

IO SONO



A cura del
Coordinamento Donne
Fisac Cgil
Veneto
8 marzo 2021

Un po' di dati

Il 55,9% dei posti di lavoro scomparsi per gli effetti della crisi sanitaria da Covid-19 è tutto al femminile. Tra il 2° trimestre 2019 e lo stesso periodo del 2020 a fronte di 841 mila posti di lavoro in meno, sono state licenziate 470 mila lavoratrici.

Questo è il quadro che emerge dall'ultimo focus della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, che considera le donne come risorsa per l'intera tenuta del Paese.

Lo studio della Fondazione denominato 'Ripartire dalla risorsa donna', sottolinea come il 74% delle donne, durante il lockdown primaverile, abbia continuato a lavorare rispetto al 66% degli uomini, dovendo infatti garantire servizi essenziali in settori a forte vocazione femminile: scuola, sanità, pubblica amministrazione. Si rileva inoltre come la chiusura delle scuole abbia visto mamme-lavoratrici impegnate anche ad assistere i figli nella didattica a distanza.

Il rischio è quindi che sempre più donne abbandonino del tutto il lavoro. Ed è proprio questo quello che si è verificato.

Già tra giugno 2019 e lo stesso mese del 2020 c'è stato un incremento dell' 8,5%, delle donne che sono risultate "inattive", pari a circa 707 mila, numero che ha toccato soprattutto le fasce giovanili. È altrettanto vero che il blocco delle attività e la conseguente impossibilità di ricercare un nuovo lavoro hanno contribuito a scoraggiare l'offerta, ma proprio le maggiori difficoltà di conciliare vita familiare e lavoro hanno giocato un ruolo importantissimo nello spostare una quota così significativa di donne verso l'inattività.

Nella maggioranza dei casi è purtroppo la donna a scegliere di lasciare il lavoro proprio per far fronte alla cura della famiglia. Ciò accadeva anche in pre-pandemia, figuriamoci ora! Lo studio infatti evidenzia come la riduzione maggiore dei livelli di partecipazione occupazionale si registri nelle fasce giovanili, dove risulta essere più elevata la quota di donne che ha compiti di accudimento verso i figli.

Al contrario l'industria, dove il lavoro maschile è prevalente, ha per ora retto di più, mentre sono stati soprattutto i servizi, tradizionale bacino di impiego femminile, a pagare il costo più caro: dal sistema ricettivo e ristorativo, dove le donne rappresentano il 50,6% dell'occupazione, ai servizi di assistenza domestica, dove il lavoro femminile arriva all'88,1%. Entrambi i settori hanno contribuito in maniera decisiva al negativo saldo occupazionale.

Urge dunque una presa di coscienza della situazione e l'adozione di provvedimenti che incentivino l'occupazione femminile, dando ampio spazio anche alla figura maschile nella cura della famiglia altrimenti si ripresenterà alle lavoratrici madri la scelta ancestrale tra la cura dei figli ed il lavoro, col rischio di un "ritorno al passato". (Fonte ipsoa/Fonte La Repubblica)



Mettere la cura al centro

Questo tempo di isolamento, di congelamento dei rapporti sociali, di stallo produttivo e commerciale, al netto della perdita drammatica di vite umane e degli effetti economici che lascia, può rappresentare un'occasione per mettere un po' di ordine.

Tutte le crisi portano in sé delle forti spinte al cambiamento. Come le altre che abbiamo vissuto, siamo convinte che anche in questo caso si sprigioneranno energie positive. Le proporzioni di questa crisi sono però davvero inedite perché hanno coinvolto l'intero pianeta. Noi crediamo che la politica oggi debba più profondamente capire quanto il mondo sia interconnesso e quindi debba svolgere con più autorevolezza e coerenza il suo ruolo essenziale e fondamentale: quello di avere una visione della società e dell'interesse generale. Lo sviluppo ha un limite, così come la vita umana e l'economia. Abbiamo compreso che l'accesso al lavoro, alla conoscenza e soprattutto alla salute deve essere alla base della convivenza sociale, contro le disuguaglianze vecchie e nuove, se vogliamo costruire benessere e pace.

