

La parola

genere

Anche quest'anno celebriamo la

Giornata Internazionale della Donna, più spesso chiamandola Festa della Donna, distribuendo mimose e "auguri" non si sa bene per cosa, e non ci fermeremo - non in maniera seria e collettiva - a riflettere né sul significato del gesto né sul perché un genere continui a ricevere attenzione una volta l'anno. Sì, certo, ci saranno i momenti istituzionali e i pensosi incontri pubblici (quelli che sono rimasti, in tempi di Coronavirus), ma nessuno metterà seriamente in dubbio che le donne siano altro che un mondo a parte, portatrici di problemi, di questioni, vittime, simboli, un organismo unico. Insomma: il genere. Gli uomini, cioè quelli che nessuno sente il bisogno di commemorare o festeggiare, non si sentono "genere". Gli uomini sono le persone, gli esseri umani di default, i titolari dello sguardo dominante a torto scambiato per neutro, il genere - sì, anche "maschile" è un genere - a cui viene assegnato in automatico il prestigio. Per cui diciamo "infermiera", ma storciamo il naso

davanti a "ministra". Il femminile svaluta. A che serve? Che importa? Non basta essere bravi?

No, non basta, o meglio: alle donne non basta. Escluse da dirigenze, consigli d'amministrazione, governi, delegazioni, festival, redazioni: quando lo si fa notare le reazioni sono di fastidio, "non si possono scegliere le persone per il loro genere".

"Il genere" oggetto di forzatura è sempre quello femminile. Poi ci sono quelli bravi. Gli altri. Oppure le eccezioni, le rare donne che per fortuna, talento e tenacia sono riuscite a farsi largo in un mondo di cui non hanno scritto le regole. Le celebriamo, perché le altre pensino che se non ce la fanno è colpa loro.

Anche quest'anno celebriamo l'8 marzo per ricordare "il genere" penalizzato, senza fare nulla, ma proprio nulla, perché le donne siano considerate prima di tutto come individui con capacità, intelligenza e uno sguardo necessario, a volte rivoluzionario, sul mondo. Mimose e auguri, dopotutto, impegnano di meno.

GIULIA BLASI

L'8 MARZO

Le scienziate italiane simbolo 2020

di **Elena Bonetti**

Elena Bonetti.
Ministra
per le Pari
opportunità
e la famiglia

Ci apprestiamo a celebrare la Giornata internazionale delle donne in modo del tutto inedito rispetto al passato, ma non per questo vengono meno le ragioni di un necessario impegno di tutti per rendere migliore la vita di ogni donna

nel nostro Paese. Che una società sia in grado di permettere a ciascuna donna di poter essere libera di realizzare se stessa nella comunità e per la comunità non è solo un paradigma di giustizia sociale.

—*Continua a pagina 13*

L'8 MARZO

LE SCIENZIATE ITALIANE SIMBOLO DELL'ECCELLENZA FEMMINILE

di **Elena Bonetti**—*Continua da pagina 1*

Ma anche di quel compimento di umanità e di relazioni sociali che ci viene consegnato dalla Costituzione.

Sono settimane complesse e inedite quelle che stiamo vivendo, che, però, possono consegnarci un'opportunità importante: mettere in campo tutte le energie di cui disponiamo. Tra queste le donne, spesso volti nascosti del nostro vivere comune, stanno dimostrando straordinaria competenza, resilienza, passione e coraggio. Non è casuale che la prima speranza di sconfiggere questo virus ci sia stata regalata proprio da un gruppo di donne, le ricercatrici dello Spallanzani e poi del Sacco. Sono le protagoniste di un mondo femminile che anima la ricerca scientifica nel nostro Paese, troppo spesso dimenticate e non valorizzate. Ogni giorno nel nostro Paese ci sono donne che aprono una strada e liberano nuove possibilità. Storie di vita che intersecano successi e insuccessi: imprenditrici coraggiose e creative e professioniste competenti, ma anche donne in cerca di lavoro, pensionate che anche oggi scontano l'esser state sottopagate per tutta la vita, lavoratrici che continuano a subire la discriminazione rispetto al mondo maschile, senza equità di trattamento economico né prospettive di carriera, studentesse a cui nessuno dice che non ci sono professioni per donne e per uomini, che le donne nella scienza sono capaci quanto gli uomini, e che restarne escluse vorrà dire esclusione delle

donne dai lavori del futuro, a partire dall'intelligenza artificiale. Donne nelle istituzioni, nella difesa, nella ricerca. Tutte, tutte, donne al servizio del Paese.

A tutte loro, che ogni giorno generano percorsi per se stesse, per le donne che verranno dopo e per noi tutti, abbiamo dedicato la campagna istituzionale dell'8 marzo, che abbiamo chiamato "La prima donna". E per tutte loro ho voluto, entro il 2020, impegnarmi per dotare il nostro Paese del primo Piano strategico nazionale per la parità di genere. Le buone idee non bastano, servono progetti che diventino scelte concrete. Serve certamente una volontà politica, che vuol dire tracciare una strada, ma serve soprattutto che tutto il Paese si assuma l'impegno di muovere convintamente il primo passo. È il nostro "se non ora, quando?"

La presenza delle donne nel mondo lavoro ha raggiunto dati non più accettabili: sono meno della metà le donne che lavorano. La nostra Costituzione riconosce nel lavoro la cifra della nostra democrazia. Il diritto di essere riconosciuti valore per la comunità ci chiama al dovere di concorrere al bene comune. Permettere alle donne di mettere in campo le proprie potenzialità, in quanto donne, integralmente riconosciute come persone, è un obiettivo non più rimandabile. Servono regole di trasparenza nel mondo del lavoro, serve una visione progettuale che assume il gender mainstreaming come elemento costitutivo, a tutti i livelli. Dobbiamo contrastare fenomeni di discriminazione, incentivare processi che includano le donne nei ruoli decisionali e istituzionali. Il

contrasto alla violenza economica è percorso di libertà per tante donne che oggi sono private della possibilità di decidere per sé e per la vita dei propri figli. Anche nel Family Act abbiamo inserito importanti incentivi alla valorizzazione delle donne nel mondo del lavoro, incentivando strumenti che permettano una piena armonizzazione tra la dimensione professionale e la vita familiare. Avendo l'obiettivo di promuovere famiglie in cui la condivisione e la corresponsabilità tra madri e padri nella cura familiare e nell'educazione dei figli diventi promozione di comunità paritarie, in cui ciascuno sia pienamente protagonista del vivere comune.

Dobbiamo continuare il nostro impegno nel contrasto fermo e inesorabile alla violenza contro le donne. Accettare ino di una donna che liberamente sceglie, veder crescere le donne nella carriera in piena armonia con la loro scelta di diventare madri, riconoscere, per le aziende, la maternità come crescita personale e professionale, sapersi vedere in ruoli fuori dagli stereotipi, deve diventare la realtà di un Paese che ha riscoperto la sua più profonda umanità.

Si tratta di riconoscersi reciprocamente, donne e uomini, soggetti di pari dignità e di pari responsabilità nella costruzione del bene comune. Perché è da qui che il Paese riparte, dalla consapevolezza che c'è una strada da percorrere insieme. È questa la sfida che dobbiamo vincere, l'Italia è pronta.

Ministra per le Pari opportunità e la famiglia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Quello che gli uomini non dicono



Aldo Cazzullo
acazzullo@rcs.it

Da Atena all'infermiera con la mascherina, curare è potere

Qualche anno fa, sentii in tv una scrittrice importante dire che le donne devono liberarsi dal concetto di "cura". Come se la cura - dei figli, dei malati, degli anziani, dei disabili, ma anche della natura, del creato, della Terra - fosse sinonimo di lavoro servile. È vero il contrario: nel mondo di oggi, a questo punto della storia, la cura è sinonimo di potere. Perché siamo a tutti a rischio, a partire dal nostro pianeta. E siamo tutti fragili, come dimostrano le drammatiche vicende di questi giorni.

Consideriamo le dottoresse e le infermiere al lavoro sull'emergenza coronavirus. È evidente che sono le migliori

in campo. Quanta differenza rispetto ai ragazzotti che non rinunciano alla movida, o ai tizi visti brindare in tv con la maglietta d'occasione stampata per la riapertura della zona rossa. La cura rende migliori. È ovvio che il lavoro di cura va suddiviso, e che gli uomini devono fare la loro parte. Ma le donne non devono considerarlo una *deminutio*. Per gli antichi greci il dio della cura, della fertilità, della ricerca dell'immortalità era una donna, Demetra; mentre sulla scienza medica vegliava Atena, per i romani Minerva. In tutte le culture e in ogni tempo la donna è vista come portatrice di sollievo, equilibrio, salute. Alla Scuola di Salerno si formò Trotula, "sapiens matrona" detta la "medichessa". E nel 1678 le cronache dell'università di Padova citano Elena Lucrezia Cornaro Piscopia, che potrebbe essere la prima laureata in medicina della storia. Le prime laureate in medicina dei tempi moderni sono diventate celebri: Maria Montessori, Rita Levi Montalcini. Oggi la maggioranza dei laureati in medicina sono donne. E lavorano sino allo sfinimento. Come le infermiere. Come la donna addormentata con la mascherina, divenuta simbolo della resistenza al coronavirus.

QUALE RICOSTRUZIONE

Gli esperti sono sempre tutti maschi?

di **Barbara Stefanelli**

Ci spaventa una vecchia tentazione: quella di chiedere alle donne di fare un passo indietro mentre si tracciano le nuove mappe, si collaudano le macchine, si stabilisce chi guida e chi sta dietro. Come sempre: non è solo una questione di giustizia, che pure dovrebbe bastare. C'è di più: l'equità — nel riconoscimento delle capacità, delle esperienze, della ricchezza nella diversità — rappresenta la migliore delle strategie ricostruttive. Anzi, l'unica che abbia senso.

continua a pagina 37

Il corsivo del giorno



di **Barbara Stefanelli**

MA GLI ESPERTI SONO SEMPRE TUTTI MASCHI?

