



La violenza domestica non resta a casa...raggiunge anche il luogo di lavoro

Esistono molte definizioni per la violenza domestica, ma un tema comune è il senso di coercizione fisica, sessuale e/o psicologica volta a stabilire e mantenere il controllo su un/a partner.

È facile pensare alla violenza domestica come a un qualcosa che avviene solo tra le mura di casa, ma in realtà i suoi effetti possono avere un impatto anche sul luogo di lavoro.

Quando un/a dipendente è vittima di violenza domestica, il luogo di lavoro può esserne influenzato sotto forma di un numero maggiore di congedi per malattia, di una produttività ridotta, di spese mediche aumentate, di turnover dei dipendenti e di rischi per la sicurezza maggiori.

C'è anche la possibilità che la violenza si verifichi sul luogo di lavoro. Secondo il Dipartimento del lavoro degli Stati Uniti, ogni anno all'incirca due milioni di persone in tutto il Paese sono vittime di violenza non letale sul luogo di lavoro.

Questa violenza può assumere diverse forme, tra cui rapine, atti violenti da parte di clienti, atti violenti da parte di dipendenti o ex-dipendenti e incidenti domestici che si riversano anche sul luogo di lavoro.

I dipendenti devono essere consapevoli delle realtà e dei problemi della violenza domestica e sviluppare dei metodi per affrontare eventuali problemi insorti.

Campanelli d'allarme sul posto di lavoro

I campanelli d'allarme possono essere indicativi di vari problemi, ma i segnali che indicano che un dipendente è vittima di violenza domestica includono:

- Assenze continue, a volte dovute a "malattia" e altre volte a scuse sempre più improbabili.
- Fluttuazioni evidenti della produttività e della qualità complessiva del lavoro.
- Reazioni emotive estreme, sensibilità alle critiche, mancanza di concentrazione e cambi d'umore inspiegabili.
- Un evidente disinteresse per la sicurezza personale, portando ad essere più propensi agli incidenti e ad assumere rischi ingiustificati.
- Manifesto disinteresse verso l'igiene e la cura personale.
- Segni di abuso di droghe e/o alcool.
- Un numero eccessivo di telefonate personali ad alta voce ed emotive.
- Indolenza, al limite della depressione e disperazione.

Perché non se ne vanno?

Questa è una domanda che viene posta di frequente, ma la risposta è complessa.

Come abbiamo detto in precedenza, la violenza domestica ruota tutta intorno al controllo. Tentare di uscire da una relazione di abuso è una minaccia diretta a quel controllo e una tale azione può catalizzare una ritorsione violenta. Il momento peggiore per le vittime può essere spesso proprio quello in cui lasciano i loro aggressori.

Altre ragioni per il non voler uscire da una relazione di abuso possono includere:

- La vittima si sente imbarazzata e si vergogna di ammettere di subire soprusi. Potrebbe perfino pensare di meritarselo.
- Se la vittima è cresciuta in una situazione in cui la violenza domestica era all'ordine del giorno, potrebbe perfino non pensare che il comportamento del/della partner è inaccettabile.
- La vittima potrebbe essere consapevole del fatto che il/la partner si sta comportando in modo aggressivo, ma potrebbe pensare di essere stata lei a provocare.

- Una ragione per restare potrebbe essere la mancanza di risorse per cambiare la situazione. Potrebbe trattarsi di mancanza di risorse puramente finanziarie oppure di mancanza di una rete di assistenza che aiuti a crearsi una nuova vita al di fuori della relazione abusiva.

In che modo l'azienda può essere di aiuto?

Definendo politiche e procedure per affrontare la violenza domestica. La violenza domestica non rappresenta un problema solo per il singolo dipendente, ma può comportare minacce per la sicurezza del luogo di lavoro.

Sviluppare e mantenere un luogo di lavoro sicuro è fondamentale. Questo obiettivo può essere raggiunto nel modo seguente:

- Ponendo in essere un servizio di protezione/sicurezza in loco.
- Disponendo in loco di un servizio di sicurezza/protezione designato nel caso in cui un incidente degeneri e sia consigliabile una risposta di emergenza.
- Usando un sistema di badge identificativi e chiavi magnetiche codificate per l'accesso.
- Attuando altre misure di sicurezza ritenute idonee, ad esempio i metal detector.

Ulteriore assistenza delle forze dell'ordine per le situazioni di emergenza potrebbe essere disponibile tramite gli uffici di polizia locali.

In che modo voi (in qualità di manager/supervisori) potete essere di aiuto?

- Partecipando a corsi di formazione sui problemi di violenza domestica e acquisendo familiarità con le politiche della vostra azienda riguardo al coinvolgimento.
- Nel momento di parlare con la vittima, esprimendo le vostre preoccupazioni per l'eventuale escalation della violenza.
- Assicurandovi che la vittima sia a sconoscenza della Linea diretta nazionale per le violenze domestiche e suggerendo di contattarla.
- Comunicando prontamente alle relative autorità qualsiasi incidente/situazione violenta o potenzialmente tale.
- Prendendo attivamente parte a qualsiasi indagine relativa ad accuse di violenza sul luogo di lavoro, come richiesto dall'azienda o dalle autorità esterne.
- Familiarizzare con la gamma di servizi offerti dal Programma di assistenza per i dipendenti.

Agenzie pubbliche e private hanno sviluppato reti di risposta coordinate per aiutare le vittime di violenza domestica. L'assistenza può includere consultazioni telefoniche, riferimenti a fornitori di servizi e rifugi culturalmente e geograficamente idonei e formazione continua.



Questo programma non deve essere utilizzato in casi di emergenza o di necessità di cure urgenti. Nel caso di un'emergenza, chiamate il 911 o recatevi al pronto soccorso più vicino. Questo programma non sostituisce le cure di un medico o di un professionista sanitario. Consultati con il tuo dottore per necessità terapeutiche, cure o medicine specifiche. Per evitare un eventuale conflitto di interessi, non verranno fornite consulenze giuridiche per questioni che potrebbero comportare azioni legali contro Optum o le sue consociate, oppure contro qualsiasi entità che ha offerto direttamente questi servizi al destinatario (ad es., il datore di lavoro o il piano sanitario). Questo programma e i suoi componenti potrebbero non essere disponibili in tutti gli stati o per gruppi di ogni dimensione, e sono soggetti a cambiamenti. Potrebbero essere applicabili esclusioni e limitazioni nella copertura.

Optum® è un marchio commerciale registrato di Optum, Inc. negli U.S.A. e in altre giurisdizioni. Tutti gli altri nomi di marche o prodotti sono marchi commerciali o marchi registrati di proprietà dei rispettivi proprietari. Optum è un datore di lavoro che applica la politica delle pari opportunità.

© 2023 Optum, Inc. Tutti i diritti riservati. WF8463081 223388-092022 OHC