



MARZO 2021

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

www.meritocrazia.eu

<https://www.facebook.com/ilMeritoAlPopolo/>

@italiachemerita

@italiachemerita



editing: **Anita Rossi**
graphic design: **Agnese Paolucci**

PRESENTAZIONE

Per quanto il tasso di occupazione femminile italiano sia aumentato negli ultimi anni, assestandosi intorno al 48,8%, l'Italia resta uno tra gli Stati peggiori d'Europa sul fronte della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il problema è sentito non soltanto in termini quantitativi, ma anche per tempi di attività, retribuzione, parità di ruoli rispetto al genere maschile, possibilità di carriera e loro concreta attuazione.

Il vulnus è evidente anche nella ripartizione delle cariche istituzionali e politiche.

È certo che il principale ostacolo alla parità sia nel retaggio di antichi pregiudizi che relegano la donna in una condizione di ancor maggiore fragilità. È diffusa la convinzione che la donna abbia il ruolo primario di occuparsi della cura della casa e dei figli, che il successo nel lavoro sia più importante per l'uomo e che gli uomini siano meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche.

La questione culturale ha riflessi significativi anche sull'articolazione normativa. È ancora traccia dell'idea di una donna più attenta al focolare domestico che alla costruzione di una propria identità e indipendenza lavorativa. Un esempio per tutti, quello del congedo di maternità, il più lungo in Europa per la donna e il più breve per l'uomo.

Le conseguenze di queste distorsioni, ormai strutturali e sistemiche, non sono da sottovalutare.

Il sottoutilizzo della forza lavoro femminile comporta la perdita di ingenti risorse in termini di competenza e doti professionali e umane, che, in sinergia con quella maschili, potrebbero risultare determinanti per la crescita e lo sviluppo economico e culturale del Paese.

La storia racconta di uomini di valore. Ma il contributo delle donne segna da sempre lo sviluppo delle Civiltà.

Vite esemplari di donne di scienze e lettere, di arte e di scena, modello di coraggio, resilienza, abnegazione. Operose costruttrici di futuro e nobile fonte di ispirazione dell'opera dell'uomo.

Una presa di coscienza delle potenzialità della forza femminile e della ricchezza nascosta nelle differenze è fondamentale per la necessaria decisa inversione di tendenza.

Da sempre impegnata nella costruzione di percorsi di rivalutazione del Merito e della pari Equità sociale, oltre ingiustificate discriminazioni, Meritocrazia Italia ha scelto di dedicare il focus del mese di marzo all'attuale e delicato problema del lavoro femminile e dell'effettività del diritto alla parità di genere.

Grazie all'impegno dei propri gruppi di studio e alla costante interlocuzione dei Coordinamenti regionali con le realtà locali, ha analizzato, nei diversi settori, la condizione delle donne in età da lavoro, cercando di cogliere disagi, incertezze, instabilità, fragilità, e carpire quei punti di forza che possono rappresentare il giusto trampolino per il rilancio dell'occupazione femminile.

Il fenomeno è stato studiato nelle cause e nelle possibili soluzioni, con attenzione, tra l'altro, per il miglioramento dei percorsi formativi e di rinnovamento culturale, per l'implementazione dei servizi di sostegno e supporto alla maternità, per la rivalutazione quantitative e la maggiore accessibilità economica degli asili nido, per il riadeguamento degli orari scolastici, per la costruzione di una politica del lavoro più inclusiva ed equa.

Tante sono state le occasioni di confronto, grazie all'organizzazione di tavoli di lavoro, ai quali sono stati invitati a partecipare istituzioni ed enti rappresentativi, per la raccolta di idee e proposte.

Occorre una sensibilità nuova, per un progetto di riconnessione e condivisione sinergica d'impegno globale e di comunità. In disparte anacronistici stereotipi di ruolo, serve gioco di squadra per affrontare le sfide del presente e del futuro.

«Le donne hanno sempre dovuto lottare doppiamente. Hanno sempre dovuto portare due pesi, quello privato e quello sociale. Le donne sono la colonna vertebrale delle società»

[Rita Levi Montalcini].

Roma, li 30 Marzo 2021

Il Presidente Nazionale
Walter Muriello

PARITÀ DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO UNA COMPARAZIONE

Con riferimento al Gender Equality Index, l'Italia ha registrato un vantaggio di 12 posizioni tra il 2005 e il 2017, ma continua a mantenere l'ultima posizione nella scala del divario tra donne e uomini nel mondo del lavoro. Il tasso di occupazione femminile è di 17,9 punti percentuali inferiore di quello maschile. Il reddito medio delle donne rappresenta circa il 59,5% di quello degli uomini a livello complessivo. Queste differenze di reddito si riflettono anche nel gettito fiscale, con una minore aliquota media per le donne.

Un altro dato merita attenzione: il forte divario tra donne con e senza figli. Nelle donne tra i 25 e 49 anni il gap occupazionale è del 74,3% tra quelle con figli in età prescolare e quelle senza figli.

L'Italia è in sintonia con gli altri Paesi europei quanto al lavoro di cura non retribuito, che è svolto da donne nella misura del 92%, contro il 68% degli uomini.

Sconforta che, in Europa, soltanto la Svezia, secondo quanto reso noto dal Comitato Europeo dei diritti sociali (CEDS) su 15 Paesi che hanno accettato di applicare la procedura dei reclami collettivi della Carta sociale europea (Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Norvegia, Paesi Bassi, Portogallo, Repubblica ceca e Slovenia), sia stata riconosciuta conforme alle disposizioni della Carta.

Dai dati raccolti emergono

- una segregazione orizzontale del mercato del lavoro con il 40% delle donne occupate in tre macro settori: commercio, sanità e assistenza sociale, istruzione;
- una segregazione verticale: le posizioni dirigenziali e decisionali meglio retribuite all'interno delle aziende private e pubbliche sono occupate quasi in via esclusiva da uomini.

Non molto diversa la situazione occupazionale femminile oltre oceano, aggravata ulteriormente da fattori culturali, organizzativi e di sistema.

In America Latina, ad esempio, moltissimo resta da fare per garantire pari dignità tra i sessi. Le donne latino-americane occupano un ruolo sociale subalterno, al quale si aggiungono quasi naturalmente le differenti condizioni occupazionali.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro attesta che in America Latina e Caraibi (dati relativi al 2019) la situazione economica ed occupazionale delle donne è molto allarmante. La loro partecipazione al mercato del lavoro viene definita «significativamente minore» rispetto a quella maschile. Si indica una partecipazione del 51,4% di donne, e di ben 74,9% per gli uomini. Anche il tasso di disoccupazione di genere diverge: 9,5%, per le donne, 6,8% per gli uomini 6,8%.

In alcuni Paesi, poi, il livello di disegualianza socio-economica tra i generi raggiunge punte estreme.

Così in Cile, Bolivia, Honduras, Perù, Nicaragua ed Ecuador. Argentina, Uruguay, Costa Rica e Venezuela presentano, invece, una bassa stratificazione di ineguaglianze e un divario decrescente nel reddito percepito da donne e uomini. Buenos Aires e Montevideo registrano il più basso livello di diseguaglianza tra i Paesi sudamericani e il più alto tasso di attività (per entrambi i sessi) e partecipazione femminile al mercato del lavoro. A Caracas il numero più basso di donne occupate.

Caso a sé è il Brasile, dove, nonostante le politiche sociali intraprese dagli esecutivi negli ultimi anni e le pressioni esercitate sul Paese a livello internazionale, ampie sono le diseguaglianze tra le diverse fasce della popolazione, nonché il divario retributivo di genere.

Insomma, la situazione è preoccupante sia in Europa che nel resto del mondo.

La Commissione Europea ha posto basi strategiche. Lo scorso anno è stato presentato un documento che contiene la strategia per la parità di genere 2020-2025, con un elenco di azioni da intraprendere nei prossimi 5 anni per garantire maggiore inclusione e prospettiva di uguaglianza in tutti i settori di azione dell'UE.

Tre sono i gruppi di azione:

- intervenire sulla violenza e sugli stereotipi di genere, sincronizzando la legislazione nei diversi Stati europei;
- intervenire sulle differenze salariali e sulla trasparenza retributiva;
- intervenire per promuovere la partecipazione delle donne all'attività politica, in particolare alle elezioni del Parlamento europeo del 2024, anche tramite finanziamenti e la condivisione delle migliori pratiche.



DONNE E LAVORO, IL FUTURO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Secondo l'ultimo rapporto Caritas, le donne che hanno chiesto sostegno da maggio a settembre 2020, subito dopo il primo lockdown totale, sono state il 54%, contro il 50% del 2019.

Nell'ultimo mese di dicembre, sui 101.000 occupati in meno ben 99.000 sono donne (il 98%, secondo il report Istat sul lavoro). Il 2020 si chiude con un -3,2% rispetto al precedente anno.

L'impatto negativo della crisi pandemica sulla qualità della vita delle donne è notevole.

A differenza di quanto accaduto in occasione della crisi economica del 2008, all'esito della quale si usò discorrere di he-cession, di recessione al maschile, il disastro dell'ultimo anno ha portato con sé una she-cession, recessione al femminile.

Sono le donne a subire il maggior rischio di contagio, occupando in prevalenza le posizioni infermieristiche e di cura nelle case di riposo; a gestire quasi in via esclusiva la nuova dimensione della vita domestica imposta dalle restrizioni emergenziali; ad aver subito in maggiore misura la perdita d'occupazione.