È anche molto positivo che finalmente, dopo anni di progressiva denigrazione del personale sanitario, si sia riscoperto un genuino e meritatissimo sentimento di gratitudine, di apprezzamento e di ammirazione per medici, infermieri e personale di assistenza che si è prodigato sul fronte dell'emergenza in modo encomiabile per mesi e con alti rischi personali! Speriamo sia l'inizio di una nuova fase positiva per la Sanità Italiana!

In ambito di lavori di cura, oltre alla sanità pubblica e privata, c'è da tener conto anche del lavoro retribuito di una schiera di colf, badanti e baby-sitter ancor più spesso in nero, o senza contratti pienamente rego-

lari. Il decreto "Cura Italia", a dispetto del nome, non includeva chi svolgeva il lavoro di cura di quest'ultime categorie: per le lavoratrici domestiche non era prevista la cassa integrazione né il divieto di licenziamento. Inoltre Colf, assistenti familiari (badanti) e babysitter con figli/e non potevano godere del bonus baby-sitter, né erano previste per loro indennità specifiche.

Il decreto "Rilancio", invece, ha incluso finalmente le assistenti familiari e domestiche ma purtroppo in modo ancora parziale, soprattutto pensando al futuro post-emergenza. In questo paradosso precipitano due questioni che il nostro paese non ha mai pienamente affrontato e che oggi non sono più rinviabili, pena l'arretramento sul terreno dei diritti delle donne e la nascita di nuove e profonde disuguaglianze e ingiustizie.

Da un lato la nostra organizzazione sociale continua a fare affidamento sul lavoro gratuito delle donne o di altre figure parentali, dall'altro si basa in gran parte sui lavori di colf, badanti e baby-sitter. È importante tener presente che tutte queste mansioni sono prevalentemente svolte dalle donne.

Il lavoro è prima di tutto cura, cura di sé, cura degli altri, cura del Mondo. Con il nostro lavoro concorriamo al processo di umanizzazione dell'ambiente che ci circonda e allo stesso tempo umanizziamo il nostro "ambiente interiore", noi stessi.

Eppure, è necessario riconoscere che, se il lavoro è certamente cura, non sempre la cura è considerata lavoro.

Ma la questione dello svilimento del lavoro di cura non ha origini solamente di ordine storico; ci sono questioni culturali, teoriche e ideologiche che hanno contribuito a rafforzare questa visione.

C'è anche l'elemento che la cura ha una dimensione tipica dei beni pubblici, una di-

menzione difficile da riconoscere, da misurare e quindi da remunerare.

Questi elementi stanno, tra gli altri, alla base di quelle forme di segregazione che vedono una distribuzione diseguale dell'onere della cura tra uomini e donne, ma stanno anche alla radice di quella svalutazione e deprezzamento di tale lavoro che, proprio a causa di status-ruoli ancora molto diffusi, tendono a penalizzare maggiormente il lavoro femminile.

L'emergenza ha fatto aprire gli occhi dell'opinione pubblica sulla necessità di occuparsi del benessere delle persone, e sulla impossibilità di separare il benessere degli uni da quello degli altri, sulla nostra interdipendenza. La contagiosità del virus mette a nudo l'intensità delle relazioni che, volenti o nolenti, legano ciascuna/o di noi alle altre persone. Anche in un'ottica individualistica – che non ci appartiene – è ormai chiaro che assicurare la salute di tutte e tutti appare funzionale al mantenimento della sa-

lute e del benessere di ciascuna/o.

Mettere la cura al centro significa da un lato ampliare la capacità di presa in carico del sistema sanitario nazionale, ma dall'altro sviluppare anche una rete di servizi a livello territoriale molto più fitta ed efficiente di quella esistente.

