werden door hun werkgever nadat zij hadden bekendgemaakt dat zij te maken hadden met partnergeweld.

Respondenten gaven een aantal redenen op waarom zij partnergeweld liever niet bespraken met iemand op hun werk (zie Figuur 13). De drie meest voorkomende redenen waren het verlangen om hun privacy te beschermen, zich verward of verlegen voelen en niet willen dat anderen erin betrokken worden.

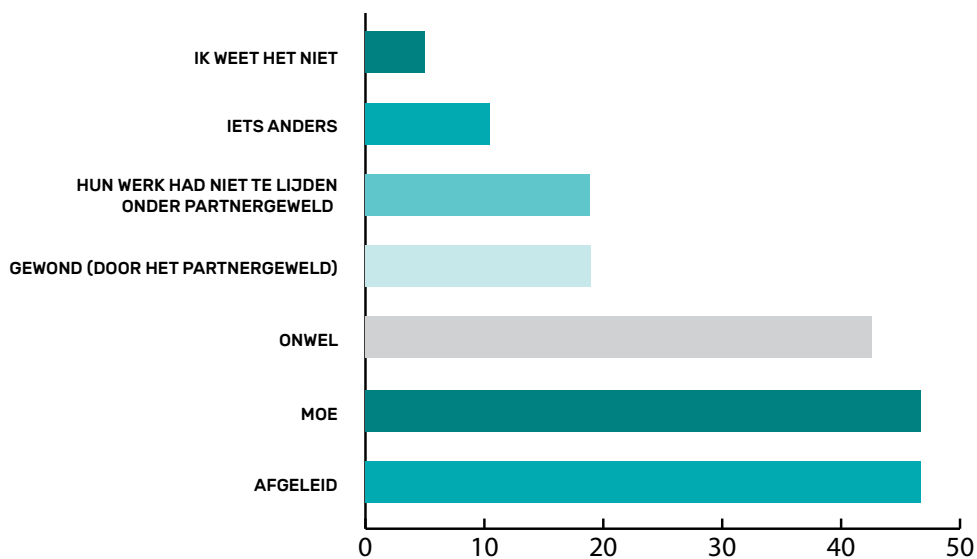
Figuur 14. Redenen om partnergeweld niet bekend te maken op de werkplek



DE PERCEPTIE VAN RESPONDENTEN BETREFFENDE DE IMPACT VAN PARTNERGEWELD BIJ COLLEGA'S OP HUN WERK

Alle respondenten kregen de vraag of zij ooit hadden geleden onder het partnergeweld van collega's of gemerkt hadden dat collega's partnergeweld meemaakten. En als dit het geval was, wat dan hun perceptie was van de impact ervan op het werk van die collega's. Meer dan een derde (36,2%) antwoordde dat zij dachten dat het werk van hun collega's te lijden had onder partnergeweld. 16,9% van de respondenten verklaarde dat zij niet geloofden dat het werk van hun collega's gevolgen ondervond van partnergeweld en 46,9% zei niet te weten of er gevolgen waren voor het werk van hun collega's. Van degenen die wel dachten dat het werk van hun collega's werd beïnvloed, rapporteerde iets minder dan de helft (46,7%) dat dit kwam doordat hun collega verstrooid en/of moe was (zie Figuur 15).

Figuur 15. Perceptie van de impact van partnergeweld bij collega's op hun werk



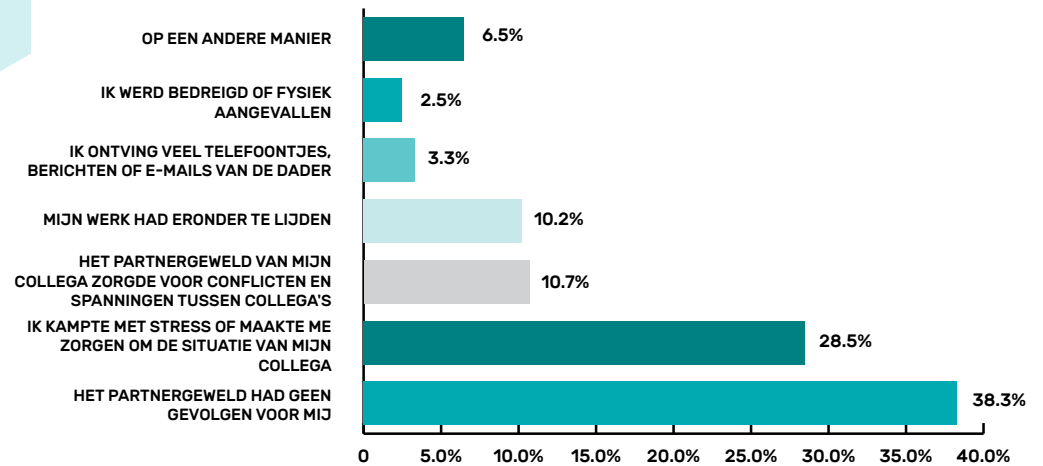
"Ik wilde graag zien of ik kon helpen, maar wist niet wat voor hulp ik kon bieden."

