



DAL SILENZIO ALL'AZIONE

Come le aziende possono
agire e fare rete contro
la violenza di genere
e domestica

Valore D è la prima associazione di imprese in Italia – oltre 380 ad oggi, per un totale di più di due milioni di dipendenti e un giro d'affari aggregato di oltre 500 miliardi di euro – che dal 2009 è impegnata a costruire un mondo professionale senza discriminazioni, in cui l'uguaglianza di genere e la cultura dell'inclusione supportano l'innovazione, il progresso e la crescita delle organizzazioni e del nostro Paese. L'associazione è nata dall'incontro tra dodici manager di altrettante aziende virtuose: parliamo di AstraZeneca, Enel, General Electric, Johnson&Johnson, IKEA, Intesa Sanpaolo, Luxottica, McKinsey & Company, Microsoft, Standard&Poor's, UniCredit e Vodafone. Valore D affianca le aziende associate fornendo know-how e strumenti efficaci per una strategia di Diversity & Inclusion, perché le aziende con maggiore diversità affrontano meglio le sfide del mercato. Valore D offre inoltre l'opportunità di un confronto interaziendale grazie allo scambio di buone prassi e di un dialogo continuo tra gli associati, in un gioco di squadra che rende Valore D interlocutore di riferimento delle istituzioni e promotore di azioni per lo sviluppo sociale ed economico del Paese.

Contributi a cura di

Laura De Chiara
Lella Palladino

Coordinamento editoriale

Team Public Affairs Valore D
Team Centro Studi Valore D
Fondazione Una Nessuna Centomila

Editing

Simone Marcelli Pitzalis

Progetto Grafico

Team Comunicazione Valore D

Editore

Valore D

In collaborazione con

UNA
NESSUNA
CENTOMILA
FONDAZIONE

DAL SILENZIO ALL'AZIONE

Come le aziende possono
agire e fare rete contro
la violenza di genere
e domestica

Indice

Prefazione Valore D	2
Prefazione Una Nessuna Centomila	4
Introduzione Laura de Chiara	6
<hr/>	
Parte I	8
Conoscere il fenomeno	
Parte II	14
Violenza di genere e violenza domestica	
Parte III	32
Impatto della violenza domestica sulle donne nel mondo del lavoro	
Parte IV	38
Cosa possono fare le aziende, roadmap per una policy sulla violenza di genere	
<hr/>	
Il nostro approccio: ISSA	
Informare	41
Svelare	51
Sostenere	58
Amplificare	62
<hr/>	
Conclusioni e 6 key insight	64
Buone pratiche	68
Ringraziamenti	130
Bibliografia	132
Numeri utili e lista per regione dei centri anti-violenza in Italia	134

Prefazione Valore D

La **violenza di genere** rappresenta uno dei fenomeni più persistenti e intollerabili che la nostra società oggi si trova ad affrontare. Un fenomeno trasversale, pervasivo, che affonda le radici negli squilibri di potere tra uomini e donne e nella cultura ancora molto patriarcale che permea la nostra società.

Le aziende, se da una parte si configurano come microcosmi che riproducono la società e le dinamiche esistenti, dall'altra sono fortissimi generatori e acceleratori del cambiamento, spazi di crescita e decostruzione di pregiudizi e stereotipi.

Negli ultimi anni è stato crescente l'impegno delle imprese sui grandi temi globali così come è cresciuta la fiducia che proprio le imprese e i loro Ceo possano contribuire fortemente alla soluzione di problemi di matrice sociale e ambientale, insieme a istituzioni e enti del terzo settore.


I femminicidi di cui apprendiamo quasi quotidianamente dai media e che rappresentano la punta dell'iceberg del fenomeno della violenza contro le donne toccano ciascuno di noi nel profondo come individui, e in Valore D ci siamo detti che anche **le aziende possono attivarsi in modo concreto**, non solo ideale, e fare la loro parte. Se pensiamo che il confine tra lavoro e vita

privata è oggi reso più labile dalla presenza di modalità ibride e innovative, l'esigenza di introdurre processi e strumenti di supporto contro la violenza di genere diventa ancor più necessaria. La violenza domestica non rimane limitata alla sfera personale di chi la subisce, ma ha ricadute importanti sulle organizzazioni e sulla dimensione professionale di chi ne è vittima.

Abbiamo aperto un tavolo di discussione e di lavoro in cui confrontarsi e mettere a fattor comune esperienze e volontà di fare di più. All'interno del percorso evolutivo di responsabilità sociale delle aziende abbiamo colto la volontà e l'opportunità di **fare rete contro la violenza di genere** e di concretizzare il senso di responsabilità nei confronti delle proprie risorse che va ben oltre ciò che accade in azienda per estendersi al loro benessere nella vita al di fuori dell'ambiente di lavoro.

Al riguardo, le aziende che hanno già maturato esperienza sul tema si sono rivelate un formidabile aiuto ed esempio. Grazie alla loro testimonianza, all'esperienza sul campo e alla


supervisione costante delle professioniste di Una Nessuna Centomila e alla competenza di Laura De Chiara e del team Valore D, abbiamo formalizzato la policy contenuta in queste pagine – un lavoro che segna l'inizio di un impegno più ampio e verticale sul tema. Sviluppare una coscienza collettiva sul fenomeno è il primo passo per prevenire la violenza. Amplificare le connessioni, coinvolgere figure esperte e strutture dedicate come i Centri Antiviolenza e adottare strumenti efficaci è ciò che serve per contrastarla.



Da sempre crediamo che una rete solida, unita e informata di imprese abbia una grande forza generativa e trasformativa, capace di costruire una cultura di libertà e rispetto reciproco.

È con questo sentimento di fiducia, dunque, che vi invito a leggere e implementare le nostre linee guide e a unirvi alla voce delle aziende che con grande determinazione hanno scelto di passare **dal silenzio all'azione**.

Barbara Falcomer
Direttrice Generale Valore D



Prefazione Una Nessuna Centomila

La **Fondazione Una Nessuna Centomila** è dedicata alla prevenzione ed al contrasto della violenza sulle donne. È la prima fondazione nata per sostenere i **Centri Antiviolenza** nella loro duplice funzione di accompagnare le donne a liberarsi da situazioni di violenza e all'autonomia e di promuovere attività di diffusione culturale e formazione sensibilizzando il territorio e strutturando reti.

Obiettivo prioritario della Fondazione è promuovere un radicale cambiamento delle condizioni strutturali dalle quali la violenza trae origine e si riproduce generando una trasformazione culturale nella società a tutto campo, utilizzando linguaggi artistici e immediati come la musica, il teatro, il cinema ed entrando nelle scuole italiane con iniziative educative sull'affettività, coinvolgendo insegnanti, ragazzi e ragazze. Fondamentale investire su diversi registri comunicativi per contaminare tutti gli ambiti del contesto sociale e riuscire a raggiungere platee ampie, popolari e transgenerazionali e incidere significativamente sulla "normalizzazione" della violenza.

C'è un solo anno di vita dietro la Fondazione Una Nessuna Centomila, che ha iniziato ad essere operativa a luglio del 2023. Un anno in cui abbiamo camminato al fianco di donne, ragazze, operatrici dei centri antiviolenza e soprattutto di chi crede in un futuro libero dalla violenza. In ogni sguardo incontrato, in ogni mano tesa, abbiamo trovato la forza per continuare.

In questo anno abbiamo lavorato al fianco dei centri antiviolenza, non solo sostenendoli economicamente, ma per costruire con loro, in uno scambio continuo, percorsi necessari per cambiare la cultura che rende possibile la violenza. E, nel primo anno, abbiamo erogato 1.430.000€ per sostenere 45 centri antiviolenza, abbiamo incontrato oltre 200 attiviste che lavorano nei centri antiviolenza in due assemblee plenarie a Roma, perché crediamo che lo scambio, l'individuazione insieme a loro dei bisogni delle loro organizzazioni, la relazione costante con chi ogni giorno è al fianco delle donne che subiscono violenza, la preziosa esperienza e sapienza dei centri antiviolenza, sia fondamentale per poter davvero fare la differenza nel cambiamento.

Abbiamo iniziato a **seminare nelle scuole**, parlando di emozioni, di empatia, di rispetto, di uguaglianza. Insieme ai docenti e agli studenti e alle studentesse, abbiamo acceso piccole fiamme di consapevolezza, quelle che, ci auguriamo, diventeranno fari di una società più giusta, dove ogni relazione sia basata sulla comprensione e non sul controllo.

La nostra sfida è stata quella di trasformare il dolore in consapevolezza, la paura in

coraggio, e lo abbiamo fatto usando il potere dell'arte, della musica, del teatro, del cinema. Perché crediamo fermamente che le storie abbiano la capacità di cambiare il mondo, di smuovere coscienze e aprire cuori.

Abbiamo scelto di raccontare le **storie di donne** che riescono a uscire dalla violenza grazie al lavoro instancabile dei centri antiviolenza, affidando il racconto alle voci potenti di artisti e artiste che hanno scelto di far parte della Fondazione, di dare un contributo costante e fattivo.

Non è facile, non è mai stato facile, ma ogni piccolo risultato, ogni sorriso, ogni storia, ci ricorda perché continuiamo a lottare. Abbiamo lavorato per dare a tutte e tutti la possibilità di immaginare un mondo diverso, più giusto, dove nessuna donna debba più temere di essere se stessa. Di essere libera. Ogni donna che si alza e dice "basta" è un passo avanti, è una voce che si aggiunge al nostro coro di libertà.

Un ulteriore tassello del nostro cammino è entrare nelle aziende con il nostro sguardo, le nostre esperienze e supportare le persone che consapevolmente vogliono essere protagoniste di un reale cambiamento e di sostegno per chi sta vivendo una situazione di violenza.



E questo è solo l'inizio. Perché continueremo a parlare, a educare, a creare. Continueremo a credere che, insieme, possiamo fare la differenza. Perché siamo già in ritardo, perché non possiamo più aspettare.

Fondazione Una Nessuna Centomila

Introduzione

Laura De Chiara

Passare **quindi** dal Silenzio all'Azione.

Lo Scopo di questo lavoro è proprio nella parola "quindi", nel desiderio di aiutare le aziende che sposano questo approccio, e che intendono raccogliere le raccomandazioni della Convenzione ILO 190 sulla violenza domestica, nella adozione e diffusione di una policy dedicata, e guidarle nella costruzione di un processo che velocizzi il cambiamento degli schemi culturali e incida sul benessere della collettività.

Lo sviluppo delle sezioni e la sequenza narrativa intendono:

- Costruire una conoscenza del fenomeno aggiornata e coerente attraverso la sistematizzazione della profonda esperienza pluriennale di Una Nessuna Centomila
- Indicare un processo chiaro per costruire un coinvolgimento attivo dei differenti attori in azienda (dipendenti, manager, sindacati...)
- Evidenziare attività e best practice che possano costituire idee e linee guida da seguire per la costruzione di una policy solida ed efficace.

Per fare questo si è partite dalla Contestualizzazione del fenomeno:

le dimensioni e i suoi numeri, per comprenderne la gravità e l'urgenza, **le definizioni e il glossario**, per creare un linguaggio comune, fondamentale per la sua corretta identificazione, **le tipologie di violenza e le dinamiche con cui si esprime**, per poter attivare un'attenzione più accurata a quanto accade intorno a noi e consentirci di uscire dalla soggettività nel riconoscere i segnali della sua presenza, diventando tutti "più attori" del cambiamento culturale.

Agire correttamente implica proprio abbandonare un approccio SOGGETTIVO, composto da idee individuali e riflessioni personali, e lasciare il compito di delineare i confini di un fenomeno così complesso a chi di questo fenomeno se ne occupa da tempo.

La proposta di una Roadmap, nella parte IVa di questo lavoro, nasce invece dallo studio di esperienze esistenti, nazionali e internazionali, dalla profonda conoscenza dei processi aziendali e dal dialogo attivato da Valore D, attraverso Tavoli di lavoro congiunti con alcune Aziende Associate che con le loro esperienze e riflessioni hanno consentito alla Roadmap di mantenere un approccio pratico e una guida per tutte le aziende che vorranno adottare una policy specifica sulla Violenza domestica.

Ci auguriamo che questo impegno corale aiuti la diffusione di una cultura che vede la donna libera da violenze.

Laura De Chiara
Executive Coach,
Esperta in Benessere Organizzativo

Parte I

Conoscere il fenomeno

La situazione nel nostro Paese

In Italia e nel mondo sono milioni le donne che nel corso della loro vita subiscono violenza nelle relazioni di intimità e nei contesti pubblici.

Nel 2022, in Italia, oltre 26mila donne hanno affrontato il loro percorso di uscita dalla violenza con l'aiuto dei **Centri Antiviolenza** (Istat, *I centri antiviolenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza*, 2023). Il fenomeno resta però prevalentemente sommerso, poiché solo una piccola percentuale denuncia e chiede aiuto. La violenza contro le donne è **pervasiva e strutturale** e persiste perché è connessa al permanere di stereotipi e pregiudizi e alle discriminazioni ancora presenti.

Si tratta di una violenza che intreccia un legame sistemico con il mondo del lavoro. **L'occupazione femminile** è infatti caratterizzata da disuguaglianze nell'accesso a posizioni apicali ed è concentrata in specifici settori o in specifiche professioni, come quelle di cura e nei servizi, e in lavori precari che espongono le donne a maggiore fragilità.

Da segnalare che l'Italia è scivolata **dal 79° all'87°** posto nella classifica mondiale del **Global Gender Gap 2024** (WEF, *Global Gender Gap Report*, 2024). Circa 1 donna su 2 non ha un lavoro e **il tasso di occupazione femminile è tra i più bassi in Europa**.

Il divario con il resto dei paesi europei è ancora notevole: la percentuale di occupazione femminile (15-64) in UE rilevata da Eurostat nel 2023 è del 65,7%, vs il 52,5% in Italia.

La quota di **part time involontario** tra le donne occupate è ancora tripla rispetto a quella degli uomini (15,6% contro 5,1%) e rappresenta circa la metà delle donne occupate in lavori part time (Istat, *Rapporto Bes 2023, 2024*).

Ciò determina che anche **la violenza economica** è una realtà diffusa: in Italia solo 2 donne su 3 hanno una fonte di reddito personale e oltre 1/3 non è titolare di un conto corrente personale (Università Cattolica del Sacro Cuore e Banca Widiba, *Donne e denaro: una sfida per l'inclusione*, 2022).

Oltre il 70% del lavoro non retribuito di assistenza e di cura è a carico delle donne (OECD, 2022), il sistema dei servizi risulta ancora depotenziato e i tagli al welfare e alla sanità condizionano ancora più che in passato la situazione delle donne e la loro autonomia. **La copertura degli asili nido, inoltre, non raggiunge ancora l'obiettivo del 33%** (D.Lgs 65/2017) **e mancano efficaci strumenti di supporto alla genitorialità**.

Il 30% delle donne vittime di violenza accolte nei centri antiviolenza non ha un lavoro e questo condiziona pesantemente la scelta di interrompere una relazione violenta, ma soprattutto rende più complesso il percorso di autonomia (D.I.Re., *Report annuale su dati 2023, 2024*).

Infine, la violenza contro le donne colpisce anche i loro figli. Tragico è il dato relativo ai minori testimoni di violenza: **tra le donne che hanno subito violenza, il 61,6% aveva figli/e, che nel 72,2% dei casi hanno assistito e nel 19,7% l'hanno subita** (Istat, *Il sistema della protezione per le donne vittime di violenza*, 2023). Gli orfani speciali (gli orfani di femminicidio) sono **più di 2000 tra minorenni e maggiorenni** (Con i bambini - *Impresa sociale, Progetto Orphan of femicide, Invisible victim*, 2022).

Cos'è la violenza di genere

La **violenza basata sul genere** (VDG), che molto spesso si configura anche come **violenza domestica**, è una grave violazione dei diritti umani che viene agita in particolare nei confronti delle donne. È definita dalla cosiddetta **Convenzione di Istanbul** o **Convenzione del Consiglio d'Europa sulla Prevenzione e la Lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica**.

Gli esempi di violenza contro le donne sono tantissimi: ogni giorno, ovunque nel mondo, le donne subiscono abusi psicologici e fisici, molestie, stupri, mutilazioni, matrimoni forzati o aborti e sterilizzazioni contro la loro volontà. Molto spesso le violenze avvengono tra le pareti domestiche e per mano di familiari. Si tratta di un fenomeno che non ha confini geografici o sociali: è presente in tutte le fasce d'età, trasversalmente alle classi economiche, in ogni Paese.

L'unico denominatore comune è quello del genere. **Le donne ne sono colpite in maniera sproporzionata**: in Italia, infatti, rappresentano il 91% delle vittime di violenza sessuale e l'81% delle persone maltrattate da familiari e conviventi (Ministero dell'Interno, *Salute della donna e società, Violenza sulle donne*, 2024).

A causa del forte incremento nella frequenza degli abusi verso donne di tutte le età, bambine e adolescenti, l'Organizzazione Mondiale della sanità ha dichiarato che la **violenza di genere è uno tra i più urgenti problemi di salute su scala mondiale**. Definita come una "epidemia silenziosa", pur rappresentando un fenomeno socioculturale così diffuso, è, ancora oggi, poco riconosciuto e denunciato. Si definisce come **"fenomeno socioculturale"** in quanto le sue radici sono da ricercare nella percezione ancora fortemente presente nella nostra cultura

di una disegualianza “naturale” tra i generi, che legittima un ruolo socialmente dominante dell’uomo sulla donna. Percezione storicamente radicata nelle convinzioni e nelle pratiche sociali che hanno contribuito nel tempo a una forte discriminazione delle donne e a una impossibilità concreta da parte delle stesse di costruire in autonomia il proprio futuro, di autodeterminarsi.

Come mostra il grafico che segue, **le forme di violenza esercitata sulle donne sono multiple e di varia natura** e sono consolidate nel tempo, a conferma della natura strutturale della violenza maschile sulle donne. La più frequente è quella **psicologica** (82,2%),

seguita da quella **fisica** (56,6%) e poi da quella **economica** (34,6%). Tra le vittime di violenza soltanto il **28%** delle donne accolte dai centri antiviolenza decide di avviare un percorso giudiziario e quindi di **denunciare**. I dati che riguardano poi gli **autori delle violenze** mostrano che nella maggior parte dei casi il maltrattante ha un’età **tra i 30 e i 59 anni** (45,4%), è prevalentemente **italiano** (74%), ha un **lavoro stabile** (46,2%) e in pochissimi casi ha una qualche forma di **disagio psichiatrico** (5,1%). Le statistiche relative alla relazione della donna con il maltrattante non lasciano dubbi: **nel 74% dei casi la violenza viene esercitata dal partner o dall’ex partner** (D.i.Re, Report annuale su dati 2023, 2024).

Glossario

“**Violenza di genere**”, è questa la terminologia utilizzata per indicare **tutte quelle azioni discriminatorie e violente agite nei confronti di una persona a causa del suo genere**. Come tale non colpisce esclusivamente le donne cisgender ma, seppure con numeri differenti e dinamiche specifiche, anche le persone transgender e non-binarie.

L’origine del termine risale al **1993**, quando la **Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite**, riunita a Vienna, definì il fenomeno, tracciando i confini. Finalmente era arrivato il momento: un organismo internazionale riconosceva la violenza nei confronti delle donne come una problematica “governativa”, da trattare a livello mondiale. Fu una svolta epocale poiché prima di allora la violenza contro le donne veniva considerata “affare privato e familiare”, tale quindi da non richiedere l’intervento dello Stato. Da allora, è invece una problematica sociale da affrontare nelle sedi politiche e di responsabilità dei governi dei Paesi.

Ma è con la **Convenzione di Istanbul del 2011** che vengono ampliate e chiarite terminologie e fattispecie:

- **Genere**

Con questo termine ci si riferisce al costrutto di **ruoli socialmente costruiti, ai comportamenti, alle attività e agli attributi** che una determinata società considera appropriati per donne e uomini.

- **Violenza contro le donne basata sul genere**

Designa qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato.

- **Violenza nei confronti delle donne**

Indica una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, compresa la minaccia di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che nella vita privata.

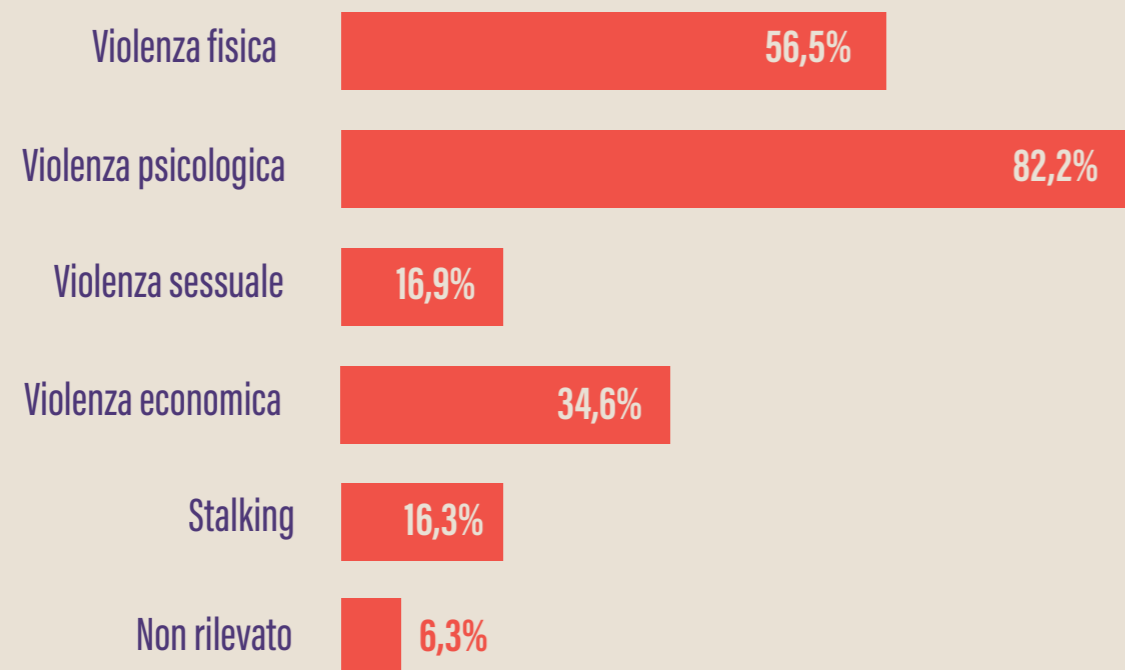
- **Abuso domestico**

L’ONU lo definisce come “un modello di comportamento in qualsiasi relazione utilizzato per ottenere o mantenere potere e controllo su un partner intimo, un bambino, un parente o qualsiasi altro membro della famiglia”.

