

NOI, LE DONNE.

UN MANIFESTO

UIL MILANO LOMBARDIA

8 MARZO 2023

Celebrare l'8 marzo la '**Giornata internazionale della Donna**', significa verificare l'attuazione dei diritti civili e politici delle donne nel mondo. Una impresa ogni anno non facile, perché impone il rischio (presa d'atto) che la fotografia che viene restituita rispetto alle condizioni di vita delle donne possa peggiorare o, nella migliore delle ipotesi, restare immutata.

Ciò che sta accadendo intono a noi, vicino a noi, è la manifestazione evidente di quanto ancora siamo lontani dalla piena attuazione dei diritti civili e politici appena richiamati. Ce lo dicono le immagini e i video che quotidianamente documentano le condizioni di vita e le proteste in Iran, in Afghanistan, dove siamo in presenza di radicate discriminazioni e violenze agite contro le donne, private della libertà e dei più elementari – diremmo noi – diritti. Quei diritti che diamo per acquisiti, e che al contrario acquisiti non sono. Il diritto di essere libere e sicure in ogni luogo e contesto del vivere civile; di vivere, studiare, lavorare, muoversi, e non perseguitate e oppresse in quanto donne.

E se la situazione in cui si trovano a vivere le donne nei paesi del Medio Oriente e del Nord Africa conferma l'arretratezza della condizione femminile a causa delle discriminazioni e dei conflitti, quella dei restanti Paesi e dell'Italia non ci conforta. A partire dal conflitto armato in Ucraina, che sta imponendo devastazione e un prezzo altissimo di vite umane, dove ancora e sempre quando si tratta di guerre a pagare di più sono le donne, di ogni età, esposte oltremodo a rischio violenza sessuale e tratta; dal numero impressionante di femminecidi e violenze nel nostro Paese, in progressivo aumento nella città metropolitana di Milano e nella nostra Regione, e dalla situazione venutasi a creare di seguito alla pandemia, che ha imposto alle donne il tributo maggiore in ogni ambito di vita e lavoro.

La nostra società è immersa in un ordine patriarcale che si sconfigge se si condivide la lettura della violenza alle donne come male antico e strutturale, basato su radici culturali profonde; un dispositivo del dominio esercitato dagli uomini attraverso l'oppressione, la discriminazione in tutti i luoghi e contesti, da quello familiare a quello sociale, dalla politica ai luoghi di lavoro, così come nello sport. Il patriarcato si sconfigge se si condivide la lettura della violenza alle donne come una manifestazione di potere. Contro la quale anteporre una rivoluzione culturale e un cambiamento radicale, capaci di radicarsi nella società. Una rivoluzione necessaria, come stanno dimostrando al mondo intero quante (e quanti) in Iran e in Afghanistan da mesi si oppongono, lottano e sacrificano la propria vita contro ogni forma di violenza e discriminazione agita nei confronti delle donne.

E ancora, possiamo guardare a uno sviluppo inclusivo e sostenibile, quello richiamato dall'Agenda Onu 2030, quando i talenti, l'energia, le competenze, la partecipazione, l'empowerment delle donne in tutti i settori della nostra società vengono di fatto ostacolate se non precluse? Possiamo sostenere che i diritti di cittadinanza delle donne, nel nostro Paese, vengono tutelati e garantiti? La risposta è no.

Divario retributivo e pensionistico, discriminazioni, stereotipi di genere, lavoro di cura non riconosciuto, violenza. Costrette a tempi e modalità lavorative/di vita scandite al maschile. Questa, in sintesi, la condizione di disuguaglianza in cui le donne, sia giovani che anziane, si trovano a vivere. In cui la maternità, anziché valore sociale da tutelare e valorizzare, viene considerata un ostacolo dal mondo del lavoro e dalla collettività. Possiamo parlare di pari opportunità e diritti di cittadinanza quando sono sempre meno accessibili il diritto alla salute, alle cure, all'assistenza, al lavoro dignitoso e sicuro, all'istruzione, alla mobilità?

Possiamo parlare di pari opportunità e parità di genere quando tra uomini e donne vi è ancora una disparità salariale che si attesta, come reddito medio annuo, al 20% in meno rispetto a quello di un uomo, dove il 63% delle donne guadagna meno di 1.500 euro mensili e dove le donne sono chiamate a svolgere il lavoro di cura o licenziarsi per assenza di servizi? Dove il lavoro di cura non riconosciuto, le retribuzioni accessorie legate a turni, straordinari, missioni, part time, che vedono le donne maggiormente penalizzate peseranno anche sulle future pensioni?

Occorre un cambio di civiltà rispetto a quella che possiamo definire la dismisura maschile, che sta distruggendo il mondo attraverso guerre, ricerca di profitto illimitato, nelle catastrofi ambientali, nelle violenze, nella tratta e nello sfruttamento sessuale. E occorre chiamare le cose con il loro nome, con coraggio. Una rivoluzione culturale e un orizzonte politico capace di pensare al futuro delle nostre società e del pianeta, in cui lo sguardo e la sapienza delle donne venga assunta a modello: l'unicità che genera la vita, il prendersi cura del vivere insieme.

Di seguito a queste riflessioni, che rimettiamo al confronto, è nata l'idea di elaborare un Manifesto da condividere in occasione di questa Giornata di rivendicazione: **Noi, le Donne**.

Un manifesto che nasce dall'esigenza di rivendicare un orizzonte politico che non si fermi all'esistente, un manifesto programmatico che partendo dalle analisi di contesto impegna alla mobilitazione su temi che riteniamo irrinunciabili di azione politica-sindacale.

Un Manifesto che impone di ripensare i luoghi del vivere, delle relazioni, dei tempi, del lavoro, della salute, della cura, della mobilità, con lo sguardo, i bisogni e le aspettative delle donne di ogni età, nella consapevolezza che il mondo a misura di donna è un mondo a misura di ogni essere vivente.

Un Manifesto di analisi, di proposta e sintesi politica, che impegni quotidianamente, in ogni ambito di vita, la nostra azione di rivendicazione.

Eloisa Dacquino
Segretaria confederale UIL Milano e Lombardia



PREMESSA

La UIL Milano e Lombardia, attraverso la partecipazione attiva e propositiva ai vari tavoli istituzionali, sostiene da sempre politiche che favoriscono il corretto equilibrio tra vita professionale e personale e misure che consentono nell'ambito della conciliazione la completa realizzazione delle donne in ogni ambito di vita.

Come Sindacato abbiamo più volte sottolineato come la maternità sia ancora un passaggio a rischio di esclusione dal mercato del lavoro o blocco di progressione di carriera, dove la libera scelta di conciliare entrambi sia un desiderata privo dei necessari supporti perché possa essere operata.

Ai tavoli competenti in materia di welfare, promozione e qualificazione dell'occupazione femminile, sosteniamo sia necessario identificare politiche integrate e mirate. Consideriamo la formazione in ogni sua forma, dalle scelte di percorsi scolastici all'accesso alla formazione continua, un tassello ineludibile per rafforzare la presenza delle donne sul mercato del lavoro.

