



COMUNE DI BOLOGNA

Rassegna Stampa

lunedì 08 marzo 2021

POLITICA LOCALE

RESTO DEL CARLINO BOLOGNA	03/08/2021	32	Comune e Metropoli in seduta congiunta <i>Redazione</i>	3
---------------------------	------------	----	--	---

CRONACA

REPUBBLICA BOLOGNA	03/08/2021	1	Ritratti da leggere non solo oggi di donne capaci di vedere il domani <i>Brunella Torresin</i>	5
RESTO DEL CARLINO BOLOGNA	03/08/2021	33	Ricostruire dall'uguaglianza di genere = Ricostruire dall'uguaglianza di genere <i>Alessandra Servidori</i>	6
RESTO DEL CARLINO BOLOGNA	03/08/2021	62	C'è bisogno di più leadership al femminile <i>Daniele Monaco</i>	7
RESTO DEL CARLINO BOLOGNA	03/08/2021	65	Le donne pagano il prezzo più alto al Covid-19 Parità di genere più lontana di mezzo secolo <i>Marco Principini</i>	9
RESTO DEL CARLINO BOLOGNA	03/08/2021	67	8 marzo 2011 8 marzo 2021 I dieci anni di Camlin Fine Sciences a Ravenna <i>Redazione</i>	11
RESTO DEL CARLINO BOLOGNA	03/08/2021	78	Troppo poche donne nel settore spaziale <i>Redazione</i>	12
RESTO DEL CARLINO BOLOGNA	03/08/2021	78	Cnr: Parità di genere nell'ambito della ricerca <i>Alberto Levi</i>	13
RESTO DEL CARLINO BOLOGNA	03/08/2021	79	Talento, salari e leadership L'energia si tinge di rosa <i>Alberto Levi</i>	15

SANITA'

REPUBBLICA BOLOGNA	03/08/2021	7	Oggi sul sito uno speciale per l'8 marzo = Ilenia, Alessandra, Rossella L'8 marzo dedicato alle vittime <i>Marcello Radighieri</i>	18
RESTO DEL CARLINO BOLOGNA	03/08/2021	32	Ragazze unitevi Mimosa sospesa per far festa tutte insieme = Una `mimosa sospesa` per far festa insieme <i>Giulia Bergami</i>	20
RESTO DEL CARLINO BOLOGNA	03/08/2021	32	Insegnamento e ricerca: poco `rosa` ai vertici <i>Eleonora Porcu</i>	22

ECONOMIA - ECONOMIA LOCALE

RESTO DEL CARLINO BOLOGNA	03/08/2021	60	La parità di genere fa i conti con i fondi Tesoretto da dividere con giovani e inclusione <i>Elena Comelli</i>	24
---------------------------	------------	----	---	----

POLITICA NAZIONALE

DOMANI	03/08/2021	10	Per festeggiare l'8 marzo usiamo il Recovery plan per avere più asili nido <i>Elly Schlein</i>	27
REPUBBLICA	03/08/2021	34	L'Europa delle donne = Il faro dell'Ue sulle donne <i>David Sassoli</i>	29
REPUBBLICA	03/08/2021	34	Per fermare le violenze = Per un welfare femminile <i>Paola Severino</i>	30
STAMPA	03/08/2021	19	Coraggio ragazze, possiamo vincere la paura = Coraggio ragazze. possiamo vincere la paura <i>Dacia Maraini</i>	31

POLITICA LOCALE

1 articolo

- Comune e Metropoli in seduta congiunta

**LE ISTITUZIONI****Comune e Metropoli
in seduta congiunta**

In occasione della Giornata internazionale della donna, alle 13 ei Consigli comunale e metropolitano saranno in seduta congiunta. Partecipano Luisa Guidone, presidente Consiglio comunale, Luisa Rizzitelli presidente Assist (Associazione nazionale

atlete), Antonella Bellutti campionessa olimpionica ciclismo, e il sindaco Virginio Merola.



Peso: 4%

CRONACA

8 articoli

- Ritratti da leggere non solo oggi di donne capaci di vedere il domani
- Ricostruire dall'uguaglianza di genere = Ricostruire dall'uguaglianza di genere
- C'è bisogno di più leadership al femminile
- Le donne pagano il prezzo più alto al Covid-19 Parità di genere più lontana di mezzo secolo
- 8 marzo 2011 8 marzo 2021 I dieci anni di Camlin Fine Sciences a Ravenna
- Troppo poche donne nel settore spaziale
- Cnr: Parità di genere nell'ambito della ricerca
- Talento, salari e leadership L'energia si tinge di rosa

Appunto

Ritratti da leggere non solo oggi di donne capaci di vedere il domani

di **Brunella Torresin**

Un libro da leggere non solo tutto l'anno, ma anche - o specialmente - tra vent'anni, iniziando oggi: Otto Marzo. Appena uscito per il Mulino, "Donne al futuro" (pp. 278, euro 22) è stato realizzato da Controparola - un gruppo di scrittrici e giornaliste riunito da Dacia Maraini - a partire dalla domanda: quali donne di oggi saranno ricordate per il contributo che hanno dato a disegnare il futuro? È la naturale evoluzione di un lavoro (le autrici sono Paola Cioni, Eliana Di Caro, Paola Gaglianone, Dina Lauricella, Lia Levi, Dacia Maraini, Cristiana

Palazzoni, Maria Serena Palieri, Valeria Papitto, Linda Laura Sabbadini, Francesca Sancin, Cristiana di San Marzano, Mirella Serri) iniziato dieci anni fa dando via via conto delle "Donne del Risorgimento", "Donne della Grande Guerra", "Donne della Repubblica" e "Donne del Sessantotto". Scorrono in queste pagine del presente i ritratti, la vita ma soprattutto le idee di scienziate (Marica Branchesi, Ilaria Capua), artiste (Alicè, Silvia Colasanti, Emma Dante), sportive (Sara Gama, Bebe Vio), economiste (Francesca Bria, Eliana La Ferrara), storiche del design (Paola Antonelli), maestre (Barbara Riccardi), suore che sottraggono le prostitute alla tratta (Rita Giaretta), mogli, figlie e sorelle che si sono ribellate alla 'Ndrangheta, o all'ingiustizia di Stato (Ilaria Cucchi), che

costruiscono percorsi di integrazione multiculturale (Nosotras). L'ultimo, è il ricordo di una donna che ha pagato con la vita, Agitu Ideo Gudeta. Uno dei 16 capitoli è dedicato alle docenti e ricercatrici che hanno fondato, a Ferrara, il Centro universitario di studi sulla medicina di genere. Trasversale e multidisciplinare, il Centro ha cambiato la prospettiva dell'insegnamento, praticando la consapevolezza delle differenze biologiche, culturali e psicologiche tra uomini, donne, omosessuali, transgender, e costruendo un ponte tra la medicina e le scienze umane. Il futuro che ci piace. A vantaggio di tutti.