- **Violenza domestica**

Integra la definizione precedente e designa tutti gli atti di **violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all’interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner**, indipendentemente dal fatto che l’autore di tali atti condivide o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima. (Art. 3 *Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*- Convenzione di Istanbul 2011).

Tipologia di violenza



(D.i.Re, Report annuale su dati 2023, 2024).

Quadro normativo

A partire dalla ratifica della *Convenzione di Istanbul sulla prevenzione e sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica* (legge n. 77 del 2013), la normativa italiana in materia di violenza sulle donne si è evoluta attraverso numerosi interventi che hanno permesso di costruire un'ampia strategia di contrasto al fenomeno.

Risale allo stesso anno il decreto-legge n. 93, che prevede l'adozione periodica di **Piani d'azione contro la violenza di genere** e importanti modifiche in ambito penale e processuale.

Nella XVIII legislatura il Parlamento ha agito tenendo in forte considerazione due dei quattro pilastri della Convenzione, con i seguenti obiettivi: **prevenzione dei reati, protezione delle vittime e inasprimento delle pene** per la commissione dei c.d. **reati di genere**.

Una delle leggi più rilevanti nel contrasto alla violenza di genere è la **I. 69 del 2019**, meglio conosciuta come **Codice Rosso**. Il provvedimento è intervenuto sulle normative esistenti, rafforzando le tutele processuali delle vittime di reati violenti e ponendo particolare attenzione alle vittime di violenza sessuale e domestica. La stessa legge ha introdotto alcuni nuovi reati e rafforzato le pene per i reati maggiormente perpetrati contro il genere femminile, come gli atti persecutori o i maltrattamenti.

La successiva riforma del processo penale (legge n. 134 del 2021) ha esteso la tutela per le vittime di violenza di genere e violenza domestica, mentre la legge n. 53 del 2022

ha potenziato il coordinamento di tutti gli attori coinvolti nel processo di raccolta di dati statistici sulla violenza di genere, che rimane una delle necessità principali per la costruzione di misure e azioni *ad hoc*.

Nella legislatura corrente, sono state approvate:

- La legge n. 168 del 2023 - "**Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica**" che ha apportato importanti modifiche ai codici penale, di procedura penale, delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione (d.lgs. n. 159/2011) e ad alcune leggi speciali con lo scopo di rendere ancor più efficace l'insieme delle misure di prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne;

- La legge n. 12 del 2023, che prevede "**L'istituzione di una Commissione bicamerale d'inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere**", che si è costituita nella seduta del 26 luglio 2023;

- La legge n. 122 del 2023, che agisce su uno degli aspetti fondamentali della procedura da seguire nei procedimenti per delitti di violenza domestica e di genere, ovvero **l'obbligo per il pubblico ministero di ottenere informazioni** dalla vittima o da chi ha denunciato i fatti di reato **entro tre giorni dall'iscrizione della notizia di reato**, agendo dunque sul fattore temporale che risulta fondamentale nei casi di violenza di genere e domestica.

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito della Camera dei deputati www.camera.it

Ancora un passo avanti: la convenzione n.190

organizzazione internazionale del lavoro

Il 29 ottobre 2021 l'Italia ha completato il processo di ratifica della Convenzione OIL del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190), diventando il secondo paese in Europa a ratificare il trattato internazionale. Per la prima volta, il diritto a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie è espresso in un trattato internazionale.

La convenzione adotta un concetto unico e ampio di violenza e molestie inteso come **"un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico"**.

La violenza e le molestie di genere sono definite dalla convenzione come quelle perpetrate **"nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico..."**.

La sua declinazione inclusiva e volontariamente ampia, riconosce che le donne siano colpite in modo sproporzionato dalle violenze di genere e per questo richiede agli Stati Membri adottanti e alle Organizzazioni di Lavoro di **affrontare le cause** radicate nella società (abuso di potere e posizioni diseguali).

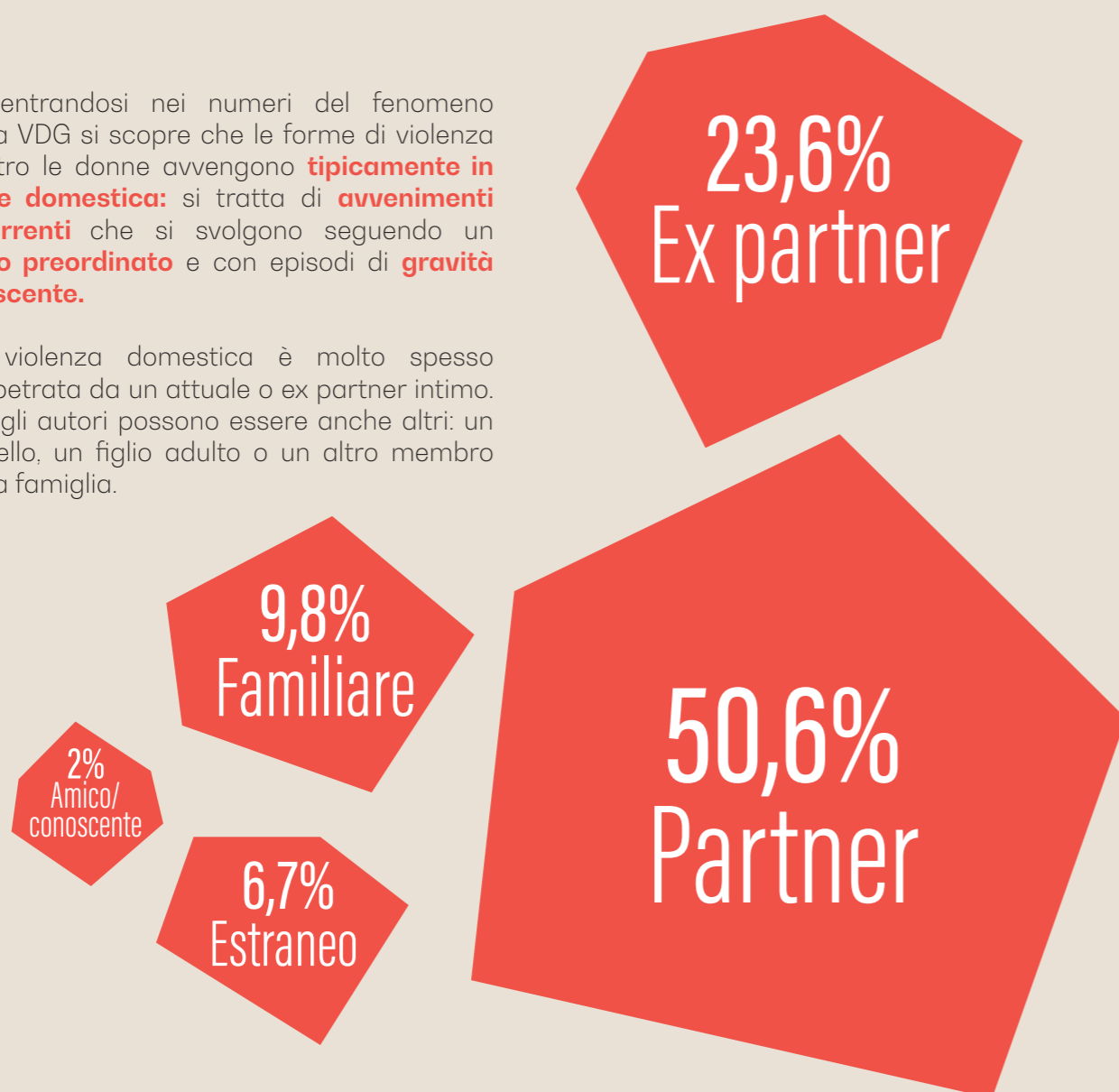
La convenzione riconosce inoltre che **la violenza subita tra le mura domestiche può avere delle ripercussioni sul mondo del lavoro**. Per questo, essa chiede di riconoscerne gli effetti e di attenuarne l'impatto nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile.

Parte II

Violenza di genere e violenza domestica

Addentrando nei numeri del fenomeno della VDG si scopre che le forme di violenza contro le donne avvengono **tipicamente in sede domestica**: si tratta di **avvenimenti ricorrenti** che si svolgono seguendo un **ciclo preordinato** e con episodi di **gravità crescente**.

La violenza domestica è molto spesso perpetrata da un attuale o ex partner intimo. Ma gli autori possono essere anche altri: un fratello, un figlio adulto o un altro membro della famiglia.



Nel glossario contenuto nella *parte I* di questo documento, la violenza domestica designa tutti gli atti di **violenza, di qualsiasi natura, che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner**, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima.

Una definizione ampia che comprende anche rapporti passati senza convivenza e non di coppia, qualsiasi membro della famiglia e che si riferisce, piuttosto che al luogo in cui la violenza viene agita, al tipo di relazione tra autore e vittima, alla sua presenza e diffusione all'interno di relazioni intime e che può essere quindi utilizzata in maniera interscambiabile con **Intimate Partner Violence** (IPV) terminologia preferita nella letteratura anglosassone.

La violenza domestica secondo questa definizione può rivolgersi anche agli uomini, in determinati contesti, ma la Convenzione di Istanbul riconosce che essa colpisce le donne in misura decisamente sproporzionata. La Convenzione include i bambini e le bambine

testimoni di episodi di violenza domestica tra le vittime a cui prestare grande attenzione.

Resta ancora elevatissimo il "numero oscuro", cioè la **parte sommersa della violenza domestica** che non emerge nei dati ufficiali perché non viene denunciata e perché ancora tante donne fanno fatica a riconoscerla nelle sue differenti declinazioni e a chiedere aiuto. Sappiamo che è un fenomeno diffusissimo, di grande complessità, pervasivo, presente trasversalmente in ogni ambito geografico e che colpisce indistintamente le donne a prescindere dalla loro condizione occupazionale, culturale, etnica e dall'età.

Per comprendere come sia possibile che, nonostante le numerose norme che sanzionano i maltrattamenti in famiglia e le diverse misure introdotte contro la violenza nelle relazioni familiari, le donne facciano ancora tanta fatica a interrompere relazioni violente e resistano a lungo in situazioni estremamente critiche, è importante conoscere le modalità con cui la violenza viene agita e il meccanismo della ciclicità che finisce per incastrare le donne.

Nel 74% dei casi (80,5 nel 2022, 79,8% nel 2021) la violenza viene esercitata da un uomo in relazione affettiva con la donna. Se a questo dato si aggiunge la percentuale dei casi in cui l'autore è un familiare si arriva a oltre l'84% (90,5% nel 2022; 90,9% nel 2021; 92,3% nel 2020). (D.i.Re, Report annuale su dati 2023, 2024).

La violenza domestica in Italia

Le forme interconnesse della violenza domestica

La violenza domestica spesso implica **forme interconnesse di violenza e abuso**, che impattano la sicurezza, il benessere e la partecipazione al lavoro della vittima. La violenza domestica può includere:

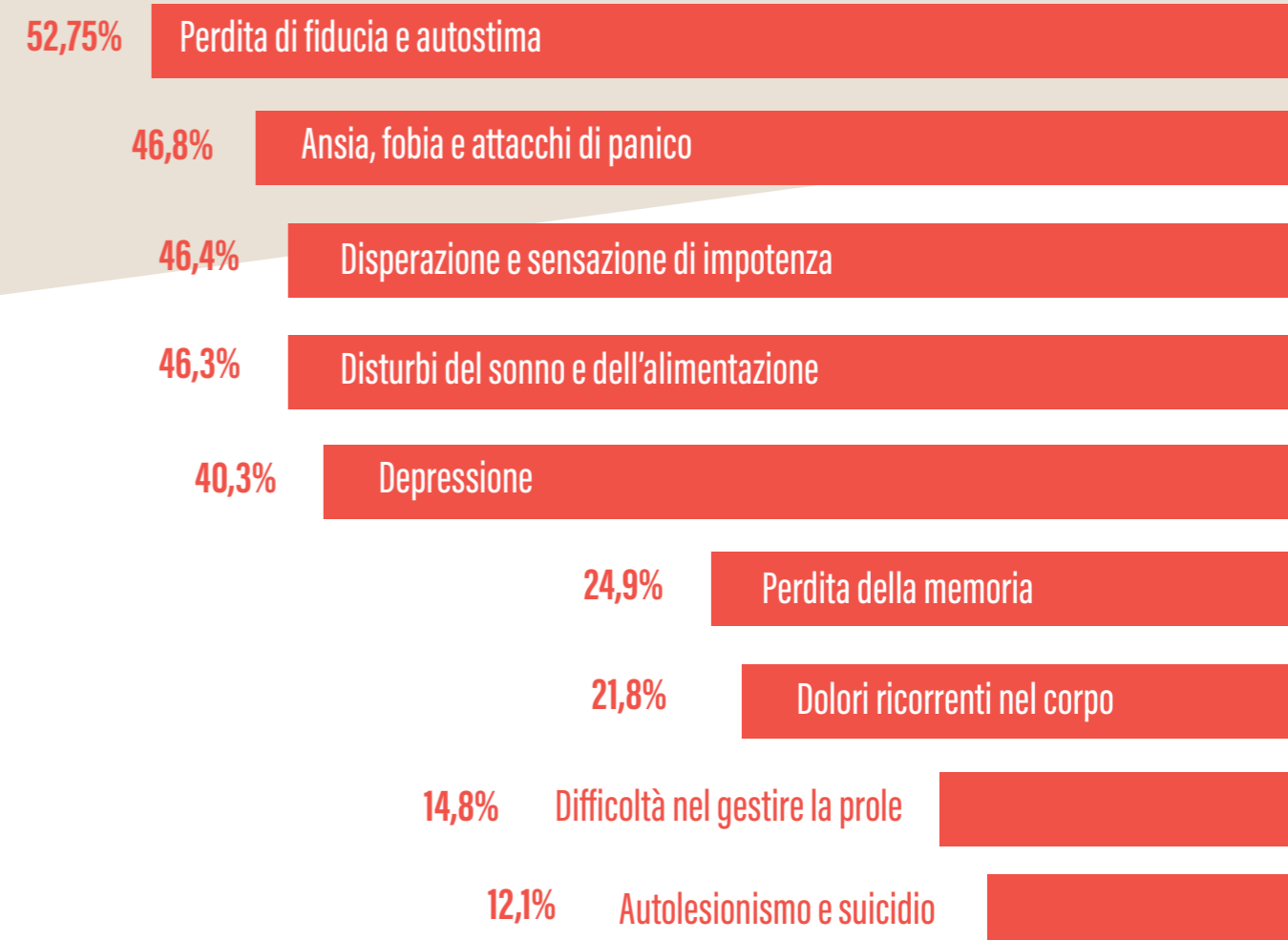
- **Violenza fisica:** è la forma di violenza più riconoscibile in quanto visibile e coinvolge l'uso della forza contro le vittime, con conseguenti lesioni.
- **Violenza emotiva:** è causata da persistenti insulti, umiliazioni e/o critiche che nel tempo possono danneggiare l'autostima e la percezione del proprio valore.
- **Controllo psicologico e coercitivo:** intimidazioni, minacce o comportamenti che incutono paura e che perseverano nel tempo, controllo delle relazioni e delle attività della persona, controllo dei dispositivi digitali.
- **Violenza sessuale:** comprende lo stupro, le molestie, i contatti fisici non graditi e altri comportamenti umilianti ed è definita come qualsiasi situazione nella quale la vittima si senta costretta a partecipare a un rapporto sessuale non voluto o percepito come degradante per la sua persona.
- **Violenza economica:** quando, in famiglia o in coppia, a una donna viene negata la possibilità di essere indipendente a livello finanziario, (per esempio di lavorare, di gestire il proprio denaro in autonomia, di avere accesso a un conto corrente personale). L'abuso economico fa sentire la donna fallita e dipendente, mina il suo valore personale aumentando l'erronea convinzione di avere bisogno del partner per sopravvivere poiché priva delle risorse economiche e delle abilità per fronteggiare la vita.

- **Stalking:** persistenti comportamenti di sorveglianza, virtuali o di persona, nonché la continua ricerca di un contatto e di comunicazione, virtualmente o di persona, non desiderati dalla vittima.

- **Violenza domestica digitale:** molestie o minacce informatiche attraverso messaggi di testo, chiamate o e-mail sui social media.

- **Violenza assistita:** ossia l'esposizione a episodi di abuso; un fenomeno purtroppo sottovalutato sebbene danneggi seriamente il benessere psico-fisico e le abilità d'interazione sociale del minore e dell'adulto.

Le conseguenze per le donne vittime di violenza domestica possono essere gravi e profonde, ancor più se esse sono madri. L'indagine svolta da Istat nel 2014 ha evidenziato come più della metà delle vittime soffra di **perdita di fiducia e autostima (52,75%)**. Tra le conseguenze sono molto frequenti anche **ansia, fobia e attacchi di panico (46,8%)**, **disperazione e sensazione di impotenza (46,4%)**, **disturbi del sonno e dell'alimentazione (46,3%)**, **depressione (40,3%)**, nonché difficoltà a concentrarsi e **perdita della memoria (24,9%)**, **dolori ricorrenti nel corpo (21,8%)**, **difficoltà nel gestire la prole (14,8%)** e infine **autolesionismo o idee di suicidio (12,1%)** (Istat, *La gravità e le conseguenze della violenza*, 2014).



Come si presenta la violenza domestica: un ciclo con fasi ricorrenti

La violenza in una coppia non esordisce quasi mai con episodi chiari e immediatamente lesivi, ma evolve in una relazione che presenta crescenti forme di **potere, abuso e controllo**. Comincia con il manifestarsi di forme ambivalenti di attenzioni e limitazioni che difficilmente vengono lette come segnali di allarme, predittivi di violenze più gravi. L'evoluzione della violenza e il suo susseguirsi e radicarsi attraverso un modello

comportamentale ciclico è stata delineata per la prima volta da Lenore Walker, che introdusse il concetto di **"ciclo della violenza"** definendolo come "il progressivo e rovinoso vortice che divora la persona vittima di violenza continuativa, sistematica e ciclica, da parte del partner" (1979), che conduce ad uno stato di assoggettamento e manipolazione della donna.

Tra lavoro e mura domestiche: la ruota del potere e del controllo

Un ulteriore strumento indispensabile per acquisire piena consapevolezza di quali siano i comportamenti tipici di chi può potenzialmente essere un uomo violento è la **"Ruota del Potere e del Controllo"** (Pence e Paynar, *Duluth Model* 1993): una rappresentazione visiva realizzata sulla base delle esperienze delle sopravvissute, che individua un complesso di **tipologie di comportamenti**, rappresentate con una ruota, che è diventata il modello più utilizzato a livello internazionale per comprendere le dinamiche della violenza domestica.

1-Isolamento:

Espressione di sentimenti di gelosia nei confronti del tempo passato con i colleghi; divieto di poter lavorare a contatto o socializzare con determinati colleghi; divieto di poter andare sul posto di lavoro.

2-Abuso emotivo:

Chiamate, e-mail, messaggi insistenti quando la vittima si trova sul posto di lavoro; utilizzo di frasi che minano l'autostima della vittima: una persona violenta potrebbe dire che la partner è incompetente o che non si merita una promozione.

3-Violenza economica:

Sequestro di parte o dell'intero guadagno della partner senza il loro consenso.

4-Privilegio maschile:

Insistere ed esigere che solo la partner organizzi la propria vita lavorativa in base a quella familiare, tenendo conto dell'assistenza dovuta ai figli, ai membri anziani della famiglia e delle altre responsabilità di cura.

5-Approfittare dei figli:

Assentarsi e non prendersi le proprie responsabilità di cura.

6-Minacce:

Minaccia di dire falsità sulla vittima al suo capo o ai suoi colleghi; minaccia di presentarsi sul posto di lavoro e fare del male alla vittima o ai suoi colleghi; minaccia di distruggere i vestiti o l'attrezzatura da lavoro.

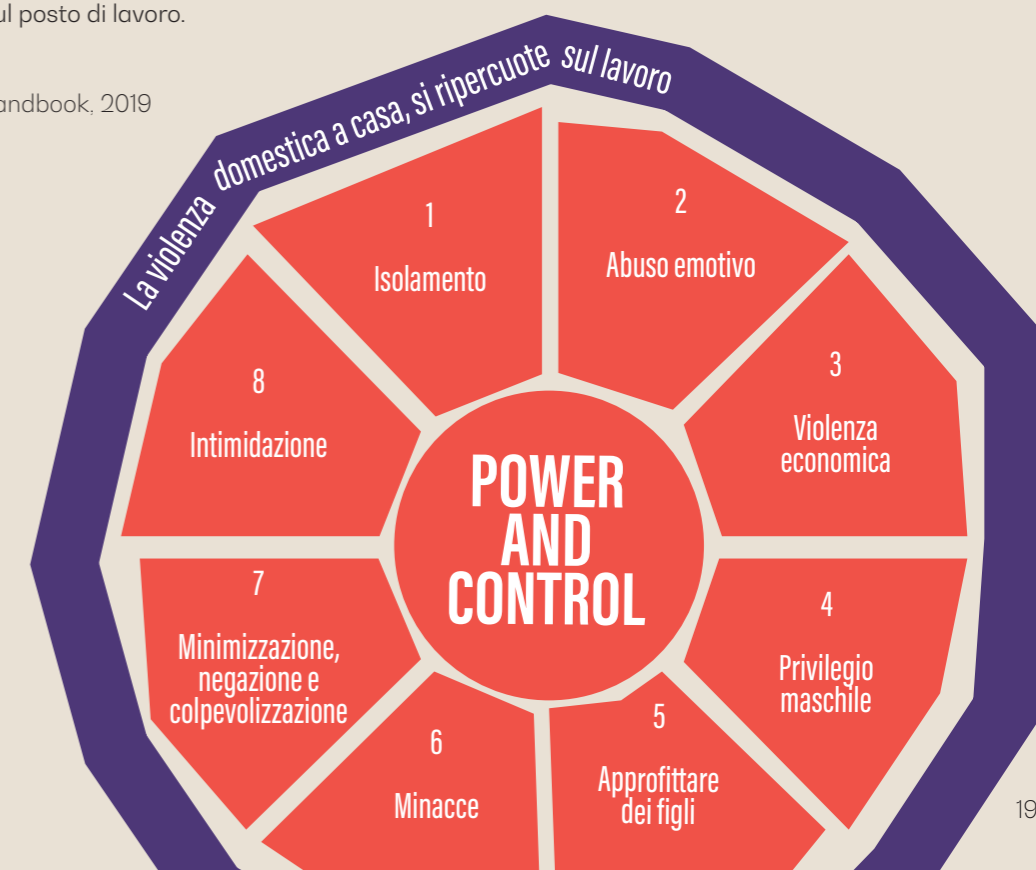
7-Minimizzazione, negazione e colpevolizzazione:

Fingersi di supporto di fronte al/alla manager o ai colleghi della vittima; negare delle responsabilità sui ritardi della vittima a causa degli abusi agiti su di lei.