SEGUE DALLA PRIMA

«È stata pubblicata, nella normativa della Sezione Coronavirus del sito del Dipartimento, l'Ordinanza n.663 del 18 aprile 2020 con la quale è stata ridefinita la composizione del Comitato tecnico scientifico costituito da esperti e qualificati rappresentanti degli Enti e delle Amministrazioni dello Stato che supportano il Capo della Protezione Civile nelle attività finalizzate al superamento dell'emergenza epidemiologica da Covid-19». Comincia così l'annuncio dell'ultima integrazione del board

istituito il 5 febbraio: integrazione giustamente motivata «nella prospettiva della fase di ripresa graduale delle attività sociali, economiche e produttive». Tutto bene, tempo di ricostruzione, bisogna allargare. Peccato che a seguire siano 20 nomi tutti al maschile: 13 di base più 7 esperti a coadiuvare. Ma è possibile che non ci fosse una donna — o anche dieci, magari — con attitudini e titoli all'altezza? Possibile che l'Italia — dalle commissioni ai comitati fino alle conferenze stampa quotidiane — ci proponga e riproponga una maggioranza schiacciante (se non un *en plein*) di voci di uomini? Tutto questo avviene mentre due considerazioni, tra tante, si impongono. La prima è la preoccupazione di molte madri lavoratrici di fronte alla riapertura di uffici, fabbriche, negozi non accompagnata da una ripartenza dell'anno scolastico (e non affrontiamo questa asimmetria trasformando lo *smart-working* in un altro strumento di conciliazione pensato al femminile, diventerebbe

una trappola tecnologica). La seconda è raccolta in tre dati: in Europa due terzi degli operatori sanitari sono donne; l'83% del personale alla cassa è femminile; circa il 90% dell'assistenza domestica è affidato alle donne. In questi mesi di pandemia, dunque, le donne non sono state nelle retrovie. Al contrario. Questa volta non possiamo sbagliare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Quello che le donne raccontano



Antonella Baccaro
abaccaro@corriere.it

La strategia della ripartenza e i tanti equivoci sulle donne single

Secundo l'Istituto Superiore della Sanità, il Covid-19 è più letale per gli uomini. La sua ultima analisi pubblicata rivela che i decessi femminili sono pari circa al 31 per cento del totale. Tanto è bastato perché qualcuno ipotizzasse che il rientro alle normali attività produttive possa vedere le donne in prima linea. Come se non fossero moltissime quelle che sono già lì: solo per fare un esempio, il 78 per cento del personale infermieristico in Italia, secondo dati che non tengono conto dell'evoluzione dovuta alla pandemia, è femminile. Per non parlare della grande distribuzione, dove la presenza delle donne è pari al 60 per cento del personale (e arriva al 69 per cento di domenica). Donne per lo più sono le badanti e le colf, la cui attività non si è mai interrotta. Più in

*Emozioni, ricordi, riflessioni
affrontati da due diversi
punti di vista.
Volete condividerli con noi?
Scriveteci a
iodonna.parliamone@rcs.it*

generale, in Italia il 77,7 per cento delle donne lavora nel terziario e il 22,3 per cento nell'industria. Dunque, se l'idea è quella di far ripartire prima le fabbriche, nella ripresa saranno giocoforza per lo più gli uomini a essere coinvolti.

Qualche esperto si è spinto a individuare nelle donne sotto i 55 anni e single la categoria più adatta a rientrare a lavoro perché, si è pensato, la possibilità che queste infettino qualcuno tornando a casa è pari a zero. Se il momento non fosse drammatico, e purtroppo lo è, ci sarebbe da sorridere. Per la prima volta le single diventano una categoria da non citare solo per criticarne i molti presunti difetti. Anzi, è proprio il loro modo di vivere a diventare utile, socialmente parlando. Ma anche qui, si fa presto a dire single, molti di loro sono monogenitori: con riferimento ad alcuni dati del Censis del 2016 (non ne ho trovato di più recenti) sono oltre un milione i monogenitori occupati, di questi le donne rappresentano l'82,5 per cento. Per l'anagrafe sono single anche moltissimi anziani, anche qui prevalentemente donne. E single risultano molte persone che in realtà convivono. Infine, in questo momento in cui vengono alla luce le tristi storie di tante residenze per anziani, facciamo notare che quando questi restano in casa, spesso sono i figli single a prendersene cura, in alcuni casi convivendo con i genitori. Sarà meglio tenerne conto quando sarà il momento di decidere.

POLITICA E LEADERSHIP

I Paesi più sani governati tutti da donne

di **Antonio Polito**

I Paesi che hanno resistito meglio al coronavirus hanno una cosa in comune: sono governati da donne. Le magnifiche sette.

continua a pagina 22

 Taccuino

Sette donne per i sette Paesi più sani

di **Antonio Polito**

SEGUE DALLA PRIMA

Quattro sono i soliti nordici, che fanno sempre tutto bene, Islanda, Finlandia, Norvegia, Danimarca; quindi poca sorpresa. Due sono piccoli, Taiwan e Nuova Zelanda, però entrambi pericolosamente vicini all'epicentro delle pandemie, e hanno colpito il mondo per come se la sono cavata. Nell'isola cinese presieduta da Tsai Ing-wen i morti sono finora sei, le 124 misure adottate tempestivamente hanno evitato il lockdown totale, e ora esportano mascherine in tutto il mondo. Nello Stato oceanico di Jacinda Ardern frontiere chiuse e quarantena per chi rientrava fin da quando si registravano appena sei casi in tutto il Paese: i morti finora sono nove.

Ma la Germania non è né piccola né esotica, e la sua eccellente performance ancora si fa fatica a spiegarsela. Un misto di serietà, organizzazione e grandi risorse disponibili, che certo non si deve solo ad Angela Merkel, ma risale al sistema di assicurazioni obbligatorie contro le malattie fondato nel 1883 da Bismarck e poi riformato da Schröder con l'agenda 2020. Si può anzi dire che il tradizio-

nale modello mutualistico tedesco ha avuto la meglio sui sistemi universali finanziati dalla fiscalità generale di tipo britannico (il glorioso Nhs) e italiano (il più recente Ssn). Affianco a una disponibilità di letti in terapia intensiva senza uguali in Europa, ha funzionato la rete dei poliambulatori sul territorio detti Mvz, saliti in pochi anni da 1.500 a 3.173, forse il vero tallone d'Achille della sanità lombarda. Ma la Merkel ci ha messo del suo, con prudenza e decisione, non ha fatto il BoJo, ha invitato subito la gente a prendere la cosa sul serio, scavalcando così la lunga fase di negazionismo e incertezza altrove fatale.

Non basta certo avere una donna al comando per far meglio. Il Belgio, per esempio, è uno dei Paesi più duramente colpiti, con quasi 4.500 morti, nonostante abbia chiamato Sophie Wilmes a guidare un governo d'emergenza anti-coronavirus. Non si può dire che i Paesi diventano migliori se sono diretti da donne. Ma forse si può dire che sono diretti da donne perché sono Paesi migliori, e hanno sistemi di selezione più aperti ed egualitari. Se davvero ci avviamo a una depressione stile Anni '30, mi sentirei più tranquillo con una leadership al femminile: nella lista dei tiranni del Novecento non c'è neanche una donna.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Primo piano | L'emergenza sanitaria



LEADERSHIP

Dalle (solite) scandinave, alle piccole Nuova Zelanda e Taiwan, fino alla grande Germania: dove la guida è al femminile la pandemia risulta meglio gestita



Angela Merkel

La cancelliera tedesca non ha mai sottovalutato il Covid-19. I risultati sono un basso tasso di mortalità (2%), un massiccio piano di aiuti, la prospettiva di una ordinata riapertura



Tsai Ing-wen

La presidente di Taiwan, già dallo scorso dicembre ha avviato ispezioni di tutti gli aerei provenienti da Wuhan. E ha aumentato la produzione di mascherine, che ora esporta in Europa



Jacinda Ardern

Come fu per il massacro di Christchurch, la premier neozelandese ha sfoderato grinta, ha messo subito in lockdown il Paese ed è riuscita in dieci giorni a contenere la pandemia



Katrín Jakobsdóttir

La premier islandese ha ordinato test gratuiti per i suoi cittadini, mossa che diventerà un caso chiave, già allo studio di scienziati e ricercatori, per conoscere il virus e la sua diffusione



Sanna Marin

La più giovane donna leader di **governo** al mondo, circondata da un esecutivo a prevalenza femminile, la premier finlandese ha usato gli influencer per convincere i ragazzi a restare a casa



Erna Solberg

La prima ministra norvegese ha privilegiato la comunicazione e ha tenuto un discorso rivolto direttamente ai bambini per tranquillizzarli e spiegare loro la situazione



Mette Frederiksen

Insieme alla controparte norvegese Erna Solberg, la leader danese ha dedicato una conferenza stampa alle domande dei bambini e ha riaperto le scuole battendo ogni record

RICOSTRUIRE CON LE **DONNE** PROTAGONISTE

di **Maurizia Iachino***
e **Alessia Mosca****

Ogni aspetto della nostra vita ha accenti diversi per uomini e donne ed è tipico che quando si prendono decisioni in emergenza si rafforzino schemi consolidati, finora chiaramente sbilanciati in tema di genere. Questa è la ragione per cui è indispensabile che nelle task force per la ricostruzione siano presenti in modo significativo le donne, non per una ideologica presa di posizione.

Questa presenza ha valore ultimativo se da subito accompagnata da una agenda molto chiara, concentrata prioritariamente sul cercare di ridurre al minimo le disparità. L'esperienza della legge Golfo-Mosca ci ha insegnato che migliorare la qualità della governance non basta se non si modificano anche le scelte organizzative aziendali per un vero riequilibrio.

Riteniamo anzitutto che qualsiasi azione si debba basare su una analisi di impatto di genere — una pratica che a livello europeo sta diventando sempre più diffusa. Per questo, con una consultazione tra le 200 donne della associazione Fuori Quota, abbiamo iniziato a individuare gli ambiti prioritari.

La prima responsabilità è quella

che dipende da noi, nei nostri luoghi di lavoro, e per questo stiamo sensibilizzando la nostra comunità ad agire per creare un cambiamento virtuoso, senza necessariamente attendere decisioni del governo.

Pensiamo ad esempio alle iniziative per tradurre l'esperienza forzata dello smart-working in buona prassi: abbiamo sperimentato che tutti i lavoratori possono usufruirne, uomini e donne, quindi si può evitare che diventi una ghettizzazione, trattandolo erroneamente come uno strumento di conciliazione, ma una occasione di efficientamento. Specie se lo smart-working viene utilizzato:

1) per ridurre le trasferte; 2) per lavorare per obiettivi; 3) per migliorare la trasparenza di comunicazioni; 4) per rendere le riunioni più efficaci e più brevi, 5) per una leadership più inclusiva.

Ci sono poi decisioni che non possono che essere prese dai livelli istituzionali preposti.

Una menzione particolare riguarda la gestione del sistema scolastico. L'homeschooling rischia di creare una disparità nella disparità: le donne sono assorbite più degli uomini nel seguire i figli nelle attività scolastiche anche da remoto, attività che sono tutt'altro che omogenee a causa delle differenze tra le scuole. Il tutto senza poter contare sul supporto dei nonni: un quadro complessivo che non fa che ridurre le possibilità di la-

voro e carriera per le donne.

Per questo, intanto pensiamo che sia da riconsiderare la decisione di chiudere l'anno scolastico seguendo il calendario normale, come se nulla fosse successo, e invece immaginare di proseguire almeno per alcune settimane la programmazione, anche in modalità differenti, dando ai ragazzi la possibilità di non perdere troppo del programma. Allo stesso tempo, dovrebbero essere immaginati congedi di paternità e maternità aggiuntivi, obbligatori e divisi equamente per consentire alle famiglie di seguire i figli per un periodo prolungato in sostituzione del bonus baby-sitter universale, da destinare invece solo alle famiglie davvero in difficoltà economiche.

Su questi e altri settori, stiamo predisponendo un documento che faremo pervenire a tutte le istituzioni.

Mai come in questo momento c'è bisogno di responsabilità e intelligenza collettiva. Noi vogliamo dare il nostro contributo in questo modo.

Usciremo da questa emergenza se ci rendiamo tutti uguali nella capacità di reazione, uomini e donne, senza implicitamente ritenerle sostitutive di un sistema sociale universale ed efficiente.

**Presidente Fuori Quota
**Vicepresidente Fuori Quota e
promotrice legge Golfo-Mosca*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SE ANCHE IL CONTAGIO ALLARGA IL GENDER GAP

FLAVIA PERINA

SEGUE DALLA PRIMA PAGINA

E tuttavia per realizzare questo scenario si dovrà sventare il rischio che l'emergenza aggravi le tre principali ferite sociali del Paese: la disegualianza tra uomini e donne, quella tra Nord e Sud, il gap digitale tra le aree di maggior sviluppo e le altre. Sono tre storie che lesioni intorno alle quali ruotano, da sempre, molte delle nostre difficoltà e dei nostri bassi indici di crescita. Il timore che il dopo-crisi peggiori le cose non è un esercizio disfattista: in parte sta già succedendo.

