

Linee guida
di azioni e
best practice
per il contrasto alla
violenza di genere

 PARI. Tavolo di lavoro policy

FRESHFIELDS

PARI.



IL CONFRONTO CON LE AZIENDE

Le linee guida oggetto di questa presentazione nascono da un incontro e da un confronto tra le aziende partecipanti ai tavoli di lavoro di PARI, durante i quali è emersa la consapevolezza che **le aziende possono essere parte attiva del contrasto alla violenza di genere**, sia da una prospettiva preventiva che assistenziale.

In un'ottica preventiva, le aziende hanno la possibilità di promuovere una **cultura della non violenza** all'interno dei propri ambienti di lavoro, garantendo al contempo una **gestione tempestiva** dei casi di violenza che coinvolgono i lavoratori. Da un punto di vista assistenziale, le aziende possono svolgere un ruolo fondamentale **come attori chiave nel supporto alle lavoratrici vittime di violenza**, offrendo loro aiuto e assistenza anche quando gli atti di violenza avvengono al di fuori del contesto lavorativo.

Inoltre, è importante che le aziende acquisiscano la consapevolezza del ruolo cruciale che possono svolgere non solo nei confronti delle vittime di violenza, ma anche degli autori che la commettono. In tal senso, l'azienda può agire non solo in maniera punitiva, con provvedimenti disciplinari, ma anche in **un'ottica rieducativa**, accompagnando quindi l'autore in un percorso di consapevolezza che lo aiuti ad acquisire gli strumenti per saper riconoscere e gestire le proprie fragilità, nel tentativo di arginare possibili recidive o escalation future.

Alla luce di queste premesse, le linee guida proposte hanno l'obiettivo di fornire **strumenti pratici per le aziende**, affinché possano adottare azioni concrete a supporto delle vittime, sensibilizzare il personale e intervenire tempestivamente in caso di situazioni di rischio. In questo modo, si intende contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro dove la violenza di genere venga contrastata attivamente.

- I. OBIETTIVO DELLE LINEE GUIDA
- II. FORMA GIURIDICA
- III. AMBITO DI APPLICAZIONE
- IV. LE FORME DI VIOLENZA
- V. AZIONI CONCRETE PER IL CONTRASTO
ALLA VIOLENZA DI GENERE

I. OBIETTIVO DELLE LINEE GUIDA

Le presenti linee guida hanno l'obiettivo di **promuovere azioni concrete** per contrastare il femminicidio e la violenza di genere, attraverso il coinvolgimento attivo dell'azienda e la creazione di un ambiente di lavoro sicuro.

L'idea centrale è che l'azienda possa essere un **attore attivo** nel contrasto alla violenza di genere, fornendo risorse e strumenti per una gestione tempestiva ed efficace dei casi di violenza.

A tal fine, le linee guida definiscono un approccio che prevede l'adozione di **misure preventive** nonché di **assistenza e supporto adeguati** per le persone che vivono situazioni di violenza, stabilendo misure mirate per affrontare tali circostanze.

II. FORMA GIURIDICA

Gli interventi descritti nelle presenti linee guida possono essere attuati sia attraverso policy aziendali che tramite contratti integrativi. Entrambi rappresentano strumenti utilizzati dalle aziende per garantire una **disciplina uniforme** dei rapporti di lavoro, attraverso una **regolamentazione chiara e coerente** dei diritti e i doveri dei dipendenti.

POLICY AZIENDALE	CONTRATTO INTEGRATIVO
<ul style="list-style-type: none">• Sono predisposte unilateralmente dal datore di lavoro• Forniscono regole chiare e trasparenti da rispettare all'interno dell'azienda• Costituiscono uno strumento dinamico per affrontare in modo tempestivo e concreto nuove esigenze e problematiche interne all'azienda	<ul style="list-style-type: none">• Accordo formalizzato con le rappresentanze sindacali• Garantisce diritti aggiuntivi rispetto al CCNL, assicurando una maggiore protezione per i lavoratori• Garantisce stabilità e continuità nel tempo• Il sindacato riveste un ruolo attivo anche nel monitoraggio del rispetto dei principi