8-Intimidazione:

Controllare la partner per assicurarsi che sia al lavoro o capire con chi sta lavorando; stalking ai danni della vittima sul posto di lavoro.

ILO & UN Women, Handbook, 2019



Sono **tre** le **fasi che descrivono il maltrattamento quale strategia di controllo**, tre momenti fondamentali e consecutivi che si ripetono ciclicamente in una evoluzione graduale e progressiva che si radica nella relazione, in maniera profonda ed inconsapevole.

1 - Fase della tensione

Il comportamento violento

La prima fase della tensione è caratterizzata da

- **aggressioni verbali;**
- **comportamenti ostili;**
- **volontà di sminuire, mortificare e insultare la vittima;**
- **atteggiamenti volti al controllo ossessivo e possessivo della donna.**

La strategia utilizzata è la colpevolizzazione della vittima, per giustificare ogni abuso e motivarlo come perdita di controllo temporaneo, direttamente conseguente un comportamento sbagliato che genera gelosia o un'inadempienza rispetto ai compiti genitoriali e di cura degli spazi domestici.

La vittima

La persona destinataria del comportamento violento, in questa fase, inizia ad avvertire la crescente tensione e cerca di prevenire e controllare la rabbia del partner, percependosi spesso investita di una missione salvifica dell'uomo, ritenuto afflitto da problemi e bisognoso di aiuto (Baldry, *Dai maltrattamenti all'omicidio*, 2016).

L'idea di riuscire a cambiare un uomo violento porta a minimizzare gli episodi di violenza che ancora non è direttamente violenza fisica ma trapela sul piano del comportamento non verbale attraverso la mimica, i non detti, i silenzi ostili, porte o oggetti che vengono sbattuti o rotti, il tono della voce minaccioso.

È da qui che si innesta la spirale perversa che determina l'erosione delle energie interne della donna, la demolizione lenta della sua autostima e il suo senso di inadeguatezza rispetto al mandato culturale di tenere insieme la famiglia e alla sua volontà di salvare la relazione. Una dinamica che poggia su alcuni presupposti cognitivi quali il **rifiuto di identificare il proprio partner come aggressore e se stesse come vittime**, il bisogno di controllare quello che accade, la difficoltà a percepire la soglia dell'illegittimità dell'uso del potere e della forza in un contesto culturale che considera tollerabili alcuni comportamenti violenti in una coppia.

2 - Fase della violenza

Il comportamento violento

A questa prima fase fa seguito **il culmine**, l'esplosione della tensione con violenze ancora più gravi ma evidenti: perdita del controllo, violenza fisica, ricorso anche alla violenza sessuale.

La vittima

Questa fase è la più pericolosa per la donna e i suoi figli, ha una durata breve ed è il momento durante il quale è più facile che la donna chieda aiuto, debba fare ricorso alle cure sanitarie, provi a scappare e a sottrarsi alla violenza, anche se non sempre è convinta di voler porre fine alla relazione. Ha paura, è sotto shock, sa che la situazione le è sfuggita di mano ma può nutrire ancora la speranza di riuscire a cambiare il proprio compagno, di tentare nuovamente di controllare la violenza accondiscendendo alle sue richieste, evitando i comportamenti proibiti.



3 - La luna di miele o riconciliazione

Il comportamento violento

Il maltrattante capisce che rischia di perderla e mette in atto quella serie di comportamenti di remissione della violenza, di attenzione e di rassicurazione dando vita alla **terza fase**, detta della **riconciliazione** o luna di miele.

È il momento dei fiori e dei doni, del perdono, della richiesta di aiuto per migliorare, della giustificazione del proprio comportamento dovuto ad un momento di difficoltà, di stress, di problemi sul lavoro, di proiezione della responsabilità all'esterno e non da ultimo alla donna stessa.

In questo stadio del ciclo la tensione e la violenza spariscono e l'uomo si mostra dispiaciuto e pieno di rimorsi per ciò che ha fatto, si scusa con la sua vittima e promette che non si comporterà mai più in quel modo.

La vittima

Questi momenti di falsa riappacificazione possono durare pochi giorni o molti mesi ma contribuiscono pesantemente a considerare la violenza una parentesi, un incidente dovuto a fattori specifici, rendendo maggiormente difficile per la donna interrompere la relazione poiché alimentano la speranza che il proprio partner, con il quale permane un forte legame ed è spesso il padre dei propri figli, non sia un violento ma solo un uomo in difficoltà e meritevole di sostegno. Sono tante le strategie di sopravvivenza che le donne attivano e che consentono loro di sopportare i continui abusi e soprusi negando la gravità degli agiti, minimizzando le conseguenze della violenza, considerando l'aggressione un atteggiamento educativo per i propri errori, giustificando infine i comportamenti anche

per il retaggio di un padre violento o per una famiglia disfunzionale.

Il risultato è una donna sempre più fragile, insicura, sistematicamente isolata, che vive in un continuo stato di terrore, non riesce a reagire, si auto colpevolizza, ha completamente perso fiducia nelle proprie capacità e smarrito progressivamente il proprio punto di vista sul mondo e su se stessa, si vede con gli occhi del maltrattante, bisognosa di aiuto, finisce per dipendere dall'uomo violento per alleviare lo stress emotivo che lui stesso le ha creato.

Conoscere la spirale della violenza in cui una donna resta invischiata è indispensabile per comprendere perché molte donne impiegano anni per rendersi conto di quello che stanno subendo e liberarsi.

L'isolamento, la svalutazione costante, la segregazione, l'aggressione fisica, i rapporti sessuali imposti senza consenso, il ricatto sui figli e la minaccia di perderli in caso di separazione, la dipendenza economica indeboliscono la donna che *"viene immobilizzata come in una tela di ragno, tenuta a disposizione, psicologicamente incatenata, anestetizzata"* (Hirigoyen, *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, 2000)

È importante quindi non forzare mai le donne a prendere decisioni per le quali non sono pronte, quali la denuncia o la separazione, rispettando i loro tempi e rendendole al contempo consapevoli dei loro diritti e delle opportunità disponibili per poter recuperare la propria libertà e mettere in protezione i figli, se presenti.

È importante anche sapere che nella complessità della violenza domestica le donne restano o tornano con gli uomini maltrattanti anche per problemi di sicurezza: lasciare il partner può essere molto pericoloso (una percentuale molto significativa dei femminicidi avviene nel momento della separazione) e il percorso di uscita dalla violenza resta fortemente condizionato dagli aiuti e dalle risposte più o meno appropriate che incontrano sui territori da parte dei diversi attori chiamati in causa.

I falsi miti su autori e vittime di violenza

“Gli autori di violenza domestica sono dei mostri”

Tutti i dati a oggi disponibili e le osservazioni e gli studi di chi da anni lavora per la prevenzione ed il contrasto della violenza maschile contro le donne ci consentono di affermare che la violenza domestica è presente nella normalità e non nella devianza, seppure comporti la violazione di diverse norme adottate nel nostro Paese. Non esiste infatti una tipologia dell'autore della violenza, che è un insospettabile, di qualsiasi estrazione sociale, culturale e religiosa, qualsiasi grado di istruzione e qualsiasi occupazione, di tutte le età, (purtroppo la violenza è presente anche tra giovanissimi), non presenta generalmente disturbi psichiatrici, non fa uso di sostanze.

“Le donne che si fanno maltrattare appartengono a contesti sociali arretrati”

Non esiste una tipologia della vittima, tutte le donne possono vivere una relazione violenta a prescindere dalle competenze, dalle risorse personali e dall'occupazione, anche se chi non ha un'indipendenza economica (messa spesso in crisi dalla violenza stessa) ha meno possibilità di liberarsi.

I **dati Istat** ci dicono che le incidenze maggiori di violenza si riscontrano anche per le **donne che hanno tra i 25 e i 44 anni**, tra le più istruite (con laurea o diploma), tra quelle che lavorano in posizioni professionali più elevate o che sono in cerca di occupazione. (Istat, *La gravità e le conseguenze della violenza*, 2014).

0,7% 14-17 anni

17,3% 18-29 anni

22,8% 30-39 anni

23,7% 40-49 anni

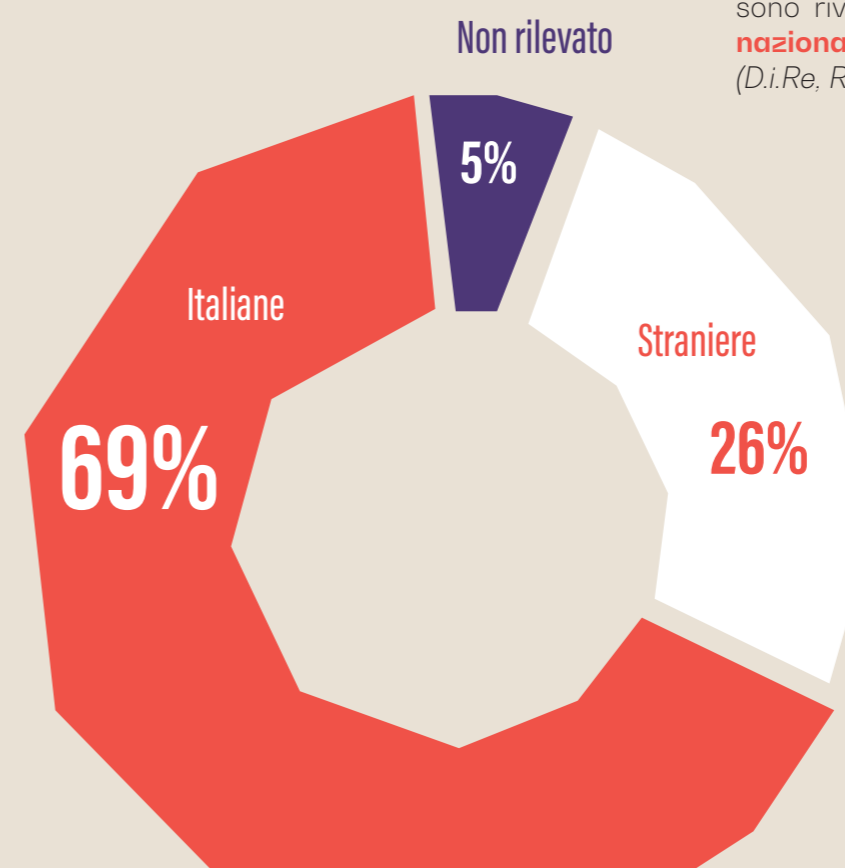
15,9% 50-59 anni

8,3% Oltre 60 anni

11,4% Non rilevato

Le donne che si rivolgono a un centro antiviolenza D.i.Re presentano caratteristiche consolidate negli anni: **quasi la metà** (46,5% vs 47,3% nel 2022) delle donne ha un'età compresa **tra i 30 e i 49 anni**. (D.i.Re, Report annuale su dati 2023, 2024)

Almeno **una donna su 4**, tra quelle che si sono rivolte ad un centro antiviolenza, è di **nazionalità straniera**. (D.i.Re, Report annuale su dati 2023, 2024)



“Si è comportato così perché ha perso il controllo... sta soffrendo”

Le azioni violente nei confronti della donna non sono il risultato della perdita di controllo, ma piuttosto dalla volontà di imporre il controllo sulla donna.



Gli autori della violenza agita sulle donne nel 18,6% dei casi (17,8% nel 2022, 21% nel 2021) hanno una qualche forma di dipendenza da sostanze stupefacenti. Pochissimi hanno qualche forma di disagio psichiatrico o precedenti/condanne per violenza. Un maltrattante su quattro, all'incirca, non ha alcun tipo di precedente o disagio (*D.i.Re, Report annuale su dati 2023, 2024*).

Perché la violenza domestica è un fenomeno poco riconosciuto?

Si tratta di un fenomeno ancora largamente sottostimato e socialmente poco percepito a causa di:

- ➔ **non conoscenza da parte della vittima dei propri diritti,**
o per la credenza che l'abuso sia una ineluttabile conseguenza dei ruoli nella società;
- ➔ **difficoltà psicologica delle vittime a denunciarlo,**
o per la convinzione che sia in parte provocato da comportamenti della vittima stessa;
- ➔ **poca attenzione ai reati spia:**
ciò è dovuto da un'ancora parziale formazione degli operatori che operano nei servizi d'ordine, servizi giudiziari, e sociosanitari che per primi possono ravvisare casi di violenza domestica dietro false "relazioni conflittuali" come vengono spesso erroneamente classificate, per un grave errore interpretativo;
- ➔ **esposizione a fenomeni di "vittimizzazione secondaria":**
ossia quella forma di violenza "che non si verifica come diretta conseguenza dell'atto criminale, ma attraverso la risposta di istituzioni e di individui alla vittima". Si tratta di quel fenomeno diffuso per cui le stesse autorità chiamate a reprimere il fenomeno violento e l'opinione pubblica attraverso i media, non lo riconoscono, lo sottovalutano e non adottano nei confronti della vittima le misure necessarie per proteggerla e sostenerla.

Relazione conflittuale vs relazione violenta

La confusione tra queste due dinamiche relazionali rende la violenza domestica difficilmente riconoscibile e ne favorisce la normalizzazione sociale. Ma la differenza tra relazione conflittuale e relazione violenta sta nell'esercizio del potere e nei **rapporti di forza**: nella conflittualità c'è simmetria e parità di potere, mentre nella violenza c'è asimmetria e disparità di potere.

Il **conflitto** è caratterizzato da:

- **Consenso alla lotta da parte di entrambi** (= litigio);
- **Situazione paritaria fra i due partners** (= simmetria);
- **Non c'è intenzione di sottomissione o umiliazione o annientamento.**

Al contrario, la **violenza** è caratterizzata da:

- **Condizione di supremazia** di uno sull'altro (= asimmetria e unilateraltà);
- **Uso intenzionale della forza fisica o psicologica** per dominare l'altra persona;
- Lo scopo delle azioni o delle parole usate è quello di **ferire, sottomettere, umiliare** l'altra persona;
- La vittima subisce un **danno fisico, sessuale o psicologico**, talvolta anche permanente.

Una relazione conflittuale può trasformarsi in una relazione violenta nel momento in cui uno dei due partner non reagisce più al conflitto, perché subentra la paura delle reazioni dell'altro e degli effetti che queste possono provocare (Fonte: Progetto europeo Daphne III – Wosafejus – *La violenza da partner nelle relazioni di intimità: l'accesso delle donne alla protezione e alla giustizia*, 2008).

Perché denunciare è difficile?

Quanto detto finora delinea un quadro complesso, in cui la violenza è spesso difficile da riconoscere o normalizzata e la strada verso la denuncia è ostacolata da molteplici elementi psicologici, materiali, culturali, istituzionali. Ecco i principali motivi per cui una donna potrebbe non denunciare una violenza domestica.

1 - Non la riconosce:

La società può essere vista come un sistema complesso dove norme culturali, in cui credenze e valori influenzano i comportamenti individuali. Le **norme di genere**, ossia tutti i comportamenti che la società attribuisce in un dato momento storico a maschi e femmine, ancora troppo spesso rafforzano la sottomissione delle donne e normalizzano la violenza, creando un ambiente dove la denuncia è scoraggiata. Le donne, attraverso il processo di **apprendimento sociale**, osservano e interiorizzano questi comportamenti e atteggiamenti. Crescendo in ambienti dove la violenza è accettata o minimizzata, imparano a considerarla una parte normale della vita e a non riconoscere i propri diritti.

La mancanza di denuncia rafforza il ciclo della violenza. Le donne che non conoscono i propri diritti spesso hanno una **bassa autoefficacia**, ovvero non credono nella propria capacità di influenzare eventi e risultati. Questo senso di impotenza è amplificato dalla mancanza di supporto adeguato da parte delle istituzioni e della comunità, creando una retroazione negativa che perpetua il silenzio.

La teoria dell'apprendimento cognitivo dimostra che la mancanza di informazione limita la capacità delle donne di prendere decisioni informate. Senza una consapevolezza dei loro diritti e delle risorse disponibili, le vittime non sono in grado di agire efficacemente contro la violenza. Pertanto, l'educazione e la sensibilizzazione sono elementi cruciali per rompere questo ciclo. Le campagne educative possono migliorare la conoscenza dei diritti e delle opzioni disponibili, aumentando l'autoefficacia delle donne e incoraggiandole a denunciare. Promuovere storie di successo di donne che hanno denunciato e sono riuscite a migliorare la loro situazione può fungere da potente strumento di apprendimento sociale. Questi modelli positivi possono ispirare altre vittime, mostrando che il cambiamento è possibile e aumentando la loro autoefficacia.

Non bisogna mai dimenticare, tuttavia, la **dimensione sistemica del problema**. Lavorare per un cambiamento culturale a livello di sistema è essenziale per modificare le norme sociali che perpetuano la violenza di genere.

Integrare la visione sistemica e la teoria dell'apprendimento ci permette di vedere la violenza di genere e la mancata denuncia non come fallimenti individuali, ma come risultati di dinamiche complesse e interconnesse. Intervenire efficacemente richiede un approccio che affronti queste dinamiche a tutti i livelli: sociale, istituzionale, educativo e personale. Solo così possiamo creare un ambiente dove le donne sono informate rispetto ai propri diritti, supportate nella loro lotta contro la violenza e incoraggiate a denunciare.

Apprendimento e educazione per un cambiamento culturale

2 - Non ne hanno la forza per effetto degli abusi subiti

La relazione di abuso porta come conseguenze psicologiche la riduzione fino della capacità di discernimento e di volontà, fino anche al suo annullamento totale.

Ciò che succede nelle storie di abuso è un vero e proprio **spostamento di responsabilità da parte degli uomini**: la responsabilità dell'azione violenta viene attribuita a fattori esterni quali problemi economici, stress lavorativo, consumo di sostanze. Spesso è la vittima stessa ad assumersi la responsabilità della violenza, rimanendo intrappolata in pensieri colpevolizzanti come:

“l’ho provocato io”, “potevo stare zitta e invece ho risposto”, “è stata colpa mia se si è arrabbiato così...lui mi vuole bene davvero, sono io che ho sbagliato”.

Sono questi pensieri che le consentono di perdonare il compagno “pentito” e che, al contempo, drenano le energie psicologiche e fisiche necessarie a sporgere denuncia e attraversare il percorso di fuoriuscita dal ciclo di violenza.

Ci sono donne in grado di mettere in atto meccanismi difensivi appropriati: chiedere aiuto ai centri antiviolenza, rivolgersi alle forze dell'ordine, denunciare. Altre non ce la fanno e scelgono di non difendersi, nell'illusione di placare l'ira del loro aggressore o quanto meno di non vedere aumentato il rischio di morte per loro e per i loro cari.

3 - Non hanno fiducia nelle istituzioni

Accanto a questi aspetti appena accennati della psicologia della vittima, non possiamo non riflettere sui danni della **vittimizzazione secondaria**, che è oggi uno degli ostacoli maggiori alla richiesta di aiuto della vittima di violenza.

Come anticipato, per vittimizzazione secondaria si intende il trauma che una donna vittima di violenza è costretta a rivivere per effetto della denuncia, per mano di persone diverse dal violento che ha generato il trauma primario che non si dimostrano in grado di adempiere ai propri compiti di protezione.

In poche parole, proprio

istituzioni e autorità giudiziarie possono generare nelle vittime di violenza una profonda sfiducia nel sistema e nell'efficacia delle norme di prevenzione e protezione,

a causa della troppo ampia casistica di situazioni in cui sono stati sottovalutati i pericoli, minimizzato l'accaduto denunciato, e addirittura spostata la responsabilità dell'accaduto dal violento alla vittima.

Agenti di vittimizzazione secondaria possono essere anche i media, le strutture sanitarie a cui la vittima si rivolge, le forze dell'ordine e la stessa famiglia della vittima, aumentando così il rischio che le donne non denuncino le violenze subite per paura di non essere credute.

Parte III

Impatto della violenza domestica sulle donne nel mondo del lavoro

Perché è importante che le aziende si interessino alla violenza di genere e domestica?

La violenza domestica può colpire tutte le persone, tuttavia i dati dimostrano che la violenza domestica ha come drastica prevalenza le vittime di sesso femminile. Prendere posizione contro la violenza domestica significa per le aziende diventare contributori attivi nella rimozione di tutti quei vincoli che limitano la piena partecipazione della popolazione femminile alla vita economica.



È un tema di **governance**: a tutti i livelli, è necessario investire per promuovere la presenza femminile nell'economia e nella società, perché aumenti la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. Il tema della parità di genere è centrale per lo sviluppo sostenibile e attraversa tutti i **17 Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU**, che dedica comunque un obiettivo specifico - l'**Obiettivo 5** - a questo particolare problema.



È un tema di **sicurezza dei luoghi di lavoro**: la pandemia e le conseguenti necessarie soluzioni di lavoro agile hanno già consentito la riformulazione concettuale del "luogo di lavoro", ampliandone i confini, e una conseguente estensione del "diritto alla sicurezza degli spazi di lavoro" a tutti i luoghi nei quali si svolge la prestazione, o che si utilizzano in occasione della prestazione di lavoro (mezzi di spostamento, parcheggi aziendali, luoghi esterni di formazione e altri, come espresso nella Convenzione ILO 190)



Ma ancor più è un tema di **sostenibilità**: le organizzazioni trasformano il loro ruolo, passando da garanti del diritto alla sicurezza del luogo di lavoro per abbracciare il ruolo di garanti del "diritto alla tutela della persona e della sua prestazione lavorativa" intesa come quel valore unico di cui ciascuna persona è portatrice, assicurandosi che tutti gli attori possano prima di tutto vivere, e poi viaggiare e lavorare in sicurezza, senza subire abusi.

