PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5351 di Giovedì 16 marzo 2023

# Creare spazi sicuri: violenza domestica e luoghi di lavoro

***La violenza domestica è anche un problema a livello di luogo di lavoro poichè l'impatto negativo degli abusi su salute, produttività e benessere dei lavoratori può ripercuotersi anche sui colleghi e datori di lavoro. L'analisi di Eu-Osha.***

Gli effetti della violenza domestica sulla vita delle vittime sono raramente circoscritti al luogo in cui tale violenza si verifica, in quanto per la maggior parte di esse ne conseguono interruzioni di carriera. L'impatto negativo degli abusi sulla loro salute, produttività e benessere generale può ripercuotersi anche sui colleghi e datori di lavoro.

Eu-Osha ha pubblicato un documento di riflessione dal titolo "Domestic violence in the workplace" che spiega che la violenza domestica è anche un problema a livello di luogo di lavoro, presentando inoltre esempi di quadri giuridici e politici a livello dell'UE e nazionale. Il documento raccomanda altresì l'adozione di misure sul luogo di lavoro utili a sostenere efficacemente le vittime e contribuire alla lotta contro gli abusi.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0819] ?#>

## Perché la violenza domestica è un problema sul posto di lavoro?

Secondo l'ILO, anche se la violenza domestica può avere origine in casa, può estendersi al mondo lavoro (ILO, 2021) (cfr. riquadro 1). La violenza domestica può avere un impatto grave e duraturo sulla sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori e la loro capacità di continuare a lavorare e di lavorare al massimo delle loro potenzialità. Per questo la Convenzione ILO 190 riconosce che anche i datori di lavoro possono aiutare a riconoscere, rispondere e affrontare gli impatti della violenza domestica sul posto di lavoro. Mentre si riconosce che è lo Stato che ha la responsabilità primaria di affrontare la violenza domestica e, sebbene i datori di lavoro non ne siano responsabili, sono in grado di agire come alleati per affrontarlo e ridurre i rischi nella misura in cui si trovano nell'ambiente di lavoro.

I sondaggi rilevano costantemente che i sopravvissuti alla violenza domestica affrontano problemi di sicurezza e protezione sul lavoro o spostamenti da e verso il lavoro, livelli più elevati di assenze per malattia/permessi e ritardi, presenzialismo/problemi di produttività, e non poter cogliere opportunità di formazione e avanzamento di carriera, ad esempio:

- Un sondaggio condotto su oltre 3.000 lavoratori dal sindacato Fórsa in Irlanda (Fórsa, 2022) ha rivelato che un terzo degli intervistati ha subito violenza domestica (il 90% ha subito abusi emotivi, comportando controllo coercitivo, isolamento e minacce, il 55% ha subito violenza fisica e il 32% abusi finanziari subiti, come il controllo delle finanze). Oltre il 40% degli intervistati ha affermato che l'ambiente di lavoro offriva un po' di sicurezza e tregua dagli abusi, ma la maggioranza non era a conoscenza dei supporti disponibili sul proprio posto di lavoro.

- Un sondaggio tra i dipendenti in nove paesi condotto da Opinium per Vodafone (2021) ha rilevato che uno su tre di i 5.000 dipendenti intervistati avevano subito violenze domestiche; Il 94% dei sopravvissuti ha detto che domestico la violenza e gli abusi hanno avuto un impatto sulle loro prestazioni lavorative e sulle opportunità di avanzamento di carriera. IL il posto di lavoro ha fornito a molti sopravvissuti (74%) una sensazione di sicurezza rispetto alle loro case.

- Un'indagine multiaziendale in sei paesi europei ha rilevato che oltre la metà (55%) dei lavoratori che avevano che hanno mai subito violenze domestiche hanno riferito che la violenza domestica ha influito almeno sul loro lavoro uno dei tre modi: ritardo,

assenteismo o presenzialismo/produttività (Pillinger et al., 2019).

- Nel Regno Unito, un sondaggio ha rilevato che più di una vittima su cinque di violenza domestica ha impiegato del tempo dal lavoro a causa di abusi e il 2% perde il lavoro di conseguenza (Trades Union Congress [TUC], 2014).

