

Maltrattamenti, quasi 20 mila minori assistono alla violenza sulle madri

Cifre da brivido quelle che riguardano i bambini maltrattati in Italia. Un fenomeno addirittura in crescita. Si stima siano 100mila i bambini maltrattati nel nostro Paese, il 19% di questi è vittima di violenza assistita che rappresenta la seconda forma di maltrattamento su minori. Questo vuol dire che 1 bambino su 5, tra quelli maltrattati, è testimone di violenza domestica intrafamiliare. I dati Istat relativi al 2015 rivelano che il fenomeno è in preoccupante aumento: tra le donne italiane che hanno denunciato violenze ripe-

tute subite dal partner, il 65,2% ha dichiarato che i figli hanno assistito ad uno o a più di questi episodi. Nel 2006 era il 61,4%. Inoltre le segnalazioni al 114 sulle violenze domestiche riguardano, nel 63,6%, bambini di età compresa tra 0 e 10 anni. proprio su questo aspetto si è focalizzato il Coordinamento italiano dei servizi contro il maltrattamento e l'abuso all'infanzia (Cismai), che ha presentato il report "I requisiti minimi degli interventi nei casi di violenza assistita da maltrattamento alle madri". La gravità del fenome-

no della violenza sulle donne-madri, la cui frequenza quasi quotidiana è testimoniata dalla cronaca, si estende in modo pericoloso sui loro figli in una spirale che occorre spezzare al più presto. Per questo il Cismai sollecita la messa a punto di un assetto normativo uniforme rispetto alle misure di prevenzione, protezione e cura dei minori vittime di maltrattamento e in particolare di violenza assistita. A cominciare da un sistema omogeneo di rilevazione dei casi su tutto il territorio nazionale.

S.B.

I temi legati all'universo femminile continuano ad essere al centro delle politiche e delle strategie della Cisl, come dimostra anche il dibattito in corso al XVIII Congresso nazionale che guarda anche a loro in termini di partecipazione più concreta sia alla vita sindacale che a quella sociale e lavorativa. Come donne, abbiamo portato il nostro contributo di idee e proposte, a partire dal lavoro, per accelerare questo processo. Il lavoro resta per noi la base fondamentale da cui partire per poter affrontare tutte le questioni che ostacolano la realizzazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne; dal gap salariale alla rappresentanza, dalla conciliazione alla violenza, argomento quest'ultimo a cui domani il Congresso dedicherà uno specifico momento con riflessioni e testimonianze dirette da parte di alcune vittime. La bassa occupazione femminile, dunque, incide non solo sulla povertà delle donne e delle famiglie, ma ha anche effetti, unitamente ad altri fattori, sulla natalità, rispetto alla quale - anche quest'anno i dati confermano il trend negativo delle nascite - siamo sempre agli ultimi posti nel mondo. Inoltre, rappresenta una notevole perdita di opportunità in termini di crescita, in quanto l'aumento delle donne lavoratrici metterebbe in moto altri moltiplicatori economici, tra cui una richiesta aggiuntiva di servizi e lavoro e, di conseguenza, una ripresa dei consumi, con maggiori entrate per le casse dello Stato, sia dal punto di vista fiscale che da quello dei contributi previdenziali. L'occupazione femminile resta, altresì, una precondizione per liberare le donne dalla violenza. La donna che non lavora, oltre a subire violenza diretta, deve sottostare anche ad un'altra forma