La cura deve essere una preoccupazione, un atteggiamento, un modo di porsi di tutte e tutti, non solo delle donne. Non una fonte di stress, emarginazione, frustrazione, per non dire abbruttimento di chi la “eroga”, senza poi poterne godere, ma una attenzione, da parte di tutte e tutti, allo star bene. Anche chi la cura la fornisce in modo retribuito. Questo significa elaborare nuove sinergie, capaci di superare le contrapposizioni tra pubblico e privato, famiglie e istituzioni in vista di un maggior benessere individuale e collettivo: insomma una vera democrazia della cura.



Congedo di Paternità

Dal 1 gennaio 2021, tutti i neopapà spagnoli (o il secondo genitore equivalente) avranno diritto a 16 settimane di congedo di paternità, un periodo di tempo equivalente al congedo di maternità e non trasferibile.

In Italia il congedo di paternità è stato esteso a 10 giorni con l'ultima legge di bilancio. Chi diventa papà nel 2021 avrà diritto a 10 giorni di congedo obbligatorio, retribuito al 100%. Il nostro Paese si è così adeguato a una direttiva europea del 2019 che fissava a 10 giorni lo standard minimo comunitario. In Germania, gli uomini possono rimanere a casa fino a 14 mesi con un salario del 67%.

I Paesi nordici sono all'avanguardia in questo campo. La Norvegia offre ai padri quasi un anno di congedo ripartito in parti uguali: 10 settimane per la madre, 10 per il padre e il resto da dividere tra i due. I genitori svedesi possono contare su 12 mesi di congedo, da dividersi tra partner, con un minimo di almeno due mesi per la madre e il padre.

L'Italia è uno dei paesi dell'Unione Europea in cui la nascita di un figlio produce maggior impatto differenziato di genere, per la carenza di strumenti di conciliazione, con le madri che rinunciano soprattutto all'impegno lavorativo e i padri al tempo con i figli. Uno squilibrio che ha alla base anche resistenze culturali nella società e tra i datori di lavoro, che politiche ben mirate ed efficaci possono aiutare a superare. I dati di un'indagine dell'Osservatorio giovani dell'Istituto Toniolo dimostrano come gli uomini delle nuove generazioni manifestino una tendenza a non considerare il lavoro come unico ambito di realizzazione. Viene invece assegnato particolare valore al benessere relazionale, che trova la sua espressione più intensa nel rapporto con i figli. Un'equilibrata condivisione della cura nei primi mesi di vita dei bambini serve per gettare le basi dei legami di attaccamento ma anche del benessere della coppia, fino a risvolti positivi per l'intera società.

CONGEDO STRAORDINARIO COVID

I dati raccolti da INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) dicono che i congedi parentali straordinari Covid pagati al 50% sono stati utilizzati per il 90% dalle donne che nel periodo da maggio a luglio 2020 li hanno utilizzati interamente per sé; mentre solo l'8% dei e delle richiedenti ha utilizzato i congedi in modo condiviso.

Questo dimostra ancora una volta che la cura familiare è gestita dalle donne: sono loro a farsi carico della famiglia e a lasciare il posto di lavoro, rimettendoci economicamente e rinunciando alla carriera.

La decisione che sia la donna a rinunciare alla metà del suo stipendio per la cura familiare è principalmente dovuta al fatto che le donne percepivano uno stipendio inferiore rispetto a quello del partner già prima dell'emergenza sanitaria: in questo modo si innesca però un circolo vizioso senza fine.

Per invertire la tendenza evitando che le donne siano portate a rinunciare al lavoro è necessario mettere al centro delle politiche la condivisione della cura familiare e l'eliminazione del divario salariale tra donne e uomini. Un primo passo in avanti in questo senso sarebbe di remunerare al 100% i congedi straordinari Covid.



