

## Unicef: appello per programmi rilascio bambini soldato

**L'** Unicef lancia un appello perché i programmi essenziali che stanno fornendo supporto ai bambini e giovani rilasciati da gruppi e forze armate in Sud Sudan potrebbero terminare entro il mese prossimo se non verranno finanziati. 900 bambini e giovani sono già stati registrati per il rilascio, ma senza nuovi e urgenti fondi l'Unicef non potrà fornire supporto nel processo di transizione alla vita civile. Il programma triennale di reintegro costa 2mila dollari per ogni bambino e fornisce

supporto psicosociale, un operatore sociale dedicato, servizi di tracciamento e riunificazione familiare, istruzione e altri servizi vitali per aiutare i bambini a ricostruire le loro vite.

"I bambini sono stati registrati, controllati e sono pronti ad essere rilasciati - ha dichiarato il Rappresentante Unicef in Sud Sudan, Mohamed Ag Ayoy.-. L'Unicef ha un programma di registrazione comprovato ed efficace ed ora non abbiamo i fondi per continuare questo lavoro di importanza vi-

tale". Dal 2015, l'Unicef ha supportato il rilascio e il reintegro di 3.677 bambini utilizzati da gruppi e forze armate in Sud Sudan. Il programma di reintegro è vasto e risponde a diverse sfide che questi bambini e giovani affrontano; assicura un reintegro concreto nella vita civile e previene ulteriori possibilità di reclutamento per quelli inseriti nel programma. La maggior parte di coloro che hanno preso parte al programma non è tornata tra forze e gruppi armati.

Sara Martano

**A**ltri livelli di disoccupazione, soprattutto nel Mezzogiorno, rigidità dell'organizzazione del lavoro e bassa qualità, discontinuità lavorativa, welfare pubblico inadeguato, sono i principali fattori che portano le donne ad essere discriminate rispetto agli uomini nel mondo del lavoro. È urgente, pertanto, adottare strategie politiche mirate che modifichino prima possibile il quadro esistente nell'interesse non solo delle donne ma dell'intero sistema-Paese.

A tale scopo, si è tenuto l'altro ieri presso l'XI Commissione Lavoro della Camera un'Audizione informale, a cui come Cisl siamo stati invitati a partecipare e a dare il nostro contributo, per l'esame di 8 progetti di legge, 3 dei quali, molto complessi, si prefiggono l'obiettivo di rilanciare e sostenere la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, in un'ottica di riequilibrio paritario uomo-donna, attraverso sgravi contributivi e agevolazioni fiscali per l'assunzione di personale femminile e per incoraggiare rapporti di lavoro a tempo indeterminato, mentre gli altri 5 intervengono soprattutto per modificare l'art. 46 del Codice per le Pari Opportunità. Bene gli sgravi ma, come Cisl, abbiamo sottolineato la necessità di un'armonizzazione con altri incentivi già in essere e affrontare la questione degli incentivi fiscali all'interno di una riforma più complessiva del fisco ormai non più rinviabile. Importanti anche gli sgravi per la sperimentazione di forme di lavoro agevolato per far fronte ad esigenze di cura familiare,

## Progetti di legge per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro

ma ancora troppo cucite a misura di donna e, quindi, poco inclini alla condivisione delle responsabilità di cura, ancora sbilanciate sulle donne. Un tema su cui abbiamo richiamato anche l'attenzione della Commissione è quello dell'imprenditoria

femminile che, sebbene in crescita, è limitata ancora da barriere vecchie e nuove, come ad esempio l'accesso al credito, alle informazioni e all'assistenza tecnica. Abbiamo perciò valutato positive le proposte di destinare nuove risorse alla creazio-

ne di start-up e di agevolare l'accesso alla misura "Resto al Sud", oltre agli incentivi destinati alla formazione finanziaria e digitale. Passando, poi, ad analizzare le misure per contrastare le differenze di genere nei diversi contesti lavorativi, a

partire da quelle salariali, abbiamo trovato interessante la proposta di incentivare la definizione di un "Piano di azioni per la parità di trattamento", che noi però non vorremmo circoscrivere ai soli aspetti retributivi, ma all'insieme di cause che determinano il "gender pay gap", tra cui soprattutto la segregazione orizzontale e verticale. Sul gap salariale le proposte in esame prospettano un ampliamento della platea di aziende obbligate alla produzione del rapporto biennale sulla situazione del personale dipendente previsto dall'attuale normativa. Il ddl C.1925, del Cnel, ad esempio, propone di portare da 100 a 50 il limite di dipendenti al di sopra del quale rimane l'obbligo del rapporto ed introduce, nei casi di inottemperanza, congrue sanzioni parametriche alla capacità retributiva aziendale. Ciò permetterebbe di avere un quadro più realistico della situazione considerando che il nostro tessuto economico vede la prevalenza di imprese di medie e piccole dimensioni. L'altro annoso problema per le donne e non solo, la mancanza di flessibilità oraria e organizzativa delle aziende che non tengono conto di modelli di gestione "family friendly" e la permanenza di una forte differenza tra uomini e donne nella suddivi-