▲ **La copertina**
Il libro uscito per il Mulino



Peso: 17%

Obiettivo occupazione rosa

Ricostruire dall'uguaglianza di genere

Alessandra Servidori*

Non cadiamo sulla diffusa banalità che l'8 marzo è la sagra del lamento femminile e inanelliamo i dati Istat incontestabili: è irrisolto il problema dei diritti delle donne, ed è anche un problema di crescita e di disuguaglianze sociali. L'uguaglianza di genere per ora non è un punto strategico del governo, nonostante l'era Draghiniana ne abbia paventato un ravvedimento operoso rispetto al 'difetto farisaico' di strategie del-

le quote, ma avanzare nell'uguaglianza di genere aiuta lo sviluppo economico di un paese e aiuta a ridurre le disuguaglianze sociali. La verità è che l'enorme impatto che ha avuto la pandemia ha reso la vita delle italiane molto faticosa.

Segue a pagina 5

Obiettivo occupazione rosa

Ricostruire dall'uguaglianza di genere

Segue dalla **Prima**

Alessandra Servidori*



In Emilia Romagna nei mesi della pandemia, se nella prima fase sono state quasi esclusivamente le donne ad ingrossare le fila degli inattivi, nella seconda fase sono state di nuovo le donne a tornare in attività, ma solo una su tre però trova effettivamente lavoro. Nella terza violenta pandemia è la parte più fragile del mercato del lavoro, impegnata con contratti precari, attività lavorative autonome marginali, settori ad alto ri-

schio come la sanità. La diminuzione dell'occupazione in regione è di circa 41.400 unità, pari ad una variazione del -2,1% (-2,6% a livello nazionale). Tra le donne, la contrazione riguarda 25.300 occupate, corrispondenti al -2,8% (-3,5% a livello nazionale). Il Governo Draghi rivolti come un calzino la terza bozza del Pnrr e le risorse siano destinate a rendere più giusto e a misura di donne e uomini il nostro Paese. Indispensabili sono la realizzazione e il rafforzamento delle infrastrutture sociali per la cura della prima infanzia e quella familiare per an-

ziani e non autosufficienti; rilancio dell'occupazione femminile, anche attraverso politiche fiscali e fondi bilaterali, favorendo l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro; sostegno e credito all'imprenditoria femminile, misure efficienti per diminuire il gender pay gap.

***Docente politiche del lavoro**



Peso: 29-1%,33-13%

«C'è bisogno di più leadership al femminile»

Luisa Bagnoli, Ceo di Beyond: crea talento e merito

La società di consulenza milanese ha portato nel nostro Paese la telepresenza con Double 3. L'esperienza di PreventLab e Daiichi Sankyo

MILANO

«Concepire il lavoro come una ricerca della propria identità aiuterebbe a creare più talento e merito, ma siamo ancora lontani da questa visione, secondo Luisa Bagnoli (nella foto a destra), fondatrice e Ceo di Beyond International, società milanese di consulenza in leadership e innovazione manageriale legata ai future trend, con multinazionali del pharma, entertainment, tech e finanza tra i suoi clienti. Leadership femminile e unique talent, autonomia condivisa e realizzazione personale: tutto si tiene in una visione olistica resa ancora più concreta dall'attualità che enfatizza il ruolo abilitatore della tecnologia nei nuovi modelli organizzativi. «Con lo smartworking il vero leader è il progetto, ma se vogliamo che il futuro sia aiutato e non governato dalle macchine, serve un matrimonio tra maschile e femminile, razionalità e creatività – spiega -. La leadership consapevole è sempre più 'ecoriferita', basata su connessioni, tipica di un modello femminile, sempre meno ancorata a un modello di predizione e controllo». Partner dell'azienda americana Double Robotics, Beyond distribuisce in Italia Double 3, robot di telepresenza comandato tramite browser da pc, smartphone o tablet. Dipendenti, manager e studenti interagiscono da qualunque luogo, via webcam e microfono, in tempo reale. Ma non è tutto: «Il 26 marzo inizierà la nostra prima scuola di Intelligenza artificiale, non sarà solo per ingegneri o esperti di tecnologie: ci rivolgiamo a singoli e aziende che vogliono acquisire mentalità e vision adeguate a integrare la propria vita in un mondo in cui l'AI e la robotica cambieranno il futuro – conclude Bagnoli -. L'Intelligenza artificiale spesso crea diffidenza perché 'sopravalutata': proveremo a osservarne potenzialità, applicazioni e questioni etico-sociali su cui forse un giorno saremo anche chiamati a decidere. E, non per niente, sei su sette tra docenti e testimonial saranno donne».

Daniele Monaco

VERGIATE (Varese)

Un laboratorio che analizza, testa e qualifica le schede nude o assemblate di circuiti stampati per supportare i produttori in ogni fase del processo elettronico, dal progetto al prodotto finale: PreventLab è una società di fornitori di servizi tecnologici digitali per aziende della filiera elettronica, che trovano come proprio terminale realtà come Enel o Leonardo Spa. Lampioni con luci led, sensori di livello o di temperatura, interfacce uomo-macchina, display e colonnine di ricarica elettrica: sono solo alcune destinazioni dei cosiddetti Pcb che la società di Vergiate si occupa di qualificare svolgendo appositi test. «Puntiamo molto su un servizio ad

alta qualità, affidabilità e soddisfazione del cliente, che seguiamo in tutte le fasi di creazione del prodotto: grazie a Double 3 offriamo la possibilità di collegarsi con i nostri laboratori per assistere in tempo reale ai test di qualifica che determinano la durabilità, produttività e performance dei Pcb».