Occupazione femminile, antidoto antiviolenza

di violenza, quella della mancanza dei mezzi di sussistenza necessari per venir fuori da un circolo vizioso. L'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro sono, dunque, ancora oggi gli scogli principali da superare e che continuano ad essere influenzati da diversi fattori anche di ordine sociale e culturale, come, ad esempio, la segregazione formativa - le donne sono

ancora sottorappresentate nei percorsi formativi di tipo tecnico-scientifico - e quella lavorativa, con la concentrazione del lavoro femminile in un ristretto numero di settori e professioni e nei livelli qualitativamente più bassi. Senza dimenticare poi le difficoltà di conciliazione tra vita e lavoro, grazie ad una politica degli orari, dell'organizzazione e della valutazione del lavoro, scarsamente

orientati in questo senso. Ciò vale ancor di più se ci riferiamo alle lavoratrici immigrate che alle note difficoltà vedono aggiungersi le discriminazioni legate alla loro appartenenza etnica, culturale e linguistica. Di fronte a questo quadro, pertanto, come donne, proponiamo e richiediamo una serie di misure che possono dare un grande impulso ai livelli occupazionali, in Italia bloccati verso il

basso, e allo sviluppo del sistema Paese. Riteniamo importante, in primis, ripristinare sgravi fiscali o incentivi all'assunzione di giovani donne, e prevedere, sia per donne che uomini, forme di part-time lungo - fino a 32 ore - in modo da promuovere più conciliazione e condizione delle responsabilità di cura ancora troppo squilibrate sulle donne. Intervenire sul congedo di paternità

obbligatorio rendendolo meno simbolico, non trasferibile e ben retribuito, darebbe un grosso contributo a riguardo. Occorre rimettere in moto anche un supporto economico adeguato al lavoro di cura delle famiglie, a partire dagli asili nido, in un quadro di omogeneità Nord/Sud, e prevedere il riconoscimento a fini previdenziali e pensionistici di detti periodi di cura che rappresentano una delle cause, insieme alla disparità salariale e alle carriere frammentarie, del gap pensionistico femminile. Per quanto concerne, infine, il tema della violenza di genere, dopo l'introduzione con il Jobs Act, del congedo per le lavoratrici che intraprendono percorsi di protezione, è ora necessario affrontare anche il tema del lavoro per le donne che sono costrette a lasciare casa e lavoro per intraprendere il percorso nei centri antiviolenza, finito il quale poi difficilmente trovano occupazione. Certo, la depenalizzazione del reato di stalking, com'è avvenuto di recente con la riforma del codice penale, non aiuta le donne ad uscire dall'ombra, oltre ad essere in totale contrasto con la Convenzione di Istanbul già ratificata dal nostro Paese. E' necessario invece proseguire con il lavoro di partnership intrapreso a livello istituzionale, con il coinvolgimento di tutti i soggetti che operano nel campo, perché solo insieme possiamo raggiungere gli obiettivi di civiltà che ci siamo prefissati. La Cisl, dal canto suo, riparte dal XVIII Congresso nazionale rilanciando il proprio impegno su tutte queste sfide, forte anche dell'incoraggiamento di Papa Francesco che ieri ha ricevuto i delegati dell'organizzazione e ha chiesto di fare qualcosa in più perché "nel mondo del lavoro la donna è ancora di seconda classe".

Liliana Ocmin

conquiste delle donne



Le donne si emancipano ed accedono a professioni a lungo ritenute "maschili". Ecco una delle prime donne gommiste negli Anni '50. Per gentile concessione Archivio Storico Carlo e Maurizio Riccardi

Anche in Piemonte Confindustria e sindacati firmano l'Accordo contro la violenza sul lavoro

Dopo l'Emilia Romagna, anche in Piemonte Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, hanno sottoscritto, nei giorni scorsi, l'Accordo contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, che si inserisce all'interno dell'Intesa Quadro delle Parti Sociali europee del 2007, recepita a livello nazionale nel gennaio 2016. L'obiettivo è quello di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti su queste tematiche. Le parti condividono - si legge nel testo - quanto definito dall'Accordo Quadro Europeo, cioè che "le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità

della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile". Concordano, pertanto, che: "ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile", viene riconosciuto il principio secondo cui "la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza", "le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno". Attuare i contenuti dell'Intesa non comporta benefici solo a lavoratrici e lavoratori e all'ambiente di lavoro, ma diventa fondamentale per le imprese anche ai fini del riconoscimento delle certificazioni etiche e della riduzione dei premi assicurativi Inail. (L.M.)