Psicologia in pandemia

Questa è stata una pandemia senza precedenti, lo sappiamo, sia a causa della sua globalità che delle sue conseguenze. Il dover rimanere chiusi tra le mura domestiche, il sentirsi prigionieri in casa propria in tempi in cui gli spostamenti e attività fuori casa sono la quotidianità ha inciso fortemente sulla nostra salute psicofisica. Tralasciando le conseguenze economiche, che sono le più visibili e immediate, vogliamo dunque soffermarci su un'altra tipologia di conseguenze, più subdole, destinate a manifestarsi in maniera evidente e inesorabile nei tempi a venire: quelle che incidono sulla salute mentale.

Le considerazioni che andremo a riportare sono frutto dello studio "Cognitive and mental health changes and their vulnerability factors related to Covid 19 lockdown in Italy" che è stato effettuato in Italia poco dopo l'inizio della pandemia e che ha dimostrato un incremento del disagio psicologico e sociale in categorie di persone differenti per sesso, età, status occupazionale e familiare.

Innanzitutto cos'è la salute mentale?

Il sito del governo la definisce come "lo stato di benessere emotivo e psicologico nel quale l'individuo è in grado di sfruttare le sue capacità cognitive o emozionali, esercitare la propria funzione all'interno della società, rispondere alle esigenze quotidiane della vita di ogni giorno, stabilire relazioni soddisfacenti e mature con gli altri, partecipare costruttivamente ai mutamenti dell'ambiente, adattarsi alle condizioni esterne e ai conflitti interni".

Lo studio rileva infatti una serie di disturbi cognitivi in relazione al confinamento domiciliare, proprio nello svolgimento delle nostre attività di routine: dalla capacità attentiva e di memoria alle funzioni esecutive. Sotto un clima di "restrizione" su più fronti (confinamento domiciliare, difficoltà di spostamenti, chiusura di negozi e di attività di svago quali cinema, sale musica etc) si è rilevato un forte incremento di disturbi

d'ansia, ipocondria, depressione, riduzione della libido, alterazioni del ritmo sonno-veglia e alterazioni dell'appetito.

L'equilibrio di ognuno di noi è stato "sfalsato" da un lato dalla paura di contrarre una malattia ignota e nuova, e dall'altro dall'isolamento, dall'impossibilità di viaggiare e dal sovraccarico dei mass media con le loro notizie allarmanti e monopolizzanti.

Lo studio citato inserisce tra i "fattori di rischio" l'essere donne, soprattutto sotto i 45 anni, e lavorare da casa o essere sottoccupate.

Il part time, l'essere occupati in settori precari o fra i primi ad esser stati sacrificati a causa delle chiusure (ristorazione, commercio, cultura, turismo) sono condizioni tipicamente "femminili", soprattutto in Italia. Le donne infatti hanno manifestato maggiori disturbi cognitivi, in particolare le madri, che si sono trovate ad essere sovraccariche di impegni familiari e carriera in un contesto di restrizioni.

Il rapporto tra la casa e la carriera si è infatti intensificato: è aumentato il lavoro di cura dei minori e degli anziani, privato dei supporti istituzionali ed esterni. Contestualmente per alcune si è affiancato, anzi sovrapposto, il lavoro usuale che è stato trasferito però fra le mura domestiche, senza interruzioni anzi con l'aumento dei carichi di lavoro.

Tutto ciò ha comportato maggiori difficoltà nella gestione delle attività diurne e di conseguenza un aumento dello stress e un minore funzionamento cognitivo soggettivo: lo studio rileva come le donne abbiano avuto maggiori difficoltà nelle attività quotidiane che coinvolgono capacità di attenzione e concentrazione e abbiano subito un aumento più significativo dell'ansia e dei sintomi depressivi.

Il lockdown si è aggiunto alle cause e situazioni ancora presenti nel mondo attuale, che contribuiscono ancor oggi a relegare la donna in una condizione di non parità con l'altra metà del genere umano.



Cronache dai pianeti Smart e Mart

(in una visione di genere e di rodariana memoria)

Nel nostro sistema solare ci sono due pianeti gemelli che orbitano vicini, ma le relazioni interstellari tra loro sono molto complicate.