Lo spiega Flavio Vergani, presidente ex proprietario del distributore Prevent Pcb, società acquisita al 100% a fine febbraio dal colosso Ncab Group e che si serve del supporto di laboratorio fornito da PreventLab. «Siamo abituati a tenere seminari tecnici in presenza, ma la pandemia ci ha costretto a trasferirci in modalità webinar, che dopo qualche mese di uso intenso ha mostrato a tutti i suoi limiti – ricorda Vergani -. Abbiamo scoperto Double 3 grazie a un post su LinkedIn e ci è sembrato subito un modo utile per differenziarci, fornendo un'esperienza diversa a un cliente o potenziale che sia, muovendosi tra uffici e laboratori». Il robot viene utilizzato anche per lo smartworking all'interno del gruppo, che sta allargando le sue pertinenze a un capannone accanto alla sede di Vergiate e conta dieci dipendenti in Italia, due in Svizzera e altri dieci in Cina. Qui l'attività di PreventLab potrebbe richiedere l'acquisto di nuovi Double 3.

da. mon.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso: 63%

FLAVIO VERGANI

**«I webinar hanno
mostrato tutti i propri
limiti: Double 3
ci ha consentito
di fornire
un'esperienza diversa**



**Luisa Bagnoli, presidente
e Ceo di Beyond, con Double 3
Sopra, Flavio Vergani**



Peso: 63%

Le donne pagano il prezzo più alto al Covid-19 «Parità di genere più lontana di mezzo secolo»

Studio di Accenture, Quilt.AI e Woman 20

Forte impatto sulle retribuzioni e maggiori rischi di perdere il posto di lavoro rispetto agli uomini

Anna Nozzo: «Ruolo cruciale delle organizzazioni»

di **Marco Principini**
MILANO

La pandemia da Covid-19 ha penalizzato più le donne che gli uomini e ha allargato ulteriormente il divario di genere, provocando una dilatazione del tempo necessario per raggiungere la parità di 51 anni, passando dal 2120 al 2171. È il risultato di uno studio dal titolo significativo – ‘Se non ora, quando?’ (‘If not now, when?’) – realizzato da Accenture e Quilt.AI insieme a Women 20 (W20), l’engagement group del G20 che ha l’obiettivo di garantire che il dialogo sul bilanciamento di genere sia integrato nell’agenda del G20 e che questo si traduca nelle azioni dei leader delle principali venti economie mondiali che ne prendono parte.

Lo studio, condotto ad agosto 2020 su un campione di 7.000 persone e sette Paesi, ha analizzato l’impatto che il Covid-19 ha avuto sulla parità di genere rispetto allo scenario pre-pandemia analizzando diverse dimensioni tra cui salute, educazione, livello di occupazione, inclusione digitale e inclusione finanziaria. I guadagni delle donne, per esempio, sono diminuiti del 63% più velocemente rispetto a quelli degli uomini, con un declino medio del reddito femminile di oltre il 16% rispetto a poco più del 10% degli uomini. Dall’analisi emerge inoltre che le donne hanno il 79% di probabilità in più di essere licenziate rispetto ai colleghi maschi: una disparità spesso de-

terminata dal fatto che la popolazione femminile è impiegata maggiormente in settori vulnerabili alla chiusura delle attività e che registra una presenza inferiore a quella maschile nei livelli più alti dei percorsi di carriera. A questi dati si aggiunge il fatto che spesso sono le donne a dover farsi carico della cura dei figli o dei familiari, svolgendo un lavoro non retribuito.

Con il Covid-19, sebbene il tempo dedicato alla cura dei bambini da parte degli uomini sia aumentato del 34% e quello delle donne del 29% rispetto a una situazione pre-pandemica, non è diminuito l’onere sulle donne, con il 50% del campione femminile dello studio che dichiara un incremento della tensione e dello stress legato alla cura in ambito domestico. Per far fronte a questa situazione di grave disparità, il rapporto elenca 10 suggerimenti che, se pienamente accolti dai Paesi del G20, potrebbero accelerare il progresso di inclusione di 59 anni.

L’invito è stabilire, per esempio, obiettivi per l’assunzione progressive delle donne nelle organizzazioni, riconoscere il lavoro non retribuito svolto dalle donne e offrire maggiore flessibilità per ridurre il peso delle cure familiari, incentivare una formazione che offra all’universo femminile maggiori opportunità occupazionali, applicare equità retributiva, aumentare l’accesso della popolazione femminile alle tecnologie digitali. «In questo contesto di disuguaglianza di genere le organizzazioni giocano un ruolo cruciale – commenta An-

na Nozzo, responsabile Risorse Umane di Accenture Italia – e sono chiamate a sviluppare e far applicare politiche attive di inclusione e di formazione che favoriscano lo sviluppo dell’occupazione femminile in un’ottica di pari opportunità». Dal report emerge inoltre come l’inclusione digitale possa offrire maggiori opportunità di lavoro per le donne e di come essa sia una leva per promuovere l’inclusione, l’efficienza e l’innovazione. Poiché, però, non tutti oggi hanno uguale possibilità di accesso alle risorse digitali, le organizzazioni devono necessariamente assicurarsi che l’accesso offerto a queste risorse sia inclusivo a livello di genere.

Durante la pandemia, le donne (nel 54% dei casi) hanno fatto maggiormente ricorso a Internet per svolgere il proprio lavoro, più degli uomini (35%). La dipendenza delle donne alla connettività in settori come la salute, l’istruzione, l’occupazione e la gestione della casa ha esacerbato in modo particolare il digital divide per coloro che non hanno alcun accesso o scarsa possibilità di utilizzare le potenzialità della rete. «Accenture – conclude Anna Nozzo – si impegna ogni giorno a promuovere una cultura delle pari opportunità sul luogo di lavoro in modo che tutti abbiano le stesse possibilità di crescita».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SCENARI

Il tempo necessario per colmare il divario di genere si allunga di 51 anni: il traguardo si sposta dal 2120 al 2171



Peso: 98%

STRUMENTI

L'inclusione digitale può offrire maggiori opportunità di lavoro, ma oggi non tutte hanno le stesse possibilità

Nella foto tonda, Anna Nozzo, responsabile Risorse Umane di Accenture

Lo pensa ancora oggi il 19 per cento delle donne

«Le materie Stem? Sono più adatte agli uomini»

Lo studio di Accenture rileva che la percentuale di posti di lavoro nelle aree del cloud computing svolta da donne è solo del 12% e che il 19% delle donne ancora ritiene che le carriere Stem siano più adatte agli uomini. È dunque necessario lavorare per costruire infrastrutture tecnologiche che funzionino per le donne e spingere la loro partecipazione allo sviluppo di nuove tecnologie.



