



Koduvägivald personalijuhtimise vaatenurgast

Maria Kütt, PARE, oktoober 2023

Definitsioon

- Koduvägivald (*DV – Domestic Violence*) on igasugune käitumine, mille eesmärk on saavutada võim ja kontroll abikaasa, partneri, tüdruku/poiss-sõbra või lähedase pereliikme üle (Fleming et al., 2015)
 - Koduvägivald (DV) avaldub mitmel viisil, sealhulgas füüsiline, seksuaalne, emotsionaalne, majanduslik, psühholoogiline või vaimne väärkohtlemine
 - Sünonüümidena kasutatakse mõisteid koduvägivald, perevägivald, lähisuhtevägivald
- DV levimus erinevates piirkondades üle maailma ulatub 15%-st 75%-ni olenevalt vägivalla definitsioonist ja arusaamast

Teadusuuringute põhisuunad

- Akadeemiline huvi on märgatav 1990ndate lõpust, suurem aktiivsus ca viimased 10 aastat
- Enamasti uuritakse DV seost ohvrite töösuhte stabiilsusega ja DV mõju töö tegemisele
- Oluliselt vähem on infot sekkumiste mõju ja peaaegu üldse mitte vägivallatsejate ja seksuaalvähemuste kohta

Peamised tähelepanekud uuringutest

- DV on seotud ühiskondlike, sageli alateadlike, väärtustega:
 - naised on vähem väärt kui mehed ning
 - meestel ongi õigus naiste üle domineerida, neid kontrollida ja oma võimu vägivalla kaudu kehtestada
- Ohvri jaoks põhjustab DV pikas perspektiivis sissetulekute vähenemist, karjäärivõimaluste ahenemist ning tervise halvenemist
- Kuigi vägivallast on enim mõjutatud ohvrid/naised, on uuritud ka individuaalset mõju vägivallatsejatele ja ohvri kolleegidele:
 - Vägivallatsejad ise tunnevad ennast samuti halvasti, raporteerides keskendumisraskusi, töölt puudumist, tootlikkuse vähenemist, vigu, töövigastusi, tööaja ja –vahendite kasutamist vägivaldsete ideede elluviimiseks
 - Ohvri töökaaslased raporteerivad stressitaseme tõusu ja hirmu, et vägivallatseja võib ka neile viga teha

Mõju tööandjatele

- Koduvägivald kandub töökeskkonda otseselt läbi vägivallatseja tegevuse:
 - Otsene materiaalne kahju, nt tööandja vara rikkumine (vormiriided, arvuti, telefon jne)
 - Kuulujuttude levitamine nii organisatsiooni kui ka selle töötaja(te) kohta
 - Füüsiline töökohale tungimine (sh parkimisplats)
 - Pidev töökohale helistamine või ohvrile sõnumite saatmine
 - Ohvri ühisüritustel osalemise ja kolleegidega aja veetmise takistamine
 - Ohvri tööle mineku takistamine (nt auto võtmete peitmine)
- ... või ohvri töölt puudumise või ka töölt lahkumise kaudu
- Kaudne mõju realiseerub läbi ohvri vähenenud pühendumise, moraali ja tulemuslikkuse

Tööandjate mõju koduvägivallale

- Sageli puuduv, vigu tegev, stressis, keskendumisraskustega ohver vallandatakse
- Mõned tööandjad väärtustavad ja rõhutavad maskuliinset juhtimisstiili
- Tööandjate teadlikkus tuleb sageli läbi taipamise, et töökoht võib osutuda koduvägivalla elluviimise kohaks, mis on vastuolus tööandja kohustusega tagada kõigile töötajatele tervislik ja ohutu töökeskkond – tööandja on lasknud asjadel juhtuda, pole riske hinnanud, on teadlikult asetanud töötajad ohtu ja peab seega hüvitama tekitatud kahju
- Ettevõtted, kus CEO on naine ja juhtkonnas on suurem naiste osakaal, rakendavad rohkem DV'ga seotud personalipraktikaid (Chan-Serafin et al., 2023)

Mõjusad sekkumised organisatsiooni tasandil

- **Strateegiad:** (1) juhtide ja esmaste kontaktisikute koolitamine (2) organisatsiooni sekkumist kirjeldavate poliitikate sõnastamine (3) paindlik töökorraldus (4) juhtide poolt pakutavate tugimeetmete määratlemine (5) ohvri tiimikaaslaste toetamine (6) privaatsuse ja konfidentsiaalsuse tagamine (7) välistele tugiteenustele ligipääsu tagamine (Breckenridge et al., 2021)
- **HR praktikad:** täiendav tasustatud puhkus, täiendav tasustamata puhkus, spetsiaalne töötajate tugiprogramm või ligipääs psühholoogile, võtmeisikute koolitus, vägivalla teema tõstatamine kollektiivlepingus, vägivalla hõlmamine riskianalüüsis, konfidentsiaalsuse hoidmine, paindlik töökorraldus, finantsiline toetus, hädaabi majutuse võimaldamine, ligipääs meditsiiniteenustele teenustele, kaitse diskrimineerimise eest, võimalus muuta töö asukohta, juriidilise toe pakkumine (Chan-Serafin, et al. 2023)
- Rahalist toetust sisaldavad meetmed koos suhtlemisoskuste õpetamisega on kõige tõhusamad (Kiani et al., 2021)

Praktilised soovitused

- Patriarhaalsete kultuurinormidega tegelemine haridussüsteemis ja organisatsioonikultuuris
- Naisjuhtide osakaalu suurendamine
- Tööandjate teadlikkuse tõstmine
 - Näidata koduvägivalla mõju tootlikkusele
 - Asetada koduvägivald töötervishoiu ja –ohutuse konteksti (vt viidatud Austraalia näide)

https://humanrights.gov.au/sites/default/files/Annex%20B%20safety_planning.pdf

Mõned allikad

- Breckenridge, J., Singh, S., Lyons, G., & Valentine, K. (2021). Organisational policies and responses to employee disclosures of domestic and family violence and sexual assault: What constitutes best practice? *Evidence Base: A Journal of Evidence Reviews in Key Policy Areas*, 2, 1-38. (*open access*)
- Chan-Serafin, S., Sanders, K., Wang, L., & Restubog, S. L. D. (2023). The adoption of human resource practices to support employees affected by intimate partner violence: Women representation in leadership matters. *Human Resource Management*, 62(5), 745-764. (*open access*)
- Fleming, P. J., Gruskin, S., Rojo, F., & Dworkin, S. L. (2015). Men's violence against women and men are inter-related: Recommendations for simultaneous intervention. *Social Science & Medicine*, 146, 249-256. (*open access*)
- Kiani, Z., Simbar, M., Fakari, F. R., Kazemi, S., Ghasemi, V., Azimi, N., Mokhtariyan, T., & Bazzazian, S. (2021). A systematic review: Empowerment interventions to reduce domestic violence? *Aggression and Violent Behavior*, 58, 101585.