- In un sondaggio australiano condotto su 3.611 lavoratori, il 19% degli intervistati ha subito violenza domestica nei 12 mesi precedenti ha affermato che la violenza domestica era continuata sul posto di lavoro; circa la metà dei sopravvissuti ha riferito che la violenza domestica ha influito sulla loro capacità di recarsi al lavoro a causa di lesioni fisiche o contenzione, come nascondere le chiavi e rifiutarsi di prendersi cura dei bambini (McFerran, 2011).

- Negli Stati Uniti, il 44% dei dipendenti ha dichiarato di averne sperimentato personalmente gli effetti violenza domestica sul posto di lavoro e il 64% ha affermato che la sua capacità di lavorare ne è stata compromessa (Corporate Alleanza per porre fine alla violenza tra partner, 2005).

- In un sondaggio canadese condotto su 8.429 persone in età lavorativa, più della metà dei sopravvissuti ha affermato che la violenza continuato sul luogo di lavoro o nelle vicinanze, spesso sotto forma di telefonate abusive o messaggi di testo; 16% di i sopravvissuti hanno affermato che la violenza domestica li ha portati a essere distratti, stanchi o indisposti sul lavoro (Wathen et al., 2015).

L'abuso finanziario/economico è una forma comune di violenza domestica, con circa il 90% dei casi di violenza domestica che comporti abusi finanziari, come privare una donna dell'accesso al suo stipendio o altro risorse come pagare i viaggi da e per il lavoro o accumulare debiti a suo nome (ILO, 2021; Women's Aiuti & TUC, 2015). Inoltre, l'abuso finanziario/economico, che nasce dal controllo del denaro e delle finanze, può avere un impatto sull'indipendenza finanziaria e sulla capacità di continuare a lavorare di un sopravvissuto, rendendolo un problema critico correlato al lavoro.

Un reddito indipendente è uno degli indicatori più vitali e un percorso per i sopravvissuti per lasciare abusivi relazioni. Inoltre, può essere difficile lasciare un partner violento quando le donne non possono guadagnarsi un reddito decente salariale a causa del potere e del controllo loro inflitti durante la loro vita lavorativa. In questi casi, finanziario il sostegno può essere una delle più importanti fonti di sostegno che un datore di lavoro può fornire a un sopravvissuto. Allo stesso tempo, ci deve essere un intervento precoce per consentire a un sopravvissuto di accedere a servizi specializzati nella comunità, compresi i servizi finanziari, per consentirle di continuare a lavorare e vivere in modo indipendente.

I sopravvissuti alla violenza domestica possono anche affrontare i rischi per la sicurezza della violenza sul lavoro. Piuttosto che essere un luogo di sicurezza, il posto di lavoro può essere un luogo dove partner ed ex partner perpetrano aggressioni, controllo psicologico e femminicidio (TUC, 2014; Wathen et al., 2015). L'abuso può verificarsi a seguito di stalking durante il tragitto verso lavoro e sul posto di lavoro, aggressione sul posto di lavoro o nel parcheggio, e molestie per telefono, e-mail e social media dei lavoratori durante e dopo l'orario di lavoro. Anche i colleghi sono potenzialmente interessati, ad esempio, se devono coprire un collega che non può lavorare al massimo delle sue potenzialità. Gli autori possono rappresentare la sicurezza e rischi per la sicurezza per i colleghi, ad esempio, se incontrano un autore che perseguita il loro partner o ex partner sul posto di lavoro o se ricevono telefonate o messaggi di testo offensivi e minacciosi. Stesura di una sicurezza un piano con un sopravvissuto può svolgere un ruolo essenziale nel ridurre al minimo questi rischi per la sicurezza.

Nel Regno Unito, le risorse sul sito Web Employers' Initiative on Domestic Abuse (EIDA) includono approfondimenti su violenza domestica e lavoro per i datori di lavoro tratti dalle esperienze delle sopravvissute.
[...]

# Prevenzione dei rischi e misure di sicurezza sul lavoro

Sebbene un datore di lavoro non possa prevenire la violenza domestica, ci sono misure che possono adottare per sostenere le vittime di violenza domestica e aiutarli a mantenerli al sicuro sul posto di lavoro. Se un lavoratore comunica al proprio datore di lavoro di essere a rischio di violenza domestica, il datore di lavoro dovrebbe prendere in considerazione la possibilità di effettuare una valutazione dei rischi sul posto di lavoro per garantire che il il rischio potenziale per il dipendente e i colleghi di lavoro è ridotto al minimo. Se c'è una ragione per ritenere che il l'autore rappresenta un rischio per gli altri dipendenti, il datore di lavoro dovrebbe anche considerare quali misure devono essere prese adottate per proteggere altri dipendenti. I datori di lavoro devono anche considerare quali misure potrebbero essere necessarie per garantire il dipendente rimane al sicuro sia sul posto di lavoro che se lavora da remoto. I datori di lavoro potrebbero averne bisogno richiedere consulenza esterna a specialisti in

violenza domestica e/o team di sicurezza.