Riteniamo che le soluzioni adottate finora da Regione Lombardia, tipo bonus e integrazioni alle rette, rispondano solo parzialmente alle reali esigenze di sostegno: mancano infrastrutture sociali e politiche concrete di sostegno alla cura, il cui lavoro ricade esclusivamente sulla donna. Così come riteniamo necessario un monitoraggio dettagliato dell'efficacia delle reti di conciliazione fino ad oggi attivate, che possa agevolare proposte concrete di eventuali rifinanziamenti e potenziamento degli investimenti.

Occorre sostenere e valorizzare i Consultori Pubblici sui quali si è operato nel tempo un disinvestimento da parte delle precedenti Giunte regionali. I Consultori sono presidi territoriali di prossimità fondamentali per la salute della donna, sui quali occorre postare risorse e investimenti adeguati e necessari, dotandoli di tutte le figure professionali necessarie e previste dalla normativa. Così come occorre il potenziamento dei centri antiviolenza, e una revisione dei requisiti minimi previsti per i CUAV (Centri per Uomini Autori o potenziali autori di Violenza di genere), che nelle attuali previsioni contengono alcuni aspetti critici, tra i quali il mancato rispetto di quanto previsto dalla Convenzione di Istanbul in termini di protezione della donna e dei minori riguardo il percorso di autonomia dal maltrattante e sbilanciamento nell'erogazione dei finanziamenti rispetto ai Centri antiviolenza.

Sulla maternità la prima e l'ultima parola spetta alle donne. Maternità che occorre tutelare e il cui valore sociale occorre riconoscere con atti concreti. Maternità e famiglia che non esauriscono certamente il ruolo della donna nella società, il suo diritto a concorrere al benessere proprio e della comunità in cui vive. Ci sono diritti da difendere e tutelare e diritti da conquistare che riguardano pari opportunità e accesso alla carriera, posizione nel mercato del lavoro da potenziare, divario retributivo e pensionistico da colmare.

Ed uno più grande, che riguarda il cambio di paradigma culturale necessario a eliminare stereotipi di genere, dominio e conseguente violenza maschile sulle donne.

LAVORO e FORMAZIONE

Secondo il *Global Gender Gap Report 2022* ci vorranno altri 132 anni per colmare il divario di genere globale. Nella classifica del 2022 l'Italia si colloca al sessantatreesimo posto su 146 Paesi monitorati, e continua ad occupare la stessa posizione del 2021, dopo Uganda (61esima) e Zambia (62esima). A livello Europeo, l'Italia è venticinquesima su 35 Paesi.

Le Pari opportunità rappresentano l'obiettivo primario trasversale a tutte le forme di finanziamento: dal PNRR alle programmazioni del nuovo settennio di risorse europee.

Migliorare l'accesso o la permanenza delle donne nel mercato del lavoro richiede azioni strategiche e conseguenti investimenti, oltre che interventi contingenti. La prima azione strategica riguarda le competenze; abbiamo più volte segnalato l'incremento, nell'ambito della nostra regione, dei dati in valore assoluto degli abbandoni scolastici. Sottovalutare questo elemento, in proiezione, non potrà che peggiorare una già difficile situazione di primo ingresso nel mercato del lavoro. Così come più volte abbiamo sottolineato siano necessari interventi mirati e integrati, tra assessorati e azioni territoriali, per incentivare e sostenere le donne che hanno smesso di cercare occupazione.

Lavorare meno, a parità di retribuzione, lavorare tutte e tutti è la rivendicazione della UIL. Un orizzonte possibile di uscita da una organizzazione del lavoro superata, in cui possano trovare spazio le esigenze di vita e il loro equilibrio con il lavoro. Esigenze che vedono ora le donne costrette a tempi e modalità lavorative/di vita scandite al maschile, in cui la differenza retributiva rispetto agli uomini si attesa al 20,7% in meno come reddito annuo (24.588 euro, a fronte dei 31.015 degli uomini), e che colpisce soprattutto le donne straniere, che risultano essere maggiormente penalizzate.

La nostra richiesta di puntare ad una occupazione di qualità, sia contrattuale che salariale, ha ancora più valore verso le donne che scontano non solo differenze retributive, di inquadramento, ma anche di orari di lavoro a favore di un part-time che troppo spesso è scelta obbligata per soddisfare bisogni di cura, per i quali è necessario e urgente potenziare tutti quei servizi necessari a conciliare attività lavorativa e vita privata. La cui risposta non può essere unicamente il ricorso a bonus o misure quali i nidi gratis, che riteniamo parziali e insufficienti nell'ottica di una corretta programmazione regionale. Occorre una evoluzione delle azioni promosse da Regione Lombardia sui temi della conciliazione vita-lavoro, capaci realmente di promuovere interventi strutturali nel tessuto sociale ed efficaci nel tempo.

La certificazione della parità di genere, promossa con la legge 162/2021, che ha come obiettivo quello di valorizzare le politiche e le pratiche che possano ridurre il divario di genere nelle opportunità di crescita occupazionale, nei livelli salariali, nei ruoli all'interno delle imprese è uno strumento certamente importante a patto che sia collegato alla contrattazione e adottato con il pieno coinvolgimento delle lavoratrici. L'Avviso pubblico del mese di gennaio u.s. attraverso il quale Regione Lombardia destina finanziamenti alle aziende (a fondo perduto), per il conseguimento della Certificazione è un primo segnale; resta il limite sulle prassi per l'ottenimento della stessa (UNI 125:2022) da parte delle aziende, sulle quali

abbiamo espresso unitariamente a livello nazionale perplessità e chiesto modifiche (non recepite) in relazione alla non richiesta applicazione di un contratto collettivo sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, come anche alla dichiarazione sulle medie salariali calcolate sulla base delle retribuzioni accessorie collegate a turni, straordinari, missioni e part-time, tutti istituti che generalmente vedono le donne penalizzate e che andrebbero invece attestati.

Storicamente la Lombardia riguardo il mercato del lavoro femminile ha sempre avuto dati migliori rispetto al resto del Paese. Nel periodo pre-pandemia l'obiettivo occupazionale delle strategie europee (67%) era un traguardo possibile in media territoriale, con punte di eccellenza (Milano in primis con oltre il 61%). L'attenzione era principalmente concentrata nel miglioramento delle condizioni contrattuali e salariali e nel superamento del valore di stock delle disoccupate e inoccupate (donne che per profili professionali, titoli di studio, età risultavano disoccupate di lunga durata). Nell'ottica di migliorare e consolidare abbiamo sempre comparato questi dati con le altre Regioni motore d'Europa.

Il ritorno degli ultimi tre anni ci mostra un costante slittamento in basso anche dei valori occupazionali che porta la Lombardia dal secondo posto dopo il Baden-Württemberg ad un terzo posto che poco la discosta dall'Alvernia-Rodano-Alpi e molto l'avvicina alla Catalogna.

