

Un **8 marzo**, questo, che cade a due anni esatti dall'inizio della grande emergenza Covid-19.

Un **8 marzo** in cui il bilancio del peggioramento delle condizioni materiali, dell'arretramento socio-culturale e delle poche opportunità di ripresa, mostra sempre più marcatamente penalizzato il genere femminile.

Dopo gli ultimi (per cronologia degli eventi e non di certo per gravità) drammatici avvenimenti che interessano l'Ucraina (e da lì, immediatamente, l'Europa e il "Blocco atlantico" con timori per un coinvolgimento mondiale) è poi facilmente immaginabile che le politiche di contrasto alle disparità di genere finiranno per l'ennesima volta in coda ad altre urgenze.

Questo a partire dalle scelte di **suddivisione** dell'appetibile "torta" del **PNRR**, che già si intravedeva spartita **senza particolare attenzione a soggetti deboli, alle fragilità, alle politiche di genere**.

Paradossalmente, invece, anche in funzione dei flussi migratori che si prevedono in forte aumento e proprio nella componente femminile e spesso con bambini piccoli al seguito, l'ottica di genere richiederebbe più che mai centralità.

In questo contesto ci impegneremo a progettare e ad intraprendere azioni sempre più concrete e incisive, per gli spazi e responsabilità che ci competono, sfruttando a fondo ogni occasione e ogni strumento a disposizione.

Nella nostra categoria si stanno diffondendo attenzione e competenze per elaborare e utilizzare a livello negoziale i dati dei **"Rapporti Biennali Pari Opportunità"**, prescritti proprio per **contrastare il divario di** trattamento lavorativo in base al **genere** (salariale e non soltanto). Con le recenti novità normative introdotte, con legge 05/11/21 n.162 - ad esempio in termini di: certificazione delle misure concrete (e premialità annesse) e istituzione di comitati permanenti di monitoraggio - **l'azione per eliminare disparità e discriminazioni potrà fare passi in avanti**.

Altro strumento importante è costituito da quanto convenuto, più o meno recentemente nei vari settori della nostra categoria, per il **contrasto alle molestie e violenze**, a partire dai luoghi di lavoro: ora serve predisporre **misure** concrete, da quelle **formative** e **informative** a quelle in sede di **valutazione di rischio** da includere **nei DVR** (in ambito prevenzione, salute e sicurezza) fino ad ogni specifico intervento ritenuto utile nei contesti aziendali.

Nella nostra regione, anche grazie alla continuità e alla qualità del coinvolgimento sindacale, le **buone pratiche nell'ambito delle Politiche di genere** sono significative, a partire dal **nuovo Piano regionale triennale contro la violenza di genere** e da altre misure per valorizzare il ruolo delle donne in ambito economico e sociale: tutti elementi che possono supportarci nella contrattazione, per allargare tutele e prospettive.

In un momento storico come questo può suonare strano focalizzarsi sulla contrattazione (e "di genere" poi!), ma è soltanto rivendicando e conquistando diritti ovunque si riesca a farlo che si contribuisce ad **alzare il livello generale dei diritti, specialmente se si presta attenzione a riequilibrare condizioni e sostenere** chi è in svantaggio.

L'augurio per una **Giornata Internazionale della Donna 2022** che ne colga il senso politico e sociale più profondo, tuttavia, non può che essere rivolto alle persone, alle donne in particolare, strette nella morsa di questo conflitto assurdo e devastante. Un augurio che possano **prevalere diplomazia e cura, "armi"**

tipicamente femminili che i potenti del mondo dovrebbero imparare a privilegiare.

8 marzo 2022

FISAC
EMILIA ROMAGNA