sione del lavoro di cura. Abbiamo definito positive e apprezzabili le misure che prevedono il ripristino dei contributi diretti alla contrattazione collettiva in chiave conciliativa che tra il 2017 e il 2018 ha ottenuto importanti risultati quantitativi e qualitativi. Positive, dunque, le norme sul congedo parentale, sul sostegno alla maternità e sul congedo retribuito per la malattia del figlio, che introducono aumenti fino al 100% dei relativi indennizzi, ma per la Cisl sarebbe più efficace prevedere un finanziamento alla contrattazione collettiva in modo da promuovere nuove forme di tutela laddove quelle previste già realizzate per via contrattuale. Sul sostegno invece alla natalità abbiamo proposto il nuovo assegno familiare universale (Nafu) pensato come strumento di sostegno economico generale per ridurre l'attuale eccessiva frammentarietà delle misure. Abbiamo depositato, infine, una Memoria scritta, in cui abbiamo ricompreso anche le nostre osservazioni su: il congedo obbligatorio per i padri (15 giorni), che rimane nell'alveo del simbolico; l'equilibrio dei sessi nelle società, su cui però è già intervenuta la Legge di Bilancio 2020 prorogando gli effetti della legge 120/2011; la violenza di genere, in cui è proposto uno sgravio per le aziende che assumono vittime di violenza di genere o domestica o ex detenute, rispetto al quale abbiamo chiesto di includere anche le vittime di tratta, e il sostegno all'accesso al lavoro degli orfani vittime di crimini domestici. Staremo a vedere gli sviluppi futuri di questi provvedimenti.

Liliana Ocmin

### conquiste delle donne



Donne al lavoro - Nella Foto, archeologhe - Archivio Riccardi

## Ingegneri di altro genere. Università. La sapienza: domani incontro sull'importanza di avvicinare le ragazze alle discipline scientifico-tecnologiche

**I**ngegneri di altro genere. È il titolo dell'incontro che si terrà domani a Roma, via Ariosto 25 ore 14:30 - nell'Aula Magna del Diag - Dipartimento di Ingegneria Informatica Automatica e Gestionale "Antonio Ruberti" - dell'Università degli Studi "La Sapienza", nell'ambito della seconda giornata di OpenDiag. La diversità di genere assume una rilevanza sempre maggiore nell'epoca della trasformazione digitale e, per questo il contributo delle donne va incrementato e incoraggiato. Le donne dovrebbero essere più presenti, contare di più, influenzare di più la ricerca e l'innovazione in settori strategici come intelligenza artificiale, robotica, cybersecurity, big data e tanti altri ancora. L'interesse delle ragazze verso gli studi informatici e le discipline scientifiche, però, è ancora molto esiguo. È necessario, pertanto, agire in tempo per evitare un ulteriore aumento del gender gap in campo economico. Saranno cinque donne, con ruoli di spicco nell'area delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Ict) a condividere il proprio percorso professionale, per sensibilizzare, motivare e incoraggiare le ragazze a coltivare gli studi in ingegneria e nel-

le discipline tecnologiche. "Ingegneri di altro genere" vuole essere un momento di ispirazione, coinvolgimento e confronto per le studentesse e gli studenti presenti alla seconda giornata di OpenDiag. Ad introdurre le relatrici dell'incontro sarà la direttrice del Diag, professoressa Tiziana Catarci, esponendo dati e analisi che dimostrano la necessità del contributo delle donne nell'area scientifica e tecnologica, per una crescita più equilibrata e armonica della ricerca, dell'innovazione e dello sviluppo sociale ed economico. L'incontro, moderato dall'attrice e regista, Michela Andreozzi, impegnata nelle tematiche legate alla parità di genere, vede la partecipazione e il contributo di importanti personalità del mondo accademico, istituzionale e professionale: Eva D'Onofrio, Vice Presidente Microsoft Services Emea; Alessia Palleschi, Phd in Ingegneria Informatica, Diag Sapienza; Monica Parrella, Dirigente generale dello Stato; Monica Pellegrino, Senior Digital Security Expert, Banca Centrale Europea, e Laura Tassinari, Direttore Internazionalizzazione, Clusters e Studi Lazio Innova.

L. M.