III. AMBITO DI APPLICAZIONE

Le presenti linee guida intendono predisporre dei suggerimenti in merito all'attuazione di azioni concrete contro la violenza di genere che si applichino a:

- **tutti coloro che svolgono attività lavorativa** nell'ambito dell'azienda, con riferimento a situazioni di violenza che possano verificarsi in occasione di lavoro, durante lo svolgimento delle mansioni o all'interno dei luoghi di lavoro, ma anche a comportamenti violenti subiti fuori dal contesto lavorativo, ad esempio all'interno dell'ambito familiare o domestico.
- L'ambito di applicazione potrebbe estendersi anche ai **soggetti terzi che interagiscono con l'organizzazione**, come fornitori o consulenti.
- **lavoratori che commettono atti di violenza**, indipendentemente dal fatto che tali atti avvengano all'interno del contesto lavorativo (o attraverso l'utilizzo di strumenti aziendali come, ad esempio, telefoni, veicoli, dispositivi informatici, ecc.) o in ambito extralavorativo.

IV. LE FORME DI VIOLENZA

VIOLENZA FISICA*	comprende reati quali percosse, lesioni personali, maltrattamenti in famiglia, omicidi colposi e volontari.
VIOLENZA PSICOLOGICA*	comprende reati quali la minaccia, la violenza privata, l'aborto non consenziente, lo stato d'incapacità procurato mediante violenza, la violazione di domicilio, il sequestro di persona, l'abbandono di persona minore o incapace.
VIOLENZA SESSUALE*	riconosciuto solo nel 1996 come un "crimine contro la persona", si riferisce a chiunque, con la forza o con la minaccia o l'abuso di autorità, forzi un'altra persona a commettere o subire atti sessuali ed include pertanto lo stupro e le molestie sessuali.

VIOLENZA ECONOMICA*	comprende la violazione degli obblighi di assistenza familiare, sottrazione all'obbligo della corresponsione dell'assegno divorzile, danneggiamento, appropriazione indebita, estorsione.
STALKING*	maltrattamento, minaccia o persecuzione che provoca uno stato di ansia e paura nella vittima, o genera all'interno della vittima una paura motivata per la propria sicurezza o per la sicurezza dei familiari, dei familiari o di altri che sono associati alla vittima da una relazione affettiva, o forza la vittima a cambiare le proprie abitudini di vita.
VIOLENZA DIGITALE*	forme sottili di insulti dirette a una o più persone in relazione al loro genere, che possono comprendere valutazioni esplicite o azioni discriminatorie intenzionali, attraverso strumenti digitali di comunicazione, quali, ad esempio, messaggi di testo, chiamate o email sui social media.

V. AZIONI CONCRETE PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

1. GESTIONE DEI CASI DI
VIOLENZA

2. FORMAZIONE E
SENSIBILIZZAZIONE

3. ASSISTENZA E SUPPORTO
ALLA VITTIMA

4. GESTIONE DI CASI DI
VIOLENZA POSTI IN ESSERE
DAL LAVORATORE

1. GESTIONE DEI CASI DI VIOLENZA

1.1. Creazione di un protocollo di emergenza

L'azienda può valutare la predisposizione di un Protocollo di Emergenza per la gestione dei casi di violenza di genere, strutturato per rispondere tempestivamente e in modo efficace a situazioni di violenza che si verifichino sia all'interno del contesto aziendale che all'esterno.

Il protocollo potrà includere una serie di azioni chiare e coordinate, come la procedura per la segnalazione dei casi, il supporto immediato per la vittima (ad esempio, il ricorso a risorse psicologiche o legali), e la protezione della persona coinvolta da potenziali ritorsioni. L'azienda potrà inoltre avere una squadra dedicata alla gestione delle emergenze composta da figure di riferimento, esperti legali e consulenti.

1.2. Creazione di un ambiente protetto e sicuro

L'ambiente di lavoro deve essere un luogo dove ogni individuo possa sentirsi sicuro e libero. Un "ambiente protetto" implica che l'azienda adotti misure chiare contro ogni forma di violenza, promuovendo la cultura del rispetto. È fondamentale che luoghi fisici e virtuali di lavoro siano sicuri e che vengano adottate misure per fornire il miglior supporto alla vittima (ad esempio, possono essere previsti spazi dedicati per le vittime di violenza, come zone di supporto psicologico).