Quando una persona rivela di essere vittima di violenza domestica, deve essere in grado di farlo confidenzialmente. Le misure di sostegno devono essere discusse e concordate con il dipendente. Esempi di supporto le misure includono:
- concordare con il dipendente cosa dire ai colleghi e come dovrebbero rispondere se l'aggressore contatta o visita il posto di lavoro;
- un cambiamento del luogo di lavoro, dei modelli di lavoro e delle mansioni lavorative, come il passaggio temporaneo da una posizione di contatto con il cliente a una posizione di back office;
- un posto auto sicuro;
- sicurezza negli spostamenti da e per il lavoro, fornendo un veicolo per consentire al sopravvissuto di andare e tornare dal lavoro;
- modifiche alle apparecchiature informatiche o telefoniche o agli indirizzi e-mail, o reindirizzamento di chiamate ed e-mail a a collega;
- garantire che il dipendente non debba lavorare da solo o in un'area isolata;
- se il dipendente lavora da casa, assicurandosi di essere quotidianamente in contatto con un collega;
- avvisare il personale di accoglienza e sicurezza se è probabile che l'abusante si rechi sul posto di lavoro;
- maggiore sicurezza in cantiere; e
- tenere un registro di eventuali incidenti abusivi, ad es. telefonate insistenti.

Alcune politiche affrontano la sicurezza dei colleghi, come si vede nella politica sulla violenza domestica concordata tra il La società di telecomunicazioni irlandese EIR e la CWU,33 che include misure per proteggere la sicurezza dei colleghi.

Data l'applicabilità dell'approccio di valutazione del rischio, la violenza domestica potrebbe essere inclusa nella SSL aziendale politiche. È anche una questione di parità di genere. Pertanto, l'approccio sensato è quello di coinvolgere entrambi i sessi e SSL in un approccio cooperativo. Ad affrontarlo efficacemente, non solo i dirigenti ma anche i responsabili per la SSL e i membri del comitato per la SSL (dove esiste un comitato) dovrebbero essere formati sulla violenza domestica, compresa la prevenzione sul posto di lavoro e le misure di sostegno. Alcune aziende hanno nominato un genere consulente per l'uguaglianza per svolgere un ruolo nella prevenzione dei rischi di violenza e molestie.I sindacati in alcuni paesi hanno stabilito connessioni più strette tra i loro dipartimenti sindacali per la SSL e i dipartimenti per la parità da creare migliori approcci congiunti nella formazione e nell'attuazione della valutazione del rischio sensibile al genere.

I sopravvissuti alla violenza domestica saranno più a rischio di violenza e molestie se le politiche e le misure lo saranno non attuate completamente o se le valutazioni del rischio non individuano rischi specifici affrontati da diversi gruppi di donne. Ad esempio, potrebbero esserci maggiori rischi affrontati dai sopravvissuti che lavorano turni notturni in aree isolate e possono fanno sì che le donne diventino più vulnerabili quando viaggiano da e verso il lavoro.

Nel settore dei trasporti, le linee guida sono state elaborate dalla federazione dei lavoratori, gli European Transport Workers Federation (ETF, 2020) sui passi da compiere per condurre una valutazione del rischio sensibile al genere.

La sua lista di controllo sul fatto che le valutazioni del rischio coprano la violenza e le molestie contro le lavoratrici include a sezione sull'impatto della violenza domestica sul posto di lavoro. I fattori di rischio coperti includono: l'assenza di a politica e formazione sulla vita domestica e sul posto di lavoro, una cultura del silenzio - che rende difficile per qualcuno cercare aiuto, mancanza di un sistema per valutare e rispondere quando si verificano incidenti, rischi durante il telelavoro, rischi di stalking o aggressione quando un lavoratore lavora in isolamento o a tarda notte, o mancanza di sicurezza nel parcheggio.

