

# BADANTI, DIRITTI DI DONNE E LAVORATRICI

Il dibattito sull'immigrazione ha fatto registrare, nelle ultime settimane, un picco di interesse a seguito delle valutazioni del ministro **Giovanardi** sui rischi di tenuta del sistema di assistenza domiciliare ai non autosufficienti connessi all'approvazione della normativa sulla sicurezza. Quella che è stata ribattezzata, con un eccesso di sintesi, come "questione badanti" apre il varco ad una serie di considerazioni che vanno al di là delle soluzioni che il Governo intende adottare e che stimolano una riflessione sul ruolo della donna immigrata e sui suoi diritti di persona.

Il dibattito ha infatti spostato l'attenzione sul diritto delle famiglie ad operare in un contesto di sicurezza e di legalità e, in parallelo, intorno alla regolarizzazione delle badanti come strumento di tenuta del welfare familiare e di risparmio per lo Stato (quantificato intorno ai 26 miliardi di euro). Sono rimasti sullo sfondo - e forse non poteva essere diversamente - il vissuto concreto delle donne immigrate che svolgono attività di assistenza: il loro essere moglie e madri, la loro condizione di solitudine e di lontananza dalla terra di origine, gli elementi totalizzanti con cui l'assistenza ai non autosufficienti le costringe a confrontarsi. Come donne della Cisl vogliamo allargare i confini della riflessione in modo tale che anche gli eventuali provvedimenti di regolarizzazione si possano arricchire di una prospettiva più ampia. La considerazione centrale da fare è che anche le badanti debbono fare ingresso in un sistema di conciliazione e trovare supporti utili a far sì che la loro esistenza non venga consumata all'interno di un rapporto di lavoro totalizzante e che le isola dalle relazioni esterne. Ci sono ba-

danti che hanno una famiglia nel nostro Paese e che a volte sono costrette a trascurarla, vivendone solo una tantum la vicinanza; altre che sono sole ed hanno lasciato figli e mariti nei Paesi di origine cui possono ricongiungersi soltanto in sporadiche occasioni speciali. Esiste insomma un sistema familiare e di benessere privato e personale delle badanti, che non può essere relegato in un angolo oscuro ma che ha invece bisogno di considerazione e riconoscimento anche dal punto di vista della normativa. Regolarizzare le badanti non

può limitarsi ad essere un puro e semplice atto amministrativo ma deve riempirsi di nuovi contenuti: facilitare i ricongiungimenti familiari, semplificare l'accesso ai servizi di conciliazione, riconoscere il diritto al tempo libero come spazio di miglioramento della vita personale, facilitare le relazioni affettive, professionalizzare il lavoro attraverso l'accesso alla formazione. A riguardo riteniamo che un grande contributo possa venire dallo sviluppo della contrattazione di secondo livello e dalla bilateralità. In una parola si tratta di

provare a considerare le badanti non figure inerti e funzionali alle esigenze del nostro sistema di assistenza ma riflettere su di esse a partire dal loro nucleo familiare e dalle loro esigenze materiali ed affettive. Un prezioso insegnamento ci viene da Papa **Benedetto XVI** nella sua ultima enciclica *Caritas in Veritate* quando parla di dignità della persona e dell'importanza di non guardare alla persona come produttrice di beni e servizi ma come essere umano e, in quanto tale, titolare di diritti, di soggettività, di affettività e di relazioni.

Questo punto di vista, che appartiene alla cultura della Cisl, deve spingere noi donne della Cisl ad un grande impegno unitario, ad una solidarietà trasversale delle donne in favore delle immigrate che lavorano come badanti: si tratta di tenere insieme tutele giuridiche e contrattuali, diritti e doveri, ma anche quella tutela dei diritti affettivi della famiglia che sono parte integrante di ogni sforzo di civilizzazione dei rapporti e di avanzamento della società intera.

Liliana Ocmin



## Osservatorio

Cronache e approfondimenti  
delle violenze sulle donne / 25

### VIOLENZA SESSUALE: LA CAMERA APPROVA IL TESTO. LA PAROLA ORA PASSA AL SENATO

Condanne e aggravanti più severe; iniziative di prevenzione da parte dello Stato. Questi, in sintesi, i contenuti della proposta di legge contro la violenza sessuale licenziata dall'Aula della Camera e trasmessa al Senato per il via libera definitivo.

**Il reato** - Viene punito con il carcere da sei a 12 anni chiunque "con violenza, minaccia o abuso di autorità costringe" una persona a compiere o a subire atti sessuali. Stessa pena anche per chi induce a subire o a compiere atti sessuali abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della vittima.

