

## **Piano di azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere**

### **Documento Sindacale focus "Donne Migranti"**

#### **Premessa**

La missione del sindacato fonda il proprio agire sui valori della giustizia sociale, della solidarietà e sul contrasto ad ogni forma di sfruttamento, discriminazione, sopraffazione e violenza. Questo fenomeno riguarda trasversalmente tutte le donne, ma richiamiamo l'attenzione su alcune problematiche che investono principalmente le donne migranti, ancora più vulnerabili poiché spesso soggette non solo alla violenza, ma anche al ricatto derivante dalla regolarità della loro presenza sul territorio nazionale, ovvero a forme di discriminazione multiple.

Ecco perché Cgil, Cisl e Uil non possono non prestare un'ulteriore attenzione a questo specifico target, e chiediamo dunque che queste donne siano oggetto di un focus a loro dedicato, all'interno del Piano straordinario contro la violenza sessuale e di genere, nell'ambito del quale siamo chiamati ad operare per prevenire e contrastare questo fenomeno, a partire dai luoghi di lavoro, dove si evidenzia una violenza più sottile, meno visibile, ma comunque presente, sotto forma di ricatto e sfruttamento che si annida più frequentemente in alcuni comparti quali ad esempio quelli dei servizi alla persona o dell'agricoltura.

Occorre allora un approccio sempre più integrato e all'altezza della situazione con un focus dedicato alle donne immigrate, elemento di congiunzione tra le culture, portatrici di una integrazione possibile se coscienti delle opportunità e libere da riti violenti e arcaici, come l'infibulazione o il fenomeno delle spose bambine, che ne frenano tale inclinazione.

Infine, sebbene crediamo fermamente che anche la tratta sia un fenomeno principalmente agito ai danni delle donne migranti, questo documento non tratterà tale aspetto poiché già oggetto di lavoro nei gruppi operativi costituiti nel Piano nazionale contro la tratta.

#### **Target a rischio di violenza**

Lavoratrici immigrate impiegate in tutti i comparti, con particolare attenzione a quante non essendo in possesso di un regolare contratto di lavoro risultano maggiormente esposte a fenomeni di sfruttamento e schiavitù, ma anche coloro che sebbene in possesso di un contratto temono la perdita dello stesso e conseguentemente del permesso di soggiorno che garantisce loro la regolare presenza sul territorio. Donne immigrate a cui viene negato l'accesso al lavoro da parte dei familiari. Minori vittime di mutilazioni genitali femminili o minacciate di subire tale pratica, minori costrette al matrimonio o ancora giovani vittime di sfruttamento sessuale e lavorativo.

## **Principali criticità e ambiti di intervento**

### **Riduzione in schiavitù**

La legge n. 228 dell'11 agosto 2003, («Misure contro la tratta di persone»), ha provveduto a definire la riduzione in schiavitù con particolare riferimento alla tratta delle persone, ovvero tutte quelle forme di violenza in cui possono essere compresi fenomeni come la prostituzione, la tratta, lo sfruttamento e la schiavizzazione fisica e morale delle donne. Secondo l'Ufficio delle Nazioni Unite contro la droga e il crimine (Unodc), sono circa 21 milioni le persone nel mondo vittime di tratta, di sfruttamento sessuale, lavoro forzato, accattonaggio, servitù domestica, matrimonio forzato o altre forme di sfruttamento. Di queste, il 90% è stato sfruttato nel settore economico privato, 4,5 milioni sono vittime di sfruttamento sessuale e 14,2 milioni hanno subito sfruttamento in settori come quello dell'agricoltura. In Europa le vittime di tratta a scopo di lavoro forzato sono il 19%, quelle a scopo di sfruttamento sessuale il 69%.

Ci riserviamo in questo elaborato di trattare gli aspetti legati solo allo sfruttamento lavorativo.

Con l'obiettivo di potenziare le misure di contrasto allo sfruttamento lavorativo e alla riduzione in schiavitù, la legislazione nazionale si è dotata nel 2012 del Dlgs n. 109, «in attuazione della Direttiva europea 52/2009», che prevede la possibilità per le lavoratrici e i lavoratori irregolarmente presenti sul territorio di denunciare il datore di lavoro che li rende vittime, ottenendo così un permesso di soggiorno che è al pari di quello previsto nell'art. 18, «permesso di soggiorno per motivi di protezione sociale» del Testo unico sull'immigrazione Dlgs n. 286/1998 o ne regolarizza la presenza per una durata di sei mesi o per un periodo pari allo svolgimento del procedimento penale.

Sempre al fine di contrastare il fenomeno della riduzione in schiavitù, il Dlgs n. 24 del marzo 2014, è tesa a potenziare le misure di protezione per le vittime, ma anche a perseguire con maggior rigore i trafficanti, ampliando il raggio di applicazione all'intero territorio europeo. Ultimo in ordine di tempo è la Legge 199/16 cosiddetta «legge sul caporalato» che dispone un piano di intervento e recupero per i lavoratori vittime di sfruttamento nel comparto agricolo.