L'ultimo monitoraggio del dicembre 2021 aveva abbassato i livelli medi della Lombardia intorno al 50% con grandi oscillazioni a seconda dei territori e dei periodi dell'anno. Più in negativo per la Lombardia il dato salariale medio delle donne, sempre riferito a dicembre 2021, ma un vero lavoro di comparazione con gli altri paesi europei sconta le differenze di voci contrattuali, del valore economico degli ammortizzatori sociali ma soprattutto delle condizioni di miglior favore sia economiche che di servizi in caso di genitorialità.

Se guardiamo ai dati delle attivazioni dei rapporti di lavoro delle donne straniere, sempre 2021, la quota di attivazioni del tempo indeterminato per le occupate di origine comunitaria si attesta al 12,4%, non comunitaria al 12,6%.

Le motivazioni di questi risultati sono varie: l'impatto della pandemia su settori ad alta presenza femminile, l'incremento dei contratti a termine, la riduzione degli orari di lavoro nelle fasi di parziale ripresa, l'aumento del carico di cura nel periodo pandemico, la debolezza dei titoli di studio conseguiti, l'aumento in valore assoluto delle giovani donne in abbandono scolastico (questo fenomeno, già cominciato negli anni precedenti, ha subito una pericolosa accelerazione; la differenza tra donne e uomini con titolo di studio si sta avvicinando ad una parità, situazione questa che si trasformerà in ulteriore rischio di esclusione per le giovani in cerca di prima occupazione).

I monitoraggi sulle politiche attive della Lombardia, aggiornati all'ultima data utile prima della sospensione elettorale del dicembre 2022, mostrano una forte ripresa della ricerca occupazionale da parte delle donne, l'identikit le vede ancora prevalere con un'età media tra i 43 ed i 50 anni, italiana, titolo di studio scuole medie o al più diploma, da più di sei mesi disoccupata, pregressa esperienza sempre nello stesso settore lavorativo, con carichi familiari e di cura a cui dedica più di tre ore al giorno. Le provincie in cui maggiormente si attivano sono: Milano, Varese, Bergamo e Brescia.

L'incremento suggerisce che si stiano riattivando anche quelle fasce che in periodo pandemico avevano abbandonato la ricerca del lavoro, ma non abbiamo ancora raggiunto valori che possano segnalare una riduzione delle rinunciarie storiche alla ricerca occupazionale. Resta il dubbio di quanto l'interruzione di ricerca sia una scelta, soprattutto osservando i redditi e le composizioni dei nuclei familiari, come appaiono da un tentativo, unico per ora, di incrociare i dati di utilizzo di strumenti quali l'assegno ricollocazione o altre politiche passive di sostegno al reddito, con la banca dati di quante cercano lavoro.

I dati occupazionali del mercato del lavoro sono variati di poco negli ultimi mesi. Mostrano ancora fragilità contrattuali che appesantiscono anche il divario contrattuale e salariale. Da qui la reiterazione delle nostre richieste, di dettagliare e diversificare le misure. A titolo esemplificativo: azioni di supporto che superino il semplice contributo economico ai nidi; così come pure azioni di cultura sulle scelte scolastiche, affiancamento e supporto alle fragilità contrattuali o rischi di espulsione legati a professionalità e carichi di cura.

Vi è la necessità di invertire la tendenza, evitare la dispersione di risorse che per entità non hanno precedente sommatoria in riferimento al nuovo settennio fondi europei e misure straordinarie PNRR sempre a matrice europea.

La Lombardia ha già esaurito le risorse del settennio terminato; sta operando con quelle del PNRR, concentrandosi soprattutto sugli obiettivi di Gol. Ha ampiamente raggiunto i primi obiettivi, che riguardano la presa in carico delle persone. Come Sindacato, continuiamo a rivendicare che l'obiettivo della misura nella nostra Regione sia l'occupazione, soprattutto per le donne. L'area Metropolitana ed in particolare la città di Milano ha rappresentato negli anni una eccellenza: tasso di occupazione femminile del 61%, percentuali di utilizzo del tempo indeterminato praticamente pari, miglioramento costante sulla copertura dei posti apicali. Questo fino ai dati del 2018/2019. Le proiezioni dell'Osservatorio del mercato del lavoro dell'Area Metropolitana mostra la tendenza occupazionale per genere aggiornata a settembre 2022. Il picco positivo di avviamenti lavorativi delle donne è datato novembre 2021, dato che continua a decrescere fino a giugno 2022, con una risalita ancora debole.

Gli ultimi anni hanno colpito la città retrocedendola al di sotto del 50%, con oscillazioni poco significative a secondo dei trimestri. Le motivazioni possono essere simili a quelle evidenziate per la lettura dei dati regionali, con l'aggravante della vocazione occupazionale ai servizi della città.

L'evento Olimpiadi Milano Cortina 2026 potrebbe rappresentare un volano importante di crescita dell'occupazione femminile, così come avvenuto in occasione di EXPO; e ancora, Milano è area di start up di imprese e polo universitario che la rende candidata straordinaria alle misure del PNRR su formazione e borse di studio per ricercatrici aree STEM. Occorre che la politica si attivi con misure dedicate e occorre farlo subito affinché questa opportunità possa essere colta. Più in generale, occorre puntare alla qualità degli interventi e loro tenuta nel tempo.

Riguardo le politiche di orientamento scolastico e professionale, accanto all'investimento per promuovere le carriere scolastiche e professionali STEM fra le bambine e le giovani, occorrono interventi strutturati per la formazione di competenze abilitanti (digitali e

linguistiche). In relazione alla transizione energetica, in un mercato storicamente dominato dagli uomini, siamo in presenza di un concreto rischio esclusione per le donne, che si trovano in svantaggio, rispetto agli uomini, riguardo tali discipline e conseguenti professionalità. E a tale proposito appare utile evidenziare come anche i fondi destinati all'Italia per la giusta transizione siano insufficienti: di 17 miliardi solo 900 milioni sono destinati al nostro Paese.

E ancora, la conoscenza diffusa degli strumenti rappresenta un elemento fondamentale. Su questo rileviamo che allo stato risultano poco note le offerte formative della filiera professionalizzante, le misure dedicate alla riqualificazione professionale, la libera imprenditoria, le reti di conciliazione. A favore delle donne e della parità di genere riteniamo che tali misure debbano essere evidenziate con campagne diffuse e dedicate sulle quali occorre approntare idonea programmazione e investimenti ad hoc.

EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E PERSONALE

La conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro è storicamente materia che ci ha sempre viste parte attiva con rivendicazioni che sono partite dai luoghi di lavoro, attraversato la contrattazione collettiva per giungere fino a dettami normativi dedicati, sia europei che nazionali. Negli ultimi anni finanziamenti e strumenti di welfare aziendale sono divenuti mezzo principale per declinarla. Nonostante queste premesse, resta ancora molto il lavoro da fare, soprattutto culturale.