Secondo i dati Istat, il tasso di occupazione delle donne giovani, tra 15 e 34 anni, è sceso di 4,3 punti percentuali e, nella stessa fascia di età, risulta ora occupata meno di una donna su 3. I redditi complessivi sono in media del 25% inferiore rispetto a quello degli uomini. Si accendono i riflettori anche sul fenomeno del gender pay gap.

Le donne italiane che, nell'ultimo periodo, hanno dovuto far ricorso allo smart working hanno visto, inoltre, aumentare il carico di lavoro a causa della sovrapposizione della vita professionale agli impegni domestici e familiari, con perdita della necessaria separazione di spazio e tempo tra ambiti di vita. Si aggiungono le esigenze d'assistenza di eventuali figli minori nell'attività scolastica a distanza, o di persone con gravi disAbilità o anziane non autosufficienti.

Donne acrobate, sempre sul filo tra carriere accidentate ed impegni di cura.

Il 51% degli italiani ritiene giusto che il ruolo primario della donna sia quello di occuparsi della cura della casa e dei figli, che il successo nel lavoro sia più importante per l'uomo che per la donna e che gli uomini siano meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche.

Questo limite di ordine culturale potrà essere superato soltanto con un nuovo approccio gender sensitive, che punti a rivalutare la donna come motore di un cambiamento sistemico, mediante un reale miglioramento delle tecniche di tutela e prevenzione delle discriminazioni.

Occorrerà individuare i fattori di debolezza e rimuoverli, per favorire l'ingresso e la permanenza della compagine femminile nel mondo del lavoro.

Tra le prime proposte possibili, importante è anzitutto:

- potenziare i servizi pubblici di cura a partire dagli asili nido, per alleggerire i carichi che gravano sulle mamme, dando loro maggiore possibilità di entrare nel mondo del lavoro;
- incentivare l'imprenditoria femminile, sia attraverso un accesso privilegiato al credito, sia attraverso lo snellimento di tempi di attesa e risposta che sarebbero auspicabili nei termini di 30 giorni;
- riorganizzare le attività lavorative, calibrando la retribuzione non su tempi di impegno ma su obiettivi e progetti;
- prevedere misure premiali per quelle imprese che favoriscono l'ascesa ai ruoli di vertice delle donne e che consentono, con azioni virtuose, di contemperare il ruolo di lavoratrice con quello di madre;
- favorire lo smart working, su richiesta, decorso il periodo di maternità obbligatoria;
- estendere i congedi parentali per maternità anche ai padri nel periodo successivo a quello previsto per le madri ed, in generale, promuovere congedo parentale, familiare e permessi che possano impattare positivamente sulla vita delle famiglie, sia per dipendenti che lavoratori autonomi, sia in caso di famiglie adottive;
- rimodulare l'orario delle scuole pubbliche, consentendo di conciliare gli orari scolastici con gli orari lavorativi della famiglia, attivando corsi pomeridiani dedicati ad attività extra scolastiche.

PARITÀ LAVORATIVA UN'INVERSIONE DI ROTTA CULTURALE

Numerosi sono gli studi che dimostrano che il contributo femminile, sia in ambito lavorativo, sia in ambito economico, finanziario e sociale, ha un impatto significativo sullo sviluppo e sulla crescita del Paese.

In Italia, continui ritocchi alla regolazione muovono verso una progressiva rimozione di ogni discriminazione fondata sul genere e l'adozione di sempre maggiori tutele.

Ma una legislazione adeguata non basta a garantire effettività al diritto alle pari opportunità.

Non basta a vincere stereotipi culturali, purtroppo ben radicati, che incidono tuttora sull'atteggiamento adottato nei confronti delle Donne, e che contribuiscono a mortificare le potenzialità del sistema economico con conseguente sottoutilizzo del lavoro femminile in termini, sia quantitativi, sia qualitativi.

Nonostante gli importanti passi avanti degli ultimi anni, il problema non è ancora superato. E la lotta all'iniqua distribuzione delle opportunità non può arrestarsi. La strada è ancora lunga.

Ancora reali disparità si riscontrano in termini di prospettive di carriera, qualificazione professionale, formazione imprenditoriale, parità di retribuzione, e possibilità di ricoprire ruoli apicali.

C'è di più che la disuguaglianza basata sul genere è un fenomeno trasversale che, seppur in maniera diversa e con forte dipendenza da elementi di natura storica, culturale e religiosa, è riscontrabile nell'intera dimensione sociale.

Il cambiamento passa per un'inversione di rotta culturale. Per questo, investire in opere di sensibilizzazione collettiva è fondamentale. A partire dalla scuola e incoraggiando sempre più donne ad intraprendere studi in materie scientifiche e/o in ambiti tradizionalmente appannaggio dell'altro genere.

Il pensiero dei Giovani sul problema è indicativo. Sono le ultime generazioni, infatti, a subire in misura minore il peso di anacronistici retaggi culturali. In ambito scolastico e lavorativo, la differenza è meno avvertita.



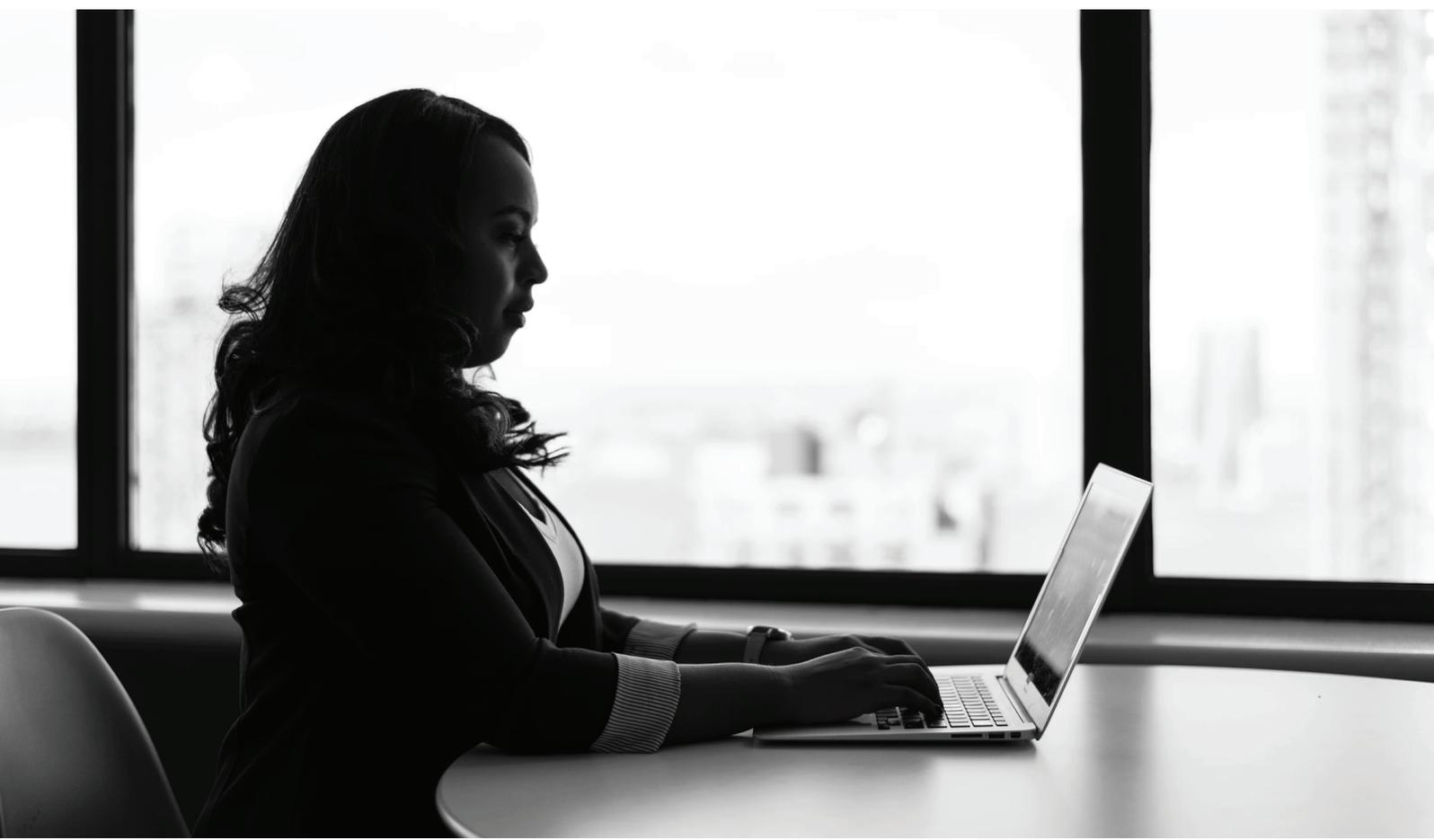
WOMENOMICS 5.0

L'ALTRA METÀ DELL'ECONOMIA

Secondo la teoria della c.d. Womenomics, espressione coniata da Kathy Matsui, analista di Goldman Sachs, e ripresa dall'Economist nel 2006, il lavoro delle donne è, oggi, il più importante motore dello sviluppo mondiale. Vi sarebbe una stretta correlazione tra lavoro femminile e crescita economica. È stato accertato, che senza un maggior apporto alla produzione da parte delle donne, l'economia mondiale non cresca in maniera sufficiente e adeguata. Nei Paesi dove questa partecipazione è alta, invece, anche i problemi demografici sono minori e in generale vi è maggior benessere.