1.3. Predisposizione di linee di comunicazione interna per la gestione dei casi di violenza

La predisposizione di linee di comunicazione interna chiare, accessibili e riservate, favoriscono eventuali segnalazioni di casi di violenza senza timore di stigmatizzazione o di ripercussioni. Tali comunicazioni possono essere strutturate in modo che tutte le informazioni vengano trasmesse in modo sicuro e immediato. Inoltre, è essenziale garantire che i canali di comunicazione siano facilmente accessibili a tutti i dipendenti, magari anche attraverso piattaforme online sicure o numeri telefonici dedicati.

È fondamentale che l'azienda disponga di canali specifici per la segnalazione di violenze o abusi. Questi canali dovrebbero essere anonimizzati e facilmente accessibili, in modo che le vittime possano denunciare episodi di violenza di genere senza timore di identificazione o ritorsioni. I canali possono includere numeri telefonici, email dedicate, moduli online, o anche incontri faccia a faccia con referenti specifici. È importante che tali canali siano ben pubblicizzati all'interno dell'azienda e che vengano adottati protocolli chiari su come le segnalazioni verranno trattate.

1.5. Attivazione tempestiva di una procedura per la gestione delle segnalazioni

Una volta che una segnalazione è stata effettuata, l'azienda dovrebbe attivare una procedura tempestiva, formale e sensibile per gestirla con celerità, metodo e riservatezza garantendo la protezione di tutte le persone coinvolte da eventuali ritorsioni.

1.6. Tutela della privacy e riservatezza nelle segnalazioni

È importante garantire la tutela della privacy e la riservatezza delle persone che segnalano casi di violenza in ogni fase del processo, anche attraverso la predisposizione di procedure che proteggano l'identità della vittima durante tutto il percorso. Tale misura è cruciale per evitare che la vittima subisca ulteriori danni psicologici e/o sociali.

1.7. Definizione di figure di riferimento all'interno dell'azienda

È importante individuare figure di riferimento all'interno dell'azienda, che siano formate e qualificate, le quali possono fungere da supporto diretto per le vittime. Queste figure, dovrebbero adottare un atteggiamento empatico, garantendo la riservatezza e l'anonimato della vittima, agendo da mediatore tra la stessa, le aziende ed eventuali figure esterne.

2. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

2.1. Formazione sui protocolli di emergenza

L'informazione e la formazione sul Protocollo di Emergenza sono essenziali per assicurarsi che tutti i dipendenti siano consapevoli delle procedure da seguire qualora si verifichi un caso di violenza di genere. Ogni membro del personale deve essere formato su come identificare una situazione di emergenza, a chi rivolgersi e come supportare la vittima in modo appropriato.

2.2. Formazione interna sugli strumenti di supporto aziendali

L'azienda dovrebbe fornire una formazione su tutti gli strumenti e le risorse che mette a disposizione dei dipendenti per affrontare situazioni di violenza di genere, al fine di garantire che ogni dipendente sappia come accedere a queste risorse in modo discreto e tempestivo. Questi strumenti possono includere numeri di emergenza, supporto psicologico, linee di assistenza, permessi speciali o altre misure protettive.

2.3. Formazione sull'accoglienza e il riconoscimento delle vittime di violenza

La formazione dovrebbe aiutare a comprendere come identificare segnali sottili di violenza, come accogliere la vittima in modo non giudicante e come agire per aiutarla senza aumentare il suo trauma. È importante che ogni dipendente sappia come offrire un supporto iniziale e indirizzare la persona verso i canali di supporto adeguati.

2.4. Formazione specializzata per Manager e Dirigenti

I manager e i dirigenti hanno un ruolo fondamentale nel creare un ambiente di lavoro sicuro e nel gestire in modo efficace i casi di violenza di genere. La formazione dedicata a queste figure dovrebbe coprire temi come la gestione delle segnalazioni, il trattamento dei casi sensibili, le normative legali in materia di violenza di genere, e le politiche aziendali relative alla protezione delle vittime.

