

## Occupazione femminile, da Valore D un Manifesto per superare il gap uomo-donna

Non c'è dubbio che dal lavoro passa il sostentamento economico e la dignità di una persona. Ecco perché promuovere l'occupazione e quella femminile in particolare significa non solo far crescere il Pil di un Paese ma anche il suo patrimonio sociale. Ancora oggi sono infatti troppi gli ostacoli che si frappongono tra una donna e il lavoro. Dalla difficoltà di conciliare l'attività lavorativa con la famiglia alla busta paga ridotta rispetto ad un uo-

mo pur svolgendo le medesime mansioni. Andare oltre però è possibile ed è questa la linea scelta anche dall'associazione "Valore D" che dal 2009 associa aziende medio-grandi e che del recupero del gap uomo-donna ha fatto la propria ragion d'essere. Azione rinvigorita dalla presentazione del "Manifesto per l'occupazione femminile" con cui l'associazione "Valore D" propone nove impegni concreti per promuovere la diversità, il talento

e la leadership femminile tra le imprese: dal raggiungimento della parità di genere nelle competenze scientifiche e tecnologiche alle politiche di welfare aziendale favorevoli alle donne. Molte le aziende - oltre 160 - che hanno dato piena adesione al Manifesto: da Ferrrovie dello Stato a Microsoft, da Ilke a Philip Morris, Unicredit e Bnl. Adesione arriva anche da istituzioni come Banca d'Italia e Politecnico di Milano.

S.B.

La violenza sulle donne rimane, purtroppo, un fenomeno di primo piano nella cronaca quotidiana del nostro Paese che continua a raccontarci di femminicidi - si veda l'ultimo caso della 16enne di Lecce - e stupri come fossero "normali avvenimenti". Solo negli ultimi giorni si sono consumati tre gravi episodi di stupro ai danni di una giovane polacca, di un'altra ragazza finlandese e di due studentesse americane. Il caso delle ragazze americane ci ha colpito in maniera particolare ed ha suscitato sdegno e molte polemiche per la modalità e soprattutto per gli autori, due carabinieri. Sull'episodio, la magistratura, come di prassi, sta effettuando tutti gli accertamenti necessari, ma appare abbastanza chiaro che il fatto in sé - stupro o rapporto sessuale - commesso da due militari in divisa, preposti alla difesa e alla sicurezza dei cittadini, per giunta in servizio, è di una gravità inaudita e inaccettabile e che infanga il buon nome di un'istituzione come quella dell'Arma dei carabinieri che nella sua storia si è sempre distinta per azioni e fatti di alto valore civile e morale. Il rischio che tutto ciò diventi normalità non fa altro che interrogare ulteriormente le nostre coscienze rafforzando sempre più la nostra convinzione che uno degli interventi da sviluppare e rafforzare risiede proprio nel campo dell'educazione alla parità di genere e al rispetto della dignità delle donne. Ed è con questa consapevolezza che noi donne stiamo lavorando, portando il nostro contributo di idee e proposte, alla stesura del nuovo "Quadro strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017 - 2020" (III Piano anti violenza), la cui bozza, unitamente alla proposta di linee guida

# Violenza sulle donne, priorità alla prevenzione

per le aziende sanitarie e ospedaliere per il soccorso e l'assistenza socio-sanitaria alle donne vittime di violenza, il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio ha illustrato nel recente incontro che ha visto riuniti la Cabina di regia interistituzionale e l'Osservatorio sulla violenza di genere. La bozza del nuovo Piano naziona-

le, infatti, come si legge in un comunicato dello stesso Dipartimento, è il risultato di un proficuo percorso di confronto e di riflessione tra Dipartimento, amministrazioni centrali coinvolte, regioni, comuni, sindacati più rappresentativi, associazioni impegnate sul tema della violenza ed enti pubblici di ricerca. Il Piano, che avrà una durata trienna-