Le donne sono portatrici di attitudini e capacità diverse, sono una inestimabile opportunità. Favorirne l'ascesa occupazionale contribuisce ad assicurare una crescita sostenibile dell'economia. La sperequazione retributiva, invece, è un costo per l'intera società. I dati dimostrano che, ove l'uguaglianza di genere è maggiormente realizzata con un corrispondente incremento dei posti di lavoro, il risvolto sul PIL in generale e sul PIL pro capite, nonché sulla sostenibilità del sistema pensionistico, è senz'altro positivo.

Le ricadute della diffusione pandemica nel mondo del lavoro e dell'impresa costituiscono i fattori preminenti di una crisi economica e sociale declinata principalmente al femminile. A delineare il preoccupante quadro del crollo dell'occupazione sono le statistiche rilevate dai dati Istat sul IV trimestre del 2020 e dal Rapporto Nazionale Impresa di genere Unioncamere, le cui stime evidenziano l'esistenza di una correlazione degli effetti generati dall'emergenza sanitaria nei settori in cui si registra una maggioritaria presenza delle donne rispetto agli uomini (cultura, servizi, commercio, turismo, alloggio e ristorazione). Con una perdita, nell'arco dell'anno appena trascorso, di più di 300mila posti occupati dalla forza lavoro femminile.





Il momento di irripetibile opportunità in corso, caratterizzato dal compimento di importanti scelte verso cui indirizzare le risorse del Recovery Fund, rende impellente la necessità di mettere in campo azioni volte a far diventare le donne protagoniste dello sviluppo e della ripresa del Paese, nel novero di un'economia sostenibile, paritaria e valoriale che rappresenti il pilastro di un nuovo modello di società. La vera sfida da vincere per contrastare le discriminazioni di genere, garantire un'equa ripresa economica e dare alle donne gli strumenti necessari per partecipare attivamente anche alle sfide del futuro è quella di inaugurare una nuova fase, strutturando un sistema di welfare finalizzato a modernizzare ed a far cambiare volto al Paese. Un buon punto di partenza potrebbe essere costituito dal raggiungimento dell'obiettivo n. 5 dell'Agenda 2030 ONU per lo Sviluppo Sostenibile, che permetterebbe di realizzare l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne nel mondo del lavoro facilitando l'accesso e l'informazione sulle risorse disponibili per l'imprenditoria femminile con particolare attenzione ai progetti rivolti alla sostenibilità ambientale.

Tra le misure capaci di innescare processi in grado di dare piena operatività al fondo sull'imprenditoria femminile e all'incremento dell'occupazione, sicuramente un apporto determinante può essere dato dalla piena attivazione delle Zone Economiche Speciali.

Principalmente note in tutto il mondo come sinonimo di crescita e di sviluppo dei Paesi collegati al mare, le ZES rappresentano infatti il locus operandi ove le imprese rosa possano vedere convergere le migliori politiche in tema di conciliazione tra lavoro e famiglia, parità di genere e pari opportunità in un circuito virtuoso volto a promuovere ed a sostenere l'occupazione, la leadership e l'imprenditorialità femminile come unicità nel panorama imprenditoriale da valorizzare e da potenziare, coniugando i benefici correlati alla fiscalità di vantaggio ai contributi previsti dalla Legge di Bilancio per l'Istituzione del Fondo Green New Deal ed ai fondi del Recovery Plan. Questo significherebbe dare anche nuova linfa e occasioni di sviluppo economico a quei territori interni del Mezzogiorno troppo a lungo lasciati indietro, oltre che realizzare pienamente la giustizia sociale. Non ci sarà mai una vera rivoluzione digitale ed ecologica se questa non si accompagnerà ad una società più giusta e paritaria, imperniata su un modello sociale, culturale e lavorativo che riconosce a donne e uomini pari diritti e pari opportunità.

IMPRESA ROSA

PERCEZIONI DI FUTURO

Secondo quanto riportato nel Global Gender Gap Report 2020 realizzato annualmente dal World Economic Forum, «la parità di genere ha un'influenza fondamentale sul fatto che le economie e le società prosperino o meno. Lo sviluppo e l'implementazione della metà dei talenti disponibili al mondo ha un enorme impatto sulla crescita, la competitività e la prontezza futura delle economie e delle imprese di tutto il mondo».

Gli studi evidenziano che le imprese femminili hanno una crescita più allineata alle keyword del momento: maggiore inclusività, maggiore sostenibilità, maggiore attenzione per gli stakeholder del territorio.

In Italia, l'indagine delle CCIAA 2020 riporta l'imprenditoria femminile al 22,0% del totale imprese, prevalentemente più piccola di dimensione, più presente nel Mezzogiorno, più giovane, guardando sia agli imprenditori under 35 sia all'età dell'impresa.

I settori a maggior presenza di donne sono quelli legati a Wellness, Sanità e assistenza sociale, manifattura Moda, Istruzione e Turismo&Cultura, mentre, dal punto di vista geografico, le regioni più 'femminili' sono Molise e Basilicata per il Mezzogiorno, Abruzzo, Umbria, Toscana e Marche per il Centro, e Valle d'Aosta per il Nord.

Vale chiedersi quali siano i principali ostacoli alla decisione di fare impresa per le donne.

Nei settori più innovativi, i problemi sembrano riguardare:

- capacità finanziarie;
- cultura imprenditoriale e manageriale, unita a scarse conoscenze e competenze STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics);
- infrastrutture e servizi di supporto per l'infanzia e/o per gli anziani;
- reti di relazioni più deboli (inizialmente).

Ciò considerato, per agevolare lo sviluppo dell'imprenditoria femminile quel che occorre è intervenire, prima di tutto, nel verso di un cambio di paradigma culturale, perché, fuori dalla logica delle c.dd. quote rosa e allineata pienamente a quella delle pari opportunità, sia possibile valorizzare il ruolo professionale e sociale per le donne, a beneficio di un modello di sviluppo prospero, equo, sostenibile e creativo.

Occorrono azioni concrete in grado di

- incoraggiare la partecipazione delle giovani donne ai percorsi formativi di tipo tecnico e imprenditoriale, indispensabili per comprendere e guidare i percorsi di trasformazione digitale e di internazionalizzazione dei mercati, ed a quelli necessari per sviluppare e potenziare le doti di leadership;
- promuovere in maniera più decisa l'imprenditorialità femminile nelle scuole e nelle università;
- agevolare la creazione d'impresa al femminile, anche e soprattutto in ambiti innovativi e green, come da obiettivi del Next Generation Fund, con contributi a fondo perduto e/o finanza agevolata a supporto degli investimenti, della ricerca e sviluppo, della internazionalizzazione, della formazione personale continua, della promozione e valorizzazione di reti d'impresa al femminile;
- dare risposta alle necessità di assistenza per minori e per anziani, con asili nido, servizi per l'infanzia e centri di assistenza per anziani e disabili, funzionanti, distribuiti sul territorio ed a basso costo.

MADE IN ITALY

ROSA CON SPINE...

Nel 1906, all'Esposizione Internazionale di Milano, venne presentato un abito a firma di Rosa Genoni: uno splendido fourreau in raso, tunica in tulle, ricami a rilievo in ciniglia, fili e cordoncini di seta policroma, laminati in oro e argento, lamelle di madreperla, perline, cannuce e paillettes. Il tentativo di svincolare la manifattura sartoriale italiana dalla sudditanza francese riuscì alla perfezione: l'abito vinse il Gran Premio per la sezione Arte Decorativa della Giuria Internazionale grazie alla sapiente capacità della Genoni di coniugare le particolari tecniche esecutive con l'ispirazione al Rinascimento italiano. Grazie al suo impegno, nasce nel 1909 il primo Comitato Promotore per 'una moda di pura arte italiana'.

Rosa Genoni non fu solo un'imprenditrice di successo: nell'intento di promuovere l'emancipazione femminile istituì una sezione di sartoria presso la Scuola Professionale Femminile della Società Umanitaria di Milano, contribuì su varie riviste del tempo nella convinzione che «un traguardo di concreta autonomia nel campo della moda possa sgomberare il cammino delle donne verso rivendicazioni più impegnative sul piano civile». Nel 1915 partecipò al Congresso delle donne a L'Aja come unica rappresentante italiana discutendo del tema del suffragio e della pace mondiale.

Oggi, il contributo delle donne alla costruzione e diffusione del Made in Italy continua a essere notevole. Forte è il legame fra impresa femminile e artigianato; anche nel caso delle attività relative alla lavorazione dei minerali non metalliferi, che rappresenta terreno fertile per lo spirito creativo artigiano Made in Italy incorporando produzioni di prodotti in vetro, ceramica, ecc.

La produzione di manufatti per il Made in Italy ad opera dell'impresoria femminile risente della storia economica del Paese, della tradizione produttiva del territorio e dell'eredità generazionale, consentendo la salvaguardia di radicati saperi e know how collaudati.

Per garantire e ampliare la competitività delle imprese femminili del Made in Italy, occorre puntare su:

- digitalizzazione e innovazione di processo attraverso l'adozione della logica e degli strumenti dell'Impresa 4.0;
- implementazione dei network imprenditoriali con la logica della condivisione per conquistare nuovi partner, clienti, idee e conoscenze;
- finanziamento pubblico europeo, attraverso una puntuale formazione sulle competenze per accedere ai bandi unitamente all'assistenza tecnica per l'elaborazione dei progetti candidabili;
- agevolazioni fiscali per le imprese che realizzino programmi di formazione e/o tirocinio giovanile di genere;
- nascita e crescita della Corporate Social Responsibility sia come fattore di premialità/rating nell'accesso al credito sia come forma di investimento immateriale da finanziare (welfare aziendale per i dipendenti, ambiente e investimenti green, rapporti con clienti e fornitori improntati alla sostenibilità, rapporti con le comunità locali improntati alla crescita del benessere comune).