2.5. Formazione rivolta alle figure di riferimento

Le figure di riferimento all'interno dell'azienda dovrebbero ricevere una formazione specifica per gestire correttamente le segnalazioni di violenza di genere. La formazione potrebbe includere tecniche di ascolto attivo, supporto psicologico di base, gestione delle crisi e delle emergenze, nonché l'accesso a risorse esterne di supporto.

È importante che queste figure abbiano le competenze professionali e la preparazione necessaria per gestire in modo tempestivo e autonomo i casi che vengono loro affidati, assicurando un intervento adeguato e sensibile alle situazioni di violenza.

2.6. Formazione obbligatoria e periodica sulla violenza di genere

Per garantire che la cultura aziendale rimanga sensibile e aggiornata sul tema della violenza di genere, è importante che l'azienda implementi programmi di sensibilizzazione obbligatori e periodici. Diffondere cultura sulla violenza di genere può costituire un elemento necessario affinché le vittime assumano maggior consapevolezza dei loro diritti, riescano a riconoscere le forme di violenza e trovino il coraggio per agire.

2.7. Promozione della cultura dello "Speak Up"

Promuovere una cultura dello "Speak Up" incoraggia i dipendenti a denunciare casi di violenza senza paura di ritorsioni. Le aziende dovrebbero rendere chiaro che ogni segnalazione è presa sul serio e che i dipendenti hanno il diritto di esprimere le proprie preoccupazioni in un ambiente protetto. I programmi di sensibilizzazione che promuovono lo "Speak Up" dovrebbero insegnare ai lavoratori come e quando sollevare preoccupazioni, enfatizzando che parlare apertamente di violenza di genere è fondamentale per prevenire abusi e creare un ambiente di lavoro più sicuro.

2.8. Formazione sul linguaggio e la comunicazione inclusiva

La formazione sul linguaggio è di cruciale importanza per educare i dipendenti a utilizzare un linguaggio rispettoso e inclusivo, evitando espressioni sessiste, discriminatorie o violente. La formazione dovrebbe coprire anche la sensibilizzazione verso micro aggressioni e pregiudizi impliciti, promuovendo l'uso di un linguaggio che non perpetui stereotipi di genere o marginalizzi le vittime.

2.9. Collaborazione con associazioni esterne

Le aziende possono stabilire collaborazioni con associazioni e organizzazioni esterne specializzate nella violenza di genere. Questi partner esterni possono offrire supporto alle vittime e fornire formazione specialistica al personale. Un'alleanza con associazioni locali o nazionali può anche garantire che l'azienda sia aggiornata sulle migliori pratiche per la prevenzione e la gestione dei casi di violenza di genere, nonché sulle risorse e i servizi disponibili sul territorio nazionale.

2.10. Sensibilizzazione e informazione tramite opuscoli e intranet aziendale

Una delle modalità più efficaci per sensibilizzare i dipendenti e fornire informazioni sulla violenza di genere è tramite opuscoli, poster e risorse digitali accessibili all'interno dell'intranet aziendale. Questi strumenti informativi possono contenere informazioni sui segnali di violenza, su come segnalare un caso, sulle risorse aziendali e su quelle esterne a disposizione. Nello specifico, l'intranet aziendale può essere un canale utile per rendere disponibile il protocollo di emergenza, e per aggiornare periodicamente i dipendenti sulle nuove politiche, formazione o eventi legati al contrasto alla violenza di genere.

3. ASSISTENZA E SUPPORTO ALLA VITTIMA

3.1. ASSISTENZA SUL LUOGO DI LAVORO

3.2. ASSISTENZA FAMILIARE

3.3. ASSISTENZA LEGALE e FINANZIARIA

3.4. SUPPORTO PSICOLOGICO

3.1. ASSISTENZA SUL LUOGO DI LAVORO

3.1.1. Cambio numero di telefono e indirizzo mail

In situazioni in cui una dipendente sia vittima di violenza di genere e ritenga che la sua sicurezza sia a rischio, l'azienda può offrire la possibilità di cambiare il numero di telefono e l'indirizzo email aziendale. Questo intervento permette di evitare che l'autore della violenza possa continuare a contattare la vittima attraverso canali di comunicazione aziendali, riducendo il rischio di molestie o intimidazioni. Inoltre, può essere utile garantire che il numero e l'email rinnovati siano protetti da misure di privacy avanzate, per evitare che la vittima sia localizzabile attraverso questi mezzi.