Peso: 98%

8 marzo 2011 - 8 marzo 2021 I dieci anni di Camlin Fine Sciences a Ravenna

*L'8 marzo del 2011
il gruppo indiano
Camlin Fine Sciences
acquisiva la Borregaard
Italia SpA di Ravenna,
specializzata nella
produzione di catecolo
e idrochinone.*

Oggi, 8 marzo 2021,

per **CFS Europe** ricorre un anniversario importante, che segna l'evidenza di notevoli successi, come traspare dalle parole di **Massimo Cupello Castagna**, AD e CEO europeo di CFSE. "Siamo molto soddisfatti dei risultati ottenuti in questi 10 anni che oggi festeggiamo qui a Ravenna. La produzione - sviluppata su una tecnologia proprietaria - ha incrementato i volumi dalle 7.000 ton/anno precedenti alle odierne 11.000 ton/anno, portando in questi 10 anni quasi a un raddoppio di fatturato."

Nella sede di **CFSE di Ravenna**, lavorano 50 persone di cui 37

nell'impianto produttivo che si estende su 6.000 mq. "I nostri prodotti - impiegati in svariati ambiti come la conservazione dei cibi, la nutrizione animale, il settore petrolchimico, cosmetico, farmaceutico e agrochimico - sono venduti in Europa, nelle Americhe e in Asia," spiega **Sauro Passeri**, Direttore dello stabilimento.

Nel 2017 è stata acquisita, sempre a Ravenna, la sede amministrativa che ospita gli uffici, i laboratori, le attività di stoccaggio e miscelazione di additivi e antiossidanti. "Abbiamo molti giovani laureati e premiamo la competenza e l'impegno" aggiunge **Cupello Castagna**. "Inoltre, ci avvaliamo di oltre un

centinaio fra professionisti e consulenti che lavorano regolarmente per noi sulla logistica, la sicurezza, l'ambiente, la manutenzione e il controllo."

"Collaboriamo con importanti enti di ricerca e diverse Università come quelle di Bologna, Cesena e Torino e stiamo sviluppando un progetto di economia circolare volto al riutilizzo degli scarti industriali a fini energetici e un programma di industria 4.0 per la riduzione dell'impatto ambientale," conclude **Passeri**. **CFS Europe** è certificata secondo i maggiori standard qualitativi e ha aderito ad altri protocolli volontari con istituzioni locali come quello per il monitoraggio dell'aria di Ravenna.



Peso: 26%

«Troppo poche donne nel settore spaziale»

L'appello-denuncia dell'astrofisica Simonetta Di Pippo

CATANIA

«Come donna, scienziato e manager, ma ancora di più come essere umano, ritengo inaccettabile che le donne siano ancora il 30% dei ricercatori Stem (Science, technology, engineering and mathematics, ndr) e nel settore spaziale sono anche peggiori». Lo ha detto Simonetta Di Pippo (**nella foto**), direttrice dell'Ufficio delle Nazioni unite per gli Affari dello spazio extra atmosferico, con sede a Vienna, ospite in remoto dell'iniziativa *Esploriamo insieme percorsi di donne nella Fisica*, organizzata dal dipartimento di Fisica e astronomia dell'Università di Catania in collaborazione con il Centro si-

ciliano di fisica nucleare e struttura della materia per celebrare l'International Day of Women and Girls in Science istituita nel 2015 dall'Assemblea generale delle Nazioni unite.

«Secondo un rapporto dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico del 2019, i dati mostrano che l'occupazione femminile nella produzione aerospaziale si aggira intorno al 20% in Europa e negli Stati Uniti – ha aggiunto –. Su oltre 560 astronauti solo l'11% circa erano donne. Noi dobbiamo lottare per un cambiamento drastico. I campi scientifici e tecnologici, noti per infrangere i limiti del potenziale umano, sono alle frontiere del progresso tecnologico e le industrie collega-

te tendono a essere il settore che si sviluppa più velocemente a livello mondiale».

L'esperta europea per la Nasa nel programma internazionale di esplorazione di Marte e coordinatrice del Comitato di programma dell'Agenzia spaziale europea per il volo umano rincasa: «Questi ambienti devono essere resi più accessibili e attrattivi per ragazze e giovani donne in modo da osservare un aumento significativo della componente femminile. La 'Giornata internazionale' è un'opportunità per promuovere un'equa partecipazione delle donne negli studi scientifici e tecnologici e nelle professioni come imperativo economico e come pre-condizione per il raggiungimento di obiettivi condivisi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso: 31%

Cnr: «Parità di genere nell'ambito della ricerca»

Al via il nuovo progetto di sensibilizzazione sulla disuguaglianza 'MINDtheGEPs'

**Avveduto: «Sono importanti azioni europee coordinate per accelerare i tempi»
Avrà una durata di quattro anni e tre milioni di budget a disposizione**

di **Alberto Levi**

ROMA

Il Consiglio nazionale delle ricerche partecipa al progetto *MINDtheGEPs: Modifying institutions by developing gender equality plans* (Trasformare le istituzioni sviluppando piani di uguaglianza di genere) con l'obiettivo di dotarsi di un Piano di uguaglianza di genere (GEP) nel prossimo quadriennio. Per il Cnr partecipano al progetto l'Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali tramite il Gruppo società della conoscenza, il Comitato unico di garanzia (CUG) e la Direzione centrale attraverso l'unità di misurazione della performance. «Il coinvolgimento del Comitato unico di garanzia a questo importante progetto finanziato nell'ambito del programma di investimenti per la ricerca e l'innovazione dell'Unione europea – afferma la presidente Giovanna Acampora – consiste nel contribuire a mettere in campo e sostenere azioni e interventi volti soprattutto a un cambiamento culturale con la sensibilizzazione sul tema di parità e pari opportunità decostruendo stereotipi e immagini limitanti del maschile, del femminile, dei loro ruoli nei diversi ambiti di vita (famiglia e lavoro), delle modalità e ambiti di esercizio del potere e non ultimo della gestione del tempo, ruolo questo proprio del

Comitato unico di garanzia. La battaglia contro il *gender gap* – continua la Acampora – si gioca in primis su questi aspetti. Pertanto le politiche in materia di parità di genere sono un elemento motore della crescita intelligente, sostenibile e inclusiva e costituiscono un prerequisito indispensabile per promuovere prosperità, competitività e occupazione nonché per favorire inclusività e coesione sociale».

Sveva Avveduto, emerita CNR-IRPPS e responsabile dell'Osservatorio GETA (Genere e talenti) del Cnr aggiunge: «È molto importante che il Cnr si doti di piani per l'eguaglianza di genere, strumento indispensabile per giungere a una parità di accessi e opportunità di carriera nella ricerca, l'occasione offerta da questo Progetto Europeo rende possibile un'azione coordinata e una sostanziale accelerazione dei tempi».