LA DONNA IN AGRICOLTURA

L'attività lavorativa svolta dalle donne in agricoltura ha sempre avuto un peso rilevante, per quanto subalterno e di supporto all'impegno maschile.

Sono state le politiche di sviluppo rurale dell'Unione europea, a partire dagli anni '90, a rilanciare il ruolo femminile in agricoltura, stimolando le pari opportunità, verso la definitiva rimozione delle diseguaglianze di genere. Oltre il ruolo di coadiuvante del coniuge e co-proprietaria, la donna diventa capo-azienda.

Mentre nel mondo, secondo i dati FAO (2015), la 'componente donna' in agricoltura è pari al 45%, in Italia, i dati Istat sulla Forza lavoro riportano un misero 27% di donne occupate e la presenza femminile pesa sul totale per il 3% delle donne occupate, contro il 14% dell'industria e l'83% dei servizi. Volendo tratteggiare meglio il lavoro femminile in agricoltura, il 49% delle imprenditrici non sono coniugate; quasi la metà (il 49%) ha superato i 60 anni; solo il 9% ha un'età al di sotto dei 40 anni. Rispetto alle mansioni svolte, la componente femminile svolge per il 45% la mansione di 'dirigenti e impiegati' e per il 31% la mansione di 'operai e assimilati'.

Per quanto riguarda la presenza di immigrate in agricoltura, il lavoro straniero incide sul totale della manodopera extra-familiare aziendale per il 25%, di cui il 7% rappresentato da donne. La gran parte di esse - quasi l'80% - ha un rapporto di lavoro a tempo determinato, quindi legato essenzialmente alle operazioni stagionali di raccolta dei prodotti. Le immigrate lavorano principalmente nell'agricoltura centro-meridionale (60%), con punte più alte in Calabria, Puglia e Campania e il 47% di esse ha meno di 40 anni ed è intenzionata ad abbandonare il settore primario appena si presentano le giuste occasioni. Ciò dipende essenzialmente dalle dure condizioni di vita alle quali sono sottoposti i lavoratori stagionali: alloggi con precarie condizioni igienico-sanitarie, orari di lavoro estenuanti, bassi salari, elevato tasso di mobilità.

Dai dati sopra esposti, è evidente che la parità di genere, anche in agricoltura, è ben lontana dall'essere raggiunta, nonostante sia un obiettivo essenziale per l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, obiettivo strettamente collegato a quello di sviluppo sostenibile.

Per perseguire la parità di genere è necessario considerare:

- la qualità della partecipazione come uno dei principali problemi da affrontare, perché permane una significativa differenza retributiva a pari livello formativo e di posizione;
- l'accesso e la permanenza in ruoli imprenditoriali agricoli da parte delle donne, che deve essere garantito da strumenti finanziari ad hoc e da mutui a tasso zero per la fase di avviamento e da fondi per la microimpresa;
- l'avvio e il rinnovo di servizi a supporto del lavoro femminile, come la presenza di asili nido, congedi parentali estesi e forme lavorative flessibili, misure necessarie per garantire l'ingresso di imprenditrici e dipendenti giovani in agricoltura;
- l'inclusione qualificata nel mondo del lavoro agricolo mediante la diffusione della cultura digitale per lo sviluppo dell'agricoltura di precisione, che può integrare nuove figure specializzate di imprenditrici donne;
- l'iter di certificazione di quelle imprese agricole che praticano l'uguaglianza nelle retribuzioni, nelle carriere e nel management e garantiscono la parità di genere mediante la misurazione di target;
- il non gender blind nel PNRR, che dovrebbe assicurare la partecipazione delle donne al 57% degli stanziamenti ai settori green e Ict, che normalmente hanno una presenza femminile non significativa, accrescendone così le competenze e le possibilità di inserimento lavorativo.

LE DONNE NELLE LIBERE PROFESSIONI

Il mondo delle libere professioni diventa sempre più rosa. I numeri sono finalmente incoraggianti.

Negli ultimi anni l'ingresso delle donne negli Ordini professionali ha fatto in modo che le professioniste siano ora in media più giovani dei colleghi maschi. Nella fascia fino a 34 anni, il numero di donne e uomini è quasi equivalente (51% uomini, 49% donne), a testimoniare una tendenza al riequilibrio di genere in atto nelle libere professioni. Maggiore flessione si è registrata tra le professioniste donne di età under 34 (-11%), con una crescita (+4%) nella fascia 45 - 54 anni.

Riguardo alla tipologia di professioni, ve ne sono ancora alcune di stretto appannaggio maschile. Se infatti le donne rappresentano oramai la maggioranza, a volte schiacciante, tra psicologi, biologi, professioni paramediche ed educative, avvocati, veterinari e specialisti in scienze umane (82% psicologi, 74% biologi e 60% veterinari), restano in minoranza in altre, ovvero 7% geologi, 15% esperti informatici, 17% ingegneri. Per quest'ultima categoria, però, va evidenziata una ottima notizia: nel 2021 il 16,1% degli iscritti è rappresentato da donne, contro il 15,7% del 2020. Ed è proprio l'incremento delle 1200 donne ingegnere iscritte all'Albo a confermare il trend di crescita.

Eppure, a fronte di dati che confermano la figura della donna professionista equivalente a quella dell'uomo, nonostante siano trascorsi 100 anni da quel 1919, l'affermazione della donna nel mondo delle professioni è ancora lontana. Il vero problema, non è quello dell'accesso agli studi e alle professioni, ma il divario salariale. Dietro al fenomeno macroscopico del gender pay - gap si nasconde un sistema di welfare inadeguato, se non addirittura inesistente.

L'auspicio è in un cambio di mentalità a favore di un nuovo approccio che veda da un lato la possibilità di lavorare in modo flessibile, dall'altro la condivisione di determinati ruoli parentali e di accudimento dei figli con il partner e con altre figure di supporto. È importante che il cambiamento non sia frutto di imposizioni normative, ma il risultato di una vera e propria Rivoluzione culturale. Un ambiente di lavoro più sereno, equo ed attento ai bisogni dei singoli individui, che siano essi uomini o donne, rappresenta anche il volano per migliorare la produttività e la performance dei professionisti nel lungo periodo.





DONNE ED INSEGNAMENTO MODELLI VIRTUOSI ED OSTACOLI DA SUPERARE

«Se davvero si sta pensando a me, io posso dire con certezza che non ritirerò il Nobel se non con la nomina congiunta di mia moglie, Madame Marie Curie, per giustizia, per rispetto del lavoro fatto insieme sui corpi radioattivi». Con le parole di Pierre Curie si inizia a narrare la storia delle donne nel mondo della ricerca, della cultura e del coraggio.

Una storia che parla di ambizioni vissute e di pregiudizi vinti. Moltissime sono le figure femminili che hanno aperto a nuovi orizzonti, talenti che hanno realizzato i propri sogni al di là dei premi e dei riconoscimenti. Donne che hanno pagato con la vita la loro visibilità.

Ipazia di Alessandria, eccellente studiosa di scienze e filosofia del V secolo, dopo aver seguito gli insegnamenti del padre matematico, lo superò al punto da attrarre verso di lei molti ascoltatori e discepoli.

Per alcuni mai esistita, Trotula de Ruggiero fu la più famosa tra le Dame della Scuola Medica di Salerno dell'XI secolo e autrice di un trattato (Trotula Major) che venne utilizzato per diversi secoli presso le Scuole di medicina più rinomate, subendo numerose modificazioni e, di volta in volta, impropriamente attribuito ad autori di sesso maschile.

Lottando per il diritto allo studio, le Sette di Edimburgo, iscritte alla facoltà di Medicina di Edimburgo nel 1869, furono osteggiate per tutto il percorso al punto che il Tribunale dell'Università decise di non concedere la laurea sostenendo che l'Ateneo non avrebbe dovuto neppure immatricolarle. Dopo quasi 150 anni fu riconosciuto il titolo conquistato, attribuito nel 2019 alla loro memoria. Ignorate all'epoca, hanno il merito di aver aperto la strada all'istruzione superiore alle donne.

Le ragioni sono molteplici e, non ultima, quella di doversi fare carico della famiglia e della ricerca, come affermava, riguardo alle donne pioniere nella società e nella scienza, anche il premio Nobel Rita Levi Montalcini, che alla famiglia aveva rinunciato per dedicarsi interamente alla ricerca.

L'impegno nell'insegnamento nelle Scuole, invece, è diventato, nel corso del XX secolo, a sempre maggiore accesso femminile, come rilevano i dati dell'Indire (Istituto Nazionale Documentazione Innovazione Ricerca Educativa). In Italia come in altri Paesi, nei quali gli uomini rappresentano meno di un terzo del totale.

Il mondo della formazione vive, insomma, due realtà distinte e, se il mondo della Scuola si colora di rosa, altrettanto non si può dire di quello universitario.

Fare ricerca non si concilia con gli orari familiari e la gestione familiare, se non a prezzo di importanti compromessi e, per tale motivo, spesso sono le stesse donne a rinunciare alla carriera universitaria, con mortificazione delle proprie aspirazioni.