Per poter costruire una nuova cultura aziendale deve essere chiaro a tutti i partecipanti del mondo del lavoro e alla società in generale: **la violenza domestica non può essere tollerata**, né dentro né fuori i confini lavorativi. Questo significa anche fornire linee guida dall'alto, garantendo che:

- **tutti conoscano la politica aziendale;**
- **i manager ricevano la formazione necessaria;**
- **gli interventi siano efficaci e rapidi, per rispondere alle esigenze delle dipendenti che stanno subendo o si stanno emancipando da una situazione di violenza domestica.**

Ricordiamo inoltre che la violenza domestica diventa spesso violenza sul posto di lavoro.

Come già ribadito, non si tratta di una "questione privata", confinata alla casa. A volte, soprattutto quando una donna tenta di lasciare un partner violento, il posto di lavoro può diventare l'unico posto in cui l'aggressore può localizzarla e farle del male.

La violenza domestica come violenza nei confronti delle donne è allo stesso tempo

causa e conseguenza della disparità nei rapporti di potere tra donne e uomini

e indiscutibilmente uno dei limiti più grandi alla piena emancipazione delle donne. I dati mostrano infatti come le donne che subiscono violenza domestica hanno maggiori probabilità rispetto ad altre donne di vivere **storie lavorative interrotte** e cambi di lavoro più frequenti, ma anche di doversi adeguare a lavori occasionali o part-time, svolgendo cioè lavori meno retribuiti a danno del progresso professionale.

Le trasformazioni dei confini del concetto di "luogo di lavoro" e le contaminazioni che gli spazi familiari hanno subito con la diffusione del lavoro agile e da remoto hanno reso necessario che anche le aziende si focalizzino sulla violenza domestica. In quanto **titolare del dovere di tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti**, l'azienda è legittimata e chiamata ad allargare alle "mura domestiche" il suo sguardo, proprio perché è in quei luoghi privati che le proprie dipendenti incorrono in maggiori rischi, maggiore isolamento, minore visibilità e quindi maggior bisogno di protezione.

Impatti delle violenze domestiche sul mondo del lavoro

Una donna che sta vivendo una relazione violenta è quasi sempre una donna le cui energie sono in buona parte logorate dalla situazione. Pertanto, per quanto possa disporre di competenze e professionalità, può mostrare inevitabili cambiamenti nelle sue performance al lavoro: arriva spesso tardi, dimentica appuntamenti importanti, è discontinua nei suoi impegni, è distratta frequentemente, appare maldestra e confusa, si assenta molto più spesso e non sembra molto affidabile.

In alcuni casi il compagno violento si presenta sul luogo di lavoro per controllare i suoi movimenti e crea imbarazzo e difficoltà, qualche volta entra in conflitto con colleghe e colleghi e può scatenare scontri o alterchi da placare e gestire.

La violenza impatta quindi nel luogo di lavoro su diversi ambiti:

Il benessere psico-fisico:

La violenza può causare stress, ansia, depressione e condizionare pesantemente i comportamenti, le relazioni e il clima aziendale;

La sicurezza:

Un ambiente di lavoro che ignora la violenza e non tutela e supporta le donne è un contesto poco rispettoso, poco affidabile e non sicuro;

La produttività:

La violenza di genere impatta sulla concentrazione e l'impegno, riducendo la produttività. La violenza domestica può essere un grave inibitore dell'efficacia delle strategie aziendali di Diversity&Inclusion&Equity che sostengono l'avanzamento delle donne in ruoli senior e di leadership, e ciò incide sul divario retributivo di genere.

La carriera:

Le donne che subiscono violenza hanno maggiori probabilità di avere storie lavorative interrotte, cambiare lavoro più frequentemente, lavorare con lavori occasionali o part-time, svolgere lavori meno retribuiti e non progredire nella loro carriera.

I costi della violenza

I ricercatori dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) hanno stimato gli effetti a catena della violenza di genere sia in termini di **impatto emotivo e psicologico** sulle donne, sia in termini di **impatto sulla società**.

L'EIGE ha stimato che il costo della violenza di genere nell'UE ammonta a

366 miliardi di euro all'anno.

La violenza contro le donne costituisce il 79% di questo costo, pari a

289 miliardi di euro.

La violenza del partner intimo costituisce quasi la metà (48%, 174 miliardi di euro) del costo della violenza di genere. La violenza del partner intimo contro le donne costituisce l'87% di questa somma (151 miliardi di euro).

I dati ci dicono che:

il costo maggiore deriva dall'impatto fisico ed emotivo (56%),

seguito dai servizi di giustizia penale (21%) e dalla perdita di output economico (14%). Altri costi possono includere i servizi di giustizia civile (per divorzi e procedimenti di affidamento dei figli, ad esempio), l'assistenza abitativa e la protezione dei minori (EIGE, 2017).

Parte IV

Cosa possono fare le aziende



per una policy sulla violenza di genere

Tutte le aziende possono giocare un ruolo importante ai fini della prevenzione e del cambiamento culturale, integrando nell'ambito delle proprie attività di responsabilità sociale l'attenzione al tema della violenza di genere.

Diffondere consapevolezza e conoscenza, incrementare le capacità di individuare gli indicatori di violenza tra le persone in azienda, sapere come sostenere le vittime e intervenire per un corretto invio ai centri specializzati, sono tutte azioni capaci di avere un notevole impatto sulla sostenibilità oltre che sulla riduzione delle situazioni di criticità che inevitabilmente un'azienda si trova ad affrontare quando una persona al suo interno è vittima di violenza domestica e di genere.

Proteggere il patrimonio dell'azienda:
le persone

La Roadmap intende essere uno strumento di facile utilizzo per le organizzazioni che desiderano prendere parte attiva nel contrasto alla violenza di genere e domestica. Scaturisce dal lavoro e dalle riflessioni di figure esperte, che operano in contesti aziendali variegati, e che hanno messo al servizio del progetto le loro esperienze e il loro know-how.

Il risultato è un **approccio nuovo** - da noi denominato **ISSA** - che offre un orientamento nella progettazione di attività e risorse, permettendo di agire in contemporanea su più livelli all'interno delle organizzazioni.

Luogo di diffusione di informazioni e conoscenza sulla tematica

Luogo di individuazione dei segnali di presenza di abuso

Luogo di sostegno delle vittime di abuso

Luogo di connessione territoriale per amplificare l'impatto

I Informare

e diffondere cultura su diritti delle donne e la violenza di genere



Informare

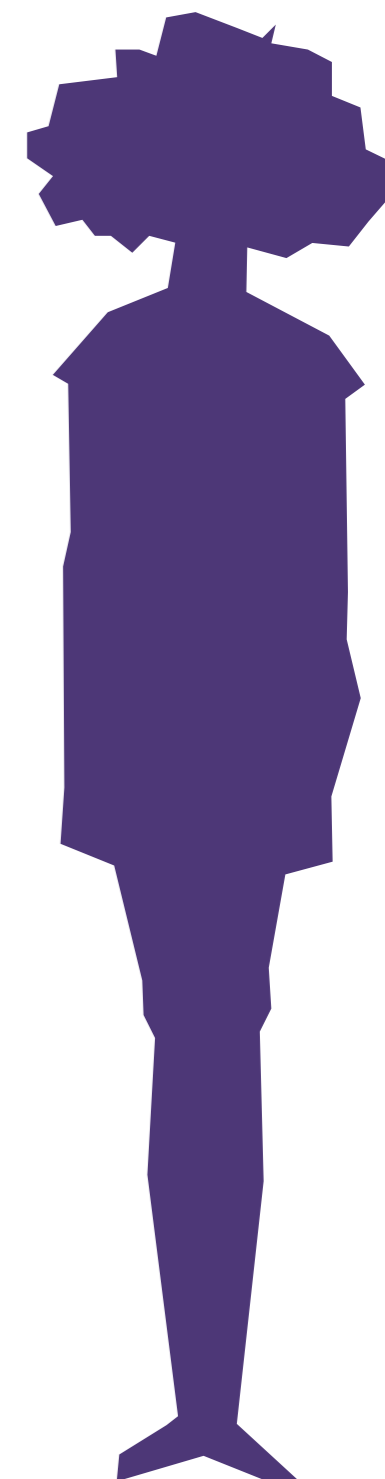
Policy antiviolenza domestica e contro le donne

Prevenire e contrastare la violenza contro le donne è un obiettivo aziendale prioritario (sostenere le donne colpite da abusi domestici è parte della "S" di ESG -Environmental, Social and Governance -dell'agenda 2030) ed è necessario adottare una policy aziendale fondata su una presa di posizione chiara e condivisa, sulla volontà di diffondere informazioni corrette, sensibilizzare i dipendenti e condividere strategie e comportamenti da adottare.

Cosa può contenere una policy antiviolenza?

Se già presente, Il codice etico potrà essere ampliato nei contenuti per esplicitare la posizione dell'azienda nei confronti della violenza di genere e domestica. Nello specifico, una policy antiviolenza dovrebbe dichiarare:

Pagina seguente 



S Svelare

l'indifferenza e porre attenzione a qualsiasi elemento possa indicare la presenza di un abuso

S Sostenere

le vittime di abuso (durante e dopo l'uscita dalla relazione)

A Amplificare

la connessione con il territorio (fare rete)



1 la visione a cui l'azienda si ispira nell'ambito della cornice culturale della Convenzione di Istanbul, ILO 190, dei dettami costituzionali (art.3) e di tutte le normative vigenti;

2 le informazioni sulle diverse forme di violenza e sulle modalità ricorrenti con cui la violenza si esplica;

3 la definizione degli ambiti di applicazione della policy (quali soggetti, quali luoghi, quali applicazioni legali);

4 le definizioni condivise e le indicazioni per una pianificazione degli interventi di sensibilizzazione e diffusione culturale;

5 la figura preposta o il team preposto per la gestione della policy (Violenza di genere e domestic ambassador) con i riferimenti per i contatti (sia in caso di figure esterne che interne all'organizzazione);

6 le policy di supporto e protezione della vittima previste (dalla confidenzialità delle informazioni ai canali da attivare in azienda, ai periodi per assenza retribuiti, all'assistenza legale e finanziaria, ecc.);

7 le procedure da adottare nella fase di "primo contatto" con una dipendente (collaboratrice, consulente, tirocinante, ecc.) che sta subendo o ha subito violenza;

8 i canali di segnalazione previsti per comunicare e segnalare casi di violenza domestica subiti o assistiti o di cui si è venuti a conoscenza;

9 le strutture specializzate interconnesse e/o in partnership a cui far riferimento sul territorio, come i centri antiviolenza;

10 fonti e modalità di finanziamento delle misure di sostegno attivate dall'azienda nei confronti delle vittime di violenza domestica.

Quindi il **codice etico**, se racchiude i valori di riferimento per l'azienda, deve prevedere anche le modalità con cui applicarli. La sua condivisione diventa uno strumento di divulgazione ma anche di motivazione e senso di appartenenza e di identità organizzativa.

Aziende che hanno sedi in più paesi possono stabilire che le politiche globali settino standard uguali in tutti i paesi in cui operano. Ciò è di fondamentale importanza soprattutto per quei paesi dove leggi locali non forniscono adeguata protezione alle vittime di violenza domestica.

Checklist: domande utili per elaborare la policy

- Board e leadership team hanno assunto l'impegno attivo della policy e ne hanno fatto un commitment individuale?
- Nell'elaborazione della policy sono state coinvolte organizzazioni territoriali che si occupano del supporto alle vittime di violenza?
- Internamente, sono state coinvolte persone di team differenti per costruire una tematica di interesse comune?
- Sono state collegate tra loro, mettendole a sistema, le altre politiche aziendali rilevanti già adottate – per esempio, uguaglianza di genere/parità di genere, diritti umani, diversità e inclusione, antimolestie, antidiscriminazione, equilibrio tra lavoro e vita privata, formazione e sviluppo di carriera, ecc.?
- Sono state coinvolte le organizzazioni dei lavoratori/sindacati per ottenere approfondimenti attraverso discussioni e negoziazioni congiunte includendo i relativi accordi di contrattazione collettiva a livello nazionale/settoriale aggiornati?
- Sono state previste una pluralità di forme di comunicazione per diffondere la policy e accertarsi della sua comprensione da parte di tutta la struttura aziendale (leaflet, internal communication, intranet, ecc.)?
- Sono stati previsti sufficienti canali di segnalazione, anche in forma anonima, per consentire massima efficacia alla diffusione delle politiche di contrasto alla violenza domestica?
- È stato predisposto un **DPIA** (*Data Privacy Impact Assessment*) in allineamento con le procedure di whistleblowing?

Le figure responsabili

L'azienda potrà, compatibilmente con le sue dimensioni, creare uno specifico **ruolo preposto alla gestione della policy** o estendere le aree di competenza di un ruolo esistente. Potrà optare per la creazione di un **comitato per il contrasto alla violenza domestica**, o ancora istituire una figura "champion" in ciascun team organizzativo. Una rete di ambassadors/champions all'interno di un'azienda è infatti un modo per fornire informazioni, supportare le vittime e creare fiducia nel cercare aiuto e sostegno.



L'esperienza degli enti e le raccomandazioni comunitarie suggeriscono di considerare che la donna si trova maggiormente a suo agio con una persona del suo stesso sesso nella condivisione di situazioni dolorose e traumatiche

In tutti questi casi i vantaggi della scelta interna riguardano principalmente una più ampia sensibilizzazione sul fenomeno, lo sviluppo della cultura organizzativa, la continuità delle informazioni e una più rapida crescita della competenza sul tema.

Che si tratti di un'unica persona o di un'unità dedicata, potrà:

- fornire consulenza e guida a manager e colleghi;
- organizzare corsi di formazione;
- avere informazioni aggiornate sui servizi legali e su altri servizi di violenza domestica presenti sul territorio;
- conoscere i centri antiviolenza presenti sul proprio territorio o strutture a cui potersi rivolgere per indirizzare la vittima.



In alcune situazioni, per motivi legati alle dimensioni dell'organizzazione, si potrà propendere per la individuazione di esperti esterni all'organizzazione, che raccoglieranno le segnalazioni e si occuperanno della "gestione del primo contatto" con la vittima di violenza domestica. È tuttavia importante che per l'individuazione e riconoscimento dei segnali di violenza, e per garantire che il luogo di lavoro sia davvero sicuro, **tutti i dipendenti** siano coinvolti a operino come team antiviolenza, **a prescindere dalle proprie caratteristiche identitarie (es. genere) e dal proprio ruolo. L'intera popolazione aziendale è dunque attrice fondamentale:** i dirigenti e ogni reparto, le risorse umane, la sicurezza, l'ufficio legale, il welfare, tutti i servizi di supporto aziendale e i rappresentanti sindacali.

Percorsi di formazione specifica: consapevolezza e competenze

La **formazione** gioca un ruolo cruciale nel combattere il fenomeno della violenza di genere e domestica in una logica di **prevenzione**, perché stimola un cambiamento culturale all'interno e all'esterno delle organizzazioni, e in una logica di **creazione delle competenze** fondamentali per gestire le policy e attivare le misure di sostegno previste per aiutare la vittima a superare e uscire dalla spirale della violenza domestica.

La formazione aiuta a sensibilizzare le persone riguardo alla necessità e ai benefici del cambiamento culturale. Fornisce le conoscenze necessarie per comprendere il fenomeno e le ragioni per cui il cambiamento è necessario e come può migliorare l'organizzazione o la società. Agisce, in altri termini, creando i presupposti per una piena **presa di consapevolezza del fenomeno** e per lo **sviluppo delle competenze necessarie** a un intervento efficace e a un reale cambio di paradigma culturale.

Linee guida per lo sviluppo della consapevolezza:

- Lavorare sulla consapevolezza anche delle dimensioni personali ed emotive che inevitabilmente il contatto con la violenza genera;
- Destruire gli stereotipi di genere che sono radicati profondamente negli uomini come nelle donne e attraversano trasversalmente tutti gli ambiti dell'impresa;
- Fornire informazioni sui meccanismi della violenza, le sue diverse forme, gli indicatori di violenza, i costi sociali della violenza, la ricaduta sui minori vittima di violenza assistita;
- Fornire informazioni legali, aggiornamenti su diritti riconosciuti e leggi di protezione per chiarire che l'impegno nel contrasto alla violenza e l'adesione a un codice valoriale di giustizia sociale non indicano uno schieramento a favore delle donne contro gli uomini, quanto il desiderio di contrastare una cultura che non si adegua ai tempi che cambiano e che non corrisponde ai diritti di cittadinanza ormai riconosciuti;
- Richiamare al senso di responsabilità personale rispetto a un problema che non è relativo a singole relazioni disfunzionali, quanto piuttosto radicato in una dimensione collettiva e strutturale che è parte integrante della cultura dominante;
- Coinvolgere specialisti e professionisti di diverse aree per aumentare quanto più possibile la conoscenza completa del fenomeno, affrontandolo da diverse angolazioni ed evidenziando gli impatti sulla società.

Linee guida per lo sviluppo di competenze specifiche:

- **Formare le figure preposte alla gestione della policy e le figure di contatto e supporto** della vittima, attivando programmi di formazione specifica per costruire nuove competenze, necessarie per:
 - la gestione del "primo contatto" con la vittima di violenze;
 - gestire tutta la comunicazione successiva e conoscere le fasi che la vittima attraversa psicologicamente per garantire il migliore supporto;
 - affrontare i casi dove la vittima abusata rifiuta di denunciare o attivare procedure di protezione;
 - conoscere linee telefoniche di assistenza e organizzazioni che lavorano sia con le vittime sia con gli uomini per cambiare il comportamento di dipendenti autori di violenza domestica.
- Formare specificatamente i **rappresentanti sindacali** sulla policy e sulla sua attuazione, per garantire una più ampia diffusione della policy, affinché forniscano un supporto rilevante alle persone che si rivolgono a loro direttamente per chiedere aiuto.
- Finalizzare una formazione specifica anche per tutti i people manager che possono costituire il primo contatto con la vittima, che dovranno imparare come comunicare con sensibilità, come raccogliere i segnali deboli, quale supporto immediato e continuativo dare a una vittima che rivela loro di aver subito violenze domestiche.

Strumenti di monitoraggio ed eventi di sensibilizzazione

Costruire la conoscenza del fenomeno, la partecipazione alle attività di sensibilizzazione e l'aumento del coinvolgimento dei singoli dipendenti sono da considerare obiettivi di medio lungo termine e vanno quindi **monitorati** per comprendere l'efficacia degli strumenti e delle policy in essere. Utile, in tal senso, l'impiego di **survey specifiche**, che potranno raccogliere:

- Conoscenza della policy esistente;
- Conoscenza del fenomeno (dimensioni, diritti, radici);
- Conoscenza dei canali interni per le segnalazioni;
- Gradimento e valutazione degli eventi proposti di sensibilizzazione;
- Valutazione del commitment dei senior leader;
- Osservazioni e feedback di miglioramento.

Inoltre, la **policy interna antiviolenza di genere e domestica** e le attività di sensibilizzazione devono potersi affidare a un solido programma di diffusione della conoscenza, trovando spazio in un calendario quanto più possibile ampio e affiancando tutte le iniziative in tema di **welfare e sicurezza dei luoghi di lavoro esistenti**.

Molte date sono già presenti nei calendari delle organizzazioni (vedere box informativo a destra).

Creare un calendario di eventi in sinergia con date già esistenti per sensibilizzare sulla violenza domestica è una strategia efficace per massimizzare l'impatto e la consapevolezza. Qui un esempio di calendario con eventi distribuiti durante l'anno:

15 Gennaio
Giornata Nazionale del Servizio Civile: Organizzare workshop per volontari e operatori del servizio civile sui segnali di violenza domestica e su come offrire supporto.

8 Marzo
Giornata Internazionale della Donna: Conferenze e seminari sulle donne e la violenza domestica, con testimonianze di sopravvissute e la partecipazione di esperti.

15 Maggio
Giornata Internazionale della Famiglia: Incontri e laboratori su come creare un ambiente familiare sicuro e sostenere i membri della famiglia che potrebbero essere vittime di violenza.

17 Luglio
Giornata Internazionale della Giustizia: Seminari e incontri su come il sistema legale può supportare le vittime di violenza domestica, con la partecipazione di avvocati e giudici.

10 Settembre
Giornata Mondiale per la Prevenzione del Suicidio: Sessioni di supporto psicologico e prevenzione del suicidio per le vittime di violenza domestica, con la presenza di psicologi e counselor.

25 Novembre
Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne: Marce, conferenze, proiezioni di film e campagne social per sensibilizzare e promuovere l'azione contro la violenza domestica.

14 Febbraio
San Valentino: Campagna "L'amore non fa male" con eventi nelle scuole e università per educare i giovani sui segni della violenza in una relazione.

7 Aprile
Giornata Mondiale della Salute: Eventi informativi sulla salute mentale e fisica delle vittime di violenza domestica, con supporto di professionisti della salute.

20 Giugno
Giornata Mondiale del Rifugiato: Workshop e sessioni di sensibilizzazione per rifugiati e operatori, focalizzati sulla violenza domestica nelle comunità di rifugiati.

17 Agosto
Settimana Mondiale dell'Allattamento: Iniziative per sostenere le madri vittime di violenza domestica, evidenziando l'importanza di un ambiente familiare sicuro per la salute e il benessere dei neonati.

10 Ottobre
Giornata Mondiale della Salute Mentale: Eventi focalizzati sull'impatto della violenza domestica sulla salute mentale e sull'importanza del supporto psicologico.

10 Dicembre
Giornata dei Diritti Umani: Eventi di sensibilizzazione sui diritti delle vittime di violenza domestica e presentazione di risorse e supporti disponibili.