Le donne, innanzitutto. La tornata di nomine pubbliche annunciata in queste ore è lo specchio di un ulteriore e inaspettato ridimensionamento del loro ruolo nello spazio pubblico. Ovunque il potere è stato diviso tra uomini, alle donne è toccata tutt'al più (e non sempre) una poltrona di rappresentanza. La ruota gira nella stessa direzione ai piani intermedi e bassi del mondo del lavoro. Saranno le lavoratrici, specialmente quelle con figli piccoli, a subire le conseguenze della rivoluzione del sistema scolastico e pre-scolastico, con i probabili doppi turni per consentire il dimezzamento delle classi e la sospensione delle attività in caso di nuove frustate del virus. Fuori gioco i nonni (che vanno protetti), fuori gioco i nidi e gli asili (che dovranno limitare ulteriormente gli scarsi posti a disposizione), le dimissioni diventeranno un destino ineluttabile per tutte quelle che non possono pagarsi un aiuto domestico. Anche prima della crisi il numero delle lavoratrici in fuga all'arrivo del primo figlio era enorme, 25 mila donne ogni anno, ma la ferita rischia di peggiorare all'improvviso: già adesso, già oggi, migliaia di giovani madri si stanno chiedendo se a maggio potranno tornare a lavorare o

se non dovranno metterci una pietra sopra, reinventarsi forzatamente casalinghe.

Il Sud paga pegno in modo diverso ma simmetrico. E' un'area che vive prevalentemente di turismo, bellezza condivisa, sole, mare, messa a valore dei beni immateriali regalati dalla natura e dalla storia, tutte cose off-limits in tempi di distanziamento obbligatorio. Se sarà relativamente facile al Nord programmare e realizzare la riapertura in sicurezza di una fabbrica, risulterà impossibile per il Mezzogiorno rianimare in fretta spiagge, porti, luoghi del relax e del divertimento. Milioni di famiglie meridionali vedono in questi giorni sgretolarsi l'industria dell'estate, loro principale fonte di reddito, quella che le avrebbe tenute in piedi tutto l'anno grazie a tre o quattro mesi di lavoro stagionale.

La disabilità digitale di un pezzo significativo del Paese è la terza emergenza incombente. Solo una famiglia italiana su quattro ha un pc o un tablet per ogni componente. Il 34 per cento dei cittadini non ne ha neanche uno. Uno studente su quattro non dispone di una connessione internet veloce. Dodici ragazzi su cento non hanno modo di connettersi perché non possiedono un computer. La diffusione dello smart working, delle lezioni e dei servizi online renderà queste disegualanze una crudele condanna. E anche questa minaccia non riguarda un lontano futuro: è già attiva, visibile, con la difficoltà per migliaia di persone di accedere ai bonus e ai sostegni distribuiti dallo Stato attraverso la Rete.

La programmazione della fase due dovrebbe concentrarsi su questi tre evidenti punti di frattura, dando un senso positivo all'espressione "nulla sarà come prima": se davvero crediamo alla crisi come opportunità, se davvero intendiamo provarci, cominciare da qui sarà indispensabile. —

Commenti

Le diseguaglianze delle donne

Non è un Paese per madri

di Chiara Saraceno

Essere madri in Italia è una continua corsa ad ostacoli. Alle inevitabili difficoltà e necessità di riaggiustamenti continui che incontra, a qualunque latitudine, chi ha la responsabilità di figli in Italia si aggiungono un contesto aziendale e delle politiche pubbliche poco amichevole e una divisione delle responsabilità tra padri e madri che continua ad essere fortemente squilibrata a sfavore delle madri, più che in altri Paesi sviluppati, nonostante vi siano segnali di mutamento nelle generazioni più giovani. Uno squilibrio che vincola in modo sproporzionato le opzioni che una madre ha rispetto al lavoro remunerato.

Anche l'organizzazione del lavoro è spesso poco amichevole. L'aver figli continua ad essere considerato una caratteristica negativa quando si tratta di madri, non di padri. Ogni flessibilità richiesta per poter conciliare meglio responsabilità familiari e lavorative è ritenuta un indizio di poco attaccamento al lavoro e un ostacolo insormontabile per l'organizzazione aziendale, salvo imporre la flessibilità quando è un bisogno aziendale. Non a caso c'è più *part time* involontario che volontario. Lo *smart working* è stato a lungo considerato con sospetto e resistenze da parte delle aziende, fino a quando la pandemia lo ha reso l'unica opzione possibile.

Anche le politiche pubbliche sembrano continuare ad ispirarsi a una idea che la presenza delle madri nel mercato del lavoro sia una eccezione minoritaria, per sostenere la quale bastano politiche marginali. Ne è un chiaro esempio il bassissimo tasso di copertura dei servizi educativi per la prima infanzia (che per altro lede anche il diritto della stragrande maggioranza dei bambini ad avere opportunità educative non dipendenti esclusivamente dalle condizioni familiari).

La difficoltà delle madri a rimanere sul mercato del lavoro ha conseguenze negative sulla loro autonomia economica e spesso anche sul benessere della loro famiglia.

Anche in epoca pre-Covid 19 l'Italia era uno dei Paesi dell'Unione Europea a più alto tasso di povertà tra le

famiglie con figli e tra i minorenni. Questo dato era strettamente correlato alla prevalenza di famiglie monoreddito, oltre che alla frammentarietà e inadeguatezza dei trasferimenti monetari legati alla presenza di figli. È un quadro fin troppo noto agli addetti ai lavori, anche se largamente ignorato dai decisori politici, su cui ha riportato l'attenzione l'ultimo rapporto di Save the Children su "le equilibriste" della maternità.

Questo insieme di criticità è esploso con l'epidemia, prima con la chiusura delle scuole e di tutti i servizi, ora con una riapertura che, oltre a vedere messi a grave rischio molti settori con una prevalenza di occupate donne (commercio, turismo, servizi sociali), continua a mantenere chiusi i servizi educativi e le scuole.

Una indagine rappresentativa effettuata da Del Boca ed altre, di cui si è dato conto su *lavoce.info*, ha trovato che la stragrande maggioranza delle madri in *smart working* ha aumentato il carico di lavoro complessivo – tra compresenza di tutti 24 ore su 24 e compiti addizionali legati alla didattica a distanza – mentre ciò è avvenuto solo per il 55% dei padri.

Chi era impegnata nei lavori essenziali (sanità, grande distribuzione, logistica) ha trovato insufficiente sostegno pubblico alla cura e supervisione dei figli piccoli mentre era al lavoro.

Chi si è trovata a fronteggiare perdite di reddito proprie o del compagno, o comunque era ed è in gravi ristrettezze economiche, oltre all'ansia per il futuro si è trovata e si trova a gestire richieste spesso impossibili da soddisfare, tra didattica a distanza, irrequietezza di figli chiusi in gabbia in spazi spesso ristretti, difficoltà a garantire il loro benessere fisico.

Anche chi è diventata madre durante il *lockdown*, segnala il rapporto di Save the Children, si è trovata sola, senza gli usuali servizi di accompagnamento prima e dopo il parto e spesso senza poter neppure ricorrere all'aiuto di familiari. Altro che "paese della mamma"!

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PERCHÉ SENZA DONNE NON C'È RIPRESA

IL MODELLO POSSIBILE

di **Maurizio Ferrera**
e **Barbara Stefanelli**

La fase 2 è partita tra promesse di sussidi e bonus, ma ancora senza una visione. Due punti critici rischiano di indebolire dalle fondamenta la grande ricostruzione: l'assenza di un piano di investimenti per il lavoro delle donne e per la formazione dei giovani. Proviamo a vedere, in due puntate, che cosa potrebbe essere immaginato (e avviato presto) in questa transizione dalla quale dipende la *chance* dell'Italia di restare al passo con l'Europa migliore.

continua a pagina 6

di **Maurizio Ferrera** e **Barbara Stefanelli**

SEGUE DALLA PRIMA

PARTIAMO da una constatazione. In tutti i Paesi il virus ha colpito di più la popolazione maschile in termini di mortalità. Se però consideriamo i contagi e disaggreghiamo i dati per classi d'età, la proporzione s'inverte. In Italia fra le donne adulte (20-50 anni) le diagnosi di Covid-19 sono state di circa 10 punti superiori rispetto agli uomini. Un secondo numero sensibile, a inizio ragionamento, è quello che offre una sintesi del mercato del lavoro: in tutto il mondo l'incidenza della disoccupazione, della sospensione dal lavoro e delle riduzioni di reddito è stata più alta per le lavoratrici.

Perché? Queste due dinamiche sono intimamente correlate. Da un lato, molti dei settori «essenziali» in cui si è continuato a lavorare *offline* sono a prevalenza femminile. Nella sa-

nità e nei servizi sociali due terzi del personale è composto da donne, ma il divario è presente anche nella vendita al dettaglio (pensiamo ai supermercati), nei call center, nelle attività di pulizia. Ciò spiega l'alto impatto della malattia fra le donne in età da lavoro. Dall'altro lato, le donne sono più presenti nei settori «non essenziali» (fermati dal *lockdown*) che ora affrontano una contrazione drammatica: turismo, ristorazione e in generale i servizi (dove è femminile l'84% della forza lavoro). Dato il crollo della domanda, molte imprese attive in quest'area hanno dovuto usare massicciamente la cassa integrazione, alcune hanno chiuso e non riapriranno. Le donne si sono dunque trovate strette in una tenaglia: nei settori essenziali, hanno subito più degli uomini le conseguenze del contagio; nei settori congelati dalla quarantena, sono state e sono più esposte al rischio di penalizzazioni retributive se non di licenziamento.

I cancelli invisibili

A questa altalena si aggiunge il sovraccarico che ha contraddistinto le settimane di blocco: da fine febbraio a maggio, le donne hanno pagato il prezzo più alto nella sfera delle relazioni personali. Uno: la convivenza forzata ha aumentato i casi di violenza domestica. Due: la chiusura delle scuole e la chiusura dei nonni hanno accresciuto gli oneri di cura e istruzione dei figli, persistentemente e prevalentemente gravanti su spalle femminili (spesso le donne che sono riuscite a difendere il proprio posto da remoto, cioè da casa, si sono viste — e in Italia si vedono tuttora — costrette a sovrapporre ore di attività professionale/familiare in condizioni di disagio). Tre: la rifocalizzazione della sanità verso le terapie Covid ha indirettamente reso più difficile e meno sicuro l'accesso ai servizi per esigenze biologicamente legate alle donne, come le patologie riproduttive o il parto.

Mentre accadeva tutto questo, in Italia i processi decisionali relativi all'emergenza e all'uscita dall'emergenza sono stati dominati — salvo correzioni in corsa — da politici ed esperti di sesso maschile. È possibile che la scarsa sensibilità alle implicazioni di genere nella fase di ripartenza sia imputabile proprio a questo squilibrio. Tuttavia il problema è più complesso. A dispetto dei progressi (lenti e non omogenei) degli ultimi due decenni, l'agenda di genere è destinata a scontrarsi di

continuo con ostacoli imprevisi o di natura nuova. È la sindrome delle discriminazioni indirette, non intenzionali: per questo più subdole e difficili da contrastare. Come dicono gli scienziati sociali, la disuguaglianza ha cause strutturali, radicate alla base dei nostri modelli di organizzazione socio-economica, politica e culturale.