Su questa linea, si restringe il novero degli ambiti lavorativi nei quali la donna può esercitare la propria professionalità e acquisire ulteriori competenze. La conseguenza è che, a parità di competenza e preparazione rispetto agli uomini, le donne non riescono a raggiungere la stessa posizione lavorativa nei ruoli più prestigiosi. È il fenomeno del glass ceiling, 'soffitto di cristallo', e si riferisce a tutte quelle condizioni spesso non chiaramente visibili che, in ambito lavorativo, rendono più difficile per una donna fare carriera a parità di caratteristiche, curriculum, formazione e meriti rispetto ad un uomo.

Ora servono misure adeguate a restituire effettività al diritto a un'equa distribuzione delle opportunità. Occorrono interventi mirati ad abbattere pregiudizi e pensieri statici legati alla condizione femminile e proposte concrete volte a sostenere le donne impiegate nella ricerca e per spronarle a concorrere per posizioni di prestigio.

Fondamentale è

- introdurre una maggiore flessibilità negli orari lavorativi, soprattutto a beneficio delle giovani madri;
- programmare, per tutte le Università e gli enti di ricerca, la produzione dei bilanci di genere per monitorare gli andamenti delle assunzioni e delle progressioni di carriera e predisporre piani di uguaglianza di genere (GEP, gender equality plan) in ogni istituzione, al fine di programmare piani di attuazione dell'equità (è una delle principali azioni previste dal progetto PLOTINA "Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training", che è stato finanziato dalla Commissione Europea attraverso il programma Horizon 2020);
- prevedere all'interno delle strutture universitarie facility di assistenza (asili, gruppi doposcuola, gruppi sportivi...) a beneficio delle giovani ricercatrici madri;
- istituire corsi di formazione per l'individuazione e contrasto alle molestie sessuali e psicologiche sui luoghi di lavoro, che dia alle donne una nuova informazione e consapevolezza di essere tutelate e difese.

DONNE IN SANITÀ

CONFERME E CONTROTENDENZE

Il numero delle donne attive nel sistema sanitario è in controtendenza rispetto agli altri ambiti professionali.

In base ai dati forniti dal Ministero della Salute e dalla FIASO, la Federazione Italiana Aziende Sanitarie e Ospedaliere, il 66% del personale attivo è donna. Un trend sicuramente in ascesa negli ultimi quindici anni. In particolare, tra i medici più giovani, nella fascia di età 35-39 anni, la quota femminile sale al 64%.

La proporzione si ribalta con riferimento alle posizioni apicali delle Aziende Sanitarie Locali e Ospedaliere, dove la percentuale delle donne scende al 16%. Segnale che molto deve essere ancora fatto per riconoscere alle donne le indubbie capacità manageriali.

Un dato che vale di certo per l'area medica, ma che nell'area sanitaria 'non medica' (di farmacisti, biologi, chimici, fisici, psicologi) passa al 76% in quota donna, pur restando differenze significative tra Regione e Regione e tra diverse specialità.

Ci sono, comunque, aree della medicina ancora a predominanza maschile (come la chirurgia in generale, sia pure alcune eccezioni di settore).

All'interno dell'Istituto Superiore della

Sanità, pare essersi finalmente affermata una concreta parità di genere: alla guida dei vari Centri Nazionali e di Riferimento e dei Dipartimenti, siedono sia donne che uomini pressoché in pari misura.

L'analisi di dati a disposizione fa comprendere che, per raggiungere un equilibrio di genere nell'ambito della sanità, servono iniziative di health policy, con azioni volte a ridurre il gender gap soprattutto nei ruoli di apicali e di maggiore responsabilità. Tra i maggiori ostacoli all'accesso a ruoli apicali si annoverano:

- l'atteggiamento discriminatorio da parte di capi e colleghi uomini, che generano fenomeni conosciuti come glass ceiling e glass cliff (ove le logiche discriminatorie inducono a selezionare le donne per incarichi manageriali a maggior rischio di insuccesso),
- le difficoltà nel bilanciare impegno lavorativo e familiare,
- e, non ultimo, la limitata permeabilità di 'network d'influenza', ancora appannaggio maschile, nonostante l'esperienza di elevati standard professionali e le indubbie capacità di leadership mostrata dalle donne, agevolate da innate softskill quali capacità relazionale, creatività e affidabilità.





DONNE E SPORT

TANTO ANCORA C'È DA FARE

Anche nello Sport la parità di genere è un obiettivo da perseguire, per la realizzazione di una piena giustizia sociale. Uno degli obiettivi cardine dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

Thomas Bach, il presidente del Comitato Olimpico Internazionale, ha dichiarato: «Sono felice di questo nuovo programma per i Giochi Olimpici di Parigi 2024 perché riflette l'Agenda Olimpica 2020 e prepara le Olimpiadi per il mondo post-coronavirus. Ci sarà anche la piena parità di genere per la prima volta nella storia delle Olimpiadi, con esattamente il 50% di atleti maschi e femmine».

Un aspetto positivo è l'espansione degli sport femminili con crescita costante e significativa (anche se lenta), sia nell'ambito agonistico che in quello amatoriale.

Ma il problema della discriminazione di genere resta. Il problema è storico, culturale ed educativo. Rende difficile alle donne persino avvicinarsi ad alcune discipline sportive, considerate da 'uomo'. Fino a pochi anni fa, per determinate specialità, considerate troppo dure e faticose, era addirittura vietato l'accesso alle donne.

In passato, molte atlete erano accettate dalla società e ricevevano attenzione mediatica solo se impegnate in sport tradizionalmente femminili. Quelle che partecipavano a uno sport maschile rischiavano di vedere messa in discussione la propria identità sessuale.

V'è anche che il numero di donne che pratica sport in Italia è nettamente inferiore rispetto a quello degli uomini; le donne, a tutti i livelli, sono sottorappresentate negli organi decisionali delle istituzioni sportive.

È fondamentale intervenire con importanti campagne di sensibilizzazione sul tema dell'uguaglianza di genere nello sport, che includa la partecipazione di Federazioni Enti di promozione sportiva, ma anche delegazioni di allenatori e atleti, per la realizzazione di una concreta uguaglianza di genere ed il riconoscimento del professionismo femminile. Opportuna anche una più accorta riforma normativa, con misure di riequilibrio che tendano a rafforzare la presenza delle donne nei ruoli decisionali delle istituzioni pubbliche sportive.



TURISMO IN ROSA

LA MARCIA IN PIÙ DELLE DONNE

In un contesto poco incoraggiante, una luce di speranza si intravede nel settore del turismo, che si sta rivelando sempre più redditizio e soddisfacente per il mondo femminile. Tanto da lasciar parlare di 'turismo in rosa'.

Secondo l'Osservatorio dell'Imprenditoria femminile di Unioncamere e InfoCamere, sulla base degli aggiornamenti al 30 giugno 2020, le imprese femminili del turismo e del tempo libero in Italia sono oltre 148 mila, pari al 29,5% del totale delle realtà del comparto. Le aziende in rosa sono fortemente concentrate nel segmento della ristorazione, con 56.152 attività. Buoni riscontri anche dal settore degli alloggi per vacanze e quello degli alberghi, agenzie di viaggio e di cultura. Complessivamente, in quattro anni, la crescita di queste realtà è stata dell'8,7%, con quasi 12 mila imprese in più.

D'altra parte, il turismo è una delle voci di bilancio più rilevante per l'Italia, Paese tra i più ricchi al mondo per la presenza di beni culturali. Nel 2018 il settore ha contribuito al Pil italiano per il 13,2%, per un totale di 232 miliardi di euro (dati Federturismo). Non è difficile intuire quanto il comparto rappresenti un'occasione importante per l'imprenditoria 'in rosa', che trova qui un terreno privilegiato per avviare un'impresa femminile.

Per quale motivo le donne trovano ampio posto nel settore turistico e delle vacanze?

Qual è il valore aggiunto del turismo in rosa?

La capacità di creare empatia con l'ospite. La particolare cura dei dettagli. L'accoglienza.

Al fine di agevolare la professionalità della figura femminile, occupata e impegnata su più fronti, occorrerebbe:

- definire un capitolo di sostegno economico specificamente a favore dell'imprenditoria femminile in ambito di promozione turistica e culturale;
- favorire le reti d'impresa femminili con sgravi economici e procedure semplificate di avvio;
- valorizzare le competenze e le attitudini con la programmazione di adeguati percorsi formativi;
- migliorare il piano di regolazione della contrattazione stagionale;
- assicurare maggiore sicurezza sui posti di lavoro e nuove forme di indennizzo in caso di incidenti/infortuni;
- introdurre, ove assente, il servizio di baby sitting aziendale;
- garantire il rispetto delle politiche dell'Oil sulla maternità e sulla responsabilità di assistenza;
- far fronte al problema della mancanza di leadership femminile di alto livello negli spazi decisionali del settore privato, degli enti e agenzie del turismo del settore pubblico.

DONNE VOLANTI E AL VOLANTE, CHI NON HA MAI SOGNATO DI VOLARE?

Nel 1910, per Elise Raymonde Deroche, cresciuta tra lezioni di cucito e bamboline, il sogno di mettere le ali è diventato realtà. A terra e col naso all'insù tanti increduli spettatori. Fu la prima donna al mondo a prendere il brevetto di pilota d'aereo.