Soprattutto che la conciliazione dei tempi non può e non deve riguardare in via esclusiva le donne, sulle quali conseguentemente scaricare il lavoro di cura.

In Lombardia la realizzazione di azioni e interventi nell'ambito della conciliazione vita-lavoro parte dal 2010 con l'attivazione di 13 Reti di Conciliazione con le ATS che da promotrici assurgono in seguito al ruolo di capofila, la cui composizione è declinata attraverso un partenariato pubblico- privato, con obiettivo di sviluppare o sostenere azioni sul territorio a favore delle filiere della conciliazione. Attualmente i Progetti /Alleanze in corso risultano essere 40. Le risorse messe a disposizione sono passate dall'essere Regionali ad essere cofinanziante con risorse europee dal 2017; vengono finanziati progetti che rispondano ai criteri regionali di bando, periodicamente emessi. Nel complesso le azioni promosse appaiono sbilanciate, tendono a concentrarsi su aree di intervento consolidate e quelle formative sono rivolte principalmente alle aziende, quando per favorire il superamento del limite culturale e di conoscenza dovrebbero rivolgersi a tutti i soggetti e mostrare una maggiore pluralità di letture. Come UIL Lombardia ci poniamo l'obiettivo della loro reale efficacia, del concreto coinvolgimento del Sindacato e di un costante monitoraggio quali/quantitativo dei Piani presentati; vi è la necessità che i progetti non si limitino all'esistente e alla durata del bando, ma siano efficaci nel tempo, spostando l'obiettivo da supporto aziendale a risposta concreta di un bisogno sociale.

L'INL, nella relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ha rilevato che nel corso del 2021 il numero delle convalide complessivamente adottate su tutto il territorio nazionale è stato pari a 52.436; di queste 37.662 (il 71,8%) si riferiscono a donne. Sul totale delle convalide la motivazione più frequente è la difficoltà di conciliazione tra la condizione lavorativa e le esigenze di cura della prole, sia per ragioni legate alla disponibilità di servizi di cura che per ragioni di carattere organizzativo riferite al proprio contesto lavorativo (51%). Delle 20.797 segnalazioni di difficoltà di conciliazione per ragioni legate ai servizi di cura, ben il 98% proviene da donne; delle 10.722 motivazioni ricondotte alla difficoltà di conciliazione per ragioni legate all'organizzazione del lavoro, il 94% riguarda donne.

Dalla lettura dei dati a livello regionale emerge un generalizzato aumento delle convalide adottate sia in termini assoluti che percentuali rispetto al 2020: in Lombardia è stato adottato il maggior numero di provvedimenti, 12.023, e il maggior numero di convalide di dimissioni/risoluzioni consensuali riguarda lavoratrici madri, 8.334 (7.006 nel 2020).

Dati inequivocabili, che confermano quanto rivendichiamo da tempo, ovverosia la necessità di potenziamento complessivo della rete dei servizi e l'attuazione di politiche che favoriscano concretamente il corretto equilibrio tra vita professionale e personale. La realizzazione delle donne in ogni ambito di vita viene di fatto ancora ostacolata con la maternità. Questa è la realtà. I bonus non risolvono le esigenze di cura, in tema di conciliazione vita-lavoro occorre promuovere azioni concrete, strutturali, efficaci nel tempo e che riguardino in egual misura uomini e donne. La questione è ancora e sempre culturale.

PREVENZIONE SOCIALE

Le donne che compongono oggi la fascia over 65 rappresentano generazioni che hanno effettuato una "cesura" con la cultura in cui hanno vissuto le donne che le hanno precedute: scuola dell'obbligo, lavoro fuori casa, maternità consapevole, legge sul divorzio per citare alcuni dei diritti della stagione dell'emancipazione che sono stati acquisiti mentre queste donne erano giovani o adulte.

Queste sono tra le ragioni per cui le anziane di oggi hanno vivacizzato la visione che oggi è ancora dominante sulla vecchiaia, denunciando gli stereotipi ed impegnandosi per "bucare" l'invisibilità che avvolge chi invecchia ed in particolare l'invecchiamento delle donne: contrapporre al fascino della *tempia brizzolata* che caratterizza spesso la visione maschile dell'invecchiamento, il diritto a non essere considerate strega o nonnina o stravagante fuori dagli schemi, è una sintesi estrema dell'impegno per la difesa dei propri diritti che le donne anziane stanno portando avanti in continuità con quanto fatto da giovani. Un aspetto poco evidenziato di quell'invito all'invecchiamento attivo che parte dalle massime istituzioni mondiali per invitare gli over 65 ad invecchiare con consapevolezza. Molte donne lo fanno già e non solo perché sono loro ad essere massicciamente attive nella cura di nipoti e di

anziani, ma per la consapevolezza acquisita da ragazze rispetto alla necessità che i loro diritti vadano sempre difesi e mai dati per acquisiti.

Dei 3 milioni e 455.759 di anziani residenti in Lombardia, le donne sono la maggioranza. A questa longevità si accompagna una maggior presenza di patologie invalidanti presso la popolazione femminile. Le donne sono maggiormente presenti nelle percentuali di nubili/celibi, vedove e quindi con situazioni familiari di maggiore solitudine. Da una recente indagine condotta dalla UILP insieme a SPI Cgil e FNP Cisl sulla popolazione anziana in Lombardia *“Più fragili dopo la tempesta”*, il 36,1% degli anziani lombardi *“vive da solo senza nessuno che possa intervenire in caso di bisogno”* ed un 45,3% *“vive solo ma con qualcuno che possa intervenire in caso di bisogno”*. Le donne anziane infine hanno fasce di reddito (non solo da pensione) mediamente più basse di quelle dei coetanei maschi: il divario salariale si ripercuote sulla rendita pensionistica (gap pensionistico al 30% dato medio in Italia).

Le donne anziane, molto anziane, sono le più presenti fra i ricoverati nelle RSA: il dato si collega a quanto già evidenziato rispetto a età, patologie invalidanti, assenza di reti familiari. Sulle RSA lombarde il Sindacato confederale dei pensionati ha aperto da anni una fase vertenziale con Regione Lombardia: le firme raccolte tra la cittadinanza per migliorare le condizioni degli anziani che nelle RSA vivono, non hanno dato i risultati auspicati rispetto ad una radicale riforma organizzativa a tutela del benessere dei pazienti. Il costante innalzamento delle rette non è stato contrastato da Regione Lombardia, che ha invece ripetutamente sostenuto economicamente le RSA anche in occasione della crisi energetica, ed avrà come risultato una impossibilità di anziani non autosufficienti o parzialmente non autosufficienti ad accedere a queste strutture. Le persistenti criticità dovute all'assenza di un progetto di ristrutturazione strutturale delle RSA trascinano con sé il tema dell'assistenza domiciliare, fornita da Regione e Comuni, che diventerà ancora più drammatico, tenendo anche conto della composizione delle famiglie che neppure la recente disposizione legislativa sui *“caregiver”* riuscirà a migliorare. I servizi domiciliari sono un tema di analoga importanza a quello della qualità di assistenza e benessere fornita nelle RSA: sono servizi che si integrano e che si rivolgono a popolazioni che si differenziano in base al loro stato di non autosufficienza. Il PNRR mette a disposizione quattro miliardi di risorse destinate al potenziamento dei servizi domiciliari, rappresentando quindi una grossa occasione di integrare l'assistenza sanitaria con quella sociale e cioè più versatile e più ampia, non solo in termini di minutaggio assistenziale, ma di attività dirette alla socializzazione, agli spostamenti, insomma al benessere.