3.1.2. Trasferimento della sede lavorativa

In alcuni casi di violenza di genere, la sicurezza della vittima può essere compromessa dalla vicinanza fisica con l'autore della violenza. Un trasferimento della sede lavorativa della vittima può rappresentare una misura di protezione efficace.

3.1.3. Permessi specifici

Le vittime di violenza potrebbero dover affrontare numerosi problemi pratici che richiedono tempo, come visite mediche, consulenze psicologiche o il trasferimento in una struttura protetta. Per far fronte a queste esigenze, l'azienda può prevedere permessi retribuiti specifici, per permettere alla vittima di affrontare queste situazioni senza doversi preoccupare delle implicazioni professionali.

3.1.4. Flessibilità dell'orario lavorativo

Per venire incontro alle esigenze specificate al punto 3.1.3., potrebbe essere utile garantire alla vittima una maggior flessibilità dell'orario di lavoro senza che questo comprometta la sua posizione lavorativa.

3.1.5. Assistenza da parte della figura di riferimento

La figura di riferimento all'interno dell'organizzazione dovrebbe funzionare da punto di contatto primario per le vittime di violenza di genere. Questa figura di riferimento ha il compito di fornire un supporto diretto e discreto, aiutando la vittima a navigare le difficoltà legate alla violenza, sia in ambito lavorativo che personale.

3.2. ASSISTENZA FAMILIARE

3.2.1. Garantire l'inserimento in comunità di supporto per le famiglie

Le aziende possono facilitare l'inserimento delle vittime e dei loro familiari in comunità di supporto specializzate. Questi luoghi offrono protezione, supporto psicologico e pratico, oltre a risorse educative e legali. L'azienda, in collaborazione con enti esterni, può fornire informazioni sulle comunità di supporto disponibili e supportare la vittima nel processo di accesso, garantendo che possa usufruire di un ambiente sicuro e protetto per sé e la sua famiglia. Questo supporto può includere l'aiuto pratico per l'ingresso in una struttura protetta, ma anche un orientamento per garantire il sostegno giuridico e psicologico necessario.

3.2.2. Supporto per vacanze con figli nei periodi di emergenza

In situazioni di violenza domestica, può essere fondamentale che la vittima e i suoi figli possano allontanarsi temporaneamente dall'ambiente familiare violento per recuperare serenità. Le aziende possono offrire supporto a queste famiglie organizzando vacanze protette, ovvero periodi di tempo lontano dalle difficoltà quotidiane, durante i quali la vittima e i suoi figli possano vivere un'esperienza sicura.

3.2.3. Fornire un alloggio temporaneo per la vittima e la sua famiglia

Nel caso in cui la vittima di violenza non sia in grado di tornare nella propria casa, o se la sua sicurezza fosse a rischio, l'azienda può intervenire mettendo a disposizione un alloggio temporaneo, consentendo alla vittima e ai suoi familiari di trovare un rifugio sicuro mentre si organizzano soluzioni a lungo termine, come il trasferimento in una casa-famiglia o un nuovo alloggio.

3.2.4. Estensione del servizio psicologico anche ai familiari della vittima

Le risorse psicologiche aziendali potrebbero essere estese anche ai familiari della vittima, offrendo sessioni di supporto psicologico per aiutarli a gestire l'emotività legata alla situazione.

3.3. ASSISTENZA LEGALE e FINANZIARIA

3.3.1. Assistenza legale gratuita

L'azienda potrebbe garantire un supporto legale gratuito per le vittime di violenza di genere, ulteriore rispetto al gratuito patrocinio previsto per legge, attraverso la stipula di polizze assicurative che coprano le spese legali, oppure mediante la collaborazione con studi legali specializzati.

