

Focus di GENERE

di Cesare Bechis

Poche donne ai vertici di istituzioni e imprese private, scarsa presenza femminile nei consigli di amministrazione e nei mestieri storicamente maschili, disparità nelle retribuzioni, capacità non sempre riconosciute per compiti di responsabilità. È il problema del gender gap (divario tra generi). E in Italia, rispetto al resto d'Europa, c'è un ritardo di investimenti in queste politiche (6% della spesa nei confronti dell'11 della Germania, del 7,7 della Francia, del 10,3 finlandese). Stereotipi e scarsa valorizzazione nei percorsi formativi non contribuiscono alla riduzione del divario. LegaCoop Puglia sta dando un grande supporto alla messa a punto della programmazione politica e strategica delle aziende, non ultima l'Agenda di genere partendo dalle esperienze in cooperativa. Katia De Luca, rappresentante di Legacoop in commissione Pari Opportunità e Politiche di genere sta lavorando a possibili risposte cooperative al problema del divario tra generi, per la rimozione degli ostacoli che le donne incontrano.

In campo ci sono tre proposte, il «cantiere formativo», un quaderno di linee guida per l'equilibrio di genere, il Servizio civile universale. «Le prime due sono già operative - dice Katia De Luca - per la terza è stato presentato un progetto che speriamo possa attuarsi nei prossimi mesi». Dal maggio scorso ha preso il via il cantiere formativo *Protagonismo di genere e intergenerazionalità* e circa 20 cooperative e operatori pugliesi in ruoli di management insieme ad altri del sud Italia stanno partecipando alla formazione, che si prevede finisca a novembre. «LegaCoop Puglia - aggiunge De Luca - è tra le prime organizzazioni ad applicare le linee guida per promuovere l'equilibrio di ge-

Alla pari È la partita che vogliono giocare le donne sul mondo del lavoro e della realizzazione professionale



COSÌ LEGACOOP SI FA IN DUE PER LE DONNE CANTIERI FORMATIVI E LINEE GUIDA FERRANTE: «L'AGENDA FUNZIONA» VIA AL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE



Katia De Luca

I primi due progetti sono già operativi, per il terzo abbiamo presentato un piano che speriamo venga attuato presto

nere negli eventi organizzati e partecipati da Legacoop Puglia. Sono utilizzate attualmente in tutti i suoi eventi e ne chiede l'applicazione quando riceve inviti da parte di altre organizzazioni o istituzioni. In sostanza si tratta di un impegno ad avere tavoli equilibrati da donne e uomini nei convegni e gli eventi pubblici».

Il progetto di Servizio Civile Universale, il primo realizzato su questi temi da Legacoop, è stato candidato in occasione dell'ultimo bando. «Ci auguriamo - conclude - possa essere realizzato a partire dai primi mesi del 2022 con il coinvolgimento di giovani che possano avere l'opportunità di svolgere il servizio civi-

le universale». Pasquale Ferrante, direttore di Legacoop Puglia, conferma di aver partecipato al percorso strategico dell'Agenda. Dice: «Il tema di genere non riguarda solo le donne ma, invero, rientra nella dimensione più ampia di un rinnovato approccio culturale dirimente per migliorare la qualità della vita di tutti noi. Bene l'Agenda di Genere pugliese, alla quale abbiamo contribuito con delle proposte specifiche, e auspichiamo che da essa possano scaturire azioni e iniziative che traguardino l'effettiva parità di genere anche nella dimensione della piena conciliazione dei tempi di vita e lavoro e la redistribuzione dei carichi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Welfare aziendale

Modello Ariete «Per sostenere chi lavora in maternità»

Investire nel capitale umano per generare produttività e benessere nell'ambiente lavorativo, prendendosi cura della mente e del corpo dei propri soci e dipendenti, salvaguardando il diritto di diventare mamma di tutte le lavoratrici. La cooperativa di servizi «Ariete» di Modugno, è un esempio di come le politiche di welfare aziendale - di cui è responsabile Annapaola Arbore - incontrino i bisogni dei propri lavoratori.

Perché investire nel welfare aziendale?

«Un ambiente di lavoro sereno garantisce una maggiore produttività, diventa una marcia in più. E una forma di rispetto che si dimostra verso i propri dipendenti e che è alla base di un bel rapporto di lavoro. Il benessere dei propri soci e dipendenti, d'altronde, è lo spirito stesso di una qualsiasi cooperativa».

Cosa prevede il vostro piano di welfare aziendale?