Check list per verificare l'efficacia del Calendario di eventi:

- Gli eventi previsti hanno creato partnership con organizzazioni locali e nazionali (collaborazioni con centri antiviolenza, enti governativi, scuole, università e aziende) per massimizzare l'impatto?
- Per le campagne media, sono state utilizzate le piattaforme social per promuovere eventi e condividere storie e risorse?
- Per aumentare il media coverage sono state sollecitate collaborazioni con media locali e nazionali per dare visibilità agli eventi e alle campagne?
- Quanti dipendenti conoscono il calendario e partecipano attivamente alle iniziative?
- I senior manager sono in prima fila agli eventi in calendario?

Svelare

Il compito di svelare la presenza di casi di violenza domestica, raccontati o assistiti in prima persona, è molto delicato e richiede un corretto bilanciamento tra rispetto della privacy della persona vittima di violenza domestica e necessità di sostegno.

Se abbiamo raccolto una confidenza da parte di una collega o di una nostra dipendente, dobbiamo ricordare che la segnalazione ufficiale all'ufficio competente individuato dalle policy esistenti deve avvenire **sempre in accordo con la persona vittima delle violenze** e, quindi, talvolta al termine di un processo di creazione di una relazione di fiducia che supporti la vittima nel proprio percorso di comprensione dell'accaduto e decisione di uscire dalla relazione violenta.

È molto difficile aprirsi e confidare nel proprio ambiente di lavoro una situazione così personale, della quale quasi sempre ci si vergogna, e per questo è molto più probabile che si possa parlare con la propria line manager o la collega più vicina, che condivide turni o mansioni, con cui si lavora da più tempo o con la quale ci sia già maggiore empatia.

A queste persone rimane il compito quindi di concentrarsi in primo luogo sulla ricerca delle migliori soluzioni per affrontare gli impatti legati non solo al lavoro ma anche alla sicurezza, in modo solidale, empatico e non giudicante.

Tutte le persone di un'organizzazione devono essere coinvolte nelle attività di divulgazione del codice etico e di formazione così che

ognuno possa:

- Acquisire la capacità di leggere gli indicatori di violenza;
 - Saper ascoltare in un contesto di riservatezza e di accoglienza la storia della donna;
 - Conoscere il valore ed i limiti del proprio intervento;
 - Valutare la situazione ed i suoi rischi;
 - Rispettare i tempi le decisioni della donna senza sollecitare decisioni;
 - Dare tutte le indicazioni per un corretto invio ai centri antiviolenza esistenti o alle figure interne o esterne preposte e indicate nella policy;
 - Informare sulla confidenzialità di ciò che verrà raccontato, ma che potrebbero essere necessarie precauzioni da adottare se ci fossero problemi di sicurezza per altri colleghi.
- È importante sapere che riconoscere la violenza nelle relazioni d'intimità comporta mettere in gioco i nostri sentimenti e pensieri, confrontarsi con i propri pregiudizi e prendere una posizione. Avere il sospetto o la certezza che una donna che conosciamo è vittima di violenza e/o stalking da parte di un partner o ex partner provoca sentimenti contrastanti, rabbia, indignazione o incredulità: potrebbe risultare facile non credere a ciò che ci viene raccontato e vivere la frustrazione per la sua difficoltà a cogliere l'aiuto che le viene offerto.

La decisione di agire in casi di violenza domestica a supporto della vittima, attraverso l'invio ai canali ufficiali (figure preposte, numero 1522, forze dell'ordine, centri antiviolenza) dovrebbe avvenire solo se è presente in azienda un adeguato piano di sicurezza e non esistono potenziali rischi per la vita o salute della persona vittima di abuso.

(cfr. Pianificazione della sicurezza nella Sezione Piano Sicurezza)

Come riconoscere la violenza di genere in atto?

È importante tener presente alcuni indicatori ricorrenti che sono utili per capire che una donna sta vivendo una relazione violenta, sono in genere di tre tipi:

- **Fisici:** contusioni, bruciate, lividi, fratture, graffi, danni permanenti, aborti spontanei, disordini alimentari, frequenti mal di testa;
- **Psicologici:** paura, stati d'ansia, stress, attacchi di panico, depressione, perdita di autostima, agitazione, auto colpevolizzazione;
- **Comportamentali:** ritardi o assenze dal lavoro, agitazione in caso di assenza da casa, racconti incongruenti relativi a lividi o ferite, chiusura o isolamento sociale.

Esistono strumenti specifici per comprendere se una persona è vittima di violenza e per valutare il grado di pericolo.

- SARA – S (SCREENING) Differenza Donna, *Linee guida per la valutazione e l'autovalutazione del rischio di recidiva della violenza maschile contro le donne nelle relazioni di intimità*, 2024.

- Altrettanto utili gli **strumenti di autodiagnosi**. Lo strumento ISA 2023 mantiene l'obiettivo di sostenere le donne nel poter acquisire maggior consapevolezza in merito alla violenza subita, al rischio di poterla subire nuovamente e alle possibili indicazioni utili per intraprendere (o sostenere nel tempo) percorsi di uscita dalla violenza. Il manuale ISA e il questionario ISA per l'autovalutazione del rischio di recidiva sono stati introdotti in Italia da Differenza Donna attraverso un Progetto Daphne del 2008 (allegato 2).

Inquadra il QR code o [clicca qui](#) per leggere gli allegati!

In ogni caso, tutte le volte che si ravvisa un cambiamento fisico o comportamentale sarà bene alzare la soglia di attenzione e dedicare del tempo alla persona in difficoltà.



Alcuni esempi ci possono aiutare ad alzare la soglia di attenzione:

- Interruzioni frequenti da parte di un attuale o ex partner/familiare al lavoro, tra cui telefonate, messaggi, e-mail;
- Regali inviati ad una dipendente da un attuale o ex partner senza apparente motivo;
- Una dipendente che mostra un comportamento difensivo o è eccessivamente riservata sulla propria vita privata;
- Assenteismo regolare o improvviso, inclusi problemi medici o arrivo in ritardo/uscita anticipata dal lavoro senza spiegazioni;
- Paura e ossessione di uscire dal lavoro in orario;
- Trascorrere un numero maggiore di ore al lavoro senza motivo;
- Isolamento dalla famiglia e dalle reti sociali;
- Cambiamenti improvvisi e duraturi nel comportamento o nelle prestazioni sul lavoro (diventa silenziosa, introversa, emotiva o arrabbiata);
- Quantità o qualità ridotta del lavoro;
- Mancanza o monitoraggio dell'accesso a Internet e/o alle attrezzature di lavoro quando si lavora da casa;
- Depressione, insonnia o affaticamento;
- Uso/dipendenza da sostanze, che possono essere utilizzate per far fronte all'abuso;
- Cambiamenti nell'aspetto che potrebbero includere abiti pesanti in estate, maniche lunghe e/o trucco pesante, che può essere utilizzato per coprire le lesioni;
- Lesioni, con spiegazioni incoerenti o assenti;
- Scarso desiderio di interagire con i colleghi, anche durante le pause pranzo e nelle occasioni sociali;
- Risorse insufficienti, che possono indicare abuso finanziario;
- Cambiamento insolito nel comportamento religioso o culturale su richiesta di un partner.

Come comportarsi se si sospetta un caso di violenza?

Sia che si operi in quanto responsabile della vittima di violenza sia da collega, il primo passo è **chiedere direttamente alla donna cosa le sta accadendo ponendo la domanda in un contesto di calma** e tranquillità, nel quale possa sentirsi **a suo agio** e **al sicuro**, perché possa parlare e superare la vergogna, la paura che si venga a sapere, il timore di non essere creduta. È fondamentale ascoltare, con atteggiamento **non giudicante**, con empatia e accoglienza **offrendo il proprio supporto** senza offrire consigli, sollecitare percorsi e forzare a prendere decisioni, rispettando i suoi tempi.

È importante **credere alle parole e alle storie che si ascoltano** anche se sono raccontate in maniera disordinata, scomposta, ricordando che la vittima non è mai responsabile della violenza e non c'è nessuna giustificazione alla stessa, la cui responsabilità ricade sempre su chi l'agisce, tranquillizzando al contempo la persona sulla massima riservatezza e discrezione.

Non bisogna stupirsi di cogliere **sentimenti ambivalenti e contrastanti** verso il maltrattante: amore e paura, stima e odio, speranza di una riconciliazione e volontà di chiudere la relazione. Sono assolutamente da evitare domande quali: "perché non te ne sei andata prima/non lo lasci?", che la faranno sentire giudicata e non compresa nella complessità della situazione che sta vivendo e accresceranno il rischio di silenzio ed isolamento.

Non sottovalutare l'importanza di **fornire informazioni sui programmi di supporto** resi disponibili dalla politica aziendale, anche se la vittima non ne ha bisogno immediatamente. Attraverso queste informazioni potrà però costruire una migliore capacità di ragionamento su come uscire dalla violenza e pianificare i passi da intraprendere.

Se dopo la fase di ascolto la vittima si sente pronta per la segnalazione sarà bene aiutarla nella **individuazione dei singoli passi da fare**. Può essere opportuno ritornare sul tema della segnalazione più volte, o in un secondo momento, ma senza adottare un atteggiamento insistente e senza far affievolire lo spiraglio di fiducia creato. È importante comunicare alla collega vittima di violenza che il supporto è disponibile in qualsiasi momento in futuro e che la disponibilità all'ascolto e al supporto rimarranno invariate nel tempo.

Se una dipendente ha denunciato un abuso domestico, porre le seguenti domande può aiutare a garantire che venga messo in atto un piano di sicurezza appropriato:

- Quale supporto troverebbe utile la dipendente?
- L'autore sa dove lavora la dipendente?
- L'autore lavora per la stessa organizzazione?
- La dipendente è stata seguita durante il tragitto da/per il lavoro?
- La dipendente subisce abusi mentre è al lavoro? Per esempio, l'autore si reca sul posto di lavoro?
- L'autore ha i propri recapiti di contatto lavorativi, per esempio un numero di telefono diretto o un indirizzo e-mail?
- È disposta a condividere le informazioni con i colleghi per garantire che vengano implementate eventuali modifiche e che venga coordinata l'attività di sicurezza?

Come riconoscere se un collega ha comportamenti violenti o controllanti?

L'uomo abusante può essere talvolta un dipendente stesso, che perpetra abusi durante o al di fuori del lavoro. Per prevenire la violenza è importante saperla riconoscere nei colleghi e accompagnarli, possibilmente, in un percorso di consapevolezza.

I comportamenti da osservare possono essere questi:

- Atteggiamenti sessisti e spesso mortificanti o squalificanti nei confronti delle colleghe;
- Atteggiamenti sospetti verso la propria partner durante eventi aziendali aperti alle famiglie (spesso critica o umilia la partner davanti ad altre persone; decide per lei su tutto svalutando ogni sua iniziativa; la accompagna dappertutto; controlla i suoi movimenti).

In questi casi, l'Azienda ha il compito di inviare un messaggio forte: la violenza domestica non è tollerata e non è possibile esercitare potere e controllo su un partner intimo. È importante assicurarsi che l'autore del reato sia consapevole del probabile impatto della violenza continuata, compreso il fatto che potrebbero essere applicate procedure disciplinari.

- Se gli autori del reato portano violenza domestica sul posto di lavoro, saranno applicate procedure disciplinari in modo coerente (utilizzando le procedure investigative e disciplinari esistenti fino al licenziamento, se per esempio strumenti di lavoro come telefoni cellulari, computer e tablet vengono utilizzati per perpetrare violenza domestica e ciò è esplicitamente chiarito nelle condizioni di utilizzo dei beni);
- Se l'autore del reato lavora nello stesso posto di lavoro della vittima, è necessario implementare misure di sicurezza in accordo con quest'ultima;
- I dipendenti che usano la violenza vanno spinti a cercare aiuto, ad assumersi la responsabilità di trovare un supporto adeguato, attraverso programmi specialistici, per cambiare comportamento;
- Se invece si hanno timori e non certezze sulla presenza di comportamenti di violenza domestica, il presunto abusante va affrontato con franchezza, informato sulla tolleranza zero dell'azienda, sulle procedure esistenti e sugli aiuti possibili per cambiare il proprio comportamento.



È importante conoscere linee telefoniche di assistenza, organizzazioni e associazioni che lavorano con gli uomini violenti in senso trasformativo e aumentare la consapevolezza sulla violenza degli uomini contro le donne.



Sostenere

Sostenere significa innanzitutto adottare politiche aziendali stabilendo **strategie, risorse e procedure per affrontare i casi di violenza**. Il sostegno alla vittima di abuso passa attraverso una concreta messa a disposizione di strumenti e servizi specifici.

Abbiamo parlato di quanto sia importante assicurarsi che i propri dipendenti ricevano informazioni circa le dimensioni del fenomeno, i suoi impatti, e sulle reti di supporto - nazionali e locali - contro la violenza domestica (per esempio i numeri di emergenza che forniscono aiuto immediato, l'elenco di organizzazioni locali che forniscono ulteriori risorse, i centri di accoglienza e rifugi). Offrire un elenco completo di risorse accessibili rafforza infatti l'impegno a prevenire e affrontare la violenza domestica e crea un ambiente favorevole affinché la vittima racconti e decida di agire.

Se, viceversa, l'azienda non si occupa di instaurare fiducia attraverso servizi che garantiscano una migliore sicurezza per la vittima di abusi domestici, e se non si attrezza con nuove forme flessibili di lavoro, mancherà di vera credibilità sia internamente che esternamente.

Strumenti concreti d'intervento

Sono molte le realtà aziendali che hanno istituito specifici fondi interni per poter provvedere al finanziamento di strumenti fondamentali per aiutare la vittima di abusi a riguadagnare la libertà individuale e dei suoi figli. Di seguito, alcuni spunti pratici da percorrere:

Flessibilità temporanee lavorative, quando la vittima di abuso domestico è sotto stress, ansia e in difficoltà di concentrazione:

- Assegnazione di una specifica "banca ore" pagata;
- Riassegnazione temporanea di compiti lavorativi;
- Riprogrammazione di riunioni o spostamenti fuori sede.

Servizi e supporti specifici di natura economica per aiutare la vittima di abuso in difficoltà finanziaria (a causa della violenza economica subita o per le maggior spese a cui far fronte per poter uscire dalla relazione violenta):

- Assistenza finanziaria sotto forma di anticipo sullo stipendio;
- Supporti medici, legali, consulenziali;
- Spostamenti dei figli in altra scuola o altra casa;
- Facilitazione del trasferimento di lavoro in un'altra sede;
- Sostegno al pagamento di alloggi temporanei.

Piani di sicurezza e protezione, per garantire alla vittima di abuso un ambiente di lavoro adeguatamente attrezzato per la sua incolumità e per preservare il più possibile la sua salute psicofisica. L'azienda, attraverso le figure specifiche preposte alla sicurezza dei luoghi di lavoro, i rappresentanti sindacali e gli Ambassador sulla Violenza di Genere e Organizzazioni esperte sulla VDG, deve immaginare in tal senso un insieme di pratiche da attivare immediatamente in caso di segnalazione di casi esistenti.

Come aiutare una collega vittima di violenza?

Per sostenere efficacemente una collega sollecitando il racconto della sua situazione bisogna saper ascoltare, essere pazienti e lasciare che la collega parli delle sue preoccupazioni quando si sente pronta. È fondamentale essere rispettosi ed evitare di dare consigli personali o di porre domande eccessivamente personali che potrebbero risultare invadenti.

È importante cercare di mantenere un buon equilibrio tra bisogno di proteggere e discrezione e capire la situazione di pericolo in cui si trova, in particolare:

- Da quanto tempo avviene la violenza,
- Se è aumentata nel tempo e nella gravità,
- Se in casa sono presenti armi, per capire la pericolosità della situazione e l'urgenza di una soluzione.



Non bisogna sottovalutare le paure, la fase della separazione, in caso di maltrattamento, può essere molto pericolosa ma è comunque opportuno evitare di dare giudizi e consigli su quello che la vittima dovrebbe fare, o prendere iniziative senza condividerle con la donna stessa. La vicinanza e la solidarietà sono molto importanti, al maltrattamento si associa spesso un forte isolamento.



Bisogna fornire quanti più contatti di supporto possibili, da quelli delle figure interne preposte al numero di telefono del centro antiviolenza più vicino, assicurando la vittima del fatto che lì sarà ascoltata, troverà informazioni utili, non verrà forzata a prendere decisioni e che le sarà garantita la riservatezza.

Possibili rischi per la sicurezza

Cosa inserire nel piano di sicurezza

1	Una dipendente lavora per il reparto vendite e viaggia in macchina: c'è il rischio che subisca atti di stalking	Possibilità di cambiare ruolo o posizione in azienda; fornire consigli di sicurezza, come ad esempio un numero di emergenza da contattare; possibilità che la vittima sia accompagnata da un collega o un agente della sicurezza
2	Nel parcheggio sono presenti aree buie e potenzialmente pericolose: c'è il rischio che la vittima possa essere aggredita quando sola	Riservare uno spazio nel parcheggio vicino all'entrata; possibilità che la vittima sia accompagnata dal personale della sicurezza; miglioramenti all'illuminazione; installare videocamere o sistemi di allarme che possano essere utilizzati dal personale
3	Una dipendente viene molestata con continue e-mail, chiamate o messaggi: c'è il rischio che la situazione degeneri	Devviare le e-mail, i messaggi e le chiamate a dei/delle colleghe; fornire un nuovo indirizzo di posta elettronica e un nuovo numero di telefono; chiedere che le e-mail e i messaggi vengano salvati, in caso di necessità di prove; controllare che la persona violenta non abbia accesso alle password o ai dati per accedere al computer, all'e-mail lavorativi; far sì che si disabiliti la localizzazione Gps dai dispositivi
4	Rischio che altri colleghi o colleghe possano essere in pericolo	Notificare le persone interessate e fornire delle indicazioni su come proteggersi in caso di stalking; trovare modi per assicurare loro sicurezza sul posto di lavoro, ad esempio con agenti della sicurezza alla reception
5	Se la vittima lavora in un ufficio aperto al pubblico: c'è il rischio che la persona violenta la aggredisca in quel frangente	Spostare la scrivania in un punto ben visibile all'interno dell'ufficio; fare in modo che quella/quel dipendente non lavori mai da solo; cambiare il luogo dell'ufficio
6	C'è la reale possibilità che la dipendente sia in pericolo	Assistere la dipendente nell'individuazione di misure di sicurezza personali, fornendo anche consigli pratici; fornire dei numeri di emergenza, come quelli delle forze dell'ordine o il 1522; assicurarsi che la dipendente possano accedere agli stessi numeri con facilità in caso di emergenza
7	La persona violenta lavora a contatto con la vittima	Possibilità di consultare i manager di riferimento di entrambi i soggetti; assicurare la possibilità di prendere misure di sicurezza, come cambiare gli orari di lavoro; fornire consigli su come individuare un supporto legale o di altro genere; fornire, alla persona violenta, dei consigli riguardo gruppi di supporto
8	Una dipendente chiama da casa il/la sua manager chiedendo aiuto	Fornire dei numeri di emergenza, come quelli delle forze dell'ordine o il 1522; fornire informazioni su spazi sicuri all'interno di farmacie o altri esercizi in cui chiedere aiuto al di fuori dell'abitazione; assistere la vittima nella creazione di un piano di sicurezza nel caso in cui abbia necessità di andare via da casa; richiedere un meeting lavorativo per provvedere a dare supporto, consigli alla vittima

Amplificare

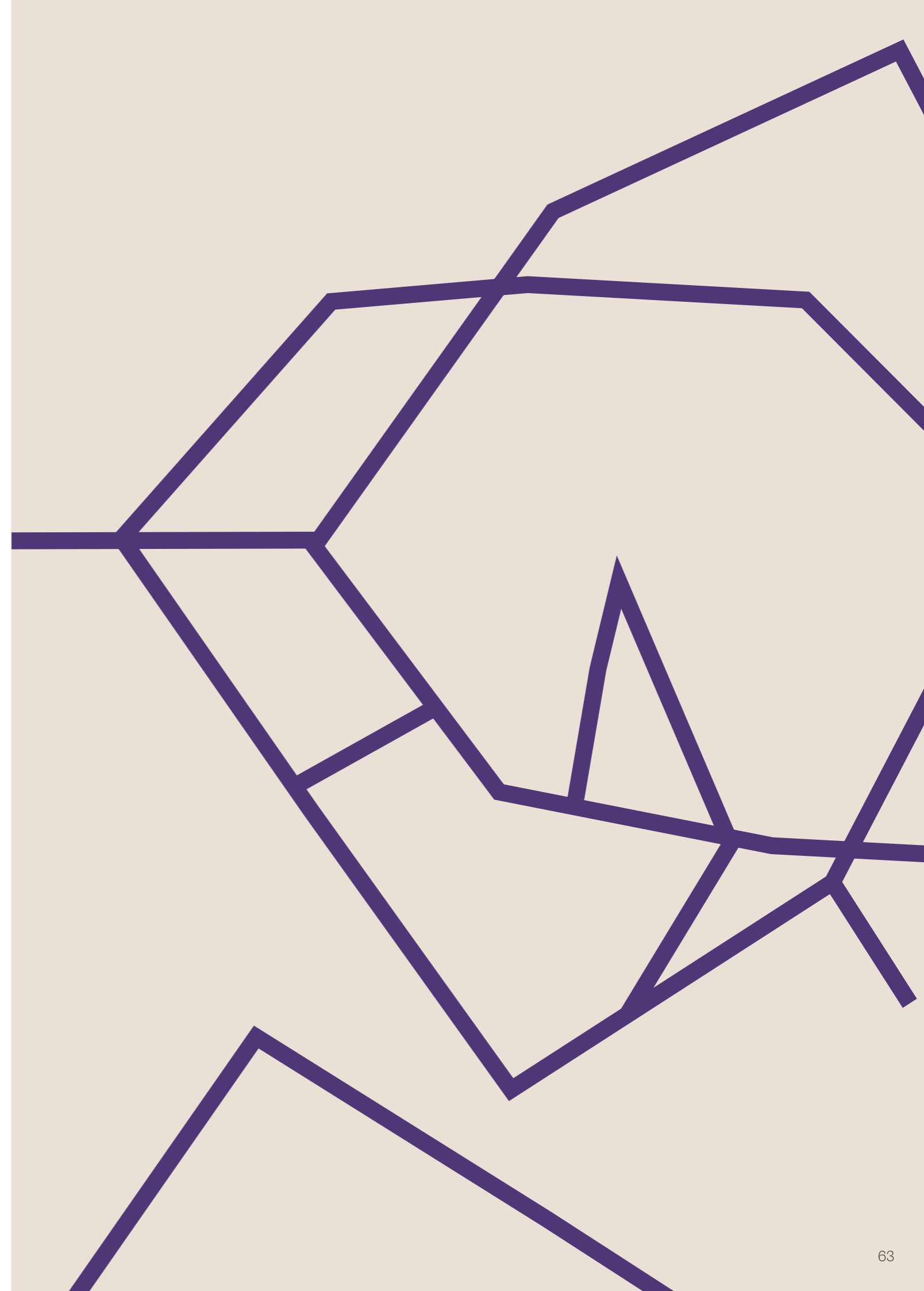
Amplificare vuol dire **fare rete**. Fare rete e attivare la costruzione di relazioni stabili tra centri antiviolenza, case rifugio, servizi socioassistenziali, forze dell'ordine, servizi sociosanitari, sistema giudiziario e professionisti specializzati sul fenomeno è oggi unanimemente considerato il presupposto fondamentale per la messa in atto di interventi integrati, efficaci e rispondenti ai bisogni delle donne vittime e in uscita dalla violenza.