"Iedereen wist dat mijn collega nog met haar gewelddadige partner leefde, maar omdat ze er nooit over sprak begon er ook niemand over. Ze nam veel ziekteverlof en we maakten ons zorgen en zaten met vragen tijdens haar afwezigheid."

"Ook mijn collega's werden met de dood bedreigd als ze mij niet zouden ontslaan"

Terwijl de meeste respondenten aangaven dat zij geen invloed ondervonden van de ervaring die hun collega's hadden met partnergeweld (38,3%), was er toch een aantal respondenten dat meldde dat zij zelf hiervan invloed ondervonden. Bijvoorbeeld 28,5% van de respondenten gaf aan dat zij onder spanning stonden of bezorgd waren om hun collega die te maken had met partnergeweld (zie Figuur 16).

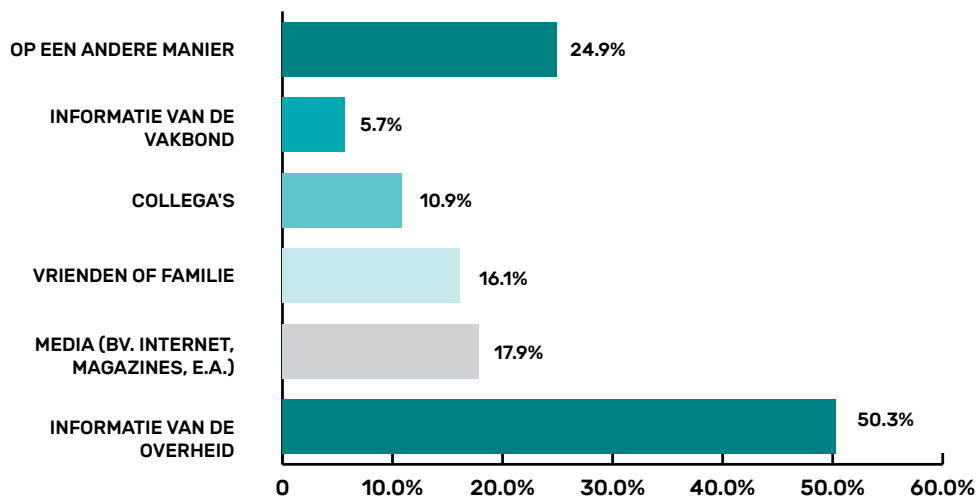
Figuur 16. Impact op de respondenten van de ervaring van collega's met partnergeweld



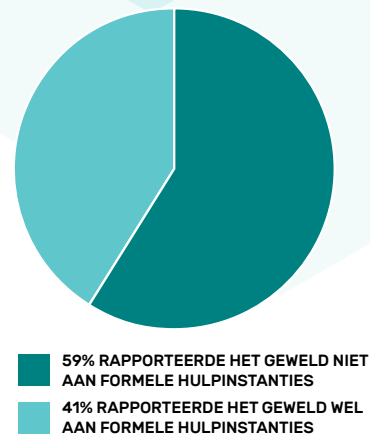
REACTIE VAN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTEN OF GERECHT OP PARTNERGEWELD

Van de respondenten die te lijden hadden onder partnergeweld, gaf 59% aan dat zij het geweld niet rapporteerden aan formele hulpinstanties (zoals politie, diensten voor maatschappelijke hulpverlening of medische instanties). Het partnergeweld werd over het algemeen niet gemeld aan diensten die hiervoor in aanmerking kwamen, hoewel de meeste respondenten (89%) aangaven dat zij op de hoogte waren van diensten waar slachtoffers van partnergeweld terecht kunnen (zoals opvanghuizen, juridische bijstand, advies). In totaal verklaarde de helft (50,3%) van de respondenten dat zij op de hoogte waren van deze diensten via 'Overheidsinformatie' (zie Figuur 19).