Nei momenti di passaggio, come quello attuale, si presenta l'occasione di imprimere un cambiamento, una *disruption* come è stata chiamata dalla Silicon Valley in poi: un sovvertimento dell'ordine ereditato che si accompagna a una possibilità di innovazione del sistema intero. Altrimenti gli effetti della crisi provocheranno un arretramento dell'indipendenza economica delle italiane e un'accentuazione del divario domestico tra partner. E questo avverrà per ragioni pratiche, prima ancora che eventualmente ideologiche: all'interno di una coppia, in assenza di scuola

o altri servizi, chi rinuncerà al lavoro quando non quadreranno i conti della cura dei figli o dei genitori anziani se non chi ha una retribuzione più modesta e un contratto più precario?

Quando si prova a discutere di tutto questo a ogni livello, nessuno contesta che il rilancio dell'economia italiana non possa non passare da un significativo incremento dei tassi di occupazione femminile, ostinatamente fermi intorno al 50%. Ci ritroviamo dalla stessa parte quando ripetiamo che è ridicolo tenere in panchina metà dei talenti nazionali, soprattutto considerando il merito crescente delle studentesse. Cominciamo a dividerci, però, quando si tratta di mutare l'agenda delle priorità e di deviare la corrente delle consuetudini. Per accelerare il processo di «parificazione» (che non vuol dire livellamento ma equità nell'incrocio delle possibilità e nel riconoscimento delle capacità) occorre mettere a nudo le radici più robuste — e, probabilmente, meno visibili — che ci tengono tutti e tutte prigionieri/e.

Da dove iniziare? Forse il bandolo va individuato in quell'insieme di pregiudizi inconsci che influenzano dal profondo le nostre aspettative di genere e vanno a modellare pratiche e istituzioni. I pre-giudizi sono ancora più potenti degli stereotipi. Si può pensare che in un'impresa gli uomini siano più adatti a gestire le questioni tecniche e le donne a gestire le risorse umane (doppio stereotipo). Se però fra due candidati ingegneri io scelgo in automatico l'uomo, anche se meno preparato, sarò causa di una distorsione valutativa. Che a sua volta inconsciamente scoraggia le donne dal candidarsi o persino dalla scelta di studiare ingegneria.

In Italia persistono pregiudizi di «prima generazione» (le donne sono più adatte a lavorare a casa che fuori; i bambini crescono meglio a casa che all'asilo) che altri Paesi hanno superato. È su questo piano — con le scuole interrotte e la precarietà acuita di molti posti di lavoro — che le quarantene imposte dal Covid rischiano di farci perdere il poco terreno guadagnato. Per sciogliere questi pregiudizi inconsci bisogna innanzitutto smascherarli. Le scienze cognitive suggeriscono che la strada più promettente è quella di affidare il compito a «un osservatorio imparziale» allenato allo scopo, che andrebbe attivato nei processi di decisione collettiva, come ad esempio quelli che gestiranno la ripartenza. Proviamo a chia-

84%

La quota della forza lavoro femminile nel settore dei servizi, dal turismo alla ristorazione. I più colpiti dalla crisi

11%

La quota delle donne che in Italia rinuncia al lavoro per seguire i figli. In Europa è il 3,7, l'1,3 in Germania, 0,9 in Danimarca

10

per cento le diagnosi di Covid-19 fra le donne (20-50 anni) sono state di 10

marla «maieutica di genere», esplicitamente integrata nel funzionamento di comitati o task force, nei board delle imprese o nelle aule parlamentari. Forme di confronto aperto tra persone che s'interrogano sui propri preconcetti e progettano soluzioni, facendo scelte condivise e per questo più coraggiose.

La mela di Biancaneve

Un'impostazione che sfida la tentazione di archiviare la cosiddetta «questione femminile» perché c'è ben altro da riparare. Il «benaltrismo» è una lama sottile e segretamente avvelenata come la mela di Biancaneve. Un piccolo morso e il corpo sociale va in stand-by. Non è qui di «questione femminile» che ragioniamo, ma della forza di uno Stato attento a un futuro sostenibile. Non è «questione femminile» quando si immagina di promuovere risorse per le giovani imprese guidate da donne o di dare impulso a quel «neo-terziario sociale» che in altri Paesi offre beni e servizi per le famiglie (creando centinaia di migliaia di nuovi posti). Non è «questione femminile» quando si incoraggiano forme di conciliazione per i due genitori o flessibilità nel ricorso ai congedi parentali. Non chiamiamola «questione femminile» quando riflettiamo sui meccanismi e i benefici per la società intera del «gender responsive budgeting»: l'analisi dell'impatto che le politiche fiscali hanno sulle donne in particolare, in un *trade-off* monitorato tra efficacia e promozione dell'equità. Già molti anni fa il lungimirante Alberto Alesina aveva suggerito di introdurre sistemi di tassazione capaci di incentivare l'inclusione lavorativa delle donne riducendo le loro aliquote, ragionamento opposto rispetto al «quoziente familiare» complessivo.

Tra i tanti dati ai quali si potrebbe ricorrere in chiusura ne proponiamo uno tratto da un'elaborazione della Rete urbana delle Rappresentanze (RuR) sulla base di una ricerca Eurostat: il numero di donne italiane con responsabilità di cura dei figli è di pochi punti inferiore rispetto alla media europea (29,2% rispetto a 31,4 Ue), ma la percentuale di rinuncia femminile al lavoro per prendersi cura dei figli è nettamente più alta (11,1% rispetto a 3,7, che in Germania diventa 1,3 e in Danimarca 0,9). Guardando all'Europa, dunque, le italiane rinunciano ai figli temendo per il lavoro e/o al lavoro temendo per i figli. Perché questo indicatore e non altri? Per sbriciolare nel punto più sensibile il muro dell'inerzia di chi continua a invocare i ruoli «naturali» di genere o di chi — pur consapevole dei dislivelli — ancora non si muove per appianare il terreno.

L'indipendenza economica attiva delle donne è la prima garanzia di libertà individuale e di sviluppo sociale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Non dovremmo più chiamarla «questione femminile»: un modello innovativo, che bilanci efficacia ed equità, sarà utile a tutte e tutti



Non c'è «ben altro» da fare. Asili, congedi flessibili, un fisco calibrato per sostenere imprese e retribuzioni. E, su tutto, una sfida aperta ai pregiudizi

Nei mesi di diffusione del contagio, le lavoratrici dai 20 ai 50 anni sono state più colpite degli uomini della stessa età. E ora rischiano di perdere reddito o il posto

Il caso Task force, convegni ancora poche donne

Latella a pag. 22

Il caso

Task force, convegni: ancora poche donne

Maria Latella

Il vicesegretario del Pd, Andrea Orlando, ha postato una foto su Facebook: tutti uomini attorno al tavolo degli Stati generali. Tutti uomini e una sola donna. "Trova la differenza" è stato il suo ironico commento.

Sapete che sta succedendo? Succede che ci sono maschi italiani, come Andrea Orlando, stufi di un Paese arcaico, fuori dal tempo, antistorico e antimoderno.

Giorni fa il ministro Giuseppe Provenzano ha scritto a chi lo aveva invitato a un convegno senza neppure una relatrice: "Grazie ma non partecipo a dibattiti così sbilanciati". L'ex presidente della Consob, Mario Nava, direttore generale a sostegno delle riforme strutturali della Ue, da tempo declina la partecipazione a incontri nei quali, oddio che sbadati, si sono dimenticati le donne. In realtà la foto postata da Andrea Orlando tagliava fuori qualche ministra, ma, Stati generali a parte, il problema resta. Come si nota ogni volta. Ogni volta in cui, in tutta fretta, gli "sbadati" devono recuperare qua e là un paio di donne da inserire in una task force, in una commissione, in un dibattito. È successo anche a Vittorio Colao, uno che in Vodafone ha promosso più donne di chiunque e che sulla diversità ha puntato in ogni team del quale è stato a capo: nella "lista" che gli avevano, diciamo, recapitato, di donne ce n'erano molte poche. Le hanno aggiunte "dopo". Dopo qualche protesta.

"Aggiunte" appunto. Perché non ci si pensa. O si finge di non pensarci perché in fondo raccomandare un uomo che fa parte della tua cordata conviene di più.

In questo gioco dello "scopri la differenza" resta il retrogusto amaro dell'umiliazione. Scorri l'elenco dei convegni, dei webinar, degli eventi pubblici a cui partecipi o che semplicemente trovi in rete,

conti quante sono le donne chiamate a parlare. Spesso non ce n'è neppure una. Talvolta una.

Ma qualcosa appunto sta cambiando. Non pochi uomini ammettono di sentirsi a disagio quando li invitano a fare parte di un panel "for men only". Qualcuno lo pensa davvero, qualcun altro lo dice perché teme di finire nella categoria arnesi fuori moda. Non importa. L'importante è dire no, non vengo.

L'università del Michigan ha studiato la prima video conferenza che la corte Suprema degli Stati Uniti ha tenuto dopo il Covid 19. Ebbene, il numero di interruzioni con le quali si è impedito alle giudici donne di completare il loro pensiero è risultato di gran lunga maggiore rispetto alle interruzioni subite dagli uomini.

Perciò grazie a tutti quelli che non sono sbadati. Alle animatrici della chat che, per l'associazione Minima & Moralia, stanno elaborando una proposta di "codice di comportamento". Grazie a Lella Golfo di Fondazione Bellisario che ogni volta protesta quando, oh che sbadati, nelle nomine non pescano mai le donne super competenti. Grazie a "Fuori quota" di Maurizia Iachino e Alessia Mosca, a Valore D e a tutte le altre associazioni che non si sono fatte intimidire in questi anni. Stiamo scoprendo che uomini intelligenti e pragmatici, di fronte alla più insidiosa emergenza mai sperimentata dal dopoguerra a oggi, condividono un'ovvietà. "Senza donne non c'è ripresa".