L'azienda è dunque un ulteriore e importantissimo tassello nella mappatura delle reti territoriali per combattere la violenza domestica e contrastare l'invisibilizzazione dei casi di violenza domestica e contro le donne. Partecipare a un progetto congiunto significa per l'azienda instaurare un dialogo e consentire una contaminazione con la moltitudine di conoscenze e competenze professionali introdotte dai servizi specifici nel contrasto alla violenza sulle donne.

Come si fa rete? Consigli pratici per le aziende

Di seguito, alcuni suggerimenti condivisi da tante istituzioni e organismi che dedicano alla lotta contro la violenza domestica i loro sforzi continui:

- Raccogliere fondi e pubblicizzare le attività delle organizzazioni partner;
- Condividere dati e informazioni ed esperienze pratiche;
- Aggiornare numeri utili e attività di supporto alla vittima presenti sul territorio;
- Coinvolgere figure esperte e personale delle organizzazioni partner nei progetti di formazione interni;
- Condividere con altre aziende best practice e politiche interne per la lotta alla violenza domestica.



Conclusioni e 6 key insight

Al termine di questo lavoro, ciò che raccomandiamo è scegliere un approccio strategico a lungo termine, affinché possa diventare parte integrante del **“sistema di valori”** dell'azienda, evitando soluzioni o campagne una tantum che potrebbero non sortire effetto sul fenomeno.

La violenza sulle donne è un fenomeno che va ben compreso nelle sue radici, e combattuto offrendo alla vittima un **solido aiuto nel rafforzare la sua libera autodeterminazione, senza mai sostituirsi a lei**, e sostenendola nelle difficoltà che la decisione di uscire dal ciclo della violenza può generare.

6 key insight

1

- **Introduci una policy specifica:**

l'introduzione di una politica globale o locale di alto livello sugli abusi domestici rappresenta una chiara affermazione che l'azienda affronta gli abusi domestici e un'importante opportunità per il datore di lavoro nel comunicare la disponibilità del sostegno aziendale per tutte le persone colpite da abusi domestici, ovunque vivano e lavorino.

2

- **Porta a bordo il commitment del leadership team:**

È fondamentale avere il consenso della senior leadership, sia a livello globale che locale. Il sostegno di un cambio di prospettiva, da affare domestico e privato a tema collettivo, può essere credibile solo se i membri del management sposano la causa e ne diventano ambassadors. Del resto, capita che nelle aziende si creino resistenze verso i cambi di paradigma, in ragione del bias che alcune policy vengano sviluppate sotto la pressione del management di altri paesi e poi "imposte" acriticamente in un contesto diverso. Diventa fondamentale che i leader locali siano coinvolti e si impegnino in prima linea.

3

- **Prepara il business case:**

È importante sviluppare e condividere il business case con dati aggiornati sul numero di coloro che sono colpiti da abusi domestici e l'impatto sulle imprese in termini di assenze, perdita di produttività, impatto sul morale. Invitiamo a valutare se condurre un sondaggio anonimo, pur tenendo presente che molte persone potrebbero essere riluttanti a partecipare anche in questa forma. È inoltre opportuno comprendere cosa stanno facendo le altre aziende del medesimo settore riguardo agli abusi domestici.

4

- **Sostieni le vittime di abuso con servizi specifici:**

Predisponi prodotti o servizi di natura economica per garantire la sicurezza di una vittima di abusi domestici, e dei suoi familiari.

5

- **Personalizza le campagne di formazione e sensibilizzazione:**

La formazione va sempre adattata al pubblico di riferimento, assicurandosi che i relatori parlino un linguaggio adeguato in termini di tematiche e stile di comunicazione. Per esempio, nelle organizzazioni a predominanza maschile, potrebbe essere strategico discutere dell'esperienza di abuso degli uomini e di come diventare un alleato positivo. La formazione delle persone indicate a diventare esperte e responsabili del tema all'interno dell'azienda - come ambassadors e punti di contatto delle segnalazioni di abuso - dovrebbero ricevere una formazione continua e sempre aggiornata.

6

- **Identifica sinergie con altre organizzazioni:**

Rimanere connessi con altre organizzazioni o aziende che sviluppino programmi di sostegno potrebbe rendere più semplice l'introduzione di una politica sugli abusi domestici e creare anche ottimizzazioni economiche.

Buone pratiche

La sezione Buone Pratiche contiene **le iniziative concernenti il fenomeno della violenza di genere e domestica adottate dalle aziende associate a Valore D.**

Nella filosofia di Valore D, le raccolte di best practice rappresentano uno strumento fondamentale per le aziende che desiderano **agire** e necessitano di esempi pratici di riferimento.

Le 59 **pratiche** illustrate nelle pagine seguenti, che evidenziano l'importanza di affrontare il tema della violenza in modo concreto e tangibile, sono state analizzate e categorizzate in alcune macrotematiche:

- iniziative di **sensibilizzazione** e di **formazione** rispetto al tema della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro
- **pratiche di sostegno** e supporto **rivolte a vittime** di violenza
- azioni volte a **sviluppare una cultura aziendale** anti-violenza
- **donazioni** e supporto da parte delle organizzazioni ad altri enti impegnati sul tema
- iniziative che riguardano, nello specifico, la **tematica della violenza domestica.**

Questa raccolta rappresenta la più completa guida di best practice aziendali sul tema della violenza di genere e costituisce la base per una proficua contaminazione tra le organizzazioni e per un'azione collettiva.

Per agevolare la fruizione, le best practice sono state ordinate per azienda secondo un criterio alfabetico.

 a2a

 Nome dell'esperienza

Essere una Life Company_DE&I in A2A

 Anno di introduzione: 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

 Target

Tutte/i le/i dipendenti

 Obiettivi principali

Allenare la competenza dell'Inclusione (presente nel modello delle competenze del Gruppo) e diffondere la conoscenza della politica di Gruppo in ambito DE&I

 KPI

85% di fruizione del percorso (per i white collars)

 Sintesi dell'esperienza

Percorso formativo del nostro Gruppo per creare un ambiente di lavoro sempre più equo ed inclusivo, libero da ogni stereotipo e da qualsiasi forma di abuso fisico, verbale e digitale.

Crediamo fermamente che il vero cambiamento possa avvenire solo tramite il contributo di ognuna delle nostre persone. Per questo motivo, il percorso formativo "Essere una Life Company: Diversità, Equità e Inclusione in A2A" è stato creato per fornire le conoscenze necessarie a tutte le persone.

Il percorso prevede 3 moduli aperti a tutta la popolazione aziendale e un ulteriore modulo aggiuntivo dedicato alle/ai Manager:

MODULO 1: Dichiarazione di impegno DE&I

MODULO 2: Bias e Stereotipi

MODULO 3: Molestie: cosa sono e come riconoscerle

MODULO 4: Principi etici (dedicato alle/ai Manager).

Per chi ha completato tutti i moduli di sua competenza, è previsto il rilascio di un riconoscimento che certifica le competenze in ambito DE&I.

 ADP

 Nome dell'esperienza

Insieme per Viva Vittoria

 Anno di introduzione: 2021 (ultimo aggiornamento 2023)

 Target

Dipendenti

 Obiettivi principali

n/d

 KPI

La partecipazione attiva degli Associate ha portato alla produzione di quadrati per la creazione delle coperte ed ha contribuito alla raccolta fondi per l'iniziativa Viva Vittoria

 Sintesi dell'esperienza

In occasione della Giornata Mondiale contro la Violenza sulle Donne del 2021 iWIN Italia ha lanciato l'iniziativa a supporto di Viva Vittoria, un'organizzazione di volontariato e un'opera relazionale condivisa. Gli Associate hanno potuto rendersi parte attiva dell'iniziativa attraverso due modalità:

- Contribuendo alla raccolta fondi per sostenere le Associazioni coinvolte e all'acquisto di coperte da esporre nelle sedi di ADP Italia come messaggio permanente per sensibilizzare sul tema della violenza di genere.
- Producendo un quadrato all'uncinetto/a maglia da esporre durante l'evento che si è tenuto a Lodi. Tutte le coperte create sono state esposte e hanno tappezzato la piazza per poi essere vendute per finanziare le associazioni sostenute da Viva Vittoria.

L'iniziativa è stata un'importante occasione per fare rete e coinvolgere colleghi, amici e famigliari per l'obiettivo comune.

Autostrade per l'Italia

Nome dell'esperienza

Protocollo Antiviolenza e Decalogo

Anno di introduzione: 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutta la popolazione aziendale

Obiettivi principali

Il protocollo e il decalogo promuovono un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, con strumenti di supporto e sanzioni chiare per condotte inaccettabili.

KPI

5000 dipendenti da sensibilizzare

Sintesi dell'esperienza

Il Comitato Bilaterale di Tutela e Inclusione della Diversità, istituito nel marzo 2021 da Autostrade per l'Italia, è fondamentale per affrontare tematiche cruciali come parità di genere, contrasto alla violenza e discriminazione, sostegno alla genitorialità e tutela delle fragilità. In questo contesto, è stato introdotto il Protocollo di contrasto alla violenza e discriminazione nei luoghi di lavoro, mirante a garantire un ambiente sicuro e rispettoso. Basato su normative nazionali e internazionali, il Protocollo definisce chiaramente comportamenti inaccettabili come molestie, violenze, mobbing e stalking; stabilisce anche un Codice di Comportamento obbligatorio per tutti i dipendenti e collaboratori. Include uno Sportello di Ascolto Anti-molestie gestito esternamente da psicologi per offrire supporto e assistenza alle vittime, preservando la riservatezza delle segnalazioni. Il rinnovato Decalogo Anti-molestie del 2022 integra queste nuove disposizioni, migliorando i canali di segnalazione e affrontando le nuove sfide in materia di violenze nei contesti lavorativi.

Autostrade per l'Italia

Nome dell'esperienza

Istallazione Panchine rosse

Anno di introduzione: 2023 (ultimo aggiornamento 2023)

Target

Comunità locali

Obiettivi principali

n/d

KPI

Aumentare l'attenzione della comunità sul fenomeno della violenza contro le donne

Sintesi dell'esperienza

Campagna di sensibilizzazione sulla violenza di genere attraverso l'installazione delle Panchine rosse nelle Aree di Servizi; diffusione di 10 post con storie di donne diffusi su tutte le principali piattaforme social e ascoltabili inquadrando un QR code presente sulle panchine; sensibilizzazione di studenti attraverso il contest fumettistico "8 Marzo tutto l'anno" con premiazione degli elaborati più evocativi realizzati dai ragazzi.

Avio Aero

Nome dell'esperienza

Contrasto alla violenza di genere

Anno di introduzione: 2013 (ultimo aggiornamento)

Target

Tutta la popolazione aziendale

Obiettivi principali

L'obiettivo principale è la creazione di un ambiente inclusivo per tutti i dipendenti che valorizzi le competenze professionali e personali e l'apporto che ognuno porta all'azienda.

KPI

Numero dipendenti partecipanti ai corsi di autodifesa per sito 2024 vs 2023 (200 vs 50)

Sintesi dell'esperienza

L'obiettivo è creare un ambiente inclusivo e sicuro da ogni punto di vista (fisico e psicologico), dare gli strumenti giusti per contrastare la violenza di genere nei nostri siti e nelle famiglie dei nostri dipendenti attraverso alcune iniziative come:

- i processi di compliance;
- numerose iniziative a tutela delle donne e contro la violenza, molte anche per tramite del DEI Council (formazione sulle "parole che escludono"; formazione dei people leader e Webinar aperti a tutta la popolazione su unconscious bias; alfabetizzazione sessuale; webinar con importanti ospiti esterni sul tema violenza di genere e violenza economica;
- "parcheggi rosa" dedicati alle donne; panchina rossa antiviolenza a Rivalta);
- corsi di autodifesa;
- survey sull'engagement aziendale effettuata periodicamente.

Banca d'Italia

Nome dell'esperienza

Codice antimolestie

Anno di introduzione: 2022 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutta la popolazione aziendale e coloro che vi entrano in contatto per motivi di lavoro

Obiettivi principali

Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale e/o psicologica

KPI

Numero di segnalazioni

Sintesi dell'esperienza

Il Codice prevede:

- una procedura informale, attraverso la quale segnalare la molestia al Gestore delle diversità (GdD). Il GdD, con la massima riservatezza, propone alle funzioni organizzative competenti soluzioni per rasserenare la persona e il clima di lavoro. Ogni soluzione proposta è concordata preventivamente con la persona segnalante. Il GdD, con il consenso della persona segnalante, può farsi aiutare da altre figure (es. psicologi) per supportare chi ha segnalato. La persona segnalata come autrice della molestia viene informata solo se la soluzione individuata può avere ripercussioni sulla sua posizione;
- una procedura formale, attraverso una segnalazione alla Banca della molestia. A seguito della segnalazione formale la Banca avvia una procedura disciplinare e adotta le misure necessarie per la salvaguardia della persona segnalante. In questo caso si applicano le disposizioni sul procedimento amministrativo;
- tutela della riservatezza per chi segnala e per eventuali testimoni;
- iniziative di informazione e formazione per tutto il personale.

Banca Mediolanum

Nome dell'esperienza

Panchina rossa

 **Anno di introduzione:** 2024 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutta la popolazione aziendale

Obiettivi principali

Sensibilizzazione rispetto al tema della violenza di genere

KPI

Tutta la popolazione

Sintesi dell'esperienza

Installazione della Panchina Rossa, simbolo riconosciuto di sensibilizzazione al tema, all'interno del Campus Aziendale.

Sopra è presente una targa con la frase "Un gesto gentile può cambiare tutto. Uniti preveniamo la violenza di genere."

Banca Mediolanum

Nome dell'esperienza

Webinar "Difesa personale: conoscenza e prevenzione delle situazioni di violenza contro le donne"

 **Anno di introduzione:** 2024 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Popolazione aziendale

Obiettivi principali

Sensibilizzare e informare sul tema in oggetto

KPI

120 persone partecipanti

Sintesi dell'esperienza

Percorso di quattro webinar progettato con l'obiettivo di fornire conoscenze e competenze pratiche per affrontare situazioni potenzialmente pericolose nella vita di tutti i giorni.

Durante gli incontri è stata analizzata una panoramica delle circostanze rischiose in cui ci si potrebbe imbattere e di possibili modalità per evitarle, non che per affrontarle con la giusta attenzione; è stata inoltre promossa la consapevolezza situazionale e l'importanza della prevenzione e sono state proposte strategie per gestire situazioni di conflitto in modo sicuro ed efficace.

I primi due webinar hanno affrontato il tema della violenza domestica e nei luoghi pubblici. Il terzo è stato un momento di confronto in relazione a domande e situazioni emerse dai partecipanti durante i primi due. Il quarto incontro ha affrontato il tema dello stalking.

Attraverso una spiegazione dei pattern e dei potenziali alert che si possono riconoscere in situazioni pericolose, si è tentato di fornire ai partecipanti alcune buone pratiche rispetto a come si possono affrontare situazioni di violenza di genere, a seconda del contesto in cui ci si trova. Inoltre, attraverso la partecipazione attiva e la condivisione, si è avuto modo di sensibilizzare i presenti rispetto alla delicatezza del tema e alle difficoltà che le persone coinvolte, direttamente o come terze parti, possono incontrare, anche psicologicamente.

Barilla

Nome dell'esperienza

Awareness, Prevenzione, Protezione

Anno di introduzione: 2017 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutta la Popolazione Italia

Obiettivi principali

Awareness, prevenzione, contrasto, impatto

KPI

300 persone esposte, 10 Ambassador specificamente formati

Sintesi dell'esperienza

E' stato lanciato il Progetto "Il Filo di Arianna" a seguito di un femminicidio / suicidio che ha coinvolto due nostri colleghi. Sono stati svolti dei Focus Group con l'obiettivo di comprendere difficoltà e sofferenze personali dei partecipanti ed esplorare le prime progettualità attivabili in chiave di awareness, prevenzione e supporto. Altre attività sono state: riflessione sulle fragilità, restituzione risultati focus group, valorizzazione ruolo assistenti sociali, diffusione informazioni sulle risorse del territorio (CAV, Ospedale Maggiore Parma...), valorizzazione prime reti informali di colleghi, integrazione polizze assicurative (Fondo di Solidarietà) con due incontri di supporto psicologico (attualmente abbiamo una copertura del valore di 300€ / anno), interventi formativi vari (Violenza sulle donne, tolleranza zero, dallo stalking al femminicidio; "Donne, uomini, relazioni: per un futuro di rispetto e parità di genere" - dagli stereotipi alla realtà; "Una su Tre: riguarda anche Te"; "Prevenzione e contrasto alla violenza di genere"; "Nella rete: odio e violenza di genere ai tempi dei social"), comunicazione interna di sensibilizzazione per il 25 novembre, installazione panchina rossa presso l'HQ Parma, diffusione e-learning Valore D su piattaforma interna "Le Molestie di Genere sul Luogo di Lavoro" e comunicazione dedicata. Si sono svolte anche due sessioni di 1/2 giornata con l'obiettivo di formare 10 colleghi sugli strumenti di prima accoglienza e indirizzo di colleghe/i vittime di violenza, un percorso di Ambassador con il supporto di Fondazione Barilla, per creare un network interno di supporto informale rivolto a colleghe/i (a copertura di diverse funzioni / aree aziendali) e un Gruppo di lavoro per la creazione di una policy, governance e piano integrato di azione per la gestione di casi di Molestie e Violenze sul Luogo di Lavoro e fuori dal luogo di Lavoro. Il progetto, che ha come scope l'Italia, ha l'ambizione di essere esteso su scala globale.

Canon

Nome dell'esperienza

Evento per le donne di Canon

Anno di introduzione: 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutte le dipendenti donne in azienda

Obiettivi principali

Riconoscere i nemici delle donne per superarli, approfondire gli ostacoli allo sviluppo femminile.

KPI

155 colleghe invitate, 122 colleghe presenti

Sintesi dell'esperienza

Riconoscimento dei nemici delle donne: interiori (condizionamenti e bias); esteriori (aggressioni verbali e fisiche). Presentazione della Società Bono Accademy / Difesa Donna, specializzata in formazione sull'anti aggressione femminile. Offerta, da parte di Canon, a tutte le dipendenti di un corso base di difesa personale e realizzazione di un leaflet con i principali contenuti del corso, consegnato a tutti i dipendenti dell'azienda.

Carrefour

Nome dell'esperienza

Formazione sulla violenza di genere

 **Anno di introduzione:** 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutti i collaboratori e le collaboratrici di Carrefour Italia, con particolare attenzione al personale della barriera casse

Obiettivi principali

Formare i collaboratori e le collaboratrici dei punti vendita, in particolare quelli/e in barriera casse, per far diventare i nostri punti vendita luoghi sicuri e primo punto di contatto per le persone vittime di violenza

KPI

Oltre 100 persone formate su tutto il territorio nazionale + attività di sensibilizzazione rivolta a tutta la popolazione aziendale (target 10.000 collaboratori e collaboratrici)

Sintesi dell'esperienza

In collaborazione con We World Onlus, abbiamo portato avanti un'attività formativa sui temi della violenza in tutte le sue forme (visibile e invisibile) dedicata alle persone in barriera casse, con l'idea che i nostri negozi possano essere un primo punto di contatto e di aiuto per le persone vittime di violenza. Valorizziamo ed esponiamo su diversi touch point di comunicazione nei nostri negozi (es. retro dello scontrino, buste del pane, spille sulle divise,...) il 1522 (numero anti violenza e stalking) e abbiamo diffuso a tutta la popolazione aziendale, tramite i canali di comunicazione interna che raggiungo oltre 10.000 collaboratori, il vademecum del linguaggio inclusivo all'interno del quale è posta attenzione all'uso di un linguaggio equo, inclusivo e rispetto per tutte e tutti.

Carrefour

Nome dell'esperienza

Carrefour per Lei

 **Anno di introduzione:** 2018 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutta la popolazione aziendale, clienti

Obiettivi principali

Raccolta fondi e sensibilizzazione al tema violenza di genere

KPI

Finanziamento 1 spazio donna WeWorld

Sintesi dell'esperienza

Dal 22 al 26 novembre in tutti i negozi diretti e franchising aderenti è stato possibile acquistare i ciclamini 'Carrefour per Lei'. Parte del ricavato è stato devoluto a WeWorld Onlus per finanziare il progetto Spazio donna finalizzato ad aumentare l'empowerment femminile quale via primaria per la prevenzione e l'emersione della violenza di genere.

 Carrefour Nome dell'esperienza

Diffondiamo il 1522

 Anno di introduzione: 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

 Target

Tutta la popolazione aziendale, clienti e fornitori

 Obiettivi principali

Diffusione del 1522 su diversi touch point di comunicazione e sensibilizzazione sui temi della violenza di genere

 KPI

Coinvolti i punti vendita diretti

 Sintesi dell'esperienza

Diffondiamo in modo continuativo, durante tutto l'anno, il 1522 nei nostri punti vendita su diversi touch point di comunicazione, come ad esempio spille sulle divise del personale di punto vendita, sulle buste del pane fresco o sul retro dello scontrino con l'obiettivo di sensibilizzare al tema, ma soprattutto fornire un supporto concreto alle vittime di violenza.