Con questa premessa il quadro delle esigenze prioritarie e dei diritti delle donne anziane si compone di assistenza, di novità abitative, di sostegno, di contrasto alla solitudine, di accesso alle informazioni sui servizi a disposizione. La minor familiarità delle donne anziane con il digitale (soprattutto nelle fasce di età over 75), suggerisce che all'interno dei luoghi di aggregazione destinati agli anziani (CAM e Centri Anziani) vengano organizzati momenti formativi per l'utilizzo della tecnologia (anche i *“social”* rappresentano un buon incentivo alla socializzazione ed all'informazione). Inoltre, l'attenzione dichiarata dalla popolazione anziana alla telemedicina stimola un interesse alla formazione tecnologica.

Altrettanta attenzione va posta all'educazione finanziaria delle donne anziane che come spesso ribadito, non va intesa solo come apprendimento degli strumenti di investimento o di risparmio, ma soprattutto come capacità di gestione del presente: (amministratore di sostegno, nuda proprietà, prestito vitalizio ipotecario, testamento per fare alcuni esempi). Una maggior capacità di gestione proteggerebbe le donne anziane dai fenomeni che anche all'interno delle famiglie, le vedono vittime di violenza psicologica e di violenza economica.

Da tutte queste osservazioni emerge la necessità che il variegato mosaico di cui si compongono le tante tipologie di vecchiaia e che tiene legate insieme come fattori interdipendenti fra loro assistenza, condizioni economiche, contrasto alla solitudine, sia raccolto nell'obiettivo di progettare la vecchiaia, che rappresenta una fase della vita e non solo una sommatoria di disgrazie. Perché altrimenti lotteremmo tanto vivere il più a lungo possibile? La provocazione vuole aprire ad una forma di prevenzione sociale che permetta di affrontare le esigenze di questa fascia di popolazione non sempre e solo in fase di emergenza, ma monitorando le diverse fragilità ed i bisogni che ne discendono.

TUTELA DELLA SALUTE

La pandemia ha posto in risalto, tra gli altri, i limiti e le fragilità del nostro sistema sanitario nazionale, frutto di un definanziamento avvenuto nel decennio 2010-2019, dove sono stati sottratti circa € 37 miliardi. Il SSN si trova ora di fronte ad un'irripetibile occasione per le grandi opportunità offerte dal PNRR, che per la nostra Regione finanzia: 187 case di comunità, 64 Ospedali di comunità e 101 Centrali Operative territoriali da realizzarsi entro il 2026. Risorse, queste, destinate esclusivamente alla parte infrastrutturale, che rischiano di essere purtroppo cattedrali nel deserto senza l'apporto del capitale umano occorrente (medici, infermieri, tecnici sanitari, assistenti sociali, psicologi). Case di comunità che dovranno rispondere concretamente ed efficacemente alla loro funzione, che sia di effettiva prossimità con le necessità e richieste di intervento. Un luogo dove trovare risposte efficaci e adeguate alle diverse esigenze sociosanitarie, in cui le donne possano realmente e concretamente trovare servizi dedicati alla loro tutela, secondo un approccio di medicina di genere, considerata oggi pilastro fondamentale nella costruzione di sistemi sanitari innovativi, di cui rivendichiamo la piena attuazione e applicazione.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definisce la medicina di genere come lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socioeconomiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona, e dunque la necessità di curare in maniera differente un uomo e una donna affetti da una stessa patologia. Ci sono differenze rilevanti tra i sessi nei sintomi, nella gravità di numerose malattie così come nella risposta ai trattamenti terapeutici e nelle reazioni avverse ai farmaci. La valorizzazione delle differenze di genere (sessuali) in ambito sanitario consente di assicurare ad ogni individuo la migliore cura tramite la personalizzazione delle terapie e la garanzia di percorsi diagnostico-terapeutici appropriati.

Occorre potenziare i consultori pubblici, che al 98% svolgono o dovrebbero svolgere un'insostituibile funzione di informazione a sostegno della prevenzione e della promozione della salute della donna. Consultori pubblici sui quali si è operato nel tempo un disinvestimento da parte delle Giunte regionali lombarde. I Consultori sono presidi territoriali di prossimità fondamentali per la salute della donna, sui quali chiediamo che vengano postati risorse e investimenti adeguati e necessari, dotandoli di tutte le figure professionali necessarie e previste dalla normativa.

Così come occorre intervenire nella prevenzione sociale, i cui temi abbiamo già evidenziato (legati a diritti, fragilità, necessità delle donne non più giovani), sulle politiche di prevenzione, contrasto alla violenza, reinserimento lavorativo delle donne vittime di violenza, sul potenziamento dei servizi, delle reti e centri antiviolenza.

CONTRASTO ALLA VIOLENZA

Tutelare la vita e la salute delle donne significa, oltre i temi sopra richiamati, mettere in atto politiche efficaci di contrasto della violenza maschile sulle donne, in primo luogo attraverso un cambio di paradigma culturale che possa radicarsi nella società, politiche di prevenzione, reinserimento lavorativo delle donne vittime di violenza, nonché potenziamento di reti, servizi e centri antiviolenza.

In Lombardia, stando alle rilevazioni disponibili, il 31,4% delle donne tra i 16 e i 70 anni ha subito violenza fisica o sessuale. Le forme di violenza subite dalle donne che hanno contattato i centri antiviolenza nel periodo gennaio-ottobre 2021 sono spesso multiple e includono: violenza psicologica (40,0% delle violenze indicate in fase di contatto) violenza fisica (30,6%) violenza economica (12,7%) stalking (7,2%) violenza sessuale (5,5%). Il maltrattante nel 79,5% dei casi è il partner o l'ex partner.

Particolarmente gravi i casi di violenza commessi a danno di donne con disabilità, estrapolati dalla Banca dati delle forze di polizia, che nel periodo 1° ottobre 2021 – 30 settembre 2022 rilevano 105 episodi di maltrattamenti, 24 casi di violenza sessuale e 6 di atti persecutori. I dati dell'Osservatorio Regionale Antiviolenza (O.R.A.) mostrano che le donne che si sono rivolte ai CAV in Lombardia sono prevalentemente occupate (53% nel periodo gennaio-ottobre 2021), con titolo di studio medio-alto (50,3% ha almeno diploma secondario superiore nel 2021), è sposata o convivente (50,3% nel 2021), è italiana (62,7%).