le, al fine di garantire la massima aderenza ai principi enunciati nella Convenzione di Istanbul, cui fa espresso riferimento, ratificata dall'Italia nel giugno del 2013, prevede una articolazione strutturata secondo tre linee di intervento: prevenzione, assistenza e sostegno alle vittime, perseguimento e punizione. Per quanto riguarda la prevenzione,

ampio spazio è dato proprio al sistema educativo, attraverso piani educativi e di comunicazione, oltre che di formazione dei diversi operatori interessati sia del pubblico che del privato, in senso continuo e con carattere permanente; ciò per combattere a monte la cultura della supremazia dell'uomo sulla donna che ha come conseguenza principa-

le il radicamento degli stereotipi di genere e le diverse forme di discriminazione, sino ad arrivare alla violenza nelle varie tipologie che conosciamo. Per questo diventa importante il ruolo della scuola e delle agenzie educative, per diffondere tra i giovani la cultura del rispetto della donna in quanto persona e la giusta rappresentazione e raffigurazione della figura femminile, anche attraverso una maggiore sensibilizzazione dei mass media che in questo senso hanno un ruolo fondamentale. Non mancano nel Piano i riferimenti agli altri temi a noi cari che richiamano alcuni nostri specifici contributi sui temi, ad esempio, dell'inserimento delle donne nel mercato del lavoro quale fattore indispensabile per potersi affrancare dalla violenza, sulla tutela e sostegno alle vittime passive della violenza (i figli), dunque agli orfani di femminicidio e alle donne migranti a causa della loro duplice condizione di debolezza, in quanto donna e in quanto migrante. Un altro aspetto da sottolineare è che per la prima volta il Piano affronta in maniera specifica il problema della violenza nei luoghi di lavoro, meno visibile, anche perché meno denunciata a causa della paura di perdere il posto di lavoro, ma altrettanto grave. Non mancheremo di fornire altri contributi al testo ancora in via di definizione. Ribadiremo la necessità di ampliamento del periodo di congedo per le lavoratrici vittime di violenza e una sua estensione anche al comparto domestico ora escluso; ciò per ottenere un Piano di lavoro ben strutturato e completo che affronti il fenomeno della violenza di genere a 360 gradi, con più efficienza e una maggiore efficacia.

Liliana Ocmin

## conquiste delle donne



L'occupazione delle donne negli Anni '50 trova nell'agricoltura uno spazio importante e, in alcuni casi, esclusivo come per le mondine. Per gentile concessione Archivio Storico Carlo e Maurizio Riccardi

## Ristorazione collettiva. Accordo Internazionale tra Sodexo SA e IUF contro le molestie sul lavoro

La società Sodexo SA (ristorazione collettiva), le sue controllate e l'IUF (Unione Internazionale di Alimentazione, Agricoltura, Albergo, Ristorante, Catering, Tabacco e Associazioni dei lavoratori alleati e le relative consociate affiliate nel settore), hanno firmato recentemente un accordo internazionale sulle misure atte a prevenire la molestia sessuale sul posto di lavoro. L'impegno di IUF-Sodexo, basato su un comune riconoscimento che la molestia sessuale è una violazione dei diritti umani e che le donne che lavorano nei servizi sono esposte ad elevati livelli di rischio, definisce una politica e idonee procedure per garantire tolleranza zero. L'impegno comune riconosce che la molestia sessuale è una forma di discriminazione, un grave pericolo per la salute e la sicurezza nonché una forma di violenza che incide in modo sproporzionato sulle donne.

Fornisce una descrizione completa di ciò che costituisce la molestia sessuale e stabilisce un quadro per la sensibilizzazione, la formazione, la segnalazione e le procedure che proteggono le vittime della molestia sessuale e degli incidenti di segnalazione. L'accordo sarà attuato a livello locale e nazionale attraverso l'impegno tra la gestione di Sodexo e i sindacati affiliati all'IUF, tra cui la Fisascat Cisl. Il testo stabilisce una regolare procedura di revisione internazionale. (E.M.V.)