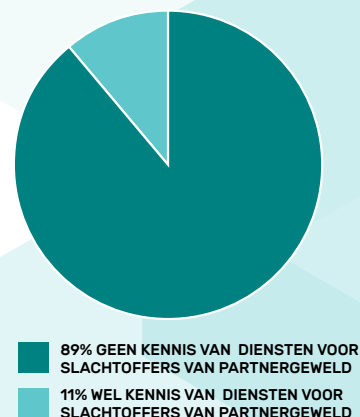
Figuur 19. Kennis van diensten



Figuur 17. Rapportering aan formele hulpinstanties

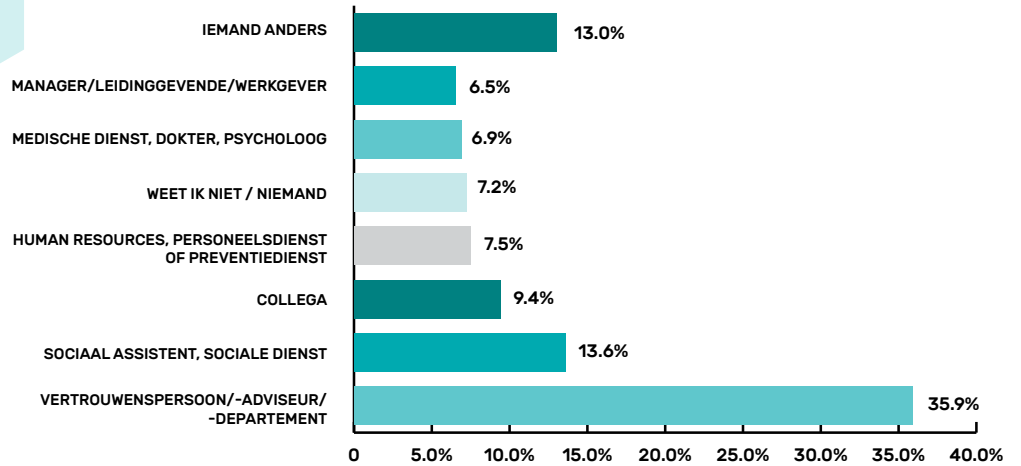


Figuur 18. Kennis van diensten voor slachtoffers van partnergeweld



Alle deelnemers kregen de vraag wie volgens hen de meest geschikte personen of diensten op de werkplek zijn om hulp te bieden bij een geval van partnergeweld. Een kwalitatieve analyse bracht aan het licht dat het hoogste percentage respondenten aangaf dat volgens hen een 'vertrouwenspersoon/-adviseur/-departement' de meest geschikte persoon/dienst is (zie figuur 20).

Figuur 20. Opgegeven personen/diensten die op de werkplek het meest geschikt zijn voor gevallen van partnergeweld