Attualmente in Lombardia operano 27 Reti territoriali interistituzionali coordinate da un Comune capofila; delle reti fanno parte 54 centri antiviolenza (CAV) e 125 strutture di ospitalità per le donne e i loro figli e figlie minori, che comprendono 68 Case Rifugio, 40 Case di accoglienza e 17 strutture utilizzate in base alla necessità come Case Rifugio o Case di accoglienza.

Il provvedimento varato dalla precedente Giunta regionale lombarda, con il programma per il contrasto alla violenza nei confronti delle donne, ha previsto stanziamenti complessivi per 7,6 milioni di euro, cui è seguito nel settembre dello scorso anno un ulteriore stanziamento

di un milione di euro a sostegno dell'attività dei centri antiviolenza e delle case rifugio. Si tratta di un tipo di finanziamento multiplo e distinto sia per fonte delle risorse che per destinazione, progettualità e tempistiche di rimborso.

La destinazione dei finanziamenti è rivolta ai centri antiviolenza e case rifugio, alle progettualità di autonomia lavorativa e abitativa, nonché tutti i progetti riferiti al Piano Strategico Nazionale. Ciò che occorre comprendere, è se tale modalità di finanziamento garantisca continuità di assistenza alle donne vittime di violenza (tra una programmazione e l'altra) e se le risorse siano sufficienti in relazione alle necessità rilevate dai territori; e ancora se la coprogettazione richiesta possa creare difficoltà ai gestori dei centri antiviolenza e case rifugio, ora partner dell'ente pubblico nell'esercizio delle funzioni della rete antiviolenza.

In relazione ai Piani nazionali di azione nel nostro Paese, c'è poi da evidenziare che sono ancora pochi gli investimenti sulla prevenzione (delle somme spese nel periodo 2014-2020 circa il 75% risulta per la protezione, solo il 14% per prevenzione), ci sono differenze territoriali nell'attuazione e gestione dei fondi, scarsi interventi rivolti al sostegno abitativo e all'autonomia economica, pochi servizi per donne disabili o con figli disabili e immigrate.

In relazione ai CUAV (Centri per Uomini Autori o potenziali autori di Violenza di genere), che nelle attuali previsioni contengono alcuni aspetti critici, tra i quali il mancato rispetto di quanto previsto dalla Convenzione di Istanbul in termini di protezione della donna e dei minori riguardo il percorso di autonomia dal maltrattante e sbilanciamento nell'erogazione dei finanziamenti rispetto ai Centri antiviolenza, riteniamo siano necessari opportuni e urgenti correttivi.

SICUREZZA SUL LAVORO

Gli ultimi report sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblicati da Inail, ci dicono che in Lombardia siamo in presenza di un aumento del numero di infortuni più evidente per la componente femminile (+48,57%), soprattutto per gli infortuni avvenuti in occasione di lavoro (+57,31%). L'incremento ha riguardato anche l'aumento delle tecnopatie (malattie professionali) denunciate dalle donne (+17,97%) rispetto agli uomini (+11,46%). Nel complesso, le denunce presentate all'Inail nel periodo gennaio dicembre 2022 sono state 131.692 con un aumento del 26,84 rispetto allo stesso periodo del 2021, di cui 177 con esito mortale e 3.231 le malattie professionali denunciate. Ciò che sta accadendo ha precise responsabilità, da un lato in ordine al mancato rafforzamento del sistema pubblico di controlli e alla inadeguatezza delle politiche in materia di salute e sicurezza, dall'altro come conseguenza di mancata formazione. Come UIL consideriamo inaccettabile che si continui a perdere la vita sul lavoro. Garantire che il sistema deputato alla prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro possa operare con strumenti e risorse adeguate, umane e strumentali, non è più rinviabile da parte di Regione Lombardia, a partire dal

potenziamento dell'organico dei servizi PSAL, dall'aumento dei controlli e dall'adozione di interventi mirati in tema di formazione.

Il tema della sicurezza sul lavoro, posto al centro delle nostre rivendicazioni nella battaglia di civiltà che stiamo conducendo attraverso la campagna UIL *“Zero morti sul lavoro”*, si intreccia inevitabilmente a quello delle aggressioni e violenze: i dati Istat ci dicono che sono oltre 8 milioni le donne dai 14 ai 65 anni che nel corso della loro vita hanno subito una qualche forma di molestia sessuale. In ambito lavorativo oltre 1 milione di donne tra i 15 e i 65 anni hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche di un collega o datore di lavoro; nell'81% dei casi queste lavoratrici non hanno denunciato. Dai dati Inail risulta ancora che sono state 12mila le denunce di infortuni sul lavoro per il personale sanitario legati a violenze, aggressioni e minacce, con una media di circa 2.500 l'anno. Di questi tre quarti sono donne.

L'adozione di politiche aziendali in materia di violenza e molestie, e la valutazione di tutti i fattori di rischio associati alla salute e la sicurezza sul lavoro diventa dunque essenziale, così come richiamato dalla Convenzione ILO ratificata dal nostro paese, Convenzione che insieme alla Raccomandazione 206 del (21) giugno 2019 si basa su un concetto ampio del *“mondo del lavoro”*, che ricomprende la violenza e le molestie che si verificano nei viaggi di lavoro, ma anche nel tragitto casa-lavoro e viceversa e include quelle rese possibili dalle tecnologie informatiche; che protegge le lavoratrici e i lavoratori a prescindere dal tipo di contratto e in posizioni lavorative più vulnerabili (quali tirocinanti, volontari, lavoratrici e lavoratori licenziati, persone alla ricerca di un impiego). Che prevede un approccio inclusivo e incentrato sul genere e sulla consultazione con i rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori.

Sappiamo bene che le lavoratrici sono esposte a un rischio maggiore di violenza e molestie sul lavoro rispetto ai lavoratori. In particolare, alcuni gruppi di lavoratrici tendono ad essere maggiormente vulnerabili alla violenza e alle molestie sessuali, soprattutto ragazze e giovani donne, lavoratrici domestiche, del commercio e servizi, lavoratrici impiegate in lavori precari, lavoratrici migranti e che lavorano in ambienti dove predomina la presenza maschile e, più in generale, in situazioni in cui molte lavoratrici sono sottoposte al controllo di uomini.

Il rischio di violenza e molestie può anche aumentare nell'ambito di una cultura del lavoro in cui i fenomeni di violenza e molestie sono considerati come normali, in cui le condotte discriminatorie e gli atti di bullismo non vengono denunciati e/o viene tollerato l'abuso di alcool o di sostanze stupefacenti, in cui il lavoro viene prestato in luoghi isolati o remoti, di sera o di notte, a contatto con persone vulnerabili o situazioni lavorative svolte in solitaria, così come a contatto con il pubblico.