E senza donne non c'è nemmeno dibattito.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Noi donne ci vogliono stoiche, invincibili, impavide. Eroine, vittime, angeli Parole vuote, tante. Gesti, nessuno. Per questo vi indico due realtà dove alcune di noi stanno facendo qualcosa di davvero rivoluzionario. Senza lucro. Per il futuro di tutti

DUE CONSIGLI PRATICI per attrezzarsi ad affrontare qui in Casamatta, anche questa settimana, l'ormai insostenibile marea di retorica sulle donne in tempi di Covid: eroine, angeli degli ospedali e della casa, vittime - di violenza, di perdita di lavoro, di diritti - ma impavide, ferme al loro posto. Così vi vogliamo, ragazze, dicono i leader che sempre ne hanno una accanto, in tv: lei traduce nella lingua dei segni le parole del capo. Vi vogliamo stoiche, invincibili, capaci di sopportare come in guerra e come in guerra resistere. A parte che no, non è una guerra. Questa è un'emergenza sanitaria e non si vede perché le donne - che brave, accidenti, rendiamo loro omaggio - debbano sopportarne il peso più grande. Parole vuote, tante. Gesti, nessuno. Poi ho trovato due posti abitati da donne che fanno le cose. Luoghi luminosi, ossigenati, che vi propongo. Il primo si chiama *Adiós Corona*, è un'associazione di scienziate fondata da Virginie Courtier-Orgogozo, direttrice di un laboratorio di genetica molecolare, e da Claire Wyart, neuroscienziata. Nasce a Parigi, ma ne fanno parte ricercatrici e scienziate di tutto il mondo, tante italiane. Il loro scopo è dare informazioni attendibili e verificate sul virus. Lo fanno attraverso un

sito in continuo aggiornamento, tradotto in cinque lingue, che non è stato commissionato da nessuno. Agiscono di loro iniziativa e senza scopo di lucro. Lo fanno perché lo ritengono giusto, un concetto rivoluzionario. Molte di loro hanno figli piccoli, lavorano al sito la notte. Claire Wyart ha detto che, tra l'altro, «la diverte l'idea che un gruppo di donne giovani si stia facendo un mazzo tanto per correggere gli errori e le puttane fatte da uomini di potere di una certa età». Era una conversazione informale, in un panel non parlerebbe così ma rende l'idea - anche del suo carattere. Andate a dare un'occhiata al sito, fatelo. Il secondo luogo che vorrei insieme a voi frequentare si chiama *European Women Alliance*, lo hanno fondato quattro italiane esperte di politica, relazioni internazionali e pubblica amministrazione che lavorano a Bruxelles, al parlamento europeo. Si chiamano Alessia Centioni, Laura Caroli, Agnese Danelon e Chiara Zannini. I loro interlocutori sono i capi dei governi europei. Pochi giorni fa hanno lanciato un appello. Lo dico in sintesi, male, ma è questo: la commissione europea stanziava 1850 miliardi di euro per la ripresa economica, 500 dei quali a fondo perduto per la spesa pubblica degli stati. Appro-

fittiamo di questa occasione per cambiare modello. Le donne sono state le più esposte, e lo saranno. Bisogna disegnare, a partire da quei soldi, un futuro diverso: un piano straordinario per l'occupazione femminile con misure vincolanti per la parità di salario. Investire in servizi sociali, diritto all'istruzione, assistenza all'infanzia, accesso ad alloggi sociali e servizi essenziali. Riconoscere il lavoro di cura attraverso retribuzione e contributi pensionistici. Sancire la consultazione e la partecipazione paritaria delle donne nei luoghi dove si decidono i piani nazionali di ripresa, l'accesso ai prestiti e le erogazioni di denaro.

Andate a leggere l'integrale, se avete dieci minuti da investire in quello che potrebbe essere il programma di governo che tutti, ma proprio tutti, sottoscriveremo con gioia. Ritrovando intanto il carburante di ogni cosa: la fiducia.

Concita De Gregorio sarebbe stata una pianista se non si fosse innamorata molto giovane di un'altra tastiera. Per fortuna. Non aveva talento per il piano, ma resta convinta che la vita sia musica, stare in ascolto e trovare il ritmo. Legge tutto il tempo, da più di 30 anni racconta la politica e altre storie. Gli ultimi libri si intitolano *Nella notte* (Feltrinelli) e *In tempo di guerra* (Einaudi). La sua mail è casamatta@repubblica.it

Come superare le diseguaglianze di genere

Donne, è l'ora della parità

di Linda Laura Sabbadini

Stati generali. È venuto il momento delle grandi scelte. L'Italia è un Paese dove il carico di lavoro non retribuito familiare si è sempre e inesorabilmente scaricato sulle spalle delle donne che hanno pagato un alto prezzo per questo: interruzioni del lavoro dopo la nascita dei figli, percorsi di carriera compromessi, marginalizzazione nel lavoro, ricatti sessuali a non finire. Anche per quelle che si sono "affermate".

Non esagero. Lo dicono, anzi lo urlano, i dati ufficiali. E allora interrogiamoci sul da farsi. Qui non si tratta di "includere" le donne, non si tratta di "tutelarle", né di fare la carità. Si tratta di rispettare i principi della Costituzione non applicati, di rompere con la vergogna di essere una delle più grandi potenze al mondo democratiche, dove meno della metà delle donne lavora. Serve, per la prima volta, una svolta vera con azioni efficaci da mettere in atto.

Il Family act ha il pregio di aver rimesso al centro queste questioni, con l'obiettivo di ridurre il costo dei figli, e di aumentare la condivisione all'interno della coppia. Ma c'è bisogno di una spallata ulteriore. Vogliamo una volta per tutte agire per lo sviluppo dell'occupazione femminile? Vogliamo adottare misure che spingano i padri a prendersi cura dei loro figli non solo con le madri, ma anche da soli con congedi di paternità e parentali in periodi diversi dalle madri? Possiamo finalmente garantire alla maggioranza dei bimbi da 0 a 3 anni di andare al nido anche se poveri o residenti nel Sud ed avere così le stesse opportunità educative?

Se si è necessario liberare il potere dal monopolio maschile, rendendolo realmente contendibile sulla sola base del merito. Cosa che fino ad oggi ci è assolutamente negata.

In decenni, diciamo così, poco si è fatto. Pochissimi gli stanziamenti per lo sviluppo delle infrastrutture sociali. Tante parole, tante promesse. Ci si sono scontrate tutte le ministre per le Pari Opportunità. I fondi non c'erano mai. E allora non stiamo lì a

lamentarci che siamo il fanalino di coda per l'occupazione femminile in Europa. Stereotipi e pregiudizi hanno lasciato il nostro Paese nell'angolo.

Siamo il Paese delle conferenze e panel di uomini, delle commissioni di uomini, del potere di uomini. Dobbiamo cambiare rotta. Bisogna ridare valore sociale alla maternità e paternità. Cominciamo a investire in infrastrutture sociali. Von der Leyen ha fatto molto nel suo Paese su questo. E proprio se pensiamo alla Germania se solo investissimo, in proporzione al numero di abitanti in assistenza sociale e sanità, come loro, sapete quanti occupati in più dovremmo assumere? 1 milione 700 mila, nella stragrande maggioranza donne.

E se investissimo seriamente negli asili nido? Perseguiamo quattro obiettivi con una sola misura: incremento di occupazione femminile di 100 mila lavoratrici nei nidi, crescita di occupazione femminile generale indotta da migliore conciliazione dei tempi di vita; minore disuguaglianza tra bambini del Nord e del Sud, poveri e ricchi; aumento della probabilità di fare figli per chi lo desidera. Non si tratta di una misura qua e di una là. Abbiamo bisogno di reali investimenti e di un sistema di interventi che faccia la differenza. È un'opportunità che non possiamo lasciarci scappare. Dobbiamo redistribuire le ore di lavoro familiare nella coppia e nella società.

È venuta l'ora della verità. È una questione di priorità. Le donne non potranno accettare una mano di "pink washing" che dia la carità. Basta con le promesse. Questo Paese non ripartirà, se non saprà basarsi sui saperi femminili e giovanili.

È venuta l'ora della riscossa delle donne per la loro libertà. È venuta l'ora dell'unità. Solo se sapremo essere compatte ci si riuscirà...

L'autrice è direttrice centrale Istat. Le opinioni qui espresse sono esclusiva responsabilità dell'autrice e non impegnano l'Istat

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Lavoro, in un anno costrette a lasciarlo 37 mila neomamme

di Bernacchia, Bocci, De Luca
e Strambi • alle pagine 2, 3 e 4

La missione impossibile di conciliare figli e lavoro 37 mila donne lasciano

Su 51 mila addii il 73 per cento riguarda lavoratrici madri e quasi sempre dopo il primo figlio. La ministra Bonetti: "Ora un cambio di rotta"

di Maria Novella De Luca

Allarmano i dati 2019 dell'Ispettorato sul lavoro. Sabbadini: "Investire in servizi per l'infanzia e congedi parentali"

ROMA – Sono la cronaca di una sconfitta che racconta discriminazione di genere e un futuro di culle ancora più vuote, i numeri dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Ci dicono, nella relazione relativa al 2019, che lo scorso anno più di 37 mila lavoratrici madri hanno abbandonato il proprio impiego. Si sono dimesse volontariamente. Ma il dato che testimonia il vero "gender gap" è il raffronto con le scelte dei padri. Su circa 51 mila dimissioni volontarie, il 73 per cento è stato firmato da donne e il 27 per cento da uomini. E perché tante lavoratrici madri, il 60 per cento dopo la nascita o in attesa del primo figlio, abbandonano la propria occupazione, magari a lungo cercata e la propria autonomia economica? Perché non riescono a conciliare il lavoro e la vita familiare, in particolare la cura dei figli.

Semplice, disarmante e grave. Come se rispetto a trenta o cinquant'anni fa nulla fosse cambiato. «È un problema drammatico che affrontiamo da decenni. L'Istat certifica che in generale il 20 per cento delle donne è costretto a lasciare il lavoro dopo la nascita dei figli», precisa la statistica Linda Laura Sabbadini. «Se non si investe in modo massiccio in servizi

per la prima infanzia, servizi di cura, congedi parentali e di paternità che aumentino la condivisione tra genitori, nella battaglia contro la discriminazione e gli stereotipi, non ne usciremo mai. Nel piano Colao lo abbiamo messo come una priorità fondamentale. Ma le parole non bastano più, investiamoci veramente».

Una conciliazione impossibile "tra lavoro e cura della prole", si legge nel rapporto, che l'Ispettorato nazionale del lavoro, sulla base delle testimonianze delle lavoratrici, sintetizza in tre fattori. L'assenza di parenti "di supporto", ossia nonni che possano dare una mano, nel 27 per cento dei casi. Costi troppo alti di "assistenza al neonato", cioè asili nido e baby siter nel 7 per cento dei casi. Ma anche il "mancato accoglimento al nido" del proprio bambino, perché le strutture sono piene, gli asili assenti ma anche, spesso, criteri di accesso troppo rigidi. Dati identici a quelli dell'anno precedente, dunque nulla è migliorato nel nostro Paese.

E la fascia d'età in cui le donne abbandonano (29-44 anni), ossia nel pieno dell'impegno professionale, spiega perché in Italia la parità di salari e di carriere sia ancora così lontana. Ma anche il naufragio psicologico di molte che si ritrovano a dover dipendere economicamente dai loro compagni. Dunque, se il prezzo di un figlio, per una donna, oggi, è quello di dover rinunciare alla propria autonomia, il futuro demografico appare ancora più drammatico dell'attuale crescita zero.

Amaro il commento della ministra della Famiglia, Elena Bonetti. «È una situazione di assoluta gravità. Il dato attuale sul lavoro fem-

minile sottolinea un'urgenza indifferibile: un cambio di rotta deciso verso l'armonizzazione dei tempi di vita familiare e del lavoro. Serve una vera promozione dell'occupazione delle donne e un investimento economico stabile per le famiglie». Del resto oggi la demografia è figlia dell'occupazione. È stata la grande rivoluzione del secolo scorso: mentre il Sud smetteva di fare figli, i bambini nascevano (e continuano a nascere,) nelle regioni del centro nord dove il lavoro femminile ha percentuali molto più alte. Aggiunge Elena Bonetti: «Per questo è stato cruciale dotarsi di un Family Act. Un piano che agisce sia con incentivi per il lavoro femminile, ma anche perché il lavoro possa valorizzare l'esperienza della maternità».