# Programmi di salute sul lavoro e di assistenza ai dipendenti

Un altro modo in cui viene fornito supporto confidenziale è tramite il servizio di medicina del lavoro o il dipendente di un'azienda programma di assistenza, che può essere il caso se un sopravvissuto non vuole rivelare la situazione a una linea manager. Tuttavia, è importante sottolineare che la salute sul lavoro e i programmi di assistenza ai dipendenti non forniscono servizi specializzati di sostegno alla violenza domestica. Tuttavia, potrebbero essere in grado di fornire una cassaforte spazio per parlare di un'esperienza di violenza domestica e per conoscere il supporto e lo specialista sul posto di lavoro supporto nella comunità se necessario. Assistenti sociali, psicologi e altri operatori della medicina del lavoro sono formati nell'ambito di programmi di sostegno per le vittime di violenza domestica per fornire sostegno confidenziale, consulenza e informazione. Potrebbero anche essere in grado di fare rinvii per supporto specializzato da parte domestica organizzazioni violente.

Alcune aziende offrono anche supporto e consulenza tramite programmi di assistenza ai dipendenti, come nel caso di Vodafone in Repubblica Ceca, Irlanda, Italia e Regno Unito. In Irlanda, An Post fornisce servizi interni supporto attraverso il team di assistenza e salute sul lavoro dell'azienda e le informazioni riservate dell'azienda Programma di assistenza ai dipendenti.

# Sostegno finanziario e abitativo

Una maggiore consapevolezza sugli abusi finanziari ha portato alcune aziende a fornire sostegno finanziario ai sopravvissuti come parte di un pacchetto di sostegno sul posto di lavoro. Ciò può includere anticipi di stipendi, consigli sulla pianificazione finanziaria, e sostegno finanziario diretto per le spese di alloggio o assistenza all'infanzia. Diversi accordi francesi hanno garantito il fornitura di alloggi di emergenza attraverso il quadro di finanziamento per l'ONG Action Lodgement, come è il caso di accordi con la società di telecomunicazioni Orange, la società del settore energetico EDF, le ferrovie nazionali fornitore SNCF e il servizio postale La Poste. Nel caso degli accordi firmati da società francesi Orange e EDF, viene fornita assistenza finanziaria ai sopravvissuti, inclusi anticipi salariali ed eccezionali emergenze di aiuto e assistenza all'infanzia.

Nel settore bancario sono stati adottati alcuni interventi innovativi a sostegno della clientela interessata da pendenze finanziarie abusi, inclusa la formazione per identificare le tattiche di abuso finanziario e garantire la sicurezza dei clienti. Nel regno unito settore bancario, ad esempio, la Finance and Building Societies Association (2018) ha elaborato un codice di condotta sugli abusi finanziari, che è stato firmato da oltre 20 banche. Il codice mira a sensibilizzare e comprensione degli abusi finanziari per aziende, colleghi, vittime, potenziali vittime e le loro famiglie. Esso fornisce indicazioni su come fornire supporto e formare il personale su come rispondere e comunicare con i clienti colpiti da abusi finanziari.

# Collaborazioni con organizzazioni per la violenza domestica

Quando le aziende prendono posizione contro la violenza domestica, invia un messaggio forte a tutti gli attori del mondo del lavoro e della società in generale che la violenza domestica non è tollerata all'interno e all'esterno del posto di lavoro. Alcuni le aziende hanno istituito un fondo speciale per la violenza domestica o l'assegnazione di risorse specifiche come parte di il loro impegno caritatevole per porre fine alla violenza domestica. Oltre a fornire supporto per la violenza domestica organizzazioni, questi fondi sono talvolta utilizzati per fornire sostegno finanziario ai dipendenti che hanno hanno subito abusi finanziari e necessitano di assistenza finanziaria di emergenza.

Un ulteriore importante elemento di sostegno per le vittime di violenza domestica è sapere quando e dove fornire segnalazione e/o rinvio a organizzazioni specializzate in violenza domestica per assistenza legale, alloggio, consulenza e altro supporto. Stabilire una partnership con un'organizzazione per la violenza domestica non può solo aiutare a formalizzare questo supporto, può anche garantire che le politiche sul posto di lavoro siano adatte allo scopo e che i lavoratori ricevano lo specialista aiuto di cui hanno bisogno in modo tempestivo.