MINDtheGEPs, le cui attività si protrarranno per i prossimi 4 anni con a disposizione un budget di circa 3 milioni di euro, è coordinato dall'Università di Torino (UniTo) ed è finanziato nell'ambito dell'azione *Science with and for Society* di Horizon 2020, programma quadro per la ricerca e l'innovazione dell'Unione europea. Il consorzio comprende, oltre al Cnr e UniTo, l'University of Gdansk (Polonia), Uppsala University (Svezia), School of electrical engineering- University of Belgrade (Serbia), Jagiellonian University (Polo-

nia); Institute of technology trailec (Irlanda); Fundación para la promoción de la investigación, innovación y desarrollo tecnológico en la industria de automoción de Galicia (Spagna); Knowledge and innovation (Italia); la casa editrice Elsevier (Olanda).

L'obiettivo è promuovere la parità di genere nelle organizzazioni di ricerca attraverso l'adozione di Piani di uguaglianza di genere negli enti di ricerca e nelle università coinvolti. Le misure previste comprendono iniziative di *training* agli *early stage careers*, azioni di *mentoring*, formazione del top management su pregiudizi e stereotipi di genere e sulle strategie per promuovere la diversità e l'inclusione nel lavoro scientifico, azioni di conciliazione vita/lavoro nelle Aree di Ricerca.

Seguendo il principio del 'no data - no problem - no policy', MINDtheGEPs si dedicherà, in primo luogo, alla mappatura dei dati esistenti relativi al personale, alle carriere e alla produzione scientifica e alla creazione di nuove evidenze empiriche sulle barriere alla parità. Per il Cnr l'analisi dei dati in una prospettiva di genere beneficerà dei risultati del primo Bilancio di Genere, predisposto nel dicembre 2020.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso: 62%



IDEE IN CAMPO

**Verranno adottati
piani per promuovere
l'inclusione nel lavoro
scientifico e far
conciliare esigenze
di vita e professione**



Peso: 62%

Talento, salari e leadership L'energia si tinge di rosa

Enel aderisce alla campagna 'Equal by 30'

L'obiettivo del Gruppo elettrico è la valorizzazione femminile in azienda: «Vogliamo che le donne esprimano il loro potenziale lungo l'intera catena»

di **Alberto Levi**

ROMA

Il Gruppo Enel ha aderito alla campagna *Equal by 30*, l'iniziativa pubblica con cui varie organizzazioni del settore pubblico e privato si impegnano a promuovere la parità di genere in termini salariali, di leadership e di opportunità nel settore dell'energia pulita entro il 2030. In un'ottica che vede la diversità e l'inclusione come elementi alla base dell'approccio Open Power, Enel punta a creare una cultura che supporti le persone nell'esprimere il proprio potenziale, consentendo a ognuno di far valere la propria esperienza indipendentemente da sesso, età, disabilità e altri fattori correlati alla diversità. «Con l'adesione alla campagna *Equal by 30* vogliamo sottolineare ancora una volta come la valorizzazione del potenziale delle donne in azienda rappresenti un fattore abilitante per l'innovazione e la creazione di un valore sostenibile, condizioni essenziali per un futuro migliore. L'impegno di Enel è teso a creare un ambiente ottimale in cui le donne possano esprimere i propri talenti, a tutti i livelli e lungo l'intera catena del valore dell'energia», ha dichiarato Maria Luisa Marino, Head of People Care and Diversity Management del Gruppo. Con una presenza in oltre 30 Paesi e circa 67mila dipendenti, Enel pone la diversità al centro della propria cultura e della propria strategia aziendale.

Il Gruppo ha adottato una po-

licy sui diritti umani nel 2013, una globale dedicata a promuovere la diversità e l'inclusione negli ambienti di lavoro nel 2015 e un'altra contro le molestie sul lavoro nel 2019. Queste azioni seguono l'adesione ai *Women's Empowerment Principles*, promossi dal Global Compact delle Nazioni Unite e da UN Women, e sono in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite che Enel ha abbracciato con convinzione.

Nell'ambito del piano d'azione per la campagna *Equal by 30*, l'azienda sta partecipando in tutti i Paesi in cui è presente a diverse iniziative per promuovere la conoscenza, soprattutto tra le ragazze, delle opportunità esistenti ed emergenti nei settori STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). Ad esempio, *Tech Talk* è un ciclo di incontri digitali informativi e stimolanti per le scuole con importanti donne manager nelle aree della scienza, della cultura e dell'imprenditoria che si propone di promuovere scelte imparziali e presentare il variegato mix di competenze necessarie per le professioni di domani. Garantire una rappresentanza equilibrata di entrambi i sessi nelle fasi iniziali del processo di selezione è una delle azioni chiave messe in atto per accrescere la rappresentanza delle donne a tutti i livelli dell'organizzazione. La loro percentuale nelle *shortlist* è cresciuta costantemente negli ultimi anni, raggiungendo il 42% nel 2019 con l'obiettivo di arrivare al 50% nel 2021. Questo obiettivo, così come l'attenzio-

ne per la crescita della rappresentanza femminile in posizioni dirigenziali e di *middle management*, le iniziative volte a ridurre il divario salariale nei ruoli manageriali e le iniziative a sostegno dell'*empowerment* femminile, stanno contribuendo a valorizzare progressivamente il ruolo delle donne nella nostra organizzazione e mostrano un impatto sempre più marcato sull'immagine dell'azienda.

Parallelamente alle iniziative per la parità di genere, Enel sta attuando progetti, misure e attività volte a garantire la non discriminazione e le pari opportunità in termini di disabilità, età e nazionalità; sta inoltre promuovendo la cultura dell'inclusione con iniziative globali dedicate alla creazione di ambienti accessibili e alla promozione di comportamenti autenticamente inclusivi nel nuovo contesto lavorativo legato all'emergenza. I numerosi riconoscimenti ottenuti da Enel nel campo dell'inclusione, in particolare nei principali indici mondiali di uguaglianza Bloomberg Gender-Equality Index, Equileap Gender Equality in Europe Ranking e Refinitiv Top 100 Diversity and Inclusion Index, sono supportati da un modello di business sostenibile e innovativo che crea valore per le persone, l'azienda e la società.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PROMOZIONE DELLE COMPETENZE

Tra le iniziative la divulgazione delle opportunità in ambito Stem e selezioni imparziali



Peso: 78%



Peso: 78%

SANITA'