Intanto però la fotografia dell'Inl (Ispettorato nazionale del lavoro) è drammatica. (E sappiamo che nonostante tutti i controlli il fenomeno delle dimissioni in bianco è purtroppo ben radicato). Ancora oggi le donne in Italia vengono messe di fronte alla scelta di fare un figlio o poter lavorare. Dati sui quali, infatti, la Cgil ha chiesto un incontro urgente al governo, mentre la ministra del lavoro Catalfo annuncia una «azione di contrasto al part-time involonta-

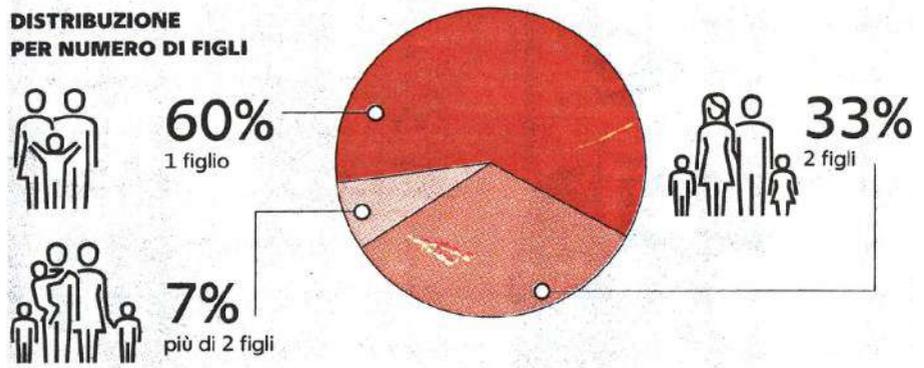
rio e una legge sulla parità di genere nelle retribuzioni». Alla quale si deve aggiungere, però, sottolinea l'economista Daniela Del Boca, «un impegno da parte delle aziende a non emarginare le donne quando tornano dalla maternità, come spesso, invece, accade».

Ma il tempo stringe avverte Del Boca. Perché i mesi del lockdown e dello smart working, hanno ulteriormente peggiorato la vita delle donne. «Mostrando drammaticamente quanto sia poco paritaria la condivisione della vita domestica. Le madri, lo sappiamo, hanno dovuto triplicare il loro impegno, tra professione, cura della casa e supporto dei figli nella didattica a distanza. Quanto accaduto in questi mesi peserà davvero sulle scelte future. E purtroppo, nonostante i tanti mesi di convivenza totale, non ci sarà nessun nuovo baby boom».

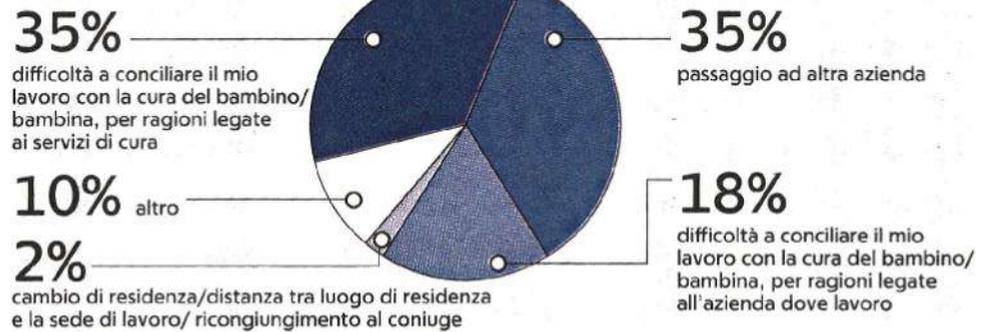
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dimissioni/risoluzioni del rapporto di lavoro - anno 2019

DISTRIBUZIONE PER NUMERO DI FIGLI

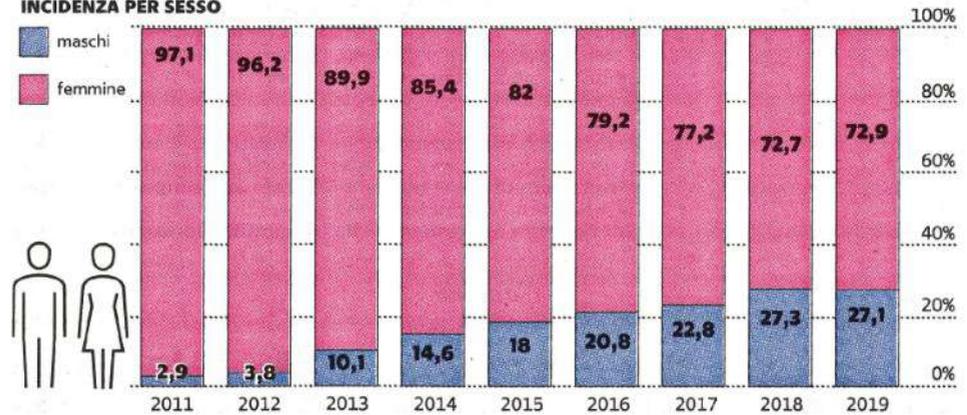


LE MOTIVAZIONI



Dimissioni/risoluzioni del rapporto di lavoro - anno 2019

INCIDENZA PER SESSO



ELENA BONETTI La ministra per le pari opportunità racconta il nuovo sostegno per chi ha figli "Arriveranno risorse per le famiglie grazie alla riforma fiscale messa in cantiere dal governo"

“Con il Family act assegno più ricco Faremo crescere il lavoro femminile”

L'INTERVISTA

FEDERICO CAPURSO
ROMA

Approda oggi in aula, alla Camera, l'assegno universale per le famiglie con figli voluto dalla ministra per le Pari opportunità Elena Bonetti all'interno della riforma del Family act. «Spero in un'approvazione parlamentare entro l'estate e che tutto sia pronto per gennaio 2021», è l'auspicio della ministra di Italia viva. «Ma l'importo – sottolinea – non dovrà essere inferiore alle varie somme e deducibilità oggi esistenti, che l'assegno universale andrà a sostituire».

A quanto dovrebbe ammontare l'assegno?

«Ci sono varie simulazioni, alcune che arrivano a 150 euro mensili, altre a 250 euro, ma la somma dovrà essere fissata con il ministero dell'Economia in autunno all'interno dei decreti attuativi, dopo l'approvazione delle Camere. L'assegno poi sarà progressivo, da stabilire quindi in base al reddito Isee, e avrà delle maggiorazioni per i figli disabili e a partire dal terzo figlio. Tutti dovranno però prendere più di quanto prendono adesso».

Dove verranno trovate le risorse necessarie?

«Già nell'ultima legge di bilancio avevamo costituito un fondo, che si attiverà da gennaio 2021, previsto proprio per misure di questo genere. Ma serviranno ulteriori risorse, questo è certo, e credo si troveranno anche nell'ambito della nuova riforma fiscale alla quale sta lavorando il governo».

Sel'assegno è legato alla riforma fiscale, non teme che possa rimanere incagliato nelle tante spaccature della maggioranza?

«Ci siamo assunti l'impegno di procedere in questa direzione e di arrivare a una riforma fiscale entro l'autunno. Abbassare le tasse e riorganizzare la fiscalità sono una priorità per il nostro Paese. È fondamentale rafforzare la decontribuzione; uno strumento proattivo di carattere sia economico che sociale, che anche nel mercato del lavoro può favorire meccanismi di investimento e di riattivazione delle energie lavorative. Ma il family act non è fatto solo dell'assegno».

Su cos'altro punta?

«Sul ruolo della donna, ad esempio. Prevede un incentivo al lavoro femminile e vuole valorizzare l'esperienza della maternità nel mondo lavorativo.

stato molto chiaro: si deve fare in fretta, perché si deve investire subito. È l'occasione, poi, per introdurre un tema fondamentale che riguarda la salute della donna, con investimenti sulla medicina di genere, percorsi di tutela territoriali e campagne di informazione e prevenzione».

Se al momento del voto emergesse una maggioranza diversa da quella che sostiene attualmente palazzo Chigi, potrebbe cadere il governo.

«Sono convinta che di fronte alla responsabilità che le forze politiche devono esercitare per il bene del Paese, le fibrillazioni delle singole parti contano poco». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Non dobbiamo mai dimenticare che un aumento del lavoro femminile si traduce in un aumento del Pil».

Il ministro Di Maio e l'ex ministro Padoan hanno insistito sulla necessità di far partire una revisione delle imposte dalla riforma dell'Irpef. È un primo passo che condivide?

«Se si intende semplificare il sistema, Italia viva è sempre in prima linea. Laddove ci sono misure non comprensibili si rende più complicata la progettualità. Una semplificazione che aiuti a sapere quali sono gli investimenti che si possono fare e la fiscalità che si dovrà fronteggiare, aiuta anche le famiglie a fare progetti futuri».

Lei parla di futuro, ma sul governo incombe lo scontro intorno al Mes. Tanto che il premier vorrebbe rinviare a settembre il voto sull'accesso alla nuova linea di credito. Sie-

te disponibili ad aspettare?

«Non è rimandabile un progetto chiaro di investimento sulla sanità, e il Mes è uno strumento efficace per ottenerlo. Renzi è



ELENA BONETTI
MINISTRA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ



Non è rimandabile
un investimento
sulla sanità, e il Mes è
uno strumento
efficace per ottenerlo

Non dobbiamo mai
dimenticarci che un
aumento di donne
occupate si traduce
in un aumento del Pil

Fabiola Gianotti (Cern) nella task force sulla parità di genere



▲ **La scienziata** Fabiola Gianotti, direttrice generale del Cern, il più grande laboratorio di fisica al mondo

“Ecco perché ho scelto di aiutare le donne”

di Luca Fraioli • a pagina 11

La direttrice generale del Cern nella task force del governo

Gianotti “Scienza decisiva per emancipare le donne Così ho deciso di aiutarle”

di Luca Fraioli

«Ma davvero il mondo può permettersi il lusso di non valorizzare al meglio metà della sua popolazione?». C'è anche questa tra le tante domande che affollano la mente brillante di Fabiola Gianotti, direttrice generale del Cern, il più grande laboratorio di fisica esistente. Non solo quesiti sull'origine dell'Universo o il ruolo del bosone di Higgs. La scienziata italiana si interroga anche su come rimuovere quelle barriere che impediscono ancora a troppe donne di accedere alle professioni e di dare il loro contributo alla crescita della società e dell'economia. Tanto da

aver accettato, durante i giorni del lockdown, l'invito della ministra per le Pari opportunità: «Elena Bonetti ha voluto una task force di donne per poter beneficiare dell'esperienza diretta che ciascuna di noi, nei rispettivi campi, ha acquisito sulla situazione femminile», racconta Gianotti. E così, ricercatrici, economiste, imprenditrici si sono ritrovate per stilare il rapporto “Donne per un nuovo Rinascimento”, presentato proprio mentre il Comitato europeo dei diritti sociali del Consiglio d'Europa sottolineava che l'Italia è tra i Paesi in cui il divario tra le

condizioni di lavoro degli uomini e delle donne è ancora troppo alto.

Fabiola Gianotti, perché una task force di donne sulle Pari opportunità nel pieno dell'emergenza Covid-19?

«Il timore è che la crisi economica scatenata dalla pandemia abbia un impatto maggiore sulle donne, la componente più fragile del mercato del lavoro. Ma c'è anche un'altra ragione: come tutte le crisi, anche quella legata al Covid offre l'opportunità di un rilancio economico, sociale e culturale del Paese. Rilancio che però deve prevedere un rafforzamento della

presenza femminile in tutti i settori lavorativi, per un società più sostenibile e inclusiva».

Lei guida un laboratorio con 18 mila scienziati e non accetta facilmente altri incarichi. Come mai questa volta ha detto sì?

«Perché rafforzare la presenza femminile nei vari settori lavorativi e nelle posizioni decisionali del Paese richiede sforzi speciali: non accadrà come risultato di un'evoluzione naturale».

C'è un problema specifico di pari opportunità nel mondo della scienza?

«Sì, nelle università italiane le donne sono circa il 36% dei docenti e ricercatori in aree Stem (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica) e meno del 20% dei professori ordinari. Bisogna quindi attirare le bambine e le ragazze verso le materie Stem e assicurare le stesse prospettive di carriera per uomini e donne».

