

# Differenze di genere, un valore aggiunto

**D**iritti civili, diritti sociali e contrattazione di genere non rappresentano soltanto lo slogan del Convegno nazionale della Cisl appena concluso, ma la conferma dell'impegno del nostro sindacato su tutte le questioni, oggi sempre più cruciali per il progresso democratico, civile ed economico non solo del Paese ma del pianeta, che attengono alle pari opportunità tra uomini e donne, tra le due metà del cielo. Ciò in linea anche con l'azione strategica del sindacato europeo, la Ces, che nell'ultimo comitato esecutivo ha approvato all'unanimità la Risoluzione presentata dal Comitato Donne "Etuc Action programme on gender equality 2016-2019". Un documento che, partendo dai risultati finora raggiunti, propone, tra gli altri interventi, di rafforzare l'implementazione della dimensione di genere nelle politiche Ces, promuovendo l'indipendenza economica degli uomini e delle donne, lottando per l'eliminazione delle disparità salariali e pensionistiche, affrontando la sfida della conciliazione lavoro-famiglia, il superamento del gap di rappresentanza, anche negli organismi interni, il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro e la disparità occupazionale. Se una società non esprime e non fa leva su tutte le sue potenzialità vuol dire che ogni suo progetto di sviluppo socio-economico è destinato a naufragare o a raggiungere solo in parte i propri obiettivi. La Cisl vuole proseguire dunque sulla strada dell'inclusione, della partecipazione e della cittadinanza a 360 gradi, anche attraverso la promozione di una nuova cultura in cui le differenze di genere siano riconosciute come valore aggiunto e non come fattori discriminanti. Strada certamente non facile, fatta di percorsi lunghi e complessi ma

anche di risultati tangibili. Non è vero, infatti, che il nostro Paese è fanalino di coda in tutto, lo hanno detto chiaramente anche le personalità ospitate nella tavola rotonda interna al Convegno "L'Europa, per un futuro di benessere sociale e di valorizzazione delle differenze". L'Italia negli ultimi cinque anni ha fatto molti passi in avanti sulle pari opportunità e in particolare sul tema della rappresentanza. Fiori all'occhiello, oggetto di attenzione anche da parte dell'Europa, sono le norme sull'introduzione delle quote di genere nei consigli di amministrazione delle società pubbliche e private e nelle liste elettorali per le elezioni amministrative e politiche, che hanno già dato buoni risultati, come nell'ultima tornata delle comunali, sia in termini di partecipazione che di assunzione di responsabilità apicali da parte di molte donne e giovani. E se l'ottica di genere diventa un approccio strutturale, un nuovo modus operandi

di anche nel mercato del lavoro, ciò può portare a grandi cambiamenti, a quella tanto agognata flessibilità che può costituire il terreno fertile per il raggiungimento pieno del "benessere organizzativo" all'interno delle aziende, dove i lavoratori e le lavoratrici - le persone - diventano il fulcro della produzione e la produzione il centro degli interessi di lavoratori e lavoratrici. Un forte impulso, dunque, anche alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, alla realizzazione del desiderio di maternità, alla tenuta del posto di lavoro e alla prosecuzione della crescita professionale e lavorativa delle donne contro quella persistente segmentazione orizzontale e verticale che ancora oggi le relega in posizioni lavorative meno qualificate. Ecco perché - ha sottolineato la segretaria organizzativa Giovanna Ventura - la Cisl "intende promuovere ancora di più la contrattazione di genere territoriale ed aziendale" e dare "gr -

ande spazio alle donne sindacaliste e contrattualiste". "Bisogna guardare al futuro creando un paese dove la donna non deve scegliere tra fare figli e lavorare - ha detto la segretaria generale Anna Maria Furlan - oggi le donne vogliono contribuire al futuro del Paese attraverso un welfare contrattuale che sappia valorizzare questi temi e rispondere con servizi adeguati alle esigenze di tutte le donne". Intanto, in vista del prossimo Congresso, considerato che oltre il 50% delle iscritte Cisl ha un'età inferiore a 50 anni, ideale quindi per essere coinvolte in ruoli di responsabilità ai diversi livelli, la Cisl si è già data nuove regole per valorizzare maggiormente la presenza femminile nelle cariche dirigenziali dell'organizzazione. Il Coordinamento nazionale Donne lavorerà a fianco della Cisl per raggiungere questi obiettivi. Buon lavoro a tutte.