### **Violenza sul lavoro**

In questa tipologia sono compresi tutti quei fenomeni come le molestie sessuali, il mobbing, il ricatto occupazionale legato alla gravidanza o al rinnovo del permesso di soggiorno. Proprio in riferimento a questo ultimo elemento va dedicata una particolare attenzione alle donne immigrate che spesso subiscono soprusi di diverso tipo, proprio perché soggiate dal ricatto di non poter rinnovare il proprio permesso di soggiorno in assenza di un lavoro.

Si tratta anche in questo caso di un fenomeno difficilmente quantificabile, una «violenza sottile» di cui poco si parla ma che pure si può annidare sotto diverse forme. Basti pensare ai settori in cui è più difficile, anche per il sindacato, poter rappresentare le lavoratrici. In particolare nell'agricoltura come già detto, ma anche nei lavori di cura e dei servizi alla persona dove la lavoratrice non solo presta la sua opera ma stabilisce un legame di

convivenza col datore di lavoro. In tal senso la perdita del lavoro, oltre alla paura legata al permesso di soggiorno, implica anche la perdita della residenza e di un luogo dove vivere. Ecco dunque che in questo comparti spesso, pur non potendo parlare di sfruttamento e schiavitù si verificano fenomeni di lavoro non propriamente corrispondenti ai CCNL. Infine, oltre a forme di lavoro in nero e grigio si assiste a fenomeni di segregazione e di etnicizzazione professionale che certo non favoriscono la crescita professionale, ma anche personale di queste donne, madri a distanza perché impedito a conciliare il ruolo di lavoratrice con quello relativo agli affetti e alla vita privata.

### **Mutilazione genitale/ spose bambine e ostacoli culturali**

Con questa espressione si fa riferimento a tutte le forme di rimozione parziale o totale dei genitali femminili esterni o ad altre modificazioni in dotte agli organi genitali femminili, effettuate alle bambine, nella fascia di età tra i 3 mesi e la pubertà, per ragioni culturali o altre ragioni non terapeutiche.

Secondo l'Unicef sono almeno 200 milioni le donne, le bambine, che hanno subito mutilazioni genitale, di queste 44 milioni hanno meno di 14 anni. Recenti studi, dell'Unione Europea, stimano che siano 180 mila l'anno le ragazze a rischio MGF in Europa. Per quanto riguarda l'Italia, stima in circa 50 mila il numero di donne provenienti da diversi Paesi, potenziali vittime di questa pratica per altro proibita in Italia dalla Legge n. 7/2006. Anche il fenomeno delle spose bambine, agito addirittura per procura in certe comunità è un fenomeno che con la globalizzazione sta investendo sempre più il nostro Paese. La mancanza poi di studi empirici comprovabili, rende improbabile non solo l'attuazione di misure di contrasto, ma anche poco attenta l'opinione pubblica creando ed acuendo un gap informativo indispensabile per fornire contrasto a questi biechi fenomeni che per lo più riguardano donne giovanissime e bambine di tutte le età.

### **Azione sindacale**

Le possibili azioni da implementare, al fine di prevenire e contrastare il fenomeno nelle diverse manifestazioni, sopra esposte sono le seguenti:

Sulla riduzione in **schiavitù e lo sfruttamento** è necessario, in primis, distinguere tra lavoro forzato dove, mediante metodi coercitivi, si trattengono le lavoratrici in condizioni di lavoro substandard e la mancanza di alternative economiche, che obbliga le persone a subire un rapporto di lavoro in cui sono sfruttate solo per le loro condizioni di vulnerabilità rispetto al datore di lavoro costrette a fornire prestazioni sotto minaccia di violenza, ritorsioni e segregazione.

Occorre **creare sinergie**, mettendo il lavoro regolare al centro di politiche coordinate e facendo di esso il primo e fondamentale strumento di emancipazione dallo sfruttamento e dalla schiavitù. È fondamentale il coinvolgimento delle diverse componenti che agiscono nelle attività di contrasto del fenomeno, quali i sindacati che svolgono un ruolo attivo di tutela sui luoghi di lavoro, le forze dell'ordine, i centri antiviolenza e le componenti dell'associazionismo laico e religioso. Occorre rafforzare la rete dell'agire coinvolgendo anche le associazioni sindacali e gli enti come il patronato e gli sportelli di ascolto sindacali che spesso sono interfaccia diretta con moltissime donne che richiedono l'emissione o il rinnovo del permesso di soggiorno o altre prestazioni di carattere socio-assistenziale.

Nel caso specifico delle donne immigrate, in particolare, occorre attivare dei sistemi di comunicazione e informazione/sensibilizzazione tra i Paesi di provenienza delle vittime e quello di accoglienza, affinché siano rese palesi le modalità di adescamento/ricatto delle vittime e le reali condizioni di lavoro che si riservano poi all'arrivo.