Una partnership è un altro modo in cui le aziende possono mostrare solidarietà e fornire sostegno finanziario alle organizzazioni contro la violenza domestica. Ad esempio, in Francia, la società energetica EDF ha istituito una partnership per competenze, consulenza e formazione con l'Associazione contro la violenza domestica FIT (une femme un toit). In Irlanda, CWU e An Post La "politica sugli abusi domestici e il controllo coercitivo", concordata il 26 marzo 2021, è stata elaborata in consultazione con Organizzazioni LGBT+ e organizzazioni contro la violenza domestica maschile e femminile (Safe Ireland, Women's Aid, Men's Aid) e partner sindacali.

Durante la pandemia, la rete francese OneInThreeWomen ha fornito finanziamenti per la violenza domestica organizzazioni, compresa una campagna informativa nazionale per aumentare la consapevolezza sui servizi di supporto disponibili per le vittime di violenza domestica.

Alcune aziende hanno creato reti e utilizzato la loro base tecnologica per fornire un supporto più ampio nella comunità. Utilizzando le sue conoscenze tecnologiche, Vodafone Foundation ha sviluppato una gamma di "app contro gli abusi". Tecnologia TecSOS, e in collaborazione con organizzazioni specializzate in violenza domestica, per dare protezione a vittime di violenza domestica in cinque paesi: Germania, Irlanda, Portogallo, Spagna e Regno Unito. In Inoltre, l'app mobile "Bright Sky" fornisce informazioni e supporto a chiunque sia preoccupato per la casa violenza, comprese le informazioni sui servizi locali. Ad oggi, l'app è stata implementata in 10 paesi.

# Difensori del posto di lavoro e persone di fiducia

In alcune aziende, i dipendenti nominati sono addestrati a fornire consigli e informazioni riservate ai sopravvissuti di violenza domestica, spesso attuata in collaborazione con i sindacati. Un buon esempio dall'Irlanda del Nord è a servizio di supporto confidenziale fornito dal Belfast Health and Social Care Trust, in collaborazione con il commercio sindacati. Personale di diverse professioni e livelli nell'organizzazione e rappresentanti sindacali sono formati per svolgere questo ruolo (come parte dell'attuazione della politica sulla violenza domestica concordata nel 2018). Gli ufficiali di supporto ricevono formazione da Women's Aid, Men's Advisory Project, Police Service of Northern Irlanda e altre organizzazioni che lavorano con le vittime di violenza domestica. L'ufficiale di supporto è lì per ascoltare ma mai dirigere o consigliare qualcuno su cosa fare, ma possono aiutare a facilitare le disposizioni pratiche nel posto di lavoro. Per i sopravvissuti sono disponibili un numero di telefono riservato e dedicato e un indirizzo e-mail ricerca di informazioni e supporto.

Inoltre, a Belfast, la politica sugli abusi domestici del Belfast City Council prevede la formazione dei futuri membri del personale "colleghi fidati" che sono il primo punto di contatto per le informazioni riservate per i dipendenti che stanno vivendo violenze e abusi domestici. I fidati colleghi provengono da diverse parti del Consiglio, tra cui personale delle risorse umane e delle rappresentanze sindacali. Tutti i nomi e i numeri di contatto dei colleghi fidati lo sono affisso in tutte le bacheche dei luoghi.

Potrebbe anche esserci la possibilità di creare supporto nel supporto esistente tra pari, punti di contatto per la salute mentale o persone con ruoli di fiducia. Ad esempio, la politica globale sulla violenza domestica elaborata da AngloAmerican come parte del suo programma "Vivere con dignità" sta creando una rete di "soccorritori della salute mentale" che saranno anche addestrati a fornire supporto e informazioni riservate ai sopravvissuti. Leggi in materia di SSL in Belgio e nei Paesi Bassi fornire supporto e informazioni riservate ai lavoratori, anche su questioni relative a indesiderabili comportamenti, violenze e molestie. Tale approccio potrebbe essere esteso per includere il sostegno alle vittime di violenza domestica. Tuttavia, non è prassi standard per le "persone di fiducia" fornire supporto ai sopravvissuti della violenza domestica, sebbene sia un problema raccomandato dai sindacati (CES, 2017).
[...]

EuOsha - Domestic violence in the workplace (pdf)

Licenza Creative Commons