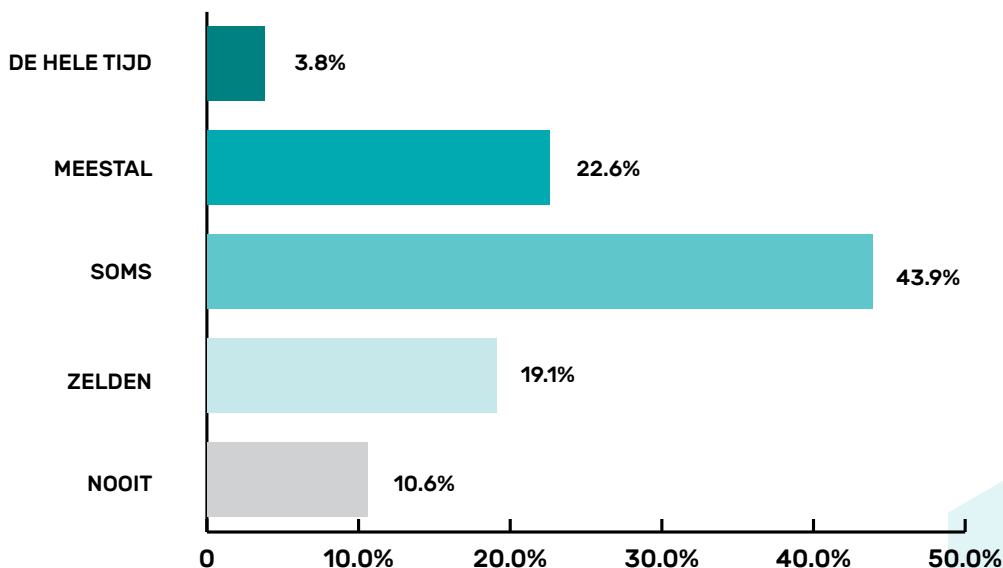
MENINGEN OVER PARTNERGEWELD OP DE WERKPLEK

63,9% van de respondenten was ervan overtuigd dat meer ondersteuning bij partnergeweld (zoals betaald verlof, informatie en opleiding, veiligheidsbeleid, enz.) de impact van partnergeweld op het functioneren van de werknemers op de werkplek kan verminderen. De meeste respondenten (88,2%) geloofden niet dat de werkgevers het beseften wanneer één van hun werknemers te maken had met partnergeweld. Bovendien wisten de meeste werknemers (62,8%) niet hoe werkgevers zouden reageren als een werknemer meldt dat hij/zij het slachtoffer van partnergeweld is en 21,7% was ervan overtuigd dat de werkgever niet positief zou reageren.

Wat de reacties van de vakbonden op partnergeweld betreft, gaf meer dan de helft (55%) aan niet te weten of vakbondsvertegenwoordigers op de hoogte werden gebracht wanneer hun leden te maken krijgen met partnergeweld (34,5% vermeldde 'zij weten dit niet'). Nog eens 43,9% gaf aan ervan overtuigd te zijn dat vakbondsvertegenwoordigers 'soms' positief optreden om leden te helpen wanneer zij vernemen dat deze geconfronteerd worden met partnergeweld (zie Figuur 21).

Toch erkende de grote meerderheid van de werknemers dat partnergeweld een aanzienlijke impact heeft op slachtoffers, daders, hun collega's en de werkomgeving als geheel. 98,3% van de respondenten gaf zelfs aan dat partnergeweld op de een of andere manier het functioneren van de aan geweld blootgestelde werknemers beïnvloedt.

Figuur 21. Mate waarin de vakbonden positief optreden



“Je brengt je problemen van thuis ALTIJD op de een of andere manier mee naar het werk.”

“Opleidingen over partnergeweld en hoe erop te reageren of het te voorkomen, werken niet alleen in op de gevolgen ervan op het werk, maar sterken ook het slachtoffer bij het omgaan ermee. Het is een vorm van preventie en empowerment.”

“Werkgevers hebben begrip, maar productiviteit en efficiëntie zijn het belangrijkste voor hen, niet het privéleven op het werk.”

“De enige hulp die ik destijds kreeg was van mijn werkgever.”

“Het minste dat de directe baas of manager kan doen is vriendelijk zijn als de medewerker het ter sprake brengt, informatie geven over waar je hulp kan vinden en ook aanzetten om hulp te zoeken.”

“De werkomgeving is een belangrijke plaats voor het slachtoffer en een betere kennis van het netwerk zou het mogelijk maken om mensen te helpen om deze situatie beter te overwinnen, met name door hen naar de juiste diensten te verwijzen, en de mogelijkheid te bieden om zonder problemen verlof te nemen, zodat ze zich bijvoorbeeld naar de politie, het ziekenhuis of een vluchthuis kunnen begeven in geval van een crisis.”

“Mensen moeten bewuster zijn, iedereen. Zorg voor informatie, praat er meer over, bespreek het onderwerp, bijvoorbeeld via informatiesessies, korte films en geef het publiek de mogelijkheid om er onderling en/of met professionals over te praten.”

“Sensibiliseren rond partnergeweld binnen de organisatie of bij de vakbondsafgevaardigden kan helpen om de drempel voor slachtoffers om hulp in te schakelen te verlagen. Het is belangrijk dat ze op het werk met hun verhaal ergens terecht kunnen.”

“Zonder een effectief beleid (bijv. een collectieve arbeidsovereenkomst, een intern preventiebeleid of een beleid dat gericht is op het welzijn van werknemers), bestaat het risico dat het genegeerd of – erger nog – bestraft wordt.”