Liliana Ocmin



## Osservatorio

Cronache e approfondimenti delle violenze sulle donne / 331

### VIOLENZA SULLE DONNE, API-SINDACATI VICENZA FIRMANO INTESA DI TUTELA

Apindustria Vicenza e Cgil-Cisl-Uil di Vicenza hanno sottoscritto un protocollo, finalizzato a garantire una maggior tutela delle donne sui luoghi di lavoro. Si basa sull'analogo accordo-quadro delle parti sociali europee, che viene sostanzialmente recepito, e contiene non soltanto l'affermazione di principio sul rigetto di qualunque forma di violenza nei confronti delle donne, ma soprattutto una serie di azioni concrete per evitare che tale violenza si concretizzi, in particolare nei luoghi di lavoro. L'intesa Api-sindacati prevede una serie di azioni concrete, tra le quali spicca l'adozione nelle aziende associate di una dichiarazione di esplicita condanna dei comportamenti molesti e/o violenti, impegnando l'azienda ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che li hanno posti in essere, compreso il licenziamento. Previste anche azioni d'informazione, formazione e monitoraggio del fenomeno e il coinvolgimento della Consigliera di parità provinciale.

### BARI. ACCORDO CONFINDUSTRIA E SINDACATI CONTRO LE MOLESTIE SUL LAVORO

Una priorità tra le iniziative legate alla sicurezza e al benessere nei luoghi di lavoro. È l'impegno assunto da Confindustria e Cgil Cisl Uil Puglia che hanno sottoscritto un accordo contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro. Secondo l'Istat sono oltre un milione le donne tra i 15 e i 65 anni che hanno subito molestie o ricatti sessuali nell'arco della loro vita lavorativa. Un dato pari all'8,5% delle lavoratrici attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione. "Ribadendo come inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza che lede la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, e che per gli stessi c'è l'obbligo della denuncia, i firmatari nel protocollo sottoscritto si impegnano a porre in essere una serie di iniziative tese a dare la massima diffusione dell'accordo nonché a divulgare il tema nei luoghi di lavoro, con l'adozione da parte delle aziende di ogni utile azione che eviti tali deprecabili atti". Sindacati e parti datoriali hanno concordato un evento regionale per pubblicizzare l'accordo. Entro fine ottobre si farà una prima verifica sulle adesioni da parte delle imprese. In materia di prevenzione e informazione saranno infine previsti degli sportelli dedicati.

(a cura di Sara Martano)

## conquiste delle donne

### Corecom Lazio e Regione per una rappresentazione corretta della donna sui media

Il Comitato Regionale per le Comunicazioni ed il Consiglio Regionale del Lazio hanno firmato un Protocollo dal titolo "Donne e Media" con l'obiettivo di contribuire ad una rappresentazione più equilibrata e corretta della figura femminile sui media. L'idea nasce dai risultati della ricerca del Global Media Monitoring

Project, di cui l'Osservatorio di Pavia è referente per l'Italia, un vecchio progetto, ancora in corso e validissimo, di monitoraggio sulla rappresentanza delle donne nei mezzi d'informazione realizzato per la prima volta nel lontano 1995, in occasione della Conferenza mondiale sulle donne dell'Onu a Pechino e poi ogni cinque anni. La ricerca ha coinvolto oltre 100 paesi e nel 2015, grazie al contributo del Corecom, è stato effettuato

un focus specifico sulla situazione nel Lazio. Il focus sul Lazio - nelle parole del Presidente del Corecom regionale Michele Petrucci - non ha dato risultati incoraggianti per cui "ancora oggi si assiste, a un fenomeno di marginalizzazione di genere che finisce per coltivare un'immagine femminile di debolezza, non bilanciata dalla esigua visibilità sui media di donne forti, autorevoli, competenti, con ruoli attivi e rilevanti nella società". Nel protocollo le parti "convengono nell'individuare nell'ambito della comunicazione responsabile e nella sensibilizzazione degli ope-

ratori e delle operatrici i principali strumenti che possano contribuire all'abbattimento degli stereotipi di genere e a sviluppare il rispetto delle identità di donne e uomini in modo coerente con l'evoluzione dei ruoli di genere nella società". Le parti s'impegnano a "svolgere nell'ambito territoriale della Regione Lazio un ruolo fondamentale nella promozione di quei cambiamenti culturali necessari a contrastare discriminazioni e pregiudizi legati agli stereotipi di genere, favorendo in tal modo anche il contrasto alla violenza di genere che da essi trae alimento".