**Le aggravanti** - La pena passa da sette a 15 anni se il fatto è compiuto nei confronti di minori di 16 anni; con uso di droghe o alcolici; da una persona travisata o che si spaccia per un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio. Uguale è l'aggravante per la violenza su persona sottoposta a limitazione della sua libertà personale o su donne in gravidanza, su persone disabili o in condizioni di inferiorità fisica o compiuta da parte di parenti. Le aggravanti scattano anche se il reato di violenza sessuale viene compiuto "in luoghi di lavoro, con abuso di relazioni di ufficio o di prestazione d'opera". La reclusione aumenta fino a 16 anni per la violenza sui minori di dieci anni. In caso di morte della vittima scatta l'ergastolo. Tra le aggravanti c'è anche la violenza sessuale di gruppo.

**Le foto "wanted"** - È stato uno dei nodi del provvedimento, ma la norma è stata stralciata. La misura che prevede l'affissione dei "wanted poster" dei ricercati in luoghi pubblici o su mezzi di trasporto potrebbe essere inserita in un provvedimento *ad hoc* e fatta valere anche per altri reati, oltre che quello per la violenza sessuale.

**Molestie sessuali** - Chi arreca molestie con atti o comportamenti a contenuto esplicitamente sessuale è punito con la reclusione da sei mesi a due anni e la multa da 1.000 a 3.000 euro.

**Le azioni preventive** - Il ministero dell'Istruzione dovrà promuovere, nell'ambito dei programmi delle scuole di ogni ordine e grado, iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione contro la violenza e la discriminazione sessuale.

Toccherà ai servizi sociali intervenire sulle vittime per il loro recupero. Ogni anno il ministro delle Pari opportunità dovrà relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge.

(A cura di Silvia Boschetti)

## CONQUISTE delle DONNE

### FUTURO AL FEMMINILE. LE AMMINISTRAZIONI CHE FUNZIONANO

Aumenta il numero delle dipendenti donne nella Pubblica Amministrazione e raggiunge il 55% dei lavoratori a tempo indeterminato (triennio 2005-2007) ma questo ancora non si traduce in un'adeguata e corrispondente presenza nelle stanze dirigenziali. Le donne aumentano nella scuola (77,3%) e nella sanità (62%). Fatto positivo, ci si avvia verso una parità delle presenze anche nei comparti più difficili come le Università (44%) e la magistratura (38%). Una parità perfetta già raggiunta invece dai Ministeri e dalla Presidenza del Consiglio che si attestano sul 50%. Percentuali ancora basse nei settori fino a poco tempo com-

pletamente preclusi alle donne come quelli dei vigili del fuoco (6%), i corpi di polizia e le forze armate (0,5%). È questa la fotografia dell'azienda pubblica declinata al femminile dell'Osservatorio Donne nella P.A., iniziativa promossa da Futuro@lfemminile, progetto di responsabilità sociale di Microsoft Italia condotto in collaborazione con Forum P.A. e patrocinato dal Dipartimento delle Pari Opportunità. Risultati che sono stati raccolti nel libro *Donne talento e tecnologia*, curato da Paola Stringa ed edito dal Gruppo Sole 24Ore. Il volume traccia anche un ritratto significativo di sette donne che con impegno e fatica hanno raggiunto il successo di una bella carriera e la fortuna di una, altrettanto bella, famiglia. Come Lucia Pasetti, dirigente del sistema informativo e telematico della Regione Liguria, la quale racconta di "quanta determinazione e senso di organizzazione" ci siano volute per coniugare la sua carriera con le attese emozionali e affettive di quattro figli. Chi lavora nel settore pubblico comunque gode di vantaggi in più rispetto a chi opera nel privato. I dati più

sconfortanti, si apprende nel libro, arrivano dal mondo delle aziende dove le donne ai vertici non superano il 17% del totale e solo un 2% entra nel Cda di una azienda quotata in Borsa. "Eppure - precisa Emanuela Tripi, vice capo Gabinetto del Ministero delle Pari opportunità - anche nella P.A. si nota un notevole scarto tra la parità normativa e quella sostanziale. Senza tralasciare le difficoltà nella scalata alle posizioni apicali e gli svantaggi retributivi". "Spesso le donne vengono bloccate - sottolinea Carlo Mochi Sismondi, presidente di Forum P.A. - dalla pratica degli incarichi fiduciari che continua a privilegiare gli uomini". Nel settore pubblico solo la Regione Sardegna può vantare ai suoi vertici il record del 32% di presenze femminili, dimostrandosi la più attenta al superamento del "gender gap" insieme al Comune di Bologna dove la percentuale sale al 36%. Fanalini di coda la Regione Basilicata e i Comuni di Adria e Catania.

Floriana Isi

A cura del  
**Coordinamento  
Nazionale  
Donne Cisl**

www.cisl.it

coordinamento  
donne@cisl.it

telefono  
06 8473458/322