3 articoli

- Oggi sul sito uno speciale per l'8 marzo = Ilenia, Alessandra, Rossella L'8 marzo dedicato alle vittim...
- Ragazze unitevi Mimosa sospesa per far festa tutte insieme = Una `mimosa sospesa` per far festa i...
- Insegnamento e ricerca: poco `rosa` ai vertici

L'iniziativa

Oggi sul sito
uno speciale
per l'8 marzo

con un servizio
a pagina 7



Ilenia, Alessandra, Rossella L'8 marzo dedicato alle vittime

Un anno di femminicidi in regione, gli ultimi casi: il delitto di Faenza e l'omicidio di Bondeno, nel ferrarese
Violenze domestiche, appuntamenti che diventano agguati, i referti del Pronto soccorso che non lasciano dubbi

di **Marcello Radighieri**

Rossella, Alessandra, Vera, Anastasia, Ilenia. E l'elenco potrebbe proseguire. Perché nell'anno della pandemia la violenza sulle donne non mai si è fermata come purtroppo testimoniano i femminicidi commessi nel corso dei mesi in tutta l'Emilia-Romagna.

Da giorni i media di tutt'Italia parlano dell'arresto dell'ex marito di Ilenia Fabbri, la 46enne uccisa nella sua casa di Faenza all'alba del 6 febbraio. Secondo gli inquirenti Claudio Nanni sarebbe il mandante dell'efferato omicidio: l'uomo avrebbe assoldato un suo conoscente, il 51enne Pierluigi Barbieri, per chiudere definitivamente i conti con l'ex moglie.

E il caso di Ilenia, per quanto recente, non è nemmeno l'ultimo in ordine cronologico. Quantomeno se trovasse conferma la pista passionale per l'omicidio di Rossella Placati, la donna di 51 anni trovata morta nella sua abitazione di Bondeno, nel ferrarese, lo scorso lunedì 22 febbraio. Al momento l'unico sospettato è il

compagno Dario Saveri, che però si dichiara estraneo ai fatti.

Da quanto è emerso, la relazione tra i due era finita da tempo e di fatto vivevano da separati in casa. Si attendono gli esiti dell'autopsia per capire l'esatto orario della morte della donna.

Basta risalire allo scorso ottobre, poi, per rintracciare altri due casi balzati all'onore delle cronache. A poche settimane di distanza, infatti, la triste conta delle vittime si è allungata con i nomi di Vera Mudra, 61enne uccisa nel corso della notte a colpi di martellate dal marito 69enne (che poi ha telefonato alla Polizia di Rimini per costituirsi) e di Alessandra Pierini, 46enne morta apparentemente in seguito a un malore. L'autopsia disposta dalla Procura locale ha però evidenziato diversi segni di violenza sul corpo della vittima, incluso un trauma cranico con conseguente emorragia celebrale. Il marito Davide Di Donna, posto agli arresti domiciliari, si è tolto la vita a dicembre.

E si potrebbe continuare. Anche perché, oltre ai femminicidi compiuti,

ti, è parecchio lunga anche la lista dei tentati omicidi. Lo scorso luglio, ad esempio, un 33enne è stato denunciato con quest'accusa dalla Polizia di Bologna per aver sequestrato, picchiato e tentato di strangolare la fidanzata, spedendola al Pronto soccorso con una prognosi di 20 giorni. E a marzo 2020, pochi giorni dopo l'inizio dell'emergenza sanitaria, un 47enne ha teso un verso e proprio agguato all'ex compagna, dandole appuntamento in un centro commerciale di Borgo Tossignano e aggredendola con un coltello da cucina.

R Lo speciale
sul sito

Oggi sul sito di Repubblica uno speciale dedicato alle donne, con storie e testimonianze in occasione della festa dell'8 marzo segnata dalla pandemia. Niente cortei, ma tante iniziative nel web. Luci accese nei cinema. Un 8 marzo per non dimenticare le tante vittime di violenza e i femminicidi, da Faenza a Bondeno, nel ferrarese.



Peso: 1-3%, 7-38%



Peso: 1-3%,7-38%

L'iniziativa di due giovani

Ragazze unitevi Mimosa sospesa per far festa tutte insieme

Bergami a pagina 4

Una 'mimosa sospesa' per far festa insieme

L'iniziativa di due ragazze, Federica Aliberti e Veronica Zanetti, coinvolge tre fioraie ed è promossa sul blog 'Innamorati a Bologna'

di **Giulia Bergami**

In un momento storico come questo, non solo fare rete è imprescindibile, ma farlo sfruttando le possibilità offerte dalla Rete, creando un rapporto di fiducia tra i protagonisti del web e i negozianti della città, può rivelarsi una formula vincente. Ed è proprio da due giovani bolognesi, Federica Aliberti e Veronica Zanetti, che curano il blog 'Innamorati a Bologna', che è nata l'iniziativa 'La mimosa sospesa' per la Festa della Donna.

«L'idea mi è venuta dall'usanza napoletana del caffè sospeso che consiste nel pagare due caffè: uno per noi e uno per chi verrà dopo di noi – spiega Federica –. In questo caso però, non vuole essere un'iniziativa di beneficenza, ma un'occasione per sostenerci moralmente l'un l'altro: cittadini e negozianti, sfruttando le opportunità offerte dal nostro canale online». Tre sono le fioraie coinvolte in questa attività: Frida's, Marchè Nomade e Oui Fleurs e tre saranno le mimose sospese che aspetteran-

no altrettante donne, con l'auspicio che anche loro lasceranno una mimosa in sospeso per qualcun'altra.

Si tratta della prima iniziativa sul territorio lanciata dal neonato blog 'Innamorati a Bologna' figlio del più noto blog 'Innamorati in cucina' creato sempre da Federica. Entrambi i progetti editoriali sono nati con l'intento di tradurre quel rapporto di fiducia che si crea in rete tra chi cura i blog e chi li legge, in un qualcosa di concreto e tangibile. Per questo, nel pieno dell'emergenza sanitaria, su 'Innamorati in cucina' è stata lanciata la rubrica 'Aiutiamo i ristoratori' nella quale a parlare sono proprio i proprietari di pizzerie, hamburgerie, ristoranti e trattorie che, intervistati da Federica, raccontano dal loro punto di vista cosa vuol dire fare questo lavoro in un momento storico così particolare. «'Innamorati a Bologna', come 'Innamorati in cucina', si può leggere in due modi diversi, perché non vi sono accenti. Innamorati come invito ad innamorarsi, rivolto a tutti coloro che non conoscono bene la città. Innamorati richiama tutti coloro che sono già stati follemen-

te rapiti dal fascino di Bologna» così Veronica e Federica raccontano il loro impegno per questa città con la creazione di una vera e propria community di artigiani, negozianti, professionisti che si aiutano vicendevolmente creando relazioni con i cittadini e con i turisti, attraverso pillole e curiosità su Bologna, eventi, lezioni e tour (quando si potranno fare). Mentre 'Innamorati in cucina' è unicamente gestito da Federica, dietro ad 'Innamorati a Bologna' c'è anche Veronica Zanetti, fotografa professionista. Federica è la mente, scrive i testi dei post, intervista e crea relazioni. Veronica è l'occhio (ed il braccio), cattura il bello, unisce e scatta le fotografie. «Le parole arrivano dove non arrivano le fotografie, e viceversa» sottolineano ironiche le due ragazze.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso: 29-1%,32-48%