«Nella nostra cooperativa è sempre esistito e da qualche anno è stato anche codificato. Tuteliamo il più possibile le lavoratrici e il loro diritto di essere e diventare mamme, supportando le maternità

con orari flessibili, contratti di lavoro part-time ed incontri con esperti durante la gravidanza. Io stessa ne sono un esempio: nel 2009, quando ero ancora uno dei tanti dipendenti, andai in Perù per adottare i miei tre figli e fui sostenuta e incoraggiata. Oggi prevediamo sportelli d'ascolto, programmi di *mindfulness* per favorire la concentrazione e gestire lo stress. Inoltre forniamo esami di laboratorio gratuiti per favorire il monitoraggio della loro salute, nonché convenzioni con fisioterapisti, nutrizionisti, dermatologi e psicologi. E poi seminari per sensibilizzare su tematiche mediche e corsi d'inglese con insegnanti madrelingua».

Quali sono le ricadute sui lavoratori?

«Oggi osserviamo soddisfazione e un clima di lavoro migliorato: la felicità di soci e dipendenti si vede ora e si vedrà nel lungo periodo. Lavorare serenamente, in un ambiente che ti rispetta, aiuta a sviluppare la propria personalità».

Claudio Tadici

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Chi è Annapaola Arbore è la responsabile della cooperativa Ariete di Modugno, in provincia di Bari, fulgido esempio delle politiche di welfare aziendale

Dai diritti dei minori al teatro e alla pesca Le storie di successo Cooperative al femminile, Puglia battistrada

Maria Rosaria, Alessandra e Francesca si sono conosciute frequentando a Berlino un master in Diritti dei minori e sviluppo dell'infanzia e dell'adolescenza. Hanno lavorato insieme a una prima ricerca, rivolta agli adolescenti, sull'insegnamento a scuola dell'educazione alla sessualità e da lì è nata l'idea di Articolo 12. Anche se la coop non si occupa specificamente di parità di genere, il tema è co-

Centrone - non ci dimentichiamo mai che nascere femmine nella nostra società profondamente segnata da secoli di patriarcato vuol dire ancora dover lottare un po' di più».

Articolo 12 è un'organizzazione che si occupa di ricerca, management del ciclo progettuale e creazione di training nel campo dei diritti dei minori. Parità di genere, per le tre socie, significa parità di diritti tra le persone di ogni

come Lgbtqi+. Ora stanno lavorando con l'International Rescue Committee, una Ong americana su programmi destinati alle famiglie di bambini soldato e hanno creato un corso da svolgere con i genitori di adolescenti a rischio di essere reclutati da forze armate o che ne sono appena usciti. Per un imprenditore veneto (VkStyle) che crea merchandising personalizzato per scuole superiori, hanno elaborato dei pacchi di profilattici contenenti il vademecum «Sex Ed in Pillole» sull'educazione alla sessualità destinata a studenti delle scuole superiori. Ora stanno preparando un corso specifico di educazione alla sessualità comprensiva per gli studenti di scuole elementari e medie.

Animalenta è un'impresa teatrale costituita e fondata da donne. Ilaria Cangialosi ne è la presidente. «La mission - dice - è promuovere una cultura basata sulla parità dei diritti nel rispetto delle diffe-



Ilaria Cangialosi Animalenta Con gli spettacoli alleniamo le teste al rispetto delle differenze



Maria Centrone Articolo 12 Nascere femmine al nostro tempo vuol dire ancora dover lottare



Rosanna Armillotta Coop Pesca Sono riuscita ad afferarmi in un ambiente tipicamente maschile

condizione delle donne nella storia, il linguaggio sessista, il contrasto alla violenza attraverso percorsi di formazione, spettacoli teatrali e performance. Al momento siamo a lavoro su una nuova produzione sulla figura di Virginia Woolf alle prese con 'Orlando', che già nel 1928 si interrogava sul tema dell'identità di genere».

Rosanna Armillotta, presidente di una cooperativa di pesca a Manfredonia, è della stessa testimonianza vivente delle difficoltà di una donna a rivestire un ruolo ancora al maschio. «Nel 2010 sono stata nominata presidente - racconta - ma soltanto da poco tempo riscuoto la piena fiducia dei miei interlocutori esterni. Nei primi dieci anni è stato molto difficile farsi accettare in un ruolo diciamo così di comando in un ambiente a misura d'uomo. Alle riunioni neanche venivo chiamata. Ora sono apprezzata, così come le mie proposte».