Un'assicurazione che copra le spese legali potrebbe permettere alla vittima di accedere a consulenze legali, rappresentanza in tribunale e assistenza durante l'intero processo legale senza dover affrontare costi economici insostenibili, soprattutto in situazioni di difficoltà economica. Inoltre, l'azienda potrebbe facilitare l'accesso ad avvocati specializzati in violenza di genere, garantendo una consulenza mirata e professionale che rispetti le esigenze specifiche della vittima.

3.3.2. Supporto per favorire la denuncia alle forze dell'ordine

Le aziende possono facilitare il processo di denuncia, che può risultare estremamente difficile e traumatico per la vittima. A tal fine, un aspetto fondamentale nell'assistenza per le vittime di violenza di genere riguarda il supporto per la denuncia alle forze dell'ordine.

In questo contesto, è importante che la vittima sia accompagnata in un percorso di consapevolezza che la aiuti a riconoscere gli atti di violenza e a comprendere la necessità di denunciarli. Inoltre, è essenziale garantire alla vittima un adeguato supporto e assistenza nelle fasi successive alla denuncia, assicurandole l'accompagnamento necessario per affrontare questo processo delicato.

3.3.2. Assistenza finanziaria

Le aziende possono fornire assistenza finanziaria di emergenza ove necessario (come il pagamento anticipato di uno stipendio, l'accesso a prestiti a basso costo o l'aiuto nell'aprire un conto bancario). Questa forma di assistenza può essere d'aiuto qualora la vittima abbia subito una forma di violenza economica o qualora si ritrovi senza risorse dopo aver lasciato una relazione violenta.

3.4. SUPPORTO PSICOLOGICO

3.4.1. Attivazione di un numero di telefono gratuito

L'azienda può attivare un numero di telefono gratuito per offrire supporto psicologico immediato. Questo numero può essere gestito da professionisti specializzati in violenza di genere, che sono in grado di fornire ascolto attivo, consulenza e orientamento sui passi da intraprendere. La disponibilità di un numero telefonico gratuito permette alle vittime di accedere rapidamente all'assistenza, in modo discreto e senza timore di ripercussioni.

3.4.2. Sportello interaziendale condiviso per parlare con esperti

Un'altra iniziativa mirata a garantire supporto psicologico alle vittime di violenza di genere è l'attivazione di uno sportello interaziendale condiviso, che consenta alle vittime di confrontarsi con esperti in modo riservato e sicuro. Questo sportello, gestito da psicologi, consulenti o terapisti specializzati, potrebbe offrire un luogo protetto dove i dipendenti possono esprimere le proprie preoccupazioni, raccontare la propria esperienza e ricevere orientamento sul percorso da seguire.

Lo sportello interaziendale potrebbe essere strutturato come un servizio condiviso tra diverse aziende che collaborano tra loro, creando una rete di supporto più ampia e accessibile. Questo approccio consentirebbe di ampliare l'accesso alle risorse psicologiche senza caricare un singolo datore di lavoro della responsabilità totale. Le vittime di violenza di genere potrebbero anche sentirsi più a loro agio nel parlare con professionisti che provengono da contesti aziendali diversi, senza la paura di essere riconosciute o stigmatizzate.

4. GESTIONE DI CASI DI VIOLENZA POSTA IN ESSERE DAL LAVORATORE

4.1. Predisposizione di una Procedura di gestione dei casi di violenza che vedono come autore il lavoratore

Le aziende dovrebbero predisporre una procedura per la gestione dei casi di violenza perpetrata da un lavoratore, anche quando questa avviene in un contesto extralavorativo. Tale procedura dovrebbe definire in modo chiaro quali siano i soggetti incaricati alla presa in carico dei casi e quale sia l'iter da seguire per la gestione degli stessi.

È importante, inoltre, che l'azienda prenda in considerazione l'implementazione di un percorso di rieducazione dell'autore della violenza, da attuare con l'aiuto di organismi esterni specializzati.