 Carrefour Nome dell'esperienza

Riconoscere la violenza

 Anno di introduzione: 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

 Target

Collaboratori, collaboratrici, clienti

 Obiettivi principali

Sensibilizzare e aiutare le persone a riconoscere le diverse forme di violenza

 KPI

Diffusione ai punti vendita

 Sintesi dell'esperienza

La locandina, realizzata in collaborazione con WeWorld Onlus, è stata diffusa a tutta la rete vendita per aiutare collaboratori, collaboratrici e clienti a riconoscere i diversi tipi di violenza per poterla combattere.

 **Carrefour** **Nome dell'esperienza**

E' un mio/tuo diritto!

 **Anno di introduzione:** 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale/stakeholders esterni

 **Obiettivi principali**

Sensibilizzare sul tema della violenza di genere, coinvolgendo direttamente i collaboratori e le collaboratrici

 **KPI**

Video diffuso a tutta la popolazione e sui canali corporate dell'azienda

 **Sintesi dell'esperienza**

In occasione del 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza di genere, alcuni collaboratori e collaboratrici, insieme a Paola Accornero, HR Director & General Secretary e al CEO Christophe Rabatel, si sono schierati in prima linea lanciando questo importante videomessaggio per la difesa dei diritti umani.

 **ConTe.it** **Nome dell'esperienza**

Corso Autodifesa

 **Anno di introduzione:** 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Abbiamo organizzato un webinar per parlare di violenza contro le donne con l'associazione EVA, che supportiamo per sensibilizzare, poi abbiamo voluto offrire un percorso per acquisire informazioni su come difendersi in caso di necessità

 **KPI**

Abbiamo proposto 3 edizioni con una media di 15 partecipanti a sessione

 **Sintesi dell'esperienza**

L'iniziativa ha una doppia funzione: fare informazione sul fenomeno della violenza contro le donne e allo stesso tempo offrire una risposta di empowerment. L'iniziativa del corso di autodifesa arriva a valle di una serie di iniziative di sensibilizzazione come l'incontro con un'associazione campana che supporta le donne vittime e i loro figli in tutte le fasi del percorso. Abbiamo avuto modo di ascoltare le testimonianze e offrire supporto economico con il pagamento di borse lavoro. Abbiamo dipinto con i colleghi e manager delle panchine rosse per gli spazi esterni dell'ufficio come simbolo della lotta alla violenza di genere. Infine abbiamo scelto di offrire durante l'orario di lavoro in ufficio dei corsi di autodifesa volti a fornire informazioni utili per mettersi in caso di aggressione.

🏢 Dell

🏠 Nome dell'esperienza

Fondazione Libellula

📅 **Anno di introduzione:** 2022 (ultimo aggiornamento 2023)

🎯 Target

Dipendenti

📋 Obiettivi principali

n/d

📊 KPI

n/d

📖 Sintesi dell'esperienza

Partecipazione attiva al questionario realizzato con Fondazione Libellula sul fenomeno della violenza sulle donne e della discriminazione di genere.

🏢 EOLO

🏠 Nome dell'esperienza

#Noallaviolenzasulledonno

📅 **Anno di introduzione:** 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

🎯 Target

Tutta la popolazione aziendale

📋 Obiettivi principali

Sensibilizzazione sulla violenza di genere

📊 KPI

745 visualizzazioni della news interna (tra le più viste del 2023); post linkedin (2 post per interazioni a novembre) con una copertura di 2.455 e 244 interazioni (101/41% clic).

📖 Sintesi dell'esperienza

In occasione della Giornata contro la violenza sulle donne, abbiamo deciso di aderire al movimento delle panchine rosse, ponendone una nel nostro Garden aziendale invitando tutta la popolazione aziendale a sedersi e a riflettere sulla gravità di questo fenomeno sociale.

L'iniziativa è stata comunicata internamente attraverso il nostro Magazine, esternamente, invece, abbiamo pubblicato un post su LinkedIn.

Fastweb

Nome dell'esperienza

Policy molestie/Codice Etico

Anno di introduzione: 2022 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutta la popolazione aziendale

Obiettivi principali

Divulgare le linee guida per segnalare eventuali episodi di discriminazione, violenza e molestie

KPI

Tutta la popolazione è stata informata tramite l'invio di policy e codice etico con flag di presa visione

Sintesi dell'esperienza

Promulgazione di policy e codice etico aggiornati con la parte relativa a come segnalare episodi eventuali di discriminazione, violenza, molestia; implementazione di canali ad hoc di segnalazione e whistleblowing (anche anonimo).

Fastweb

Nome dell'esperienza

Ciao Bella!

Anno di introduzione: 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutta la popolazione aziendale

Obiettivi principali

Sensibilizzare la popolazione e creare cultura sul tema delle molestie verbali e del cat calling

KPI

98 partecipanti

Sintesi dell'esperienza

Abbiamo scelto di affrontare il tema del catcalling: una molestia sessuale, prevalentemente verbale, che avviene in strada e prevede fischi ed apprezzamenti non graditi.

Guidati da Annalisa Galardi, che abbiamo già conosciuto lo scorso anno nella prima edizione di Smashing Stereotypes, durante il webinar presenteremo 2 casi italiani, uno "al maschile" e uno "al femminile" per fare il punto sulla cultura inclusiva che ha bisogno di tutti e di tutte.

- #controlemolestie : è l'iniziativa che l'Associazione Nazionale Alpini (ANA) ha messo in campo dopo l'ondata di stampa negativa seguita all'Adunata di Rimini del 2022. Un'associazione di uomini che s'impegna per rinnovare una cultura che non ritiene più accettabile la simpatica abitudine del cat calling; perché anche un fischio e un colpo di clacson in meno possono essere azioni coraggiose.

-Le Fanfarlo: è una scuola di burlesque, un gruppo di performer, un blog corale di donne che vivono il burlesque come strumento di empowerment femminile. La forza del progetto sta nel coraggio di valorizzarsi, al di là di ogni forma di conformismo.

 **Fastweb** **Nome dell'esperienza**

ConosciLE: challenge We World

 **Anno di introduzione:** 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Sensibilizzare le nostre persone sui temi della parità in collaborazione con l'associazione We World, attraverso una donazione e del volontariato per l'attività a favore di donne vittime di violenza.

 **KPI**

210 partecipanti

 **Sintesi dell'esperienza**

In occasione dell'8 marzo è stata organizzata una challenge sotto forma di "gara a squadre" con tanto di quiz online sui temi del gender gap, organizzata con la collaborazione di We World, che ha poi fruito del nostro volontariato e di una nostra donazione per le attività a favore di donne vittime di violenza.

<https://www.fastweb.it/corporate/media/news-e-iniziative/fastweb-si-schiera-a-favore-dei-diritti-delle-donne-e-partecipa-alla-corporate-challenge-conoscile-di-weworld-per-sensibilizzare-le-sue-persone-sui-temi-della-parita-di-genere/>

 **Fastweb** **Nome dell'esperienza**

Webinar Safe@Work

 **Anno di introduzione:** 2024 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale, ad adesione volontaria

 **Obiettivi principali**

Aumentare la consapevolezza sulla portata del fenomeno discriminazione, violenza, molestia nei luoghi di lavoro e non solo: come riconoscerlo, fronteggiarlo e come segnalare eventuali casi in azienda, anche in forma anonima.

 **KPI**

379 persone formate nel primo semestre 2024

 **Sintesi dell'esperienza**

Abbiamo organizzato una serie di incontri Safe@work online open ad adesione volontaria e altri verranno promossi nel secondo semestre.

Ecco i primi 2 titoli già andati in onda:

- La violenza contro le donne e le sue forme
- Discriminazioni e molestie sul lavoro: quanto ci capiamo.

Altri titoli e incontri seguiranno nel secondo semestre

 **Findomestic** **Nome dell'esperienza**

La panchina rossa

 **Anno di introduzione:** 2022 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Un simbolo che esprime la sensibilità di Findomestic verso il tema della violenza di genere oltre che la vicinanza e solidarietà nei confronti di tutte le donne che sono state protagoniste di episodi violenti.

 **KPI**

Tutta la popolazione aziendale dell'area fiorentina

 **Sintesi dell'esperienza**

Abbiamo dipinto una panchina di rosso e abbiamo invitato i colleghi e le colleghe a farsi fotografare seduti sulla panchina e a postare la foto su LinkedIn per celebrare la giornata del 25 novembre. Abbiamo realizzato un video per dire di NO, con maggiore forza, alla violenza di genere.

 **Findomestic** **Nome dell'esperienza**

Sostegno Donna 2.0

 **Anno di introduzione:** 2021 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Sensibilizzare la popolazione aziendale sul tema

 **KPI**

E' stata coinvolta tutta la popolazione aziendale pari a 2750 persone

 **Sintesi dell'esperienza**

Webinar, infografiche, video-pillole, pagina Intranos dedicata.

Temi affrontati:

- Sesso e genere
- Bias cognitivi
- Parole e violenza
- La violenza intrafamiliare assistita
- Gender pay gap
- Le varie forme di violenza
- Luci e ombre della normativa italiana
- L'alienazione parentale

Findomestic

Nome dell'esperienza

Sportello Sostegno Donna

Anno di introduzione: 2021 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutta la popolazione aziendale

Obiettivi principali

Supporto per le colleghe vittime di violenza di genere

KPI

n/d

Sintesi dell'esperienza

Sportello di ascolto, di supporto e di orientamento per le colleghe vittime di violenza di genere attraverso un team di specialisti (medici, psicologi, legali, pedagogisti) che indirizzano la persona, se necessario, verso un centro anti violenza. Il confronto servirà per approfondire la problematica e affiancare la persona nell'affrontare il disagio vissuto.

Il contatto è semplice: attraverso un numero verde – anche in forma anonima – la collega potrà dare la propria disponibilità per essere ricontattata telefonicamente dal professionista, e avere un confronto in totale serenità e riservatezza.

Findomestic

Nome dell'esperienza

Protocollo Inclusivo

Anno di introduzione: 2017 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Colleghe vittime di violenza di genere

Obiettivi principali

Fornire un supporto concreto alle colleghe vittima di violenza di genere

KPI

n/d

Sintesi dell'esperienza

Ampliamento, tramite accordo sindacale, di quanto previsto dalla legge per le donne vittima di violenza di genere:

- astensione dal lavoro da 3 a 4 mesi con intera retribuzione (tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto e del premio aziendale)
- diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale e viceversa
- l'Azienda si impegna a valutare con la massima urgenza e priorità un'eventuale richiesta di mobilità territoriale che dovesse pervenire dalla lavoratrice, laddove tale mobilità sia coerente con il percorso di protezione
- l'Azienda si propone di favorire/organizzare attività di sensibilizzazione che coinvolgano tutti/e i/le dipendenti ed in particolare una formazione specifica per alcune figure chiave trasversali che possano essere in grado di identificare le situazioni di violenza e orientare le dipendenti verso i Centri Anti Violenza e le risorse del territorio.
- l'Azienda valuterà la possibilità di agevolare, mediante la concessione di specifici permessi retribuiti, la partecipazione dei dipendenti eventualmente interessati a percorsi formativi strutturati che siano organizzati dalle competenti strutture pubbliche o private.

Findomestic**Nome dell'esperienza**

Percorsi People

Anno di introduzione: 2022 (ultimo aggiornamento 2024)**Target**

Donne che escono dai percorsi di protezione

Obiettivi principali

Educazione digitale e finanziaria per fornire loro l'ABC per l'indipendenza economica

KPI

25 persone circa

Sintesi dell'esperienza

Percorsi di educazione finanziaria e digitale per donne seguite dal Centro Antiviolenza Artemisia e dall'Associazione D.I.RE per fornire loro un supporto una volta uscite dal percorso di protezione con consegna degli attestati in occasione del 25 novembre

Findomestic**Nome dell'esperienza**

Le chiavi della città

Anno di introduzione: 2023 (ultimo aggiornamento 2024)**Target**

Alunni e docenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado

Obiettivi principali

Formare i docenti: saper riconoscere i segnali della violenza; sapersi confrontare con gli studenti e le studentesse sul tema. Per gli studenti: affrontare il tema dello stereotipo e del pregiudizio che è all'origine

KPI

16 classi nel 2023; 4 classi nel 2024

Sintesi dell'esperienza

Incontri di formazione per i docenti. sui seguenti temi:

- Co-educare maschi e femmine all'equità di genere;
- Corpi in movimento: genere, relazioni e affettività nei preadolescenti;
- Ragazze e ragazzi in rete: l'odio di genere ai tempi dei social;

Incontri in presenza con gli studenti e le studentesse per parlare di stereotipo e pregiudizio attraverso "il gioco". Temi affrontati:

- Eroi ed eroine: inspiring stories per liberarsi dagli stereotipi di genere;
- Il mio posto nel mondo: genere, relazioni, conflitto e affettività nel gruppo dei pari;

Evento in plenaria in occasione dell'8 marzo.

 **Findomestic** **Nome dell'esperienza**

Centri antiviolenza in ufficio

 **Anno di introduzione:** 2018 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Sensibilizzazione sul tema

 **KPI**

7 piattaforme in 7 città

 **Sintesi dell'esperienza**

Incontro tra la popolazione aziendale e i centri antiviolenza: abbiamo portato nei nostri uffici le operatrici dei centri antiviolenza per raccontare ciò che fanno ogni giorno per supportare le donne vittime di violenza di genere: medici, psicologhe, avvocate...

Collaboriamo da anni con il centro antiviolenza di Firenze Artemisia e con l'Associazione D.I.Re (Donne in rete). Organizziamo eventi di sensibilizzazione e di formazione; supportiamo le attività del centro Artemisia.

 **Generali Italia** **Nome dell'esperienza**

Laboratori sulla violenza di genere

 **Anno di introduzione:** 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Avviare una riflessione condivisa sulle varie tipologie di violenza di genere.

 **KPI**

120 persone formate

 **Sintesi dell'esperienza**

Verrà creato un laboratorio itinerante nelle diverse sedi aziendali con lo scopo di rendere le e i partecipanti protagonisti della discussione, favorendo la comprensione dell'importanza di una risposta sistemica alla violenza di genere, al fenomeno della vittimizzazione secondaria e alle richieste implicite che la cultura rivolge al maschile. Le persone coinvolte nel laboratorio lavoreranno per aumentare la consapevolezza e la comprensione delle radici sociali e culturali della violenza di genere, approfondendo tramite attività pratiche la conoscenza degli stereotipi e le modalità "vittimizzanti", per una lettura multidimensionale del fenomeno e per arricchire la propria capacità di analisi e di de-costruzione.

 **Generali Italia** **Nome dell'esperienza**

Panchina Rossa

 **Anno di introduzione:** 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Popolazione aziendale e persone esterne all'organizzazione

 **Obiettivi principali**

Far conoscere attraverso un simbolo concreto l'impegno di Generali contro la violenza di genere

 **KPI**

n/d

 **Sintesi dell'esperienza**

Installazione di una panchina rossa all'interno del complesso della sede centrale della società.

 **Generali Italia** **Nome dell'esperienza**

Linea supporto psicologico

 **Anno di introduzione:** 2021 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Fornire un primo strumento di supporto per colleghe e colleghi che vivono situazione di violenza e molestie

 **KPI**

n/d

 **Sintesi dell'esperienza**

Supporto, oltre che per i casi di violenza e molestie in ambito lavorativo, anche verso chi è vittima di violenza di genere tra le mura domestiche o in ambienti extra lavorativi. Il servizio di Helpline Antiviolenza è un supporto telefonico offerto da psicologi, in forma anonima e confidenziale, disponibile ogni giorno 24 ore su 24. Attraverso una telefonata la persona potrà ricevere una consulenza dedicata per affrontare episodi di violenza psicologica, fisica, sessuale, economica o di stalking e l'indirizzo alle strutture competenti sul territorio.

 **Generali Italia** **Nome dell'esperienza**

Conoscere per agire

 **Anno di introduzione:** 2024 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Employee Resource Group

 **Obiettivi principali**

Formare i nostri ERG per far sì che le persone che ne fanno parte possano divenire: interpreti dei valori dell'equità di genere e del rispetto tra individui, "antenne" di osservazione rispetto a situazioni di discriminazione.

 **KPI**

100 persone formate

 **Sintesi dell'esperienza**

Un percorso formativo in tre tappe assieme a Fondazione Libellula e Parks per approfondire i temi legati alla violenza e alle discriminazioni nei luoghi di lavoro con un affondo su approcci relazionali e strumenti organizzativi. Un'ultima sessione di approfondimento e Q&A e un confronto su cosa possono fare gli ERG per sostenere una cultura attenta e rispettosa in azienda.

 **Generali Italia** **Nome dell'esperienza**

Formazione ambassador

 **Anno di introduzione:** 2024 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Identificare delle figure di riferimento sui temi della violenza di genere e molestie fuori dall'area HR per sensibilizzare sul un fenomeno e fare da ponte.

 **KPI**

4 ambassador

 **Sintesi dell'esperienza**

Identificate 4 persone all'interno dell'organizzazione, fuori dall'area HR, a cui proporre un percorso di formazione specifico sui temi della violenza e le molestie, sulle possibili azioni che possono essere messe in atto e contribuire a creare un ambiente a "tolleranza zero". Le persone a valle della formazione saranno un punto di riferimento in azienda per chiunque necessiti di un confronto su queste tematiche.

 **Generali Italia** **Nome dell'esperienza**

Contratto integrativo aziendale

 **Anno di introduzione:** 2021 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Persone vittime di violenza e molestie

 **Obiettivi principali**

Attivare una serie di iniziative volte a tutelare le persone vittima di violenza e molestie.

 **KPI**

n/d

 **Sintesi dell'esperienza**

L'iniziativa prevede: un cambio numero di telefono aziendale e indirizzo mail per la vittima di violenza; una possibile rimodulazione dello smart working; 6 mesi di congedo retribuito per i dipendenti e le dipendenti inseriti in percorsi di protezione derivanti da violenza debitamente certificati; 15 giorni di permesso retribuito da utilizzare per appuntamenti medici, procedimenti legali e altre attività relative ad abusi domestici.

 **Gruppo Sella** **Nome dell'esperienza**

Ricerca contro la violenza economica

 **Anno di introduzione:** 2024 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Dipendenti, clienti e comunità in cui operiamo

 **Obiettivi principali**

Definire la violenza economica; fornire ai colleghi in contatto col pubblico gli strumenti per identificarla e contrastarla; progettare prodotti bancari che nativamente non contengano appigli per possibili aggressioni

 **KPI**

3 anni di ricerca; 3 società del gruppo coinvolte. Ricerca in avvio, KPI ancora in fase di definizione.

 **Sintesi dell'esperienza**

Il gruppo Sella ha commissionato all'Unità di Ricerca in Psicologia Economica dell'Università Cattolica del Sacro Cuore una ricerca sulla violenza economica di genere che ha tre obiettivi principali: 1) dare una chiara definizione alla violenza economica e verificare come oggi viene contrastata in Italia 2) fornire ai dipendenti del Gruppo Sella tutti gli strumenti per imparare a identificarla e quindi contrastarla 3) arrivare ad "ingegnerizzare" prodotti che nativamente contrastino la violenza economica.

 **IKEA** **Nome dell'esperienza**

25 Novembre

 **Anno di introduzione:** 2017 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Aumentare la consapevolezza nei coworker e nei clienti sulla violenza di genere

 **KPI**

75% popolazione IKEA e 11Mila persone raggiunte dalla campagna esterna

 **Sintesi dell'esperienza**

Dal 2017 attiviamo una campagna interna ed esterna per parlare di violenza sulle donne sostenendo e coinvolgendo la rete del 1522 anche attraverso dei focus group.

 **illimity** **Nome dell'esperienza**

Policy anti-harassment

 **Anno di introduzione:** 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Prevenire e individuare tempestivamente fenomeni di violenza e molestia sessuale e proteggere i segnalanti dalle possibili ritorsioni.

 **KPI**

Promossa a tutta la popolazione aziendale

 **Sintesi dell'esperienza**

Illimity ha redatto la policy per sostenere e confermare il proprio impegno, e quello delle società del Gruppo, nel garantire e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e privo di qualsiasi forma di molestia, di comportamenti sessualmente inappropriati e di atti di bullismo. Tutta la popolazione aziendale ha anche preso parte al webinar "Riconoscere, gestire e prevenire le molestie sui luoghi di lavoro".

Intesa Sanpaolo

Nome dell'esperienza

Contrasto alle molestie sessuali

Anno di introduzione: 2021 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutta la popolazione aziendale

Obiettivi principali

Contrastare le molestie sessuali con una specifica policy e un processo di gestione e segnalazione strutturato, fare cultura tramite formazione obbligatoria continua

KPI

99,8% della popolazione raggiunta

Sintesi dell'esperienza

Il contrasto alle molestie sessuali ha visto la stesura di una apposita policy che regola il processo di gestione delle segnalazioni, gestito da un comitato interfunzionale, che prevede obblighi in capo all'azienda, come le iniziative di formazione e sensibilizzazione. A disposizione delle persone c'è un servizio di assistenza psicologica, e prima di informazione legale, indipendentemente disponibile per la persona che subisce molestie, sia sul luogo di lavoro che in privato. Ogni anno viene erogato un corso di formazione obbligatorio per tutta la popolazione aziendale.

IQVIA

Nome dell'esperienza

Respectful Workplace @IQVIA

Anno di introduzione: 2022 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutta la popolazione aziendale

Obiettivi principali

La violenza compromette lo sviluppo sostenibile delle imprese, con riflessi su organizzazione e reputazione. Respectful Workplace promuove la gestione etica, un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo, libero da molestie e discriminazioni.