In entrambi, abitano donne e uomini con il medesimo aspetto, mani e piedi al loro posto, persino i vestiti e il modo di parlare è lo stesso. L'unica differenza tra i due pianeti è nel modo di lavorare, ma da questa unica sostanziale differenza ne conseguono molte altre. Ora vi spiego meglio.

Nel pianeta **Smart**, da molto tempo, da quanto, neppure i suoi abitanti se lo ricordano, si lavora con la modalità smart. Ovvero, se il tipo di lavoro lo consente, liberamente e volontariamente, le lavoratrici e i lavoratori si accordano tra loro e coi loro superiori e lavorano in spazi detti di co-working – pubblici e privati – oppure nelle loro case. Se invece il lavoro non sembra consentirlo, si creano gruppi di lavoro e di studio appositi, per esplorare insieme ed elaborare soluzioni che permettano a tutte e tutti di usufruirne, anche in parte ed in caso di necessità. Vi sono ancora le sedi di lavoro “tradizionali”, uffici e sale, per alternare riunioni, incontri di lavoro, assemblee, gruppi di lavoro e di studio e quanto altro vi venga in mente. Questo perché vi è la necessità di interagire e socializzare tra le lavoratrici e i lavoratori e coi loro responsabili – che a loro volta sono in smart – perché, lo ricordiamo, questo *È il pianeta Smart*.



In ogni caso, qualsiasi sia il luogo ove si lavora, vi si trovano tavoli e sedie ergonomiche, illuminazione naturale e artificiale ad hoc, piante per purificare l'aria e rendere gli ambienti più belli e confortevoli, e spazi relax e di meditazione, ove sgranchirsi durante le ore di lavoro, e per permettere alle donne e uomini di vivere e lavorare in maniera serena. La filosofia alla base del lavoro

nel paese Smart è il benessere di tutte e tutti, qualsiasi sia il lavoro e la mansione, dalla mega direttrice galattica alla botanica che si occupa di mantenere le piante per iniziare – e non per finire! – con l'insergente che rende brillanti i servizi utilizzati da tutte e tutti. Per coloro che si recano al lavoro, e tutte e tutti lavorano, sono a disposizione linee pubbliche di trasporto sempre in orario e frequenti, piste ciclabili e bike sharing in ogni quartiere, parcheggi all'esterno della città e car sharing in gran quantità.

Alle donne e agli uomini che scelgono di lavorare da casa viene riconosciuto un contributo per acquistare tutto ciò che serve per rendere la loro casa funzionale e confortevole, anche per il lavoro. Per i genitori coi figli fino ai 14 anni – mamme e papà lavorano entrambi ed hanno gli stessi permessi così come lavori e stipendi – sono disponibili nei quartieri e vicino agli spazi di co-working, asili nido e scuole pubbliche di ogni ordine e grado a tempo pieno e servizi gratuiti di sostegno e ricreativi – palestre, impianti sportivi, campetti, ecc. Inoltre,

quando si è in pensione, vi sono spazi di aggregazione e cura e servizi speciali per tutte le persone di qualsiasi età e condizione sociale.

Il lavoro è caratterizzato dalla flessibilità oraria, dall'autonomia e dalla continua formazione di ogni persona all'interno dell'azienda, ma anche con corsi pubblici, per qualsiasi livello e ruolo svolto.

Al termine dell'orario previsto il pc si spegne automaticamente ed ogni persona del pianeta si dedica alla propria crescita personale. Anche l'architettura nel pianeta Smart segue la filosofia del ben-essere e del ben-stare perché ci sono giardini verticali ovunque e parchi pubblici e strade sempre contornate da alberi e boschi cittadini, sicché quando si volge lo sguardo, oltre la finestra di casa o dell'ufficio o di qualsiasi edificio, si ha la sensazione di stare in un pianeta verde.