Come task force, quali ricette avete individuato?

«Abbiamo avanzato una serie di proposte concrete, ma voglio ricordare l'istituzione di un fondo per sostenere la micro-impresa femminile, un piano per creare 100mila posti in più negli asili nido nei

prossimi cinque anni, incentivi per le donne che tornano al lavoro dopo il periodo di maternità, proposte per aumentare la presenza femminile in organi decisionali».

Nel documento finale, si insiste molto sul ruolo della formazione e delle carriere scientifiche.

«Perché nei paesi occidentali l'occupazione nelle aree Stem cresce tre volte più rapidamente che negli altri settori. E tuttavia in Europa soltanto il 20% degli studenti universitari sceglie le materie Stem: vuol dire che non stiamo preparando la forza lavoro necessaria per il futuro. Bisogna quindi interessare i bambini alla matematica e alle scienze, usando metodi moderni basati su strumenti digitali, sperimentazione diretta, sviluppo del pensiero critico, risoluzione di problemi. La task force raccomanda ad esempio l'istituzione di campi estivi per l'approfondimento delle materie Stem per fasce di età fra i 4 e i 19 anni, con un minimo di presenza femminile del 60%: il dipartimento delle Pari Opportunità ha assicurato i fondi necessari già per l'estate 2020».

Cosa si può fare per ridurre il

gender gap nell'università italiana?

«La task force raccomanda il monitoraggio delle carriere universitarie per uomini e donne; l'introduzione di incentivi economici e fondi supplementari per atenei e dipartimenti che dimostrano di fare sforzi concreti per promuovere una presenza equilibrata di uomini e donne nel corpo docente; un'adeguata rappresentanza di donne negli organi decisionali accademici; il prolungamento di borse di studio e assegni di ricerca nel caso di interruzione per maternità e cure familiari».

Molti auspicano che la fine della pandemia sia anche l'inizio di un nuovo mondo. Lei ci crede?

«La crisi da Covid-19 ci ha costretti a rallentare e a pensare. E può aiutarci a sviluppare un nuovo concetto di "vita normale", una vita con più solidarietà e cooperazione, più cura e attenzione per le persone, più collaborazione a livello locale e globale, meno competizioni, meno viaggi. Una vita più rispettosa dell'ambiente. E più consapevole che la diversità (di genere, etnica e di cultura) è una delle grandi ricchezze dell'umanità».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



10 giugno 2019: il presidente Sergio Mattarella con la figlia Laura visita il Cern guidato dalla direttrice generale Fabiola Gianotti (a destra)

—“—
*La rivoluzione
 deve cominciare
 già sui banchi
 di scuola, usando
 metodi moderni
 basati
 su strumenti digitali*

—”—
 —“—
*In Europa solo il 20%
 degli universitari
 sceglie materie
 scientifiche: così non
 prepariamo la forza
 lavoro necessaria
 per il futuro*

Il commento

Donne (assenti) ai vertici delle istituzioni e delle authority «Italia in ritardo»

di **Carlotta De Leo**

Quella di Marta Cartabia alla Corte costituzionale è una luminosa eccezione. Nelle altre istituzioni dello Stato — quelle in cui almeno una parte dei membri sono stati scelti o eletti dalla politica — il presidente è sempre un uomo e di donne al vertice ce n'è spesso una sola. «La democrazia paritaria è un obiettivo molto lontano» che difficilmente potrà essere raggiunto senza norme vincolanti, trasparenza e volontà politica. È questo che emerge dalla ricerca condotta da lecostituzionaliste — rete composta da un centinaio di giuriste e studiose — che sarà presentata lunedì alle 15,30 in un webinar su Google Meet moderato da Luisa Pronzato del *Corriere*, a cui prenderà parte Elena Bonetti, ministra per le Pari opportunità. «È un paradosso tutto italiano: il Rosatellum è stato efficace nel portare almeno il 33% di donne in Parlamento, ma quando si parla di nomine si torna al vecchio schema. Come nel 2018: 21 poltrone da assegnare, 21 uomini» dice Marilisa D'Amico dell'Università di Milano, coordinatrice della ricerca insieme con le colleghe Elisabetta Catelani (Università di Pisa), Ginevra Cerrina Feroni (Università di Firenze) e Tania Groppi (Università di Siena). Anche se «nel corso degli ultimi due decenni sono stati compiuti innegabili progressi, permane la sotto-rappresentanza delle donne» in dodici organismi che sono centrali nella vita del Paese (dal Csm alla Banca d'Italia, dall'Istituto nazionale di statistica alle varie authorities). In primo piano, la Corte costituzionale dove la presenza femminile si arresta a un quinto (tre su quindici). Una sola giudice, Silvana Sciarra, è stata eletta dal Parlamento, mentre le altre due (Daria de Pretis e la presidente Cartabia) sono state nominate dal presidente Giorgio Napolitano che ha così integrato competenze e sensibilità carenti al vertice della giustizia. Stesso discorso per le authorities: nella maggior parte dei collegi

La ricerca

I risultati della ricerca condotta dalla rete di giuriste e studiose presentati lunedì in un webinar

con la ministra Elena Bonetti esaminati siede una sola donna su tre o cinque componenti. In due casi (Garante nelle comunicazioni e Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni) di donne non ce ne sono proprio. Al contrario, sono di genere femminile tre su quattro componenti del Garante della privacy, ma il presidente è un uomo. C'è solo un'eccezione: la Garante per l'infanzia e l'adolescenza, Filomena Albano. L'assenza di donne ai vertici istituzionali costituisce «un'anomalia italiana, che permane nonostante la modifica nel lontano 2003 dell'articolo 51 della Costituzione. Oggi sono necessarie altre regole più stringenti — spiega ancora D'Amico — per garantire una presenza paritaria». Fondamentale, altresì, rendere pubblico il percorso di selezione. «Servono trasparenza e meritocrazia con candidature pubbliche e curriculum confrontabili online. L'opacità attuale non serve solo alle manovre politiche, ma anche a mantenere le donne capaci e preparate lontane dalle istituzioni».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Martedì, 07 Luglio 2020, 15.36



POLITICA E SANITÀ

[Home](#) / [Politica e Sanità](#) / Donne in sanità, poche in ruoli di leadership. Un manifesto per promuovere più equilibrio di genere
lug
7
2020

Donne in sanità, poche in ruoli di leadership. Un manifesto per promuovere più equilibrio di genere

TAGS: DONNE, DONNE, MEDICI, MEDICI, DIRITTI DELLE DONNE, MEDICI DONNE, DONNE MEDICO



Nel settore sanitario sebbene le **donne** rappresentino il 70% della forza lavoro, solo il 25% di esse occupa posizioni di leadership, secondo i dati dell'Organizzazione mondiale della sanità. Con l'obiettivo di raggiungere almeno il 40% delle donne nei ruoli di top e middle management delle organizzazioni sanitarie pubbliche e private nei prossimi 5 anni nasce il "Manifesto per un maggiore equilibrio di genere in sanità".

È l'iniziativa lanciata dal network "Donne Leader in Sanità", con lo scopo di promuovere la leadership al femminile nel settore sanitario e di favorire il superamento delle disuguaglianze di genere. La parità di genere e il riconoscimento dell'emancipazione femminile sono obiettivi condivisi dall'Onu, che ha inserito il superamento del gender gap tra gli obiettivi fondamentali dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, e dalla Legge Golfo-Mosca (L. 120/2011). Una legge che nonostante sia riuscita ad aumentare del 30% la rappresentanza femminile nei vertici delle società pubbliche quotate, non è stata ancora in grado, da sola, di creare un "circolo virtuoso" in cui le donne leader sostengano a loro volta la carriera di altre colleghe.

Sono 41 i primi firmatari del Manifesto che vede nell'elenco anche le firme di uomini leader in ambito sanitario. Lo scopo è quello di raggiungere quante più firme possibili e consegnare il Manifesto al Presidente della Repubblica, il prossimo 11 febbraio 2021, in occasione della Giornata internazionale delle donne nella Scienza.

«Il Manifesto vuol essere infatti di ispirazione per i vertici aziendali e istituzionali affinché sostengano e incoraggino le donne a ricoprire ruoli sempre più rilevanti, specialmente nel settore sanitario dove la presenza di donne è preponderante. L'obiettivo del 40% di donne leader in 5 anni è sfidante ma raggiungibile, a condizione che ci sia impegno comune e condiviso da parte di aziende e istituzioni», dichiarano le promotrici del Network, **Giulia Lanciani**, Customer Service & Supply Chain Director, Medtronic Italia, **Marica Orlandi**, responsabile Media Relation Medtronic Italia, **Patrizia Ravaioli**, Senior Advisor key2people, commissario Ente strumentale alla Croce Rossa italiana e **Paola Testori Coggi**, già direttore generale Salute e Consumatori della Commissione europea. Una sottoscrizione che rappresenta, secondo le promotrici dell'iniziativa, «un primo passo verso un impegno concreto nell'istituzione di nuove azioni che promuovano il talento femminile e le pari opportunità di carriera. Soprattutto in un momento di emergenza sanitaria come questo, dove le donne sono state in prima linea nella lotta al virus, ma sono state quasi completamente escluse dai tavoli istituzionali, almeno nella prima fase della pandemia».

Il Manifesto si propone così come un ulteriore strumento per sensibilizzare l'opinione pubblica sul talento e la leadership delle donne, che rappresenterebbero una vera ricchezza non solo per le aziende, ma anche per la collettività: secondo alcune stime di Banca d'Italia, se il nostro Paese avesse gli stessi livelli di occupazione femminile di altri paesi europei il Pil della nazione aumenterebbe del 7%. In Italia nel sistema sanitario nazionale le donne rappresentano il 63,8% del personale dipendente e sono quasi il doppio degli uomini, ma solo il 16,7% è direttore generale. Con il Manifesto il Network Donne leader in sanità lancia anche il suo nuovo sito web in cui verranno pubblicate idee e iniziative per dar vita e concretizzare ambiziosi obiettivi. Sono previsti eventi, webinar, iniziative per sensibilizzare l'opinione pubblica, allargare il network e promuovere le capacità, il potenziale e il talento delle donne leader.

Anna Capasso

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Non è presente ancora una discussione su questo articolo.
Vuoi inviare un commento?

I nodi della ripresa

Q Intervista **Elena Bonetti**

«Assegno universale per le famiglie pronto già da gennaio 2021»

► Il ministro: entro l'autunno i decreti attuativi Non è un bonus una tantum ma una misura stabile
► «Grazie al Family Act incentivi destinati anche all'occupazione femminile. Puntiamo alla crescita»

Nando Santonastaso

Ministra Bonetti, Istat e Bankitalia disegnano uno scenario angosciante a breve termine per il futuro di giovani, famiglie e donne in Italia, sul piano sociale e occupazionale: l'effetto della pandemia, soprattutto al Sud, si annuncia devastante.