Nel 1928, Amelia Earhart compì l'attraversata transatlantica, in solitaria, la prima per una donna.

Altri nomi femminili hanno tinto di rosa i cieli fino al 2015, quando una donna italiana, Samantha Cristoforetti, la prima negli equipaggi dell'Agenzia Spaziale Europa, ha raggiunto lo spazio cosmico.

Tante donne, anche meno note, hanno tracciato le vie dell'etere dando un messaggio di speranza a tutte coloro che per troppo tempo hanno creduto che il loro esclusivo ruolo fosse relegato alla cura della famiglia e alla crescita della prole. Le donne pioniere dell'aviazione hanno contribuito, da inizio del secolo scorso, ad elevare il genere femminile a ruoli o imprese considerate prima di allora appannaggio di soli uomini. Orgoglio di genere. Rivoluzione culturale, passata e presente perché ancora oggi ci si stupisce dinanzi ad una donna che indossa i pantaloni svolgendo lavori considerati da uomini.

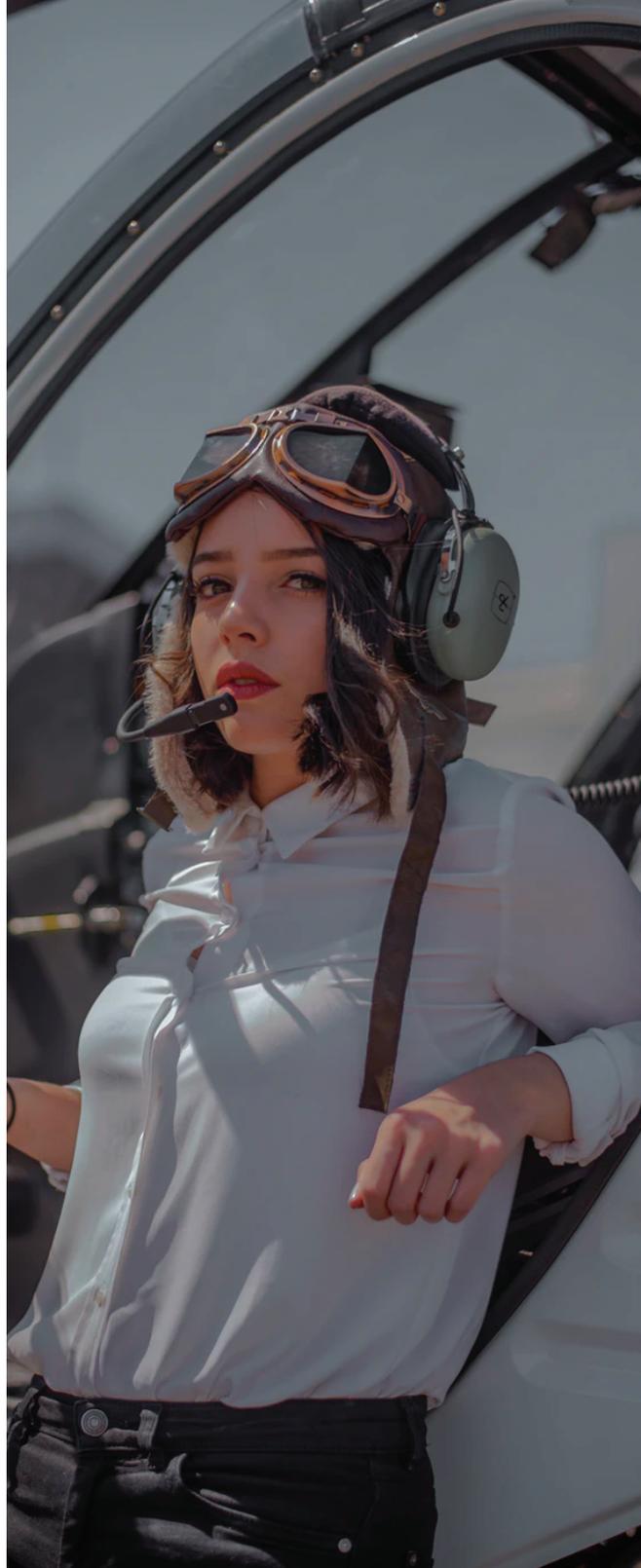
Non dovrebbe esserci nulla di straordinario e non dovrebbe stupire la storia di Giulia, emigrata in Germania per lavoro, per andare a guidare la metropolitana. Se c'è stupore, è giustificato dai fatti e dai numeri perché le donne che lavorano nel settore dei trasporti sono oggi solo il 22% circa della forza lavoro europea.

Sono passati 50 anni da quando Anna Maria Farnetani, trentenne, spronata dal marito capostazione, partecipò ad un concorso delle Ferrovie Italiane diventando pochi anni dopo la prima donna capostazione. La prima donna, sempre in Italia, a guidare un taxi è stata, nel 1972, la romana Luisa Regoli. Marta Pierro di Bitonto, nel 2013, è diventata la prima macchinista di Ferrotramviaria.

Un altro mestiere considerato da uomo è quello del camionista, ma Teresina Bruno, a soli ventuno anni, iniziò la sua attività al volante di un camion. Oggi, in Italia, sono 1.800 le camioniste.

Ci vuole un cambiamento culturale che porti a promuovere l'occupazione femminile nel settore dei trasporti e che sia in grado di garantire i principi di pari opportunità e non discriminazione. Un primo passo è stato compiuto a Bruxelles nel 2017, quando le istituzioni e i principali operatori ferroviari europei hanno siglato la piattaforma europea UE Platform for Change, con l'intento di mettere in condivisione iniziative e misure adottate a favore della parità di genere.

Non esistono 'cose da femmine' o 'da maschi', ma solo cose che si vogliono o non si vogliono fare.





GIUSTIZIA E IMPEGNO FEMMINILE

Nel settore Giustizia la parità di genere sembra tutt'altro che raggiunta, sia nell'ambito dell'avvocature che in quello della magistratura.

Nell'ambito della professione forense, il trend della presenza femminile è in netta ascesa tanto da essere pari a quella dei colleghi uomini; ma il grande problema è sicuramente di natura culturale: la figura dell'avvocato nell'immaginario collettivo è ancora legata allo stereotipo maschile, il che porta al secondo problema di genere, la disparità reddituale con gli uomini.

A parità di età e di anzianità professionale, le donne subiscono un gap reddituale che raggiunge percentuali altissime rispetto ai redditi dichiarati dai colleghi uomini.

Ciò è ancor più aggravato dalla doppia funzione che svolge la donna, professionista e madre di famiglia, che inevitabilmente la

porta a sottrarre, in assenza di garanzie e agevolazioni, tempo alla professione.

Anche nell'ambito della Magistratura il problema che si ripropone è quello tipico delle donne nel pubblico impiego: seppur in numero pari a quello dei colleghi uomini, la loro presenza ai vertici è sbilanciata ampiamente in favore dei secondi, e ciò in quanto, la loro duplice funzione non le consente presenze assidue e continuative.

L'ostacolo oggettivo da rimuovere, che rappresenta una delle principali cause del gap femminile nel mondo professionale e del lavoro, è quello consistente negli impegni aggiuntivi delle donne che debbono sobbarcarsi il welfare familiare.

Le disuguaglianze di genere possono essere superate solo operando simultaneamente su istruzione, formazione, legislazione, strategie aziendali e servizi sociali.

DEVIANZA FEMMINILE E INCLUSIONE LAVORATIVA OPPORTUNITÀ DI RINASCITA

La presenza femminile nel contesto delinquenziale è sempre stata piuttosto sporadica. È pacificamente riconosciuto dalle scienze criminologiche e confermato dai dati statistici. Il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria (Dap) riferisce che, al 31 dicembre 2020, su un totale di 53.364 detenuti, solo 2.255 erano donne (4% del totale), con una forte presenza di straniere.

Tuttavia, per quanto contenuto, il fenomeno non può essere sottovalutato, specie per le maggiori difficoltà riscontrate dalle detenute sul piano della reintegrazione sociale e della conservazione degli aspetti rieducativi della pena.

È certo che il passo verso il traguardo debba andare verso l'inclusione lavorativa, da sempre strumento primo di riacquisizione della dignità.

L'Associazione 'Rio Terà dei Pensieri', in Veneto, propone alle detenute iniziative d'impegno già all'interno degli istituti di pena: dai laboratori di cosmetica a quelli per il confezionamento di borse, piccole sacche e portafogli in pvc, ad attività di tipo agricolo volte alla produzione di prodotti che vengono venduti nei mercati locali.

Circa 340 detenute (il 12% della popolazione femminile carceraria) sono state coinvolte, negli ultimi anni, da Soroptimist International Italia, in sessanta progetti, realizzati in trenta carceri italiane, funzionali a garantire alle detenute una formazione professionale qualificata, spendibile all'esterno del carcere. Sono stati avviati corsi di gelateria artigianale, pasticceria, cake design, coltivazione di piante aromatiche, manutenzione del verde, d'arte e scrittura, sartoria, artigianato e beauty.

Sebbene l'incidenza economica di tali progetti non sia particolarmente rilevante, molto soddisfacenti sono gli esiti in termini di inclusione e recupero: 70 detenute hanno ottenuto il diploma di acconciatrice; 30 quello di gelateria artigianale Fabbri Master Class; 45, donne migranti e minori del carcere di Palermo, hanno ottenuto il diploma nel corso di caseificazione e lavorazione del latte.