“Bewustmakingscampagnes in het algemeen zijn doeltreffend, maar het zou goed zijn om dit op de werkplek te doen, om aan te geven waar men naartoe moet en om de mensen te vormen (hoe het onderwerp ter sprake te brengen, enz.), omdat het niet zo eenvoudig is om erover te praten. Als je het hebt meegemaakt, dan weet je dat er niet over gesproken wordt, het wordt ontkend of geminimaliseerd. Soms neemt het slachtoffer een paar mensen in vertrouwen nadat ze is vertrokken.”

“Het is belangrijk om aandacht te hebben voor vrouwen (en mannen) die het slachtoffer zijn van partnergeweld. Slachtoffers van dit soort geweld mogen niet ontslagen worden, want (in mijn ervaring) is financieel onafhankelijk blijven vaak de enige manier om eruit te geraken en uit deze hel te ontsnappen.”

“Ik denk dat het belangrijk is om het onderwerp bespreekbaar te maken. Het belang om het uit de taboesfeer te halen staat voorop denk ik. Als slachtoffer van partnergeweld zit je in een situatie waar je niet makkelijk uit geraakt, heb je zelf een gevoel van schaamte, enz. Hoe bespreekbaarder dit gemaakt wordt, hoe groter de kans dat het toch lukt om er uit te geraken, denk ik.”

SAMENVATTING EN CONCLUSIE

Bijna één derde (28%) van de respondenten meldde dat zij op een bepaald ogenblik in hun leven een persoonlijke ervaring met partnergeweld hadden. Dit stemt overeen met andere enquêtes die de impact van partnergeweld op de werkomgeving hebben onderzocht.

Van degenen die verklaarden dat ze ooit met partnergeweld in aanraking kwamen, meldde 72,9% dat dit hun werkcapaciteit aantastte en nog eens 42% gaf aan dat partnergeweld hun werkomgeving 'meestal' of 'de hele tijd' beïnvloedde. Aansluitend hierbij rapporteerde bijna twee derde van de respondenten dat partnergeweld vaak hun werkprestaties beïnvloedde, omdat ze erdoor verstrooid of vermoeid waren. Zij gaven aan dat partnergeweld op de één of andere manier op de werkplek bleef voortduren, meestal door bedreigende telefoongesprekken of sms'en of doordat de dader persoonlijk naar de werkplek kwam. Ongeveer 41% meldde dat zij door partnergeweld van het werk wegbleven, voornamelijk omdat zij fysiek en/of emotioneel onwel of uitgeput waren, of zelfs fysiek gewond. Sommige respondenten (12,6%) ondervonden discriminatie nadat zij op hun werk over partnergeweld hadden gesproken en jammer genoeg meldden sommigen (7,2%) dat zij ten gevolge van partnergeweld hun werk waren verloren.

Meer dan de helft van degenen die te maken hadden met partnergeweld bespraken dit geweld met iemand op hun werk, in de overgrote meerderheid van de gevallen met collega's. Veel minder respondenten spraken erover met vakbonden, managers, chefs of human resources. Voor wat betreft het melden aan en het gebruik maken van formele diensten, ontving bijna twee derde van alle slachtoffers geen bijstand, hoewel de grote meerderheid van de respondenten (89%) wel kennis had van de diensten die ter beschikking staan van slachtoffers van partnergeweld.

Bijna twee derde van de respondenten was ervan overtuigd dat ondersteuning van slachtoffers van partnergeweld op de werkplek (zoals betaald verlof, informatie en opleiding, veiligheidsbeleid, enz.) de impact van partnergeweld op het werk van werknemers kan verminderen. Maar jammer genoeg geloofde de meerderheid (88%) niet dat werkgevers beseffen welke impact partnergeweld op hun werknemers heeft. 22% was er zelfs van overtuigd dat werkgevers niet positief reageren op hun werknemers die het slachtoffer zijn van partnergeweld. Ongeveer één derde van de respondenten gaf ook aan dat zij dachten dat vakbondsvertegenwoordigers zelden of helemaal niet positief reageren om leden te helpen wanneer zij vernemen dat deze leden te maken hebben met partnergeweld.

"Ik probeer er niet over na te denken en dankzij de vakbond en vooral het vrouwencomité waar ik me op toegelegd heb, kan ik er langzaam maar zeker mee leren leven en mijn leven weer opbouwen."

"Vakbondsafgevaardigden hebben zelf ook opleiding nodig om slachtoffers eerstelijns hulp te bieden. Een brochure of handleiding voor vakbondsafgevaardigden zou een goede tool zijn."