

Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere

PREMESSA

Violenza

Il tema della violenza di genere per la prima volta è diventato materia di intervento politico nell'ambito delle disposizioni che regolano i rapporti di lavoro, con il congedo per le donne che intraprendono percorsi di protezione. E' ora necessario dare seguito a questa svolta culturale affrontando il tema dell'occupazione per le donne che sono costrette a lasciare casa, senza un reddito da lavoro o talvolta anche a dimettersi dal posto di lavoro, per intraprendere il percorso nei centri antiviolenza, finito il quale non trovano occupazione. Una buona pratica in campo è stata avviata in Inghilterra con il cosiddetto metodo Scotland, che ha drasticamente ridotto la violenza domestica nel Regno Unito: solo a Londra in sette anni le vittime sono calate del 90 per cento. Alla base del modello inglese c'è il coordinamento, ovvero partnership, perché né il governo, né le aziende, né le istituzioni, né le associazioni possono farcela da sole. Superare le divisioni, le differenze di approccio, è d'obbligo. Questo nuovo approccio ha reso possibile anche una diminuzione dei costi della violenza domestica, che da una ricerca condotta dalla Scotland si aggiravano intorno ai 23 miliardi di sterline annui. Numeri dietro ai quali ci sono vite umane e il sogno di una società più civile.

PROPOSTE

1 Estendere da 3 a 6 i mesi il periodo di congedo per le vittime di violenza e renderlo realmente fruibile, garantendo l'efficacia dello stesso attraverso un percorso di richiesta oggettivo, anche nella tempistica e salvaguardando la privacy delle vittime.

a. Pubblicizzare e diffondere la misura e le modalità di fruizione.

2 Estendere alle lavoratrici del comparto domestico i benefici previsti per i settori pubblico e privato. Prevedere, inoltre, incentivi fiscali per la formazione e l'assunzione delle vittime di violenza di genere incluse in percorsi di inserimento e reinserimento sociale e lavorativo.

3 Prevedere l'estensione dell'Accordo quadro europeo sulle molestie nei luoghi di lavoro sottoscritto nel gennaio 2016 dalle Parti Sociali per tutte le lavoratrici che non afferiscono a tale Accordo.

4 Garantire il pieno rispetto e la concreta applicabilità dei principi enunciati nella Convenzione di Istanbul (come ad esempio prevedere che il personale preposto all'accoglienza delle donne sia femminile).

5 Realizzare una mappatura ed un monitoraggio dei CAV e delle Case rifugio, dei servizi erogati a livello territoriale e regionale e prevedere eventuali correttivi alle difformità riscontrate nel presidio del territorio e dotarli di risorse finanziarie adeguate.

6 Costruire una rete territoriale efficace, efficiente e sostenibile con vari stakeholder (CAV, CR , sportelli che si occupano delle vittime, ospedali, Forze di Polizia, mediatori culturali).

a. Programmare con periodicità percorsi formativi in collaborazione con il MIUR finalizzati al personale dei CAV e degli stakeholder appartenenti alle reti territoriali collegate.

7 Verifica ed eventuale riordino degli Organismi di Parità (Cug e Rete delle Conigliere di Parità).

8 Prevedere un focus specifico in riferimento alle esigenze delle donne migranti vittime di violenza.

9 Pieno riconoscimento nel sistema generale di welfare delle donne come persone, non legato esclusivamente alla presenza di figli. Nessuna donna deve essere esclusa dal diritto di accesso a strutture pubbliche residenziali che accolgono donne che subiscono violenza, senza discriminazioni tra chi ha figli e chi non ne ha.

10 Prevedere ed implementare forme di sostegno e tutela alle vittime passive/indirette della violenza, ovvero i minori.

CGIL
(Loredana Taddei)



CISL
(Liliana Ocmin)



UIL
(Alessandra Menelao)



00198 Roma
Corso d'Italia, 25

00198 Roma
Via Po, 21

00187 Roma
Via Lucullo, 6