Nel carcere di Bollate sono stati realizzati un 'Beauty salon' e un reparto nido con la 'Navicella junior', ossia una sala di lettura attrezzata.

Da menzionare, poi, 'Made in carcere', marchio nato nel 2007, dall'opera determinante di Luciana Delle Donne, fondatrice di Officina Creativa, cooperativa sociale non a scopo di lucro. Attivi i suoi progetti in molti penitenziari. Storica la Sartoria San Vittore a Milano, che ripara anche le toghe dei giudici. Unico il Banco Lotto n. 10, punto vendita dove si possono acquistare abiti realizzati nel carcere femminile della Giudecca di Venezia. All'avanguardia il laboratorio sartoriale 'Gomito a Gomito', del carcere di Bologna, dove le donne, fin dal 2010, seguono corsi di formazione e recuperano materiali di scarto.

Le iniziative virtuose sono tante, accomunate da una stessa filosofia sottesa: «Una seconda possibilità deve essere data a tutti, nondimeno a chi si è perso per strada».

La formazione professionale e il lavoro nel binomio donne e carcere hanno un ruolo fondamentale. Sono la chiave di volta per il riscatto e l'affrancamento da ambiti di illiceità che creano legami difficili da recidere.

Per raggiungere il risultato servono costanza e tenacia; i frutti raccolti, in termini di auto-responsabilizzazione, indipendenza, riacquisizione di fiducia in se stesse ed autostima rappresentano la giusta ricompensa ed il punto di partenza al di fuori del carcere.

Formare le detenute ad ampio raggio, affinché conquistino autosufficienza economica e, quindi, forza di perseguire un cammino di liceità, è uno dei traguardi più ambiti e più soddisfacenti, perché riduce i fenomeni di emarginazione e avvicina nuovi orizzonti.

È fondamentale anche un'accorta opera di accompagnamento e sostegno anche fuori dal carcere.

In questa prospettiva, sarà fondamentale:

- implementare il numero di psicologi e psicoterapeuti (oggi inadeguato) all'interno delle carceri, per il sostegno e il recupero dell'autostima e della fiducia;
- potenziare gli investimenti in corsi di formazione di alto livello, a facile accesso e idonei a fare acquisire alle detenute competenze altamente professionali;
- favorire una più ampia cooperazione e sinergia tra Istituti penitenziari, Istituzioni, Enti, Associazioni e PMI locali, in modo da creare opportunità lavorative concrete al di fuori del sistema penitenziario e favorire così il definitivo abbandono di circuiti criminali e devianze;
- rafforzare al termine del percorso carcerario il monitoraggio e il supporto esterno dei servizi territoriali, al fine di scongiurare ricadute nel reato;
- prevedere politiche di inclusione abitativa, per favorire le possibilità di stabilità di vita.

Il lavoro nel contesto esaminato assolve certamente la sua funzione primaria rieducativa e di reinserimento sociale. Al contempo rende effettivo il valore dell'indipendenza, quale strumento di effettiva rinascita e garanzia di un'esistenza libera e dignitosa.



DONNE E LEGALITÀ

LA STORIA DI LEA GAROFALO

Molti sono i casi di donne coraggiose, che hanno combattuto per la tutela di propri diritti, che hanno portato avanti da sole la propria famiglia, che si sono distinte nel ramo della scienza, delle arti, della politica o nel corso di una guerra. Ma l'orizzonte si allarga quando il coraggio ha a che fare con la legalità, la ribellione al mondo cattivo e corrotto del malaffare, la voglia di riscatto, di una realtà virtuosa ed etica. Quando ha a che fare con la reazione a quella visione che muta l'etica in 'onore' all'interno di famiglie appartenenti alla criminalità organizzata.

È il caso di Lea Garofalo, l'ex compagna del boss 'ndranghetista Carlo Cosco, che per le sue denunce fu torturata e uccisa. Lea, nata il 24 Aprile del 1974, era cresciuta in una realtà criminale. Il fratello fu arrestato a seguito di un blitz dai Carabinieri di Milano, sorvegliato perché delegato dalla Calabria ad occuparsi degli affari della cosca nel capoluogo lombardo. Lea, seguendo le indicazioni e le abitudini familiari per le quali le frequentazioni erano ristrette a particolari ambiti, divenne la compagna del boss Cosco e, nonostante tutto, decise nel 2002 di abbandonare il padre di sua figlia e la realtà che fino ad allora aveva vissuto, per intraprendere un percorso di legalità conscia di tutti i pericoli e delle privazioni che la scelta avrebbe comportato, al fine di

regalare alla figlia Denise un futuro diverso, libero, emancipato ma soprattutto pulito. Così, si fece testimone di giustizia e raccontò alle Autorità Giudiziarie tutto quanto a sua conoscenza in merito ai rapporti e alle faide tra le varie famiglie malavitose, compresa la propria e quella dell'ex compagno Cosco, ai loro spostamenti e collegamenti nonché all'allargamento del loro potere al nord Italia.

Nel 2002 fu sottoposta a un sistema di protezione che, revocato nel 2006, riprese poi a seguito di ricorsi giudiziari fino al 2009, anno in cui la Garofalo, su commissione dell'ex compagno, fu rapita, torturata ed uccisa.

A soli 35 anni, la coraggiosa eroina, alla quale, nel novembre 2009, fu conferita la medaglia d'oro al merito civile, pagò caro lo scotto di quella ribellione avverso la cultura malavitosa e le sue regole di dannosa omertà, di quella voglia di giustizia e di libertà che anche attraverso il suo operato avrebbero fatto crescere sua figlia e tanti altri ragazzi in contesti diversi ed in un mondo reso migliore.

Che oggi Lea Garofalo sia simbolo dell'importanza della diffusione della cultura alla legalità.

L'OSSERVATORIO REGIONALE



MARCHE, UNA STORIA AL FEMMINILE

Le Marche sono terra d'origine di grandi donne che hanno scandito il tempo di una storia autentica, singolare, in controtendenza rispetto a schemi e tradizioni confezionate dagli uomini per gli uomini. Donne forti e talentuose, eroine, letterate, poetesse, pittrici, attrici, cantanti, archeologhe e sportive.

Tra tante, Stamyra, eroina anconetana, si colloca tra storia e leggenda. Fu protagonista dell'assedio alla città del 1174 da parte delle truppe di Federico Barbarossa, via terra, e della flotta veneziana, via mare.

Non seconda, Maria Montessori, nata a Chiaravalle, a pochi chilometri da Ancona. Fu educatrice, pedagogista, filosofa, medico, neuropsichiatra infantile e scienziata italiana, internazionalmente nota per il metodo educativo che oggi prende il suo nome, adottato in migliaia di scuole materne, elementari, medie e superiori in tutto il mondo. Tra le prime donne a laurearsi in medicina in Italia. Maria Montessori combatteva contro il fenomeno dell'analfabetismo.

Meritano menzione anche l'attrice Virna Lisi di Jesi e Valentina Vezzali sempre di Jesi, ex schermitrice e politica italiana, dal 16 marzo 2021 sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri con delega allo sport.

Nonostante il grande esempio, oggi continua a registrarsi un crescente scollamento tra le aspettative e la realtà occupazionale delle donne, accompagnato da forti dinamiche segreganti e di diseguaglianze dal punto di vista di genere.

Sono molti i fattori che ostacolano un aumento del tasso di partecipazione femminile in Italia e, a livello locale, anche nella Regione Marche, con riferimento a disoccupazione, utilizzo e sottoutilizzo del lavoro femminile, conciliazione fra lavoro e sfera familiare.

Contro il retaggio di antichi stereotipi, utile sarebbe estendere il congedo parentale anche agli uomini, per favorire una loro maggiore collaborazione nella gestione degli impegni familiari e così rimuovere possibili ostacoli alla realizzazione delle ambizioni lavorative delle donne.

Verso una democrazia paritaria di genere, proclamata ma non ancora realizzata.



PUNTARE SULLE COMPETENZE PER CREARE OPPORTUNITÀ IN **CAMPANIA**

La situazione in Campania già nel 2018, col suo 30% di forza lavoro al femminile occupata, era tra le Regioni italiane con performance peggiori con un delta abissale rispetto ad altre zone del Paese di altri Stati europei.

Oggi solo il 67,3% delle donne laureate ha un'occupazione, molto spesso non qualificante e che non rispecchia le ambizioni legate al titolo di studio. La retribuzione mensile pro capite è bassa e molto al di sotto di quella al maschile. Frequenti i casi di mobbing accertati.

La Regione Campania ha posto in essere nel tempo svariate iniziative atte ad invertire la rotta, organizzando tavoli sulle pari opportunità che hanno prodotto azioni a sostegno del mercato del lavoro femminile; tante anche le iniziative per il rilancio dell'imprenditoria femminile con sgravi fiscali e contributi a progetto.

Visti i risultati ed il grande gap di partenza, peggiorato col trascorrere degli anni, quello che è stato messo in campo sembra davvero molto poco. Poche buone intuizioni insufficienti a far sistema.

Non ci si può arrendere alla constatazione di carenze di carattere culturale (pure esistenti e da superare grazie a nuovi percorsi educativi che partano dall'età scolastica), ma bisogna evidenziare che il maggior tasso di occupazione al femminile si ha dove c'è un welfare più funzionale e capace di porre la donna in una condizione di parità, attraverso un sostegno che doni equità nelle possibilità di esprimersi attraverso il lavoro. Occorrono: contratti di lavoro flessibili, asili funzionali, un ampliamento del terzo settore e nuove politiche idonee ad aprire a una visione diversa del mercato del lavoro.