KPI

0 segnalazioni di Molestie Sessuali nel 2023 e 2024; 100% superamento corso anti harassment; 100% superamento corso Codice di condotta

Sintesi dell'esperienza

Il programma include corsi obbligatori sul Code on Conduct e in tema di "Harassment". I corsi sono progettati per aumentare la consapevolezza sulle molestie sessuali (MS), le circostanze in cui possono verificarsi, le leggi e forniscono una guida sulle responsabilità e sui comportamenti. Abbiamo implementato politiche di tolleranza zero contro tutte le forme di violenza, supportate da materiali informativi, corsi di formazione obbligatori e periodici. In caso di mancato completamento entro le scadenze vengono attivate procedure di escalation. Promuoviamo l'uso della procedura di Whistleblowing per segnalare casi di MS in modo anonimo, sicuro, con criteri di trasparenza, equità, secondo standard disciplinari condivisi con le RSU. Il Programma di Assistenza, EAP, offre supporto ai colleghi e ai familiari: è uno spazio sicuro, gratuito, confidenziale, non giudicante per affrontare difficoltà con psicologi qualificati. Attraverso periodici eventi Live promuoviamo una cultura basata sul rispetto, l'inclusione e la parità di genere. L'impegno ha consentito di ottenere il logo di azienda attiva contro le MS e siamo certificati ISO 45001 (salute e sicurezza sul posto di lavoro) UNI/Pdr 125:2022 (parità di genere) SA8000 (responsabilità sociale d'impresa e i diritti umani) per mantenere standard elevati di sicurezza, inclusione e responsabilità sociale.

 Italgas Nome dell'esperienza

Webinar Microaggressioni verbali

 Anno di introduzione: 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

 Target

Tutta la popolazione aziendale

 Obiettivi principali

Creare ambienti di lavoro inclusivi e sicuri, aumentare la consapevolezza e la sensibilità dei e delle dipendenti sull'uso corretto del linguaggio verbale e non verbale

 KPI

237 persone collegate, di cui 56% popolazione maschile, il 44% popolazione femminile, con maggiore presenza della gen.X e Baby boomers

 Sintesi dell'esperienza

il webinar è stato svolto con partecipanti in presenza e da remoto, è durato circa 1 ora ed è stato accompagnato da una campagna di sensibilizzazione con delle foto dei nostri dipendenti in occasione del 25 novembre. Abbiamo voluto riflettere in un webinar aperto a tutti proprio sul tema del linguaggio, attraverso l'analisi di alcuni fenomeni come l'hate speech, le molestie, le espressioni stereotipate e sessiste, proponendo strumenti e riflessioni per un nuovo vocabolario fatto di rispetto e parole gentili. Lo stesso è stato registrato per farlo fruire alla popolazione aziendale anche dopo l'evento ed è stato inserito nel percorso formativo della nostra area People "diversity & inclusion"

 Italgas Nome dell'esperienza

Survey anonima molestie di genere

 Anno di introduzione: 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

 Target

Popolazione aziendale di ITALGAS SpA

 Obiettivi principali

Sensibilizzare sul tema e capire quanto le nostre persone siano consapevoli del contesto e se hanno mai subito o mai osservato comportamenti inappropriati

 KPI

202 risposte su 400

 Sintesi dell'esperienza

L'iniziativa è stata svolta per sensibilizzare sul tema, capire quanto le nostre persone fossero consapevoli del contesto e se avessero mai subito o mai osservato comportamenti inappropriati. La survey è stata trasmessa dalla casella di posta D&I del gruppo in occasione della certificazione per la UNI PDR 125. Abbiamo deciso che verrà riproposta annualmente. A conclusione della survey abbiamo ricordato quale fosse il canale aziendale per segnalare eventuali molestie subite o messe in atto da terze parti.

 Italgas Nome dell'esperienza

Molestie di genere nei luoghi di lavoro

 Anno di introduzione: 2023 (ultimo aggiornamento 2023)

 Target

Popolazione aziendale

 Obiettivi principali

Creare conoscenza sul fenomeno delle molestie; Riconoscerle; Proporre soluzioni.

 KPI

2025 persone formate; 56% della popolazione aziendale formata.

 Sintesi dell'esperienza

Il corso e-learning della durata di 60 minuti aiuta a riflettere sul complesso fenomeno delle molestie di genere e molestie sessuali e sugli impatti visibili ed invisibili che ne derivano.

 ITT Nome dell'esperienza

ITT Talk - Spezzare Il Silenzio

 Anno di introduzione: 2023 (ultimo aggiornamento)

 Target

Tutta la popolazione aziendale

 Obiettivi principali

Sensibilizzare sul tema della violenza di genere

 KPI

60 persone formate

 Sintesi dell'esperienza

Spezzare il Silenzio: Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza di Genere.

Si è svolto un evento organizzato con un'associazione esterna, aperto a tutti i dipendenti, dove si è parlato di cos'è la violenza di genere e si è spiegato come affrontarla.

🏢 L'Oréal

📄 Nome dell'esperienza

Gender Violence Policy

📅 **Anno di introduzione:** 2021 (ultimo aggiornamento 2024)

🎯 Target

Employees

📋 Obiettivi principali

Creare un sistema di supporto per vittime di violenza domestica

📊 KPI

1400 persone informate

📖 Sintesi dell'esperienza

Policy di supporto per collaboratrici e collaboratori vittime di violenza domestica, in partnership con Pangea che prevede:

- orario di lavoro flessibile;
- congedo (le vittime possono avvalersi di un'astensione dal lavoro retribuita per un periodo di 90 giorni nell'arco temporale di tre anni, che si intende comprensivo di quanto previsto dal quadro normativo italiano);
- disposizioni di sicurezza (trasferimento di lavoro in un'altra sede, riassegnazione temporanea dei ruoli e delle responsabilità lavorative, modifica del numero di telefono, dell'indirizzo e-mail o dei dispositivi di lavoro, opzioni di parcheggio che garantiscano l'adeguata sicurezza, controlli e verifiche di sicurezza sul posto di lavoro della vittima, supporto nell'identificazione di un alloggio di emergenza e supporto economico per lo stesso, pari a due mesi di affitto, misure di sicurezza specifiche adottate del personale alla reception o al personale di sicurezza).

🏢 Nestlé

📄 Nome dell'esperienza

Piano azione contro Violenza

📅 **Anno di introduzione:** 2021 (ultimo aggiornamento 2024)

🎯 Target

Tutte e tutti

📋 Obiettivi principali

Sensibilizzazione sul tema della violenza di genere (definizioni, processo di denuncia...) e supporto a colleghe e colleghi vittime di violenza in casa

📊 KPI

100% persone formate

📖 Sintesi dell'esperienza

Lancio policy e attività di accompagnamento per sensibilizzare la popolazione aziendale sul tema della violenza, harrasment e abusi, in ufficio e a casa:

- lancio policy e guideline
- lancio e-learning dedicato
- incontri con Fondazione Somaschi per awareness, definizione, cogliere segnali, ...
- mostra fotografica organizzata con Fondazione Somaschi per sensibilizzazione
- supporto a centri anti-violenza
- visione e discussione collettiva al cinema del film "C'è Ancora Domani"
- visione e discussione collettiva dello spettacolo teatrale "Credi davvero (che sia sincero)" - punto di vista del violentatore
- WIP: lavoro nei territori per includere in un percorso professionale donne vittime di violenza

 Pirelli **Nome dell'esperienza**

Valutazione rischi di abusi e molestie

 **Anno di introduzione:** 2024 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Valutare i rischi legati ad abusi e molestie sui luoghi di lavoro; individuare le misure di prevenzione e protezione; creare un piano di miglioramento dei livelli di sicurezza

 **KPI**

n/d

 **Sintesi dell'esperienza**


E' stata svolta una valutazione dei rischi da violenze, abusi e molestie sui luoghi di lavoro ed è stato redatto un piano di miglioramento che comprende l'individuazione di misure di prevenzione e protezione.

Le misure di prevenzione includono iniziative di sensibilizzazione (webinar/eventi) rivolti a tutti i dipendenti in collaborazione con associazioni esperte sul tema, in occasione delle giornate mondiali del 8 marzo e del 25 novembre. Abbiamo inoltre reso disponibile a tutti sulla intranet aziendale un corso online sulle molestie di genere nei luoghi di lavoro. A partire dal 2025, verrà inserita nella formazione obbligatoria sui temi di salute e sicurezza un modulo dedicato a questo tema.

A queste attività di formazione/sensibilizzazione si aggiungono alcune misure aziendali volte a ridurre il rischio di abusi e molestie (a titolo esemplificativo): illuminazione adeguata nei parcheggi aziendali, trasferimenti con autisti durante le trasferte, preferenza di camere singole per i trasfertisti ecc.

 Pirelli **Nome dell'esperienza**

Whistleblowing policy

 **Anno di introduzione:** 2017 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Procedura per la raccolta di segnalazioni di violazioni, anche in formato anonimo e tramite una piattaforma dedicata.

 **KPI**

n/d

 **Sintesi dell'esperienza**

Pirelli ti incoraggia a segnalare, in buona fede, qualsiasi comportamento – commissivo o omissivo – posto in essere in Pirelli o nei rapporti con essa, che violi (o induca a violare) le normative applicabili, i propri valori o le proprie procedure, o che possa causare un danno economico o reputazionale a Pirelli stessa. La presente piattaforma ti consente di effettuare segnalazioni anche in forma anonima qualora siano adeguatamente dettagliate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate.

 **Pirelli** **Nome dell'esperienza**

Webinar violenza di genere

 **Anno di introduzione:** 2022 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale (white collar)

 **Obiettivi principali**

Sensibilizzazione e consapevolezza sul tema della violenza contro le donne in occasione della giornata del 25 novembre

 **KPI**

150 persone partecipanti alle iniziative

 **Sintesi dell'esperienza**

Sono stati erogati dei Webinar in collaborazione con Fondazione Libellula per creare consapevolezza tra i dipendenti sul tema della violenza contro le donne e sugli stereotipi di genere. Nello specifico si tratta di due webinar, nel 2022 e 2023, erogati in occasione della giornata mondiale del 25 novembre con ospiti Annalisa Valsasina e Girolamo Grammatico.

 **Politecnico di Milano** **Nome dell'esperienza**

stalkingsos@polimi.it

 **Anno di introduzione:** 2020 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Corpo studentesco, phds

 **Obiettivi principali**

Ricevere segnalazioni di molestie e stalking e gestirle in primis con supporto psicologico

 **KPI**

10 segnalazioni/anno

 **Sintesi dell'esperienza**

Il Politecnico ha attivato nel 2020 una casella mail stalkingsos@polimi.it per ricevere segnalazioni e gestire in tempi rapidi la presa in carico attraverso un colloquio con specialiste del servizio di supporto psicologico (PoliPsi) e l'eventuale messa in rete con strutture del territorio (CADMI), forze dell'ordine, o altri organismi interni di tutela (Consigliera di Fiducia, commissione disciplinare, etc)

 **Retex** **Nome dell'esperienza**

Donazione a Casa Primula

 **Anno di introduzione:** 2022 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

La comunicazione è rivolta all'intera popolazione aziendale ma i beneficiari finali sono le mamme e i figli in condizione di fragilità di Casa Primula

 **Obiettivi principali**

L'obiettivo della donazione è volto alla cura e all'accoglienza di mamme e figli in condizione di fragilità

 **KPI**

donazione per €10k

 **Sintesi dell'esperienza**

Casa Primula è un progetto della Fondazione Somaschi Onlus che ha l'obiettivo di accogliere mamme e figli in condizione di fragilità, maltrattamento, disagio sociale e abitativo. Tra la fine del 2022 e l'inizio del 2023 Retex ha deciso di iniziare un percorso di sostegno economico alla Fondazione, non solo per garantire donazioni utili a questo progetto specifico ma anche, e soprattutto, per costruire una relazione duratura e utile rispetto alla condivisione di questa causa sociale da parte di tutti i dipendenti di Retex.

 **Retex** **Nome dell'esperienza**

Whistleblowing

 **Anno di introduzione:** 2022 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Attivazione e utilizzo di appositi canali di segnalazione volti alla protezione di comportamenti, atti ed omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

 **KPI**

Politica whistleblowing estesa alla popolazione aziendale; 3 segnalazioni ricevute.

 **Sintesi dell'esperienza**

Retex pone alla base di ogni relazione di business un approccio etico, trasparente e responsabile, ispirata ai valori fissati nel proprio Codice Etico all'insegna dell'integrità, dell'inclusione, della sostenibilità e dell'innovazione. L'obiettivo di questo canale di segnalazione è quello di preservare l'integrità delle persone e delle aziende Retex, proteggendole dalle eventuali possibili conseguenze derivanti da comportamenti realizzati a danno loro o dell'interesse pubblico nazionale e comunitario.

Retex**Nome dell'esperienza**

Campagna #LaMiaStoriaInvisibile | Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre)

Anno di introduzione: 2022 (ultimo aggiornamento 2023)

Target

Comunità locali

Obiettivi principali

Supportare la crescita e lo sviluppo di talenti femminili

KPI

244 storie raccontate sul sito; 126380 riproduzioni del video campagna su ig; intervista tg3 Rai Lombardia in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne

Sintesi dell'esperienza

Mama Chat è il primo Ente Europeo per le richieste d'aiuto via chat e nasce per tutte le donne che hanno bisogno di ascolto psicologico e di informazioni corrette.

L'esigenza era quella di creare una landing page dove raccogliere e pubblicare le storie anonime di donne vittime di violenza con il fine di sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema.

Connexia ha sviluppato il concept "In-visibili. Perché anche se non si vede fa male" che ha guidato la realizzazione della landing page dove poter scrivere la propria storia e leggere quelle di altre donne. Oltre a una campagna social, ha realizzato anche un video con la giornalista Monica Giandotti e le attrici Irene Ferri e Cecilia Dazzi. Le tre inizialmente sono sfocate e riprendono definizione mentre raccontano una storia di violenza: perché la violenza è invisibile, finché non si racconta.

Saipem**Nome dell'esperienza**

Webinar su violenza di genere

Anno di introduzione: 2024 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutta la popolazione Italia su base volontaria

Obiettivi principali

Sviluppare conoscenza e sensibilità rispetto al fenomeno della violenza di genere e delle potenziali conseguenze

KPI

100 persone

Sintesi dell'esperienza

Webinar progettato e gestito internamente con il supporto di psicologi aziendali per approfondire la conoscenza e accrescere la sensibilità rispetto al fenomeno della violenza di genere e delle sue conseguenze.

 **Smurfit Westrock Italia** **Nome dell'esperienza**

Neanche con un fiore

 **Anno di introduzione:** 2024 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutta la popolazione aziendale

 **Obiettivi principali**

Sensibilizzazione sul tema

 **KPI**

150 persone formate

 **Sintesi dell'esperienza**

E' stato organizzato un corso di sensibilizzazione sulla violenza di genere con speaker del centro anti violenza della provincia di Modena per sensibilizzare tutta la popolazione sul tema

 **TIM** **Nome dell'esperienza**

Policy Molestie

 **Anno di introduzione:** 2020 (ultimo aggiornamento 2024)

 **Target**

Tutte le persone di TIM

 **Obiettivi principali**

Garantire un luogo di lavoro sicuro e privo di molestie di genere, sessuali e bullismo.

 **KPI**

Numero segnalazioni gestite

 **Sintesi dell'esperienza**

Molestie di genere, sessuali e il bullismo: policy pubblicata a luglio 2020, corredata nel 2021 da servizi esterni a supporto, quali la consulenza legale, psicologica e la Person of Trust.

Dal 2022 su TIM Academy è disponibile un corso di formazione sul tema molestie e bullismo, che è stato nel 2024 inserito nel percorso di formazione obbligatoria per tutti i dipendenti, secondo quanto previsto dalla norma PDR 125.

🏢 Vodafone

📄 Nome dell'esperienza

Allies against violence Training

📅 **Anno di introduzione:** 2024 (ultimo aggiornamento 2024)

🎯 Target

Tutta la popolazione con strumenti diversi

📋 Obiettivi principali

Contrastare ogni forma di violenza acquisendo consapevolezza delle azioni concrete che possono essere messe in campo per permettere alle persone di sentirsi rispettate, valorizzate e al sicuro

📊 KPI

100% di hr team e people manager formati

📖 Sintesi dell'esperienza

Piano di training che coinvolge, con strumenti diversificati, l'intera azienda.

1. Elearning "Conoscere e contrastare la violenza di genere", dedicato all'intera popolazione aziendale per dare a tutti gli strumenti per conoscere, rilevare e contrastare le varie forme di violenza e avere confidenza con gli strumenti utili per prestare supporto alle persone che ne subiscono.
2. Aula dedicata a People manager e hr team, punti di contatto fondamentali a disposizione di coloro che all'interno dell'azienda potrebbero essere oggetto di violenza o abuso, che permette di esplorare le situazioni "a rischio", ne supporta la gestione, approfondisce policy e strumenti a sostegno delle persone impattate.
3. Workshop e webinar di approfondimento per una squadra di riferimento (allies) che possa supportare e coordinare le azioni a sostegno del contrasto a qualsiasi forma di violenza o abuso.

🏢 Warner Bros. Discovery

📄 Nome dell'esperienza

Policy Contro la Violenza Domestica

📅 **Anno di introduzione:** 2023 (ultimo aggiornamento 2024)

🎯 Target

Tutta la popolazione aziendale

📋 Obiettivi principali

Creare una cultura a sostegno delle donne vittime di violenza - Fornire supporto immediato in caso di violenza domestica

📊 KPI

100% persone formate, partecipazione ai workshop di sensibilizzazione circa il 60%. Al momento nessun utilizzo reale della policy in termini di richieste

📖 Sintesi dell'esperienza

Policy aziendale italiana che si compone di un'introduzione legata a valori aziendali e comportamenti.

La policy permette alle dipendenti vittime di violenza domestica di avere un primo supporto in azienda attraverso figure formate per accogliere la testimonianza e garantisce alle dipendenti giorni di permesso retribuito e il supporto del medico aziendale e di un servizio di assistenza anonimo e tutelante.

Aiuta anche i dipendenti in generale a riconoscere i segnali e a farsi avanti anche come testimoni di violenza o persone che stanno compiendo atti al limite della violenza e vogliono un supporto.

L'obiettivo è anche quello di sensibilizzare sul tema attraverso numerosi workshop e testimonianze.

Wind Tre

Nome dell'esperienza

Insieme, contro la violenza

Anno di introduzione: 2022 (ultimo aggiornamento 2024)

Target

Tutta la popolazione aziendale e target esterni

Obiettivi principali

Aiuto concreto (apertura del CAV al Gemelli di Roma), sensibilizzazione (film di notte con Officine IED), consapevolezza (progetto nelle scuole superiori release october)

KPI

n/d

Sintesi dell'esperienza

Nel marzo 2023 WINDTRE, in partnership con il Policlinico Gemelli di Roma e l'Associazione Assolei, ha aperto il Centro Anti Violenza S.O.S. Lei all'interno del Policlinico Gemelli di Roma. Questa iniziativa si sposa perfettamente con il nostro purpose aziendale "Esistiamo per eliminare ogni distanza tra le persone" poiché l'obiettivo è essere al fianco delle donne che subiscono violenza e dei loro bisogni. Un luogo dove umanità, vicinanza, assistenza e inclusione sono le linee guida dell'iniziativa. Inoltre, in occasione della Giornata Mondiale contro la Violenza sulle Donne 2023, WINDTRE, in collaborazione con Officine IED, ha prodotto e lanciato il Cortometraggio "Di Notte" sulla violenza di genere e le molestie di strada e diffuso il contenuto attraverso una campagna social su YouTube e sul canale LinkedIn. Altri contenuti, sulla violenza digitale e la responsabilità online, saranno divulgati nel corso del 2024 e avranno come target principale le nuove generazioni.

Ringraziamenti

Un sentito ringraziamento alle aziende che hanno partecipato alla realizzazione del documento, prendendo parte al tavolo di lavoro di Valore D sulla violenza di genere.

a2a

Autostrade per l'Italia

Avio Aero

Banca d'Italia

Banca Mediolanum

Barilla

Canon

Carrefour

ConTe.it

EOLO

Fastweb

Findomestic

Fondazione Kering

Generali Italia

Gruppo Sella

Iccrea Banca

IKEA

illimity

Intesa Sanpaolo

IQVIA

Italgas

ITT

Kering

L'Oréal

Nestlé

Pirelli

Politecnico di Milano

Retex

Saipem

Smurfit Westrock Italia

Warner Bros. Discovery

TIM

Vodafone

Wind Tre

Bibliografia

- Baldry, *Dai maltrattamenti all'omicidio*, 2016
- Business Fights, *Poverty, Safer Workplaces*, 2024
- Con i bambini - Impresa sociale, *Progetto Orphan of Femicide Invisible Victim*, 2022
- Council of Europe, *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica- Convenzione di Istanbul*, 2011
- Differenza Donna, *Linee guida per la valutazione e l'autovalutazione del rischio di recidiva della violenza maschile contro le donne nelle relazioni di intimità*, 2024
- D.I.Re., *Report annuale su dati 2023*, 2024
- Eurostat, *Employment and activity by sex and age - data*, 2023 – Q3
- Gazzetta Ufficiale, *Leggi, normative e decreti legislativi*, anno di consultazione: 2024
- Hirigoyen, *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, 2000
- International Labour Organization (ILO), C190 - *Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro*, 2019
- ILO & UN Women, *Handbook Addressing violence and harassment against women in the world of work*, 2019
- Istat, *I centri antiviolenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza*, 2023
- Istat, *Il sistema della protezione per le donne vittime di violenza*, 2023
- Istat, *La gravità e le conseguenze della violenza*, 2014
- Istat, *Rapporto Bes 2023*, 2024
- Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *Gender based violence in the EU – data collection*, 2017
- Ministero dell'Interno, *Salute della donna e società, sezione: Violenza sulle donne*, 2024
- OECD, *Time spent in paid and unpaid work by sex - data*, 2022
- ONU, *Dichiarazione di Vienna e Programma d'azione*, 1993
- ONU, *L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, 2015
- Pence e Paymar, *Duluth Model*, 1993
- Progetto Daphne III – UE, *La violenza da partner nelle relazioni di intimità*, 2008
- Walker., *The Battered Woman*, 1979
- World Economic Forum (WEF), *Global Gender Gap Report*, 2024
- Università Cattolica del Sacro Cuore e Banca Widiba, *Donne e denaro: una sfida per l'inclusione*, 2022

Numeri utili e lista per regione dei centri anti-violenza in Italia

Inquadra il QR code o [clicca qui!](#)



Valore D, 2024.
Diritti riservati.

Per informazioni e richiesta riproduzione è possibile contattare:
segreteria@valored.it

Ottobre 2024

www.valored.it