4.2. Adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore che pone in essere atti di violenza in un contesto lavorativo o extralavorativo

La commissione di un atto di violenza, anche se avvenuto al di fuori del contesto lavorativo, coinvolge l'azienda sotto due principali aspetti: da un lato, l'azienda è parte attiva del meccanismo di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, e quindi è chiamata a individuare comportamenti a rischio; dall'altro, la violenza compromette il rapporto di fiducia tra il datore di lavoro e il lavoratore e, pertanto, dovrebbe essere considerata rilevante ai fini disciplinari.

Nel determinare il provvedimento disciplinare, l'azienda potrebbe prendere in considerazione la sospensione del lavoratore, subordinandola però all'inserimento del medesimo in un percorso rieducativo. Questo percorso dovrebbe mirare a favorire la consapevolezza dell'autore dell'atto di violenza sul proprio comportamento e a supportarlo nella gestione delle proprie fragilità, con l'obiettivo di prevenire ulteriori atti di violenza.

4.3. Adozione di provvedimenti disciplinari per l'uso improprio degli strumenti aziendali in atti di violenza di genere

L'uso degli strumenti aziendali (come telefoni aziendali, email, computer, o altre risorse) per compiere atti di violenza di genere è un comportamento assolutamente inaccettabile all'interno di qualsiasi organizzazione.

In caso di utilizzo improprio degli strumenti aziendali per compiere atti violenti, l'azienda dovrebbe attivare un procedimento disciplinare interno che segua una serie di passaggi chiari e strutturati.

4.4. Percorso di rieducazione dell'autore di violenza

L'azienda potrebbe adottare misure finalizzate al recupero della persona che ha compiuto atti di violenza, ove possibile. I percorsi di rieducazione rivestono un ruolo fondamentale nella prevenzione di possibili escalation delle condotte violente ed hanno l'obiettivo di stimolare la riflessione dell'autore di violenza sulle condotte moleste, aiutandolo ad acquisire una maggiore consapevolezza del proprio agito.

Questo approccio potrebbe prevedere l'offerta di percorsi di rieducazione specifici per l'autore di violenza, comprendenti supporto psicologico, formazione sulle dinamiche di potere e controllo, e monitoraggio continuo. Tali percorsi dovrebbero essere gestiti da organismi esterni specializzati, che possiedano le competenze necessarie per affrontare efficacemente il problema e promuovere il cambiamento.

4.5. Individuazione di una figura di riferimento

È importante individuare figure di riferimento all'interno dell'azienda, che siano formate e qualificate, le quali si prendano in carico la gestione del caso. Queste figure dovrebbero adottare un atteggiamento empatico, garantendo la riservatezza e l'anonimato del lavoratore, agendo da mediatore tra lo stesso, le aziende ed eventuali figure esterne.