Sul versante delle **violenze nei luoghi di lavoro**, occorre considerare da una parte la dimensione globale del problema e dall'altra i diversi modi in cui si manifesta: **lavoro forzato, ricatto sessuale**, altre forme di **ricatto lavorativo**, quali ad esempio quelle legate alla gravidanza, alla famiglia o al rinnovo del permesso di soggiorno. Sempre in tema di sfruttamento meritano particolare attenzione quei comparti nei quali, per dimensioni aziendali o per luogo di espletamento dell'attività lavorativa, diviene più difficile l'esercizio delle tutele previste nei contratti collettivi nazionali di lavoro. In taluni casi, infatti, si possono verificare fenomeni di sfruttamento in merito a orari e tipologie di prestazioni per cui non vi è un adeguato riscontro economico, e nessun rispetto delle norme di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro previste dalla legislazione nazionale e dalla contrattazione rendendo inesigibile la fruizione di istituti migliorativi come ad esempio la conciliazione vita- lavoro.

Occorre rafforzare l'ambito di azione degli osservatori, anche di natura bilaterale, previsti nella contrattazione collettiva di primo e di secondo livello e promuovere gli istituti e gli strumenti atti a prevenire e contrastare manifestazioni di violenza, nonché a tutelare le vittime in particolare con misure: **culturali, legislative e contrattuali**.

Per quanto riguarda *l'ambito culturale*, le azioni promosse sono tese a favorire la predisposizione di percorsi formativi e campagne di sensibilizzazione in ottica di genere, destinati alle forze dell'ordine, nonché in ambito lavorativo alle Rsu, Rsa e Rls e nelle scuole di ogni ordine e grado, al fine di promuovere la cultura di genere anche con attenzione alle tematiche migratorie con l'intento di condizionare positivamente i modelli culturali ed educativi.

Un secondo ambito di intervento, attiene al *livello legislativo*, al fine di favorire la ratifica delle convenzioni internazionali e delle direttive europee e l'attuazione della legislazione nazionale, garantendone inoltre la corretta implementazione, in tema di contrasto alla discriminazione e alla violenza, nonché di sostegno all'occupazione femminile anche in ottica migratoria.

Infine, il terzo ambito di azione, è dedicato alla *contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello* con l'obiettivo di implementare misure, codici di condotta, buone prassi di prevenzione di tutte le forme di discriminazione, delle molestie sui luoghi di lavoro a tutela delle condizioni di lavoro, della formazione e della crescita professionale di donne immigrate.

Occorre altresì consolidare la rete tra le diverse componenti istituzionali, sindacali, datoriali, delle forze dell'ordine e degli ispettorati del lavoro, al fine di creare un sistema integrato e comunicante di interventi in grado di incidere positivamente sul fenomeno dello sfruttamento e della violenza che faciliti l'identificazione, il trattamento e la presa in carico delle vittime mediante un **approccio multidisciplinare** e congiunto, che tenga in considerazione le particolari istanze delle donne migranti per favorire e garantire la messa in opera ed il successo degli interventi di protezione, di integrazione e riabilitazione nei

luoghi di lavoro prevedendo, anche mediante l'ausilio di mediatori culturali, di ulteriori misure di protezione specificatamente dedicate.

### **Mutilazione genitale/ spose bambine e ostacoli culturali**

Va previsto inoltre, accanto alle azioni di sensibilizzazione, un coinvolgimento delle strutture del Servizio Sanitario Nazionale affinché si facciano carico degli interventi chirurgici di ricostruzione per le vittime di MGF, in raccordo con le attività dell'Osservatorio dei pediatri e del Dipartimento delle Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. L'obiettivo è garantire azioni sinergiche in risposta non solo al problema fisico, ma anche psicologico e sociale che queste forme di violenza comportano.

### **Concludendo**

La **Convenzione di Istanbul sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica** attribuisce agli Stati-Parti contraenti il compito specifico di adottare le misure legislative e di altro tipo atte a **prevenire** tutte le forme di violenza, nella vita pubblica e privata, **perseguire** i trasgressori e **proteggere** le vittime.

L'impegno delle OO.SS. nel prevenire e contrastare la violenza, in tutte le sue manifestazioni, si muove anche nella piena condivisione degli obiettivi di mainstreaming ed empowerment in materia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per vincere la sfida a casa, nelle scuole, nelle istituzioni, nella società e soprattutto nei luoghi di lavoro, dove si concretizza la nostra capacità di dare dignità alla persona.

**CGIL**  
**(Selly Kane)**



**CISL**  
**(Liliana Ocmin)**



**UIL**  
**(Alessandra Menelao)**



00198 Roma  
Corso d'Italia, 25

00198 Roma  
Via Po, 21

00187 Roma  
Via Lucullo, 6