Veniamo ora all'altro pianeta che si chiama **Mart**.

Fino ad un anno fa, nel pianeta Mart pochissime persone, tra chi lavora, utilizzavano il lavoro in modalità smart – forse era qualche persona emigrata dall'altro pianeta ad averlo introdotto, ma questi casi isolati erano considerati con grande sospetto e scetticismo. Poi, a causa di una pandemia, dovuta agli squilibri ambientali e alla globalizzazione di persone e merci, milioni di lavoratrici e lavoratori si sono ritrovati improvvisamente a lavorare da casa, semplicemente con un pc portatile nel migliore dei casi. Nello stesso tempo, anche le scuole sono state chiuse e genitori e bambini e adolescenti e studentesse e studenti universitari si sono ritrovati a condividere gli spazi domestici. Si è scatenata una lotta domestica e familiare tra genitori in pigiama e figli scarmigliati per gli spazi e i dispositivi casalinghi, perché la

scuola ha poi riaperto, ma “a distanza”. In questa situazione le lavoratrici, su cui da sempre nel pianeta Mart maggiormente pesa il lavoro di cura, gratuito e poco considerato, si sono ritrovate a gestire tutto – lavoro, cura dei figli e della casa, cura dei genitori anziani, organizzazione familiare – in casa, senza poter chiedere aiuto o inascoltate. Quando la situazione è migliorata, i papà più facilmente sono ritornati nei luoghi di lavoro e le mamme ancora più facilmente sono rimaste a lavorare a casa, ma con decisioni prese “dall'alto”, senza formazione né prospettiva né sostegno soprattutto psicologico.

Durante questo difficile anno, le lavoratrici ed i lavoratori hanno scoperto alcuni aspetti positivi del lavoro da casa – detto anche telelavoro – e vorrebbero continuare,

ma sentono che su alcuni aspetti bisogna impegnarsi perché c'è molto da fare.

Nel pianeta Mart si parla di Smart, ma ancora come un modo di lavorare dedicato a poche elette e pochi eletti. Nel frattempo molte lavoratrici hanno perso il lavoro: pochi asili nido, scuole chiuse, lavori di cura in nero e a basso costo, cui talvolta poter rinunciare con facilità. Infine, a causa della pandemia e

di tutti i suoi effetti, nascono sempre meno bambini e la paura e l'incertezza verso il futuro non aiutano.

Sembrerebbe ora essersi aperto uno spiraglio: il presidente del pianeta Mart, preoccupato dall'evolvere della faccenda, e da rumori di una possibile “rivoluzione copernicana” nel lavoro chiesta a gran voce, ha mandato un messaggio al pianeta Smart, chiedendo di poter inviare una delegazione “per imparare a fare le cose difficili” come organizzare il lavoro in modo diverso e forse migliore...

Restate in contatto per gli ulteriori sviluppi.





Next Generation EU

Il *Next Generation EU* è il programma dell'Unione Europea di rilancio e risposta alla crisi pandemica, approvato dal Consiglio d'Europa il 21 luglio 2020, su proposta della Commissione Europea. L'insieme di questi fondi mette a disposizione dei paesi membri 750 miliardi di euro. Per accedere ai fondi, ogni paese membro deve elaborare un Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR) nel quale dovranno essere descritte, in modo dettagliato, le misure per l'attuazione di riforme e progetti d'investimento. Il totale delle risorse per l'Italia ammonta a quasi 209 miliardi, pari a circa il 28% delle risorse totali del programma Next Generation EU per i 27 paesi membri. È una quantità considerevole di risorse. L'Europa vincola la concessione dei fondi al rispetto delle priorità definite dal programma, con particolare attenzione alla transizione verde e digitale oltre ai temi specifici individuati per ogni paese nel contesto del semestre europeo. Il PNRR dovrà essere finalizzato dagli stati e trasmesso ufficialmente entro il 30 aprile 2021, manca veramente poco.