4.6. Contatti con organismi e figure esterne qualificate

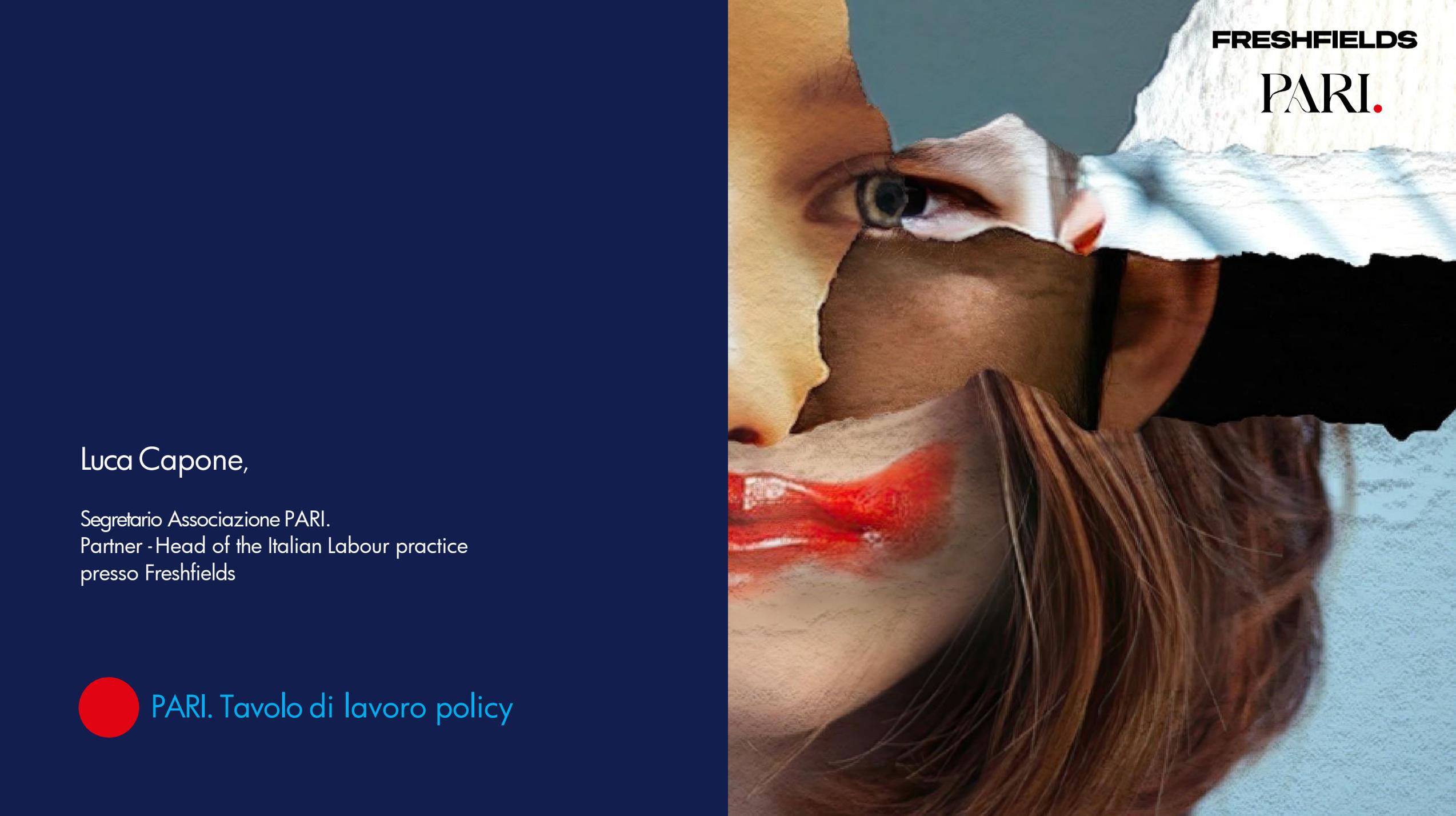
È fondamentale che l'azienda e la figura di riferimento mantengano un contatto costante con organismi esterni qualificati, i quali possano offrire un supporto concreto nella gestione dei casi di violenza. Tali organismi contribuiscono a creare una rete di figure professionali e contatti, che, tramite una collaborazione organica e tempestiva, possono svolgere un ruolo cruciale sia nella prevenzione che nel supporto. Questa rete multidisciplinare è essenziale per garantire un intervento efficace e una gestione adeguata dei casi.

4.7. Monitoraggio nel tempo

L'azienda e la figura di riferimento dovrebbero assicurarsi che i lavoratori autori di violenza siano seguiti con attenzione durante l'intero processo di gestione del caso, garantendo un monitoraggio continuo e un controllo nel tempo. Questo supporto costante è fondamentale per verificare l'efficacia delle misure adottate, per prevenire eventuali recidive e per favorire il cambiamento comportamentale dell'autore di violenza.

4.8. Supporto alla famiglia dell'autore di violenza

L'azienda potrebbe considerare l'integrazione del supporto familiare come parte del percorso di recupero per i lavoratori autori di violenza. Ad esempio, potrebbe offrire consulenze o mediazione familiare per affrontare insieme le difficoltà relazionali e i traumi che potrebbero contribuire al comportamento violento. Questo approccio favorirebbe una comprensione più profonda delle dinamiche familiari e aiuterebbe a costruire un ambiente di supporto che promuova il cambiamento positivo anche al di fuori del contesto lavorativo.



FRESHFIELDS

PARI.

Luca Capone,

Segretario Associazione PARI.
Partner - Head of the Italian Labour practice
presso Freshfields



PARI. Tavolo di lavoro policy