Da sinistra, Federica Aliberti e Veronica Zanetti: insieme curano il blog 'Innamorati a Bologna'



Peso: 29-1%,32-48%

Nella sanità

Insegnamento e ricerca: poco 'rosa' ai vertici

Eleonora Porcu*



È di nuovo l'8 marzo e, come ogni anno, le chiacchiere si sprecano sulla parità di genere. Questo è particolarmente vero per le donne che scelgono di insegnare all'università. All'ateneo di Bologna, che in questo secolo compirà 1000 anni, le donne che raggiungono l'apicalità della docenza, all'ultimo bilancio di genere del 2019, corrispondono al 27%, indice che si riduce mediamente al 24% per le docenti che insegnano in medicina per poi scendere a meno dell'11% nel dipartimento medico prevalentemente clinicizzato.

L'osservazione più sorprendente è che nei settori clinici dedicati alla salute delle donne e dei bambini non c'è, e non c'è mai stata, neppure una docente professoressa ordinaria per l'insegnamento della pediatria o della ginecologia-ostetricia. E' sorprendente constatare come nei reparti dove si ricoverano solo donne e bambini, le donne pediatre e ginecologhe non abbiano mai raggiunto la posizione più elevata dell'insegnamento, nonostante la loro connaturata capacità non solo di curare bensì di prendersi cura delle persone ammalate, di intuire e sviluppare con la ricerca il modo migliore di curare le ragazze, le madri, i bambini. E' singolare che questo

accada nell'Università più antica del mondo dove le studentesse e le specializzande sono la maggioranza rispetto ai colleghi uomini in pediatria ed in ginecologia. E' inutile e fastidioso auspicare anche quest'anno che si realizzino generiche pari opportunità. E' invece necessario ed urgente che le migliori pediatre e ginecologhe prendano finalmente le redini didattiche e di ricerca delle loro cliniche, insieme ai colleghi uomini.

***Responsabile Ssd infertilità e Procreazione assistita del Sant'Orsola**



Peso: 18%

ECONOMIA - ECONOMIA LOCALE

1 articolo

- La parità di genere fa i conti con i fondi Tesoretto da dividere con giovani e inclusione

La parità di genere fa i conti con i fondi Tesoretto da dividere con giovani e inclusione

Il Pnrr per ora stanZIA 'solo' 4,2 miliardi

Non è una cifra modesta se la disparità nel nostro Paese non fosse diventata un fenomeno tanto ampio. Le necessità? Asili nido e servizi per anziani

di **Elena Comelli**
MILANO

Le donne sono le più penalizzate dalla crisi dovuta alla pandemia. Logica vorrebbe che fossero al centro del Piano nazionale di ripresa e resilienza, che descrive il modo in cui verranno utilizzati i fondi messi a disposizione dell'Italia dal Next-Generation Eu fino al 2026.

In realtà non è così. Il Piano da quasi 210 miliardi, così com'è adesso, si articola su quattro linee guida e sei missioni, suddivise al loro interno in aree di intervento. Alla quinta missione 'Parità di genere, coesione sociale e territoriale' sono destinati 17,1 miliardi, di cui solo 4,2 riservati in modo specifico alle iniziative per la parità di genere: il resto è diviso fra le voci 'giovani e politiche del lavoro', 'vulnerabilità, inclusione sociale, sport e terzo settore' e "interventi di coesione territoriale". In generale, 4,2 miliardi non sarebbero una cifra modesta se la disparità di genere non fosse diventata in Italia un fenomeno così ampio. Negli ultimi decenni, malgrado i livelli di istruzione femminili abbiano sorpassato largamente quelli maschili, il capitale umano delle donne appare ancora impegnato a sopperire alle carenze del welfare state ed è poco valorizzato nel mondo produttivo.

Le donne italiane sono agli ultimi posti per tasso di occu-

pazione, prime per carico di lavoro familiare. La situazione è ulteriormente peggiorata nel 2020 per effetto della pandemia, come spieghiamo nell'articolo qui accanto. Quali potrebbero essere gli interventi efficaci per colmare le disuguaglianze tra uomini e donne in Italia? Nel Pnrr si punta innanzitutto a incoraggiare l'occupazione femminile attraverso investimenti per potenziare l'offerta di asili nido e di servizi per la cura degli anziani e dei portatori di handicap. È la conferma che per far crescere l'occupazione femminile le misure prioritarie riguardano il lavoro di cura, che nelle famiglie italiane ricade principalmente sulle donne.

La maggior parte degli studi sui dati italiani concordano sul fatto che uno sviluppo adeguato di asili nido (oggi la spesa pubblica in questo campo è solo lo 0,08 per cento del Pil, tra le più basse di Europa) rappresenti uno degli strumenti più importanti per sostenere il lavoro delle donne negli anni cruciali della maternità, oltre che per rinforzare una natalità in forte declino. La domanda che si fanno gli economisti è: i fondi indicati nel Piano sono sufficienti per raggiungere il livello europeo? Secondo i dati e le stime contenute nell'ampio rapporto 'Investire nell'infanzia: prendersi cura del futuro a partire dal presente' redatto dall'Alleanza per l'infanzia e dalla rete #educAzioni, la cifra complessiva proposta dal Piano per ridurre le disparità di genere non basta per raggiungere l'obiettivo di Lisbona di un posto al nido almeno a un bambino su tre. Per garantire un posto al nido a un bambino su tre, con rette compara-

bili a quelle della scuola per l'infanzia, bisognerebbe investire 4,8 miliardi e poi spendere circa 4 miliardi l'anno per la gestione del servizio. Come ricorda il rapporto, però, lo sforzo iniziale si ripagherebbe nel tempo con un circolo virtuoso. Infatti, si creerebbero nuovi posti di lavoro, con un conseguente incremento delle entrate fiscali e una crescita dei consumi, il che porterebbe a un aumento del Pil. In base alle stime della Banca d'Italia, se il tasso di occupazione delle donne arrivasse al 60 per cento (oggi è al 48,8%), il Pil crescerebbe di 7 punti percentuali.