«È vero. Si sta aggravando un fenomeno che nel nostro Paese era già iniziato - risponde Elena Bonetti, ministra in quota Italia Viva per le Pari Opportunità e la Famiglia -. Ma la crudeltà di questi dati può darci anche l'opportunità per affrontare i nodi e i problemi che essi raccontano. Penso all'esclusione delle donne dal mondo del lavoro, all'allontanamento dei giovani dalle responsabilità sociali e dalle possibilità di crescita occupazionale, alla denatalità, all'impoverimento delle famiglie che era forse nascosto in alcuni processi e per questo non del tutto riconoscibile: con il lockdown abbiamo scoperto, ad esempio, che il 40% dei minori vive in spazi abitativi non adeguati, soprattutto nel Sud». **Dura ripartire da queste basi, specie in un clima di sfiducia diffusa. Serve una risposta choc, non crede?**

«Sicuramente servono risposte

forti. Ecco perché parlo di opportunità di cambiare rotta per tutto il Paese per contrastare questa tendenza alla decrescita. Lei ha ragione, la sfiducia c'è: pensi che in base a un'indagine condotta come Dipartimento per la famiglia, i giovani italiani rispetto ai loro coetanei europei sono risultati più pessimisti sulle scelte da affrontare. A causa della pandemia e del lockdown hanno cioè modificato le loro prospettive formative, dalla scuola all'università, nonché quelle familiari e genitoriali. Il coraggio della speranza cioè è più basso dei giovani degli altri Paesi e questo ovviamente incide anche sui progetti occupazionali».

C'è anche chi vuole ripartire, però.

«Ed è a mio giudizio l'altro aspetto importante di questa situazione. C'è un forte desiderio di ripartenza con criteri diversi da prima. È come se il Paese si fosse svegliato: la maggiore presenza delle donne al lavoro, il tema educativo e il ruolo dei giovani occupano ormai uno spazio molto più ampio nel dibattito nazionale. E non è casuale che la politica abbia colto questa novità: il primo atto del governo al di fuori dell'emergenza da Covid-19 è stato approvare la prima riforma integrata delle politiche familiari del no-

stro Paese, il Family Act».

Che a quanto pare viaggia in Parlamento anche con il disco verde delle opposizioni, quasi una rarità...

«Sì. Approvato nella sua interezza dal Consiglio dei ministri, ha avuto una forte accelerazione in particolare sull'assegno unico universale, cioè per tutti i figli: il provvedimento è passato in Commissione alla Camera e la prossima settimana, il 16 luglio per la precisione, andrà al voto. Ho apprezzato l'atteggiamento positivo e costruttivo delle opposizioni che hanno riconosciuto che la proposta è per l'intero Paese, una legge di riconciliazione del Paese con se stesso, come l'ho definita in Aula».

Tempi di attuazione?

«Contiamo in autunno di emanare i decreti attuativi per far partire l'assegno unico e universale da gennaio 2021. Maggiorato per il terzo figlio, sosterrà tutte le famiglie mese dopo mese, dalla nascita del bambino fino a quando compirà 21 anni. Non è un bonus o un "una tantum" ma una misura in grado di dare stabilità alle famiglie e consentire loro di fare scelte di educazione e formazione che oggi molte di loro non sono in grado di sostenere sul piano economico».

Lei, immagino, incrocerà le dita a proposito dei decreti attuativi, zavorra assurda delle scelte della politica...

«Ad oggi ho la delega di competenza prevista dalla legge. Il Family Act l'ho voluto, l'ho scritto e l'ho portato al governo, condividendo gli obiettivi emersi dalla Leopolda e da Italia Viva con tutti i colleghi ministri. E sempre io stessa sarò impegnata nella scrittura dei decreti attuativi per cui farò di tutto perché le scadenze siano rispettate».

Si parte però senza avere la

copertura di tutte le risorse necessarie, è così?

«Non siamo degli irresponsabili. Oggi disponiamo già di circa 15 miliardi individuati nell'ambito della riforma fiscale di cui il Family Act è il primo pilastro. Serviranno certamente anche altre risorse, soprattutto recuperandole dall'evasione fiscale ma il Family Act per la prima volta in Italia non è una legge di costo. Non è cioè una misura di politica assistenziale ma di politiche di investimento. Penso ad esempio alla crescita del la-

voro femminile per la quale nella legge sono espressamente indicati incentivi particolari per le donne disoccupate del Mezzogiorno. Ma ricordo anche che per tutelare Pari opportunità educative e ridurre le disuguaglianze sociali nel Sud Italia, avevamo già previsto che una quota importante dei 2,5 miliardi inseriti nella legge di Bilancio 2020 per la costruzione e la riqualificazione di servizi per l'infanzia fosse destinata al Sud».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PARI OPPORTUNITÀ E FAMIGLIA Il ministro Elena Bonetti, di Italia Viva



**CONVERGENZA
IN PARLAMENTO ANCHE
DA PARTE DELLE FORZE
DI OPPOSIZIONE PERCHÉ
LE NORME NON SONO
DI PURO ASSISTENZIALISMO**



**IL BUDGET PER ORA
È DI 15 MILIARDI
DOBBIAMO RIDURRE
LE DISUGUAGLIANZE
FRA I GIOVANI
SOPRATTUTTO AL SUD**

*La Lente*di **Corinna De Cesare**

La carriera accademica a ostacoli delle donne

Sono il 55,4% degli iscritti ai corsi di laurea, il 57,1% del totale dei laureati e il 49,4% degli iscritti ai corsi di dottorato. Ma quando si tratta di diventare professori associati o ordinari, la percentuale scende di netto (rispettivamente il 38,4% e il 23,7%). Penalizzate semplicemente in quanto donne. Il quadro che emerge dallo studio «Le carriere femminili in ambito accademico» appena pubblicato dal ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca scientifica, non fa che ribadire anni e anni di studi sul tema: all'evolvere della carriera accademica corrisponde l'apertura di una «forbice» per ciò che riguarda la parità di genere. Si parte alla pari ma all'arrivo la metà delle donne si perde e questo sia nelle facoltà umanistiche che in quelle scientifiche o tecnologiche. Il soffitto di cristallo, su questo, non fa discriminazioni di sorta.

Come ribadisce anche il progetto «Donne e Futuro» dell'avvocata Cristina Rossello nella sua ultima newsletter: «Nel cosiddetto ambito "Humanities and the arts" la percentuale di laureate donne è del 79% ma quando arriviamo al dato che riguarda la percentuale di donne che ottengono in questo stesso ambito accademico la qualifica di ricercatori di tipo B (coloro che possono essere valutati dagli atenei per accedere al ruolo di professore associato) vediamo la percentuale crollare al 40,1%.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ELENA BONETTI La ministra per le Pari opportunità e la Famiglia: "Lo spettacolo del 25 novembre? Non mi preoccupa"

“Basta discriminazioni in base al sesso Una legge per colmare il gap salariale”

L'INTERVISTA

FRANCESCA PACI
ROMA

Siamo al cambio di stagione, insiste la ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia Elena Bonetti, Italia Viva, presentando il piano d'azione della task force per la parità di genere che ha chiamato “Donne per un nuovo Rinascimento”. Paradossalmente, dice, proprio la pandemia, che ha visto il lavoro femminile moltiplicarsi tra le pareti domestiche, può digitare il punto e a capo. “Un Nuovo Rinascimento” è un proposito più che un titolo e un proposito ambizioso. Cosa si aspetta?

«Il tempo vissuto nei mesi di quarantena ci chiede un'assunzione di responsabilità straordinaria. Ho immaginato una ripartenza che, attraverso un gruppo di donne con percorsi importanti sulla parità di genere, mettesse in campo nuove prospettive e nuove proposte. Penso per esempio al divario femminile nella partecipazione al mondo del lavoro. Le donne italiane lavorano meno e meno accedono a ruoli di responsabilità. Alle Camere c'è in discussione una legge per colmare il gap salariale e non solo quello. Ma abbiamo biso-

gno anche di uno strumento più ampio di valutazione, un indice che registri la tutela e la promozione delle donne affinché entrino e accedano a livelli più remunerati. Poi c'è il nodo della formazione: considerando che oltre l'80% dei mestieri del futuro verrà dal mondo digitale dobbiamo intervenire in ogni contesto sociale e a ogni livello di età affinché le donne cisiano e siano competitive».

Si evoca la presenza femminile, ma sulle commissioni non si è brillato. Predichiamo bene e razzoliamo male?

«La task force è stata una mia scelta, una scelta forte e per il Paese che precede le commissioni. Detto ciò, sostengo la proposta per cui in tutti i luoghi decisionali debba esserci il 50% di uomini e altrettante donne. Non è a tutela delle quote ma dei percorsi che si integrano. Io, poi, faccio parte di un partito, Italia Viva, che assegna le responsabilità alla pari, una donna e un uomo».

Quando le donne trovano un obiettivo comune avanzano. Ma la legge sull'omotransfobia, per esempio, vede il fronte femminile diviso. Come si trova l'obiettivo comune?

«Qui c'è un elemento sociale più che femminile. Troppo a lungo abbiamo visto gruppi diversi difendere i propri diritti in contrapposizione a quelli di

altri gruppi. E sbagliato. Il diritto è responsabilità collettiva, i diritti vanno composti, non contrapposti. Prendiamo il diritto al lavoro delle donne e il diritto alla scelta della maternità, sono stati erroneamente posti in alternativa ma sono la stessa cosa. La legge sull'omotransfobia tutela il diritto a non essere discriminati in base all'identità di genere o all'orientamento sessuale, è una legge sulla dignità della persona ma ciò non significa che non esistano i generi e non esistano i sessi: le pari opportunità partono dalle diversità».

Le femministe bisticciano anche in Francia, chi sta con il #metoo e chi ci vede un'americizzazione del dibattito.

«La contrapposizione dei diritti mi fa pensare al “divide et impera”, indebolisce tutti. La storia del femminismo in Italia affonda invece nella scrittura della nostra Costituzione, dove le poche madri costituenti diedero il loro contributo decisivo nel riconoscimento delle differenze e la ricomposizione delle alleanze. Potremmo essere un esempio in Europa».

Mentre la sua task force chiama all'unità, ci si distanzia sull'evento di Rai1 dedicato alla violenza contro le donne. Sensibilità diverse temono che il trio Mannoia-Ferilli-De Filippi privilegi l'audience a danno della profondità del te-

ma. E un'obiezione sensata?

«Non credo ci sia in quella serata alcun rischio di banalizzazione, sarà un'occasione importante per parlare di questo tema. Laddove riusciamo a comunicare alle donne che c'è una comunità pronta a raccogliere la loro richiesta di aiuto abbiamo fatto un passo avanti. Durante il lockdown è stato proprio il volto di Fiorella Mannoia a consentirci di parlare a tante donne vittime di violenza domestica. È stato anche grazie alla campagna di nomi noti che, da silenzioso, il tema è emerso e il numero verde 1522 ha avuto molte più richieste. Quando il mondo della comunicazione e il sociale interagiscono con maturità ed empatia si crea fiducia. L'omertà che avvolge la violenza contro le donne ha tratti simili a quella mafiosa e alzare la voce in pubblico squarcia il velo».

Tre donne star, dicono. Ma ci sono tante interne Rai che non si sentono valorizzate.

«Ci sono tante professioniste e vanno valorizzate tutte. Nella comunicazione in tv il linguaggio femminile è fondamentale, ci sono parole che solo le donne sanno pronunciare, parole che superano le contrapposizioni e riconciliano. Quando le donne trovano un obiettivo comune costruiscono». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia Elena Bonetti

PIERPAOLO SCAVUZZO / AGF

ELENA BONETTI

MINISTRA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ



Durante il lockdown è stato proprio il volto di Fiorella a consentirci di parlare alle vittime di violenza domestica

Se il mondo della comunicazione e il sociale interagiscono con maturità ed empatia si crea fiducia

Le italiane hanno meno posizioni di responsabilità, il rapporto dovrebbe essere 50% di uomini e di donne