È opportuno quindi evidenziare che tra gli obblighi del datore di lavoro non delegabili rientra la valutazione di tutti i rischi, dovendosi considerare non solo i rischi direttamente connessi agli aspetti produttivi, ma anche quelli derivanti da atti criminosi che possono avere impatto sulla salute fisica e psichica delle lavoratrici e dei lavoratori, inclusi gli episodi di aggressioni e violenza.

Su questo occorre far leva nell'ambito della nostra quotidiana azione sindacale, in ogni luogo di lavoro: pretendere il rispetto della normativa che impone precisi obblighi al datore di lavoro.

Occorre certamente un cambiamento da esercitare sia sul piano culturale che legislativo, e in questo senso è auspicabile l'approvazione in questa legislatura del disegno di legge che contiene disposizioni volte a contrastare la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro, cambiamento da esercitare anche sul piano della contrattazione.

Su questi temi, contro la violenza maschile sulle donne, anche oggi è l'occasione per noi di rilanciare e radicare il nostro impegno, l'impegno quotidiano del Sindacato contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, perché senza rispetto non c'è dignità sul lavoro e senza dignità non c'è giustizia sociale.

CONTRATTAZIONE DI GENERE

Il cambio di paradigma culturale, necessario per la crescita del nostro paese nell'ottica di uno sviluppo sostenibile, che non lasci indietro nessuna/o e possa offrire la possibilità di concorrere al benessere personale e sociale delle nostre comunità, parte necessariamente dalla conoscenza e – per stare nel nostro ambito – dalla contrattazione.

Il recente percorso formativo che, come UIL Milano e Lombardia, abbiamo ideato e organizzato, denominato “*Obiettivo Pari Opportunità*”, ha questo fine, quello di formare, rafforzare il bagaglio culturale delle delegate e dei delegati, le loro competenze su materie e strategie negoziali per esercitare al meglio il proprio ruolo, valorizzando la contrattazione. Che nello specifico guarda alla contrattazione di genere, alla promozione di buone prassi, al superamento del gap salariale e della logica di conciliazione solo per donne.

La contrattazione può fare molto per migliorare la condizione di vita e lavoro, di accesso e opportunità per le donne. Occorre conoscere e pretendere l'applicazione dei contratti, della normativa, l'integrazione con accordi. Occorre porsi l'obiettivo, il coraggio e la determinazione di perseguire le pari opportunità in ogni ambito e livello aziendale, ricordando che le disuguaglianze hanno aspetti e matrici diverse, possono caratterizzarsi in un momento della vita o essere strutturali.

Contrattazione collettiva e aziendale, che si ponga come obiettivo il miglioramento delle condizioni di lavoro e delle tutele, dei percorsi di carriera, di formazione, sviluppo professionale, di parità di genere, parità economica, pari opportunità e percorsi di carriera per le donne. Così come nell'accesso ai ruoli apicali di organizzazione e rappresentanza.

Contrattazione, ribadiamo, che necessita di adeguata formazione: per questo abbiamo ritenuto indispensabile avviare questa prima edizione del progetto formativo che si articola in sette sessioni e approfondimenti dedicati alla disparità salariale ed alla discriminazione diretta ed indiretta, al ruolo delle Consigliere di Parità, ai temi della disabilità e lavoro, il ruolo della formazione, Fondi interprofessionali, Fondi Europei e la strategia del nuovo settennio.

Approfondimenti che si intrecciano con concetti di diritto, dalla Costituzione alla normativa europea passando per leggi ordinarie specifiche del lavoro, con il diritto sindacale declinato da esperienze estrapolate dai diversi livelli di contrattazione, da quella aziendale ai CCNL, includendo anche gli accordi provinciali e regionali con le Istituzioni.

Questa è la leva da agire quotidianamente: conoscere, contrattare, migliorare, mettere in comune buone pratiche e accordi. È una sfida impegnativa, che ci vuole impegnate e impegnati come Sindacato in ogni ambito lavorativo per rivendicare pari opportunità, migliorare le condizioni di lavoro e di vita delle donne, pretendere parità di condizioni in ogni ambito tra donne e uomini.

DEL VIVERE E DELL'ABITARE

Il tema dell'abitare è una emergenza nazionale e lo è ancora di più in Lombardia; la crisi economica, acuita ulteriormente prima dall'emergenza Covid-19, ora dal rialzo a due cifre dell'inflazione sommata ai rincari dei costi energetici e i suoi effetti prolungati sulle famiglie, rappresenta una delle principali cause dell'emergenza abitativa. Quanti prima riuscivano a soddisfare autonomamente il bisogno abitativo ora si ritrovano in difficoltà sia ad onorare gli affitti che i mutui. Le risorse messe a disposizione sinora, per le fasce di reddito più basse, sono insufficienti a soddisfare il fabbisogno. Inoltre, l'incremento dei costi delle materie prime mette in seria difficoltà la pianificazione per una riqualificazione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica volta all'efficientamento energetico.

L'Housing abitativo solo in parte va a soddisfare i bisogni di quanti, pur avendo un reddito da lavoro, si ritrovano nell'impossibilità di far fronte ai costi del mercato immobiliare nel suo complesso. La città di Milano sta sempre più diventando una città per pochissimi. Assistiamo alla *gentrificazione* con le periferie, una volta accessibili, che stanno correndo con il rialzo dei prezzi. Pensiamo che la legge sulla Rigenerazione urbana che Regione Lombardia ha approvato ancora prima del Covid, possa dare una forte spinta alla riqualificazione di aree pubbliche e private.

Occorre tornare a promuovere piani regionali di Edilizia Sociale/convenzionata favorendo la partecipazione dei Comuni. Promuovere bandi regionali che consentono ai Comuni fino a 50.000 abitanti di associarsi tra loro per dare risposte al fabbisogno. Si deve evitare quello che avviene a Milano: 10 mila appartamenti vuoti che potrebbero essere riqualificati e dati in locazione a prezzi calmierati a chi si trova in difficoltà, ai giovani, alle donne sole con prole. E non va certo meglio vivere nella città Metropolitana o nei comuni della cintura milanese dove le famiglie si spostano in assenza di servizi e collegamenti.

Diventa necessario riqualificare il patrimonio edilizio inutilizzato, valorizzare quartieri senza creare nuove aree per ricchi, bensì muoversi verso un'edilizia economica vera che consenta

alle persone di non spopolare Milano e la Città Metropolitana, ed evitando così che, a causa dell'abbandono della città di Milano, anche il resto della Lombardia inizi ad elevare i prezzi degli immobili in maniera considerevole.

Pensare a nuovi modelli edilizi, già presenti in paesi europei, dotati di spazi aperti privati e condivisi, volti a garantire salubrità, qualità di vita favorendo al contempo la socialità tra la popolazione. Tutto questo tenendo conto delle diverse esigenze della popolazione, nella convinzione che disegnare città a misura di donna aiuti l'intera collettività a vivere meglio.