L'impatto del Covid19 sull'occupazione e sulle condizioni economiche e sociali delle donne è particolarmente evidente e grave nella situazione italiana ed europea. Secondo le ultime statistiche ISTAT nel corso dell'anno che abbiamo alle spalle 312mila donne hanno perso il lavoro (contro 132mila uomini). L'Italia è agli ultimi posti tra i paesi dell'Europa per occupazione femminile, noi siamo al 48,5% contro una media degli altri paesi del 62,5%.

Per l'Italia, nelle 'Raccomandazioni' del penultimo semestre europeo il consiglio dell'UE indicava tra gli obiettivi del piano di ripresa, alcune tematiche di particolare interesse per la riduzione del Gender Gap in ambito lavorativo: investimenti nei servizi di assistenza; investire nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro; attuare politiche di equilibrio tra vita professionale e vita privata; creare una strategia organica per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Nell'ultima versione della guida della commissione per la stesura dei piani nazionali, viene chiesto ai paesi membri di spiegare al dettaglio come il piano garantirà equità di genere e pari opportunità all'interno di tutte le misure adottate. Un vero e proprio gender impact assessment che prevede un processo di confronto e valutazione costante in base a criteri rilevanti di genere. Questa valutazione dell'impatto di genere consente così di uscire dal "recinto" delle misure specifiche per le donne, disegnate come soggetto debole, per definizione legato a esclusive priorità familiari e tendenzialmente orientato a impieghi low profile e collegarlo, invece, a un progetto di crescita strutturale del paese. Ad oggi per il piano nazionale l'Italia ha adottato questo criterio utilizzando la logica della trasversalità per l'attuazione di misure volte a sostenere l'occupazione delle donne. La trasversalità garantisce, se ben pianificata, una maggiore efficienza e capacità di raggiungere gli obiettivi. Bisogna chiedersi però come si realizza questa trasversalità, come possiamo fare in modo che non sia una mera

dichiarazione di intenti ma che corrisponda ad azioni reali?

La risposta si ha nell'individuare azioni concrete che vadano nella direzione di favorire l'occupazione femminile, l'emersione del lavoro nero e sommerso, la stabilizzazione del precariato e a valorizzare il contributo delle donne nel mondo del lavoro. Azioni che siano volte a favorire una crescita dell'occupazione femminile di qualità, volta a rallentare la "fuga di cervelli" causata troppo spesso da motivazioni socioculturali. Le alte professionalità femminili sono troppo spesso costrette a cercare la giusta valorizzazione all'estero per colpa di quei freni socioculturali che relegano la donna al ruolo di madre, senza investire su una vera conciliazione tra vita lavorativa e privata.

Sono prima di tutto necessari interventi strutturali che permettano di ridurre il triste fenomeno delle dimissioni da parte delle lavoratrici madri nei primi anni di vita del bambino, il numero delle richieste di part time e l'abbandono di percorsi di crescita professionale dovuti al carico sulle donne del lavoro di cura. Partire, quindi, con un investimento importante in asili nido pubblici, estendere e aumentare la flessibilità negli orari delle scuole primarie e di infanzia, rafforzare le infrastrutture territoriali socioassistenziali, agli anziani, ai disabili e a tutte le fragilità.

Il Next Generation Ue prevede tra i focus principali la crescita economica, la creazione di posti di lavoro, gli investimenti nella riconversione ecologica (a cui saranno destinati il 37% delle risorse) e alla transizione digitale (per cui si riserva il 20%). In questa ottica è quindi necessario individuare le strategie per favorire l'inserimento di un numero consistente di donne nelle nuove professionalità che verranno a crearsi. L'obiettivo del rafforzamento del nostro sistema di istruzione e formazione è pertanto sempre più centrale e imprescindibile.