LE DONNE NEL **VENETO** RESILIENTI RIVELATE

Nelle tristi equiparazioni statistiche, che hanno evidenziato inflattivi negativi dell'occupazione femminile ed aumenti positivi delle violenze domestiche ai tempi del Corona virus, la Regione Veneto amaramente si allinea.

Le donne lavoratrici risultano pesantemente colpite dal virus: il 70% delle denunce di infortunio da Covid-19 contratto negli ambienti di lavoro riguarda donne (con inclinazione ancor più grave se ci si riferisce al territorio veronese, che, con un totale di 3.926 infortuni covid denunciati fino a gennaio 2021, annovera 2.943 donne e 983 uomini).

Il tutto nel momento in cui i dati positivi emergono con orgoglio dalla fatica della disparità di percorso toccando nel 2019, prima della pandemia, il suo livello massimo, con un tasso di occupazione pari al 58,8% in Veneto. L'imprenditoria femminile veneta è cresciuta negli ultimi cinque anni a ritmi serrati, con particolare riferimento al settore agricolo e biologico.

Nella lenta e pesante ripresa, il Veneto femminile non si ferma e, tra voci e spettacolo di abbandono e denuncia, non china la testa: molte le iniziative a sostegno dell'essere donna.

'Progetto Mimosa', voluto dalla rete delle farmacie e da Federfarma, permette alle donne vittime di violenza domestica di trovare presso le 259 farmacie veronesi interlocutori capaci di orientare le donne, senza esprimere giudizi o caldeggiare soluzioni, verso percorsi concreti che le conducano a ritrovare autonomia ed autostima grazie ai Centri antiviolenza sul territorio. Un progetto donna voluto da una donna.

La 'Regione del Veneto per le Donne' è il portale online che dall'8 marzo raccoglie le iniziative regionali per valorizzare al meglio competenze e percorsi professionali per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.





UN'INIZIATIVA PER L'UMBRIA

Con il neologismo 'Manel' si indica un panel di esperti composto esclusivamente da uomini. Si tratta di una forma molto particolare di discriminazione di genere e di un fenomeno difficile da combattere in quanto spesso giustificato da motivazioni apparentemente logiche, meritocratiche e ineccepibili: la qualità dei relatori, i loro titoli e l'assenza, in quello specifico campo, di relatrici adeguatamente preparate. Tale situazione è insostenibile in Umbria, Regione la cui storia, anche quella recente, è ricca di esempi di donne che hanno saputo farsi strada nei più svariati campi, dimostrando di possedere capacità e competenze pari, quando non superiori, alle loro controparti maschili.

Luisa Sargentini, meglio nota come Luisa Spagnoli, imprenditrice e benefattrice perugina, dimostrò una notevole capacità imprenditoriale sia nel campo dell'industria dolciaria sia in quello della moda. Si ricordano anche Clara Sereni, vicesindaco di Perugia dal 1995 al 1997 e promotrice e Presidente della Fondazione Città del sole - Onlus, e le scrittrici e patriote Maria Alessandrina Bonaparte e Marianna Bacinetti, donne di grandissima cultura che aprirono le loro case a patrioti, scrittori e studiosi, o Colomba Antonietti, eroina e patriota, che si finse uomo per combattere al fianco del marito per la difesa della Repubblica Romana contro le truppe borboniche, dimostrando intelligenza, coraggio e valore, tanto da meritarsi l'elogio di Giuseppe Garibaldi.

Nella consapevolezza del valore femminile, parte dall'Umbria la proposta 'Siamo esperte tutto l'anno', ad iniziativa di Libertas Margot ASD, associazione impegnata in diversi ambiti tra cui la lotta alla violenza di genere. Con questa iniziativa si intende realizzare un database contenente i curriculum di donne esperte in un determinato settore affinché da esso si possa attingere per garantire un pieno rispetto del merito e delle competenze nell'elaborazione e nella predisposizione di panel per convegni ed eventi. Un'iniziativa virtuosa che meriterebbe di essere replicata su base nazionale.

LA DONNA IN CALABRIA

Intorno ai primi del 900 solo in poche potevano permettersi di frequentare l'Università, non senza essere chiamate a pagare il prezzo di estenuanti battaglie familiari. La stragrande maggioranza non conseguiva la licenza elementare. Oggi le donne calabresi ricoprono ruoli di rilievo in ogni ambito. Le donne calabresi avvocate non sono più relegate a materie, per quanto nobili, ritenute d'elezione (come il diritto di famiglia); da tempo hanno fatto il loro ingresso a pieno titolo nel diritto penale dei processi di 'ndrangheta. Ricoprono ruoli come quello di segretario delle camere penali e Presidente del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati.

Le giornaliste da parte loro, in una terra in cui la minaccia è molto sottile, non si sono mai date per vinte, praticando il giornalismo d'inchiesta e di denuncia quando avrebbero più comodamente potuto dedicarsi alla cultura o allo sport. Non è possibile neppure dimenticare i risultati ottenuti dalle imprenditrici agricole che operano forse in uno dei settori più difficili e che hanno dovuto combattere contro pregiudizi culturali e sfiducia. Hanno mostrato svecchiando le aziende, puntando sulla qualità e conseguendo premi come 'donne del vino' e 'donne dell'olio'.

Si aggiungono colf, badanti, raccogliatrici di olive, senza l'apporto prezioso delle quali alcuni settori sarebbero fermi.

La Calabria ha altresì quello che si può dire un unicum in campo femminile. Natuzza Evolo, la mistica di Paravati, è stata un esempio e un simbolo non solo religioso ma anche di emancipazione della Donna in un mondo che va spesso oltre la facile comprensione. Persona semplice e poco istruita, perché, come molte del suo tempo, aveva dedicato la sua vita a figli e lavoro dei campi, con i doni che ha ricevuto ha toccato i cuori più duri, sanato malati, dispensato consigli, come umile strumento della volontà di Dio. Donna venerata, riverita, ossequiata, cercata in una terra in cui l'essere donna in quanto tale e il suo stesso lavoro venivano osteggiati e disprezzati. Non si può non ricordare anche Maria Chindamo, imprenditrice agricola di Laureana di Borrello, e Lea Garofalo, madre che ha amato così tanto la propria figlia da denunciare i propri familiari per darle una vita diversa.





OCCUPAZIONE FEMMINILE IN PUGLIA

Secondo i dati Istat, la Puglia è tra le prime cinque regioni in Europa per divario di genere. Il tasso di occupazione maschile è del 60,7%, mentre quello femminile supera di poco il 33%.

Tra le provincie italiane con il divario più alto, la prima è Taranto; la BAT è sesta; Foggia nona.

In linea con i dati nazionali, nella Regione le donne percepiscono il 10% di retribuzione in meno rispetto agli uomini.

Come colmare il gap?

Si tratta di intervenire, perseverare e accelerare alcuni processi di riforma, operando sotto diversi profili:

- agevolando l'accesso delle donne alla formazione sulle materie STEM, che garantiscono, in prospettiva, una più ampia opportunità di occupazione;
- migliorando la disponibilità e l'accesso ai servizi di assistenza per la prima infanzia, per i diversamente abili e gli anziani;
- migliorando e potenziando le normative per una condivisione più equa dei diritti ai congedi per motivi familiari fra donne e uomini;
- migliorando qualità ed entità dei vantaggi per le assunzioni delle donne, e per il rientro delle stesse dopo maternità o altre situazioni di rilevanza familiare;
- ridefinendo la normativa per agevolare una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro (smart working);
- aumentando gli investimenti in welfare aziendale.

Serve fin da subito un rinnovato impegno.

Per realizzare un piano efficace occorre una programmazione mirata al recupero delle opere già in essere per, poi, arrivare ad una progettazione che tenga conto delle esigenze di tutti.

Insomma, nonostante la buona volontà, molti dei progetti lanciati in Regione sono ancora in fase embrionale e lontani dal portare miglioramenti reali nella vita dei diversamente abili e delle loro famiglie. Altre azioni, dunque, dovrebbero essere poste in campo con urgenza per rendere vivibili con pari opportunità e secondo equità le nostre città, i nostri paesi e i nostri borghi. Un piano di riqualificazione a carattere Regionale è quanto mai indispensabile.

IL QUADRO IN PIEMONTE

Anche il Piemonte segue il trend negativo che riguarda donne e lavoro.

Raccogliere dati disaggregati per genere è importante per comprendere.

Prima dell'evento pandemico, si misurava una notevole differenza tra la quota di donne e uomini occupati. Oggi, le donne sono sempre più ferme in casa, impegnate nella cura dei figli e degli anziani; la maggiore parte dei lavori persi riguardano proprio le donne.

L'attenzione al lavoro femminile riguarda parità salariale, fondo a sostegno dell'impresa femminile e fondo per il riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale svolta dal caregiver familiare.

Azioni importanti, che devono essere accompagnate da politiche incentivanti per le imprese che riconoscono le competenze, senza identificarsi in un modello maschile; investono in formazione e attivano una economia basata sulla conoscenza; abbracciano la flessibilità.

Dal Piemonte partano anche interventi volti a potenziare il cambiamento culturale, valorizzando i progetti già in essere e individuandone, in modo partecipato, dei nuovi. Facendo capire che l'uguaglianza di genere può rappresentare una vera strategia evolutiva per rispondere ai bisogni delle persone nelle loro diversità.