Una città progettata e sviluppata tenendo conto delle esigenze e delle esperienze delle donne, allo scopo di garantire un ambiente urbano inclusivo, equo e sicuro per tutte le persone.

Puntare sulle sperimentazioni di nuove forme dell'abitare come condomini solidali e forme di cohousing, la prossimità di servizi e luoghi in cui le donne possano mettere liberamente in comune tempi di vita, aree di socialità, parchi per bambini, bagni pubblici accessibili e sicuri.

E ancora, che ogni comune e municipio possa offrire spazi pubblici di coworking dotati di strumenti, connettività, servizi e spazi idonei per offrire non solo supporto alle attività lavorative, ma anche luoghi di socializzazione, di ristorazione, prevedendo spazi protetti per la cura dei minori, offrendo a tutte e tutti un modo per conciliare la vita familiare e lavorativa creando servizi che, a loro volta sono opportunità di occupazione.

TRANSIZIONE VERDE e INTELLIGENZA ARTIFICIALE

La transizione verso un'economia più sostenibile e resiliente, basata sulle energie rinnovabili e sul rispetto dell'ambiente, è una sfida importante per tutti i settori della società, compresi quelli che riguardano l'occupazione e il lavoro. Tuttavia, come per molte altre questioni sociali ed economiche, le donne sono maggiormente esposte a rischi di esclusione e disuguaglianza. Lo abbiamo già evidenziato a proposito di lavoro e formazione riguardo il ruolo nelle materie scientifiche, cosiddette STEM.

Secondi i dati disponibili, le donne sono il 33% dei ricercatori e sono presenti per il 12% nelle accademie scientifiche, poche si laureano in Ingegneria (28%), solo il 16% si laurea in materie scientifiche. Ed è una disparità che riguarderà il prossimo, imminente futuro in tutti i settori emergenti, compresa l'intelligenza artificiale. La tecnologia permea le nostre vite, ma proprio per questo, rispetto ai bisogni e alle applicazioni con le quali interagiamo sempre più, occorre tenere in conto che questo gender gap in questo settore rischia di creare danni notevoli alle donne, mancando uno sguardo inclusivo, del rispetto delle differenze.

In primo luogo, ad esempio, nelle applicazioni mediche in cui il rischio (alto) è che non tengano conto delle diversità e differenze sessuali di risposta alle finalità e uso delle applicazioni. In una programmazione di algoritmi in cui solo gli uomini, in assoluta

maggioranza, partecipano i processi di programmazione, quanti sono i rischi e gli errori legati a stereotipi e pregiudizi di cui poi si nutre l'algoritmo?

Quanti i rischi nella programmazione di inserimento di bias cognitivi, ovvero distorsioni soggettive nelle valutazioni? Per questo è necessario che la ricerca si avvalga della competenza, delle valutazioni, della prospettiva delle donne, quanto più trasversale ai vari processi e settori.

Per evitare l'esclusione, sono necessarie politiche e strategie che tengano conto delle esigenze e delle opportunità di crescita economica e occupazionale, che ribadiamo: politiche di sostegno alla formazione e alla riqualificazione professionale delle donne, in modo da favorire l'accesso ai settori di lavoro emergenti; politiche di sostegno all'imprenditorialità femminile; sviluppo di infrastrutture e servizi pubblici; politiche di contrasto alle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, l'eliminazione della discriminazione di genere nei processi di assunzione e promozione, il sostegno alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; la partecipazione attiva delle donne alle decisioni che riguardano la transizione ecologica, attraverso la promozione della parità di genere nei processi di pianificazione e decisione.

Per questo l'azione di rivendicazione e contrattazione risulta essere essenziale ai fini del coinvolgimento attivo e protagonista delle donne, per valorizzare competenze, potenzialità ed evitare così l'esclusione dal processo di transizione.

Un'azione di rivendicazione, più in generale, che deve poter contare in primo luogo sull'impegno degli uomini in ogni ambito di vita, lavorativo, di organizzazione: escludere le donne, discriminare, esercitare dominio e violenza, non riconoscere leadership, competenze, sapienza, prospettiva e aspettative delle donne e l'enorme valore etico, sociale della maternità, significa non solo privarsi di una crescita sostenibile, equa, duratura, quanto votarsi a un mondo destinato a implodere nella dismisura maschile e a non avere futuro.

Noi, le Donne. Un Manifesto.

8 marzo 2023

Noi, le donne.

- Madri Costituenti;
- 51,3% della popolazione;
- futuro delle comunità, vita che si rinnova;
- in lotta per un cambio di civiltà in cui lo sguardo, la sapienza e le necessità delle donne vengano assunte a modello e riferimento;
- in mobilitazione permanente contro il divario retributivo e pensionistico che colpisce le donne;
- per il riconoscimento del valore sociale della maternità, cui la prima e ultima parola spetta alle donne;
- contro il mercato prostituito, la tratta, lo sfruttamento sessuale di donne e bambine, i matrimoni forzati, la barbarie delle mutilazioni genitali femminili;
- in mobilitazione permanente contro il femminicidio e la violenza maschile agita nei confronti di bambine, giovani, adulte, anziane;
- contro la mercificazione del corpo della donna, in ogni sua forma;
- per l'attuazione e applicazione della medicina di genere;
- per le pari opportunità e la valorizzazione della differenza sessuale, contro il linguaggio sessista, il neutro, il finto progressismo che fa scomparire le donne;
- in mobilitazione per lavorare meno, a parità di retribuzione, lavorare tutte e tutti;
- per il potenziamento dei consultori pubblici, delle politiche di prevenzione e dei centri antiviolenza;
- per l'applicazione della Legge 194;
- contro ogni forma di discriminazione e stereotipi di genere;
- per una occupazione di qualità, sia contrattuale che salariale, e il potenziamento di tutti i servizi necessari a conciliare attività lavorativa e vita privata;
- per una nuova progettazione urbana e modelli edilizi che tengano conto delle esigenze delle donne, dalle giovani alle anziane, la prossimità di servizi e luoghi in cui mettere in comune spazi e tempi di vita;
- per una mobilità diffusa ed efficiente che garantisca sicurezza e attenzione all'ambiente;
- per una diversa organizzazione del lavoro e dei tempi di vita, contro la logica maschile e il profitto dei pochi;
- per l'abbattimento dei costi di alloggi e servizi in favore dei giovani, delle donne sole con prole;
- per orari e spazi scolastici a misura di bambine, bambini, giovani;
- per case di Comunità diffuse e sportelli di ascolto e aiuto in ogni quartiere;
- contro la guerra e ogni forma di violenza e dominio;
- contro il patriarcato, la dismisura maschile, causa dei mali che affliggono il mondo;
- per la Libertà di Vivere, Essere, dirsi Donne.

8 marzo 2023