Occorre favorire la riqualificazione e la formazione permanente in relazione ai processi di digitalizzazione e transizione green. È necessario rafforzare gli strumenti che favoriscano l'innalzamento del numero di laureate, in particolare in alcuni settori. Puntare quindi sull'avvicinamento delle più giovani agli studi scientifici, come proposto nel documento *Next generation Eu per le pari opportunità di genere* elaborato dal Forum permanente per le pari opportunità di genere del Consiglio nazionale economia e lavoro "per esempio utile fissare una quota di borse di studio e di dottorati "rosa", con particolare riferimento ai settori STEM" (scienze, tecnologie, ingegneria e matematica).

Sostenere infine l'imprenditoria femminile favorendo l'accesso ai nuovi settori green e all'economia circolare anche attraverso l'istituzione di fondi specifici per le aziende "rosa".

Questi in sostanza i cinque punti contenuti nel Manifesto "Idee per una ripartenza alla pari" redatto dal gruppo "Half of it -

Donne per la salvezza"

(una rete di associazioni di donne, tra cui anche Cgil Cisl e Uil, economiste, statistiche, accademiche, manager). Il

Manifesto prevede: investimenti in infrastrutture sociali a partire da 7 miliardi per gli asili nido; incremento di tutti i servizi alla persona a cominciare dal welfare di prossimità; strategie formative per accompagnare le ragazze nella scelta delle materie tecnico scientifiche (Stem); contrasto agli stereotipi di genere nel mercato del lavoro; sostegno dell'imprenditoria femminile. È una sfida importante ed un obiettivo non solo per il triennio 2021-2024 ma per i 30 anni nei quali saremo impegnati alla restituzione della quota di prestiti del Next Generation Ue. Nel nome stesso del programma vi è l'idea di pensare alle prossime generazioni: porre le basi per un futuro in cui donne e uomini abbiano le medesime possibilità nel lavoro e nella vita privata.



Viaggiate
che se non viaggiate poi
non vi si fortificano i pensieri
non vi riempite di idee
vi nascono sogni con le gambe fragili
e poi finite per credere alle televisioni
e a quelli che inventano nemici
che calzano a pennello con i vostri incubi
per farvi vivere di terrore
senza più saluti
né grazie
né prego
né si figuri

Viaggiate
che viaggiare insegna
a dare il buongiorno a tutti
a prescindere
da quale sole proveniamo,
viaggiate
che viaggiare insegna
a dare la buonanotte a tutti
a prescindere
dalle tenebre che ci portiamo dentro

Viaggiate
che viaggiare insegna a resistere
a non dipendere
ad accettare gli altri non solo per quello che sono
ma anche per quello che non potranno mai essere,
a conoscere di cosa siamo capaci
a sentirsi parte di una famiglia
oltre frontiere, oltre confini,
oltre tradizioni e cultura,
viaggiare insegna a essere oltre

Viaggiate
che sennò poi finite per credere
che siete fatti solo per un panorama
e invece dentro voi
esistono paesaggi meravigliosi
ancora da visitare

Gio Evan

Suggerimenti di lettura e diletto



Sovietistan.

Un viaggio in Asia centrale

di Erika Fatland, Feltrinelli 2017

Avremo sempre Parigi.

Passeggiate sentimentali in disordine alfabetico

di Serena Dandini, Rizzoli 2016

In Marocco

di Edith Wharton, Editori Riuniti 2002

La strada

di Cormac McCarthy, einaudi 2014

Genti di Dio. Viaggio nell'altra Europa

di Monika Bulaj, Postcart 2012



Una storia vera

di David Lynch (1999)

Tutto il mio folle amore

di Gabriele Salvatores (2019)

Basilicata coast to coast

di Rocco Papaleo (2010)

Tracks. Attraverso il deserto

di John Curran (2014)

Il sale della Terra

di Sebastiao Salgado (2014)

FIRMA ANCHE TU
NEL TUO COMUNE
LA PROPOSTA
DI LEGGE POPOLARE CONTRO
LA PROPAGANDA NAZIFASCISTA

MAI PIU'
FASCISMO E
NAZISMO