Tra l'altro, una maggiore offerta di nidi incoraggerebbe le famiglie a fare figli e aumenterebbe il capitale cognitivo dei bambini, con effetti di lungo periodo sui risultati scolastici negli anni seguenti e poi nel mercato del lavoro. Nel Pnrr non vengono specificati obiettivi di costi per le famiglie né parametri da utilizzare. Tuttavia, appare chiaro che servono molte più risorse per ridurre il divario di genere, anche solo concentrandosi sull'offerta di asili nido. Ci vogliono interventi su vari ambiti e che durino nel tempo: più asili, ma anche congedi parentali meglio distribuiti e più opportunità di lavoro che incoraggino le donne, oltre a un sistema fiscale che non penalizzi il lavoro del secondo lavoratore in famiglia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso: 99%



Peso: 99%

POLITICA NAZIONALE

4 articoli

- Per festeggiare l'8 marzo usiamo il Recovery plan per avere più asili nido
- L'Europa delle donne = Il faro dell'Ue sulle donne
- Per fermare le violenze = Per un welfare femminile
- Coraggio ragazze, possiamo vincere la paura = Coraggio ragazze. possiamo vincere la paura

UN GIORNO DI LOTTA LUNGO UN ANNO

Per festeggiare l'8 marzo usiamo il Recovery plan per avere più asili nido

ELLY SCHLEIN

Una lotta sempre più necessaria in un paese lacerato da una crisi pandemica che sta aumentando le disuguaglianze e accrescendo le nuove povertà, con un impatto ancor più profondo sulle donne e sui giovani. La Caritas ha spiegato che il volto della nuova povertà in Italia ha assunto i tratti di una donna sui quarant'anni, con due figli, che si rivolge alle loro mense o ai centri di ascolto per la prima volta per chiedere aiuto. Secondo i dati Istat, dei 444mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020, il 70 per cento sono donne. Perché dalla crisi precedente hanno ereditato i contratti più precari e le condizioni occupazionali più fragili, e questo non deve più accadere. Banca d'Italia stima che un aumento del tasso di occupazione femminile al 60 per cento farebbe salire il Pil di 7 punti percentuali. In Italia le ragazze sono quelle che si diplomano di più, eppure il tasso di occupazione femminile è fra i più bassi in Europa. Il divario salariale di genere segna ancora livelli inaccettabili. La battaglia contro le disuguaglianze di genere deve quindi innervarsi nella sfida della ricostruzione del paese su basi nuove e diverse. L'Unione europea ha messo in campo risorse straordinarie con il Next generation Eu. È fondamentale che il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) sia scritto adottando trasversalmente una prospettiva di genere. Altrimenti si rischia, come denuncia la campagna *Il*

Giusto Mezzo, che gli investimenti in settori come l'efficientamento energetico o le professioni digitali, in cui le donne sono meno occupate, aumentino i divari di genere anziché ridurli.

Per ogni progetto serve quindi una precisa valutazione dell'impatto sociale, economico e ambientale, ma anche di genere. Non basta annunciare questa trasversalità: vanno previsti strumenti per realizzarla e quantificarla attraverso obiettivi concreti e misurabili.

Tanti sono i fronti su cui intervenire. Dal supporto alla formazione di donne e ragazze in tutte le discipline, anche quelle Stem, al sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile. Ma c'è un versante su cui le nuove risorse europee possono fare la differenza: le infrastrutture sociali, i servizi educativi per l'infanzia e quelli dedicati alle persone non autosufficienti e con disabilità. Oltre agli sforzi per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, serve una più equa distribuzione dei carichi di cura all'interno delle famiglie. Facciamo un esempio concreto. Ci sono almeno tre ottime ragioni per un grande investimento sugli asili nido: perché partire prima rende più solidi i percorsi educativi e di socialità dei più piccoli, contrastando la povertà educativa e le disuguaglianze. Perché trasforma in lavoro retribuito e qualificato una parte del lavoro di cura attualmente non pagato. E perché questi servizi forniscono un importante supporto alla conciliazione



Peso: 37%

dei tempi di vita e di lavoro.

L'ultima bozza di Pnrr prevedeva nuove risorse per 2 miliardi di euro per aumentare gli asili nido, oltre agli 1,6 miliardi già previsti. Non basta. Perché oltre ai nuovi asili bisogna garantire che per funzionare abbiano adeguate risorse di spesa corrente (che non possono venire dai fondi Next generation Eu), attrezzando i bilanci ordinari.

La percentuale italiana di copertura dei posti resta, con grandi divari fra territori, ampiamente sotto il parametro del 33 per cento fissato dall'Ue. In Emilia-Romagna, la terra di Adriana Lodi che a questa sfida diede un contributo straordinario, nel 2020

abbiamo investito 30 milioni di euro sui servizi dedicati alla fascia 0-3 anni, con l'obiettivo di facilitare l'accesso, rendere sempre più capillare l'offerta e abbattere i costi per le famiglie. Questo è quindi un giorno di lotta, che deve proseguire tutto l'anno. Cambiando le politiche, gli investimenti, ma anche la cultura e il linguaggio. La strada è in salita, se ci sono ancora donne di grande professionalità e talento che ancora non colgono l'importanza fondamentale di declinare le professioni al femminile, perché sia chiaro e visibile il ruolo che le donne hanno già nella società, specie quando raggiungono tra molti ostacoli

posizioni di rilievo o di potere.

Per superare pregiudizi e stereotipi di genere, prevenire discriminazioni e violenze, è indispensabile un grande investimento nell'educazione alle differenze, sin dalle scuole e dalle pubbliche amministrazioni. Non per cancellarle, ma al contrario per metterle a valore, assicurando pari diritti e opportunità.

©RIPRODUZIONE RISERVATA



Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) deve essere scritto adottando trasversalmente una prospettiva di genere

FOTO LAPRESSE



Peso: 37%

L'Europa delle donne

di David Sassoli

Il faro dell'Ue sulle donne

di David Sassoli

Vi sono momenti in cui non si può credere di farla franca, di agire con ipocrisia e rispondere con pelosa retorica ai drammi che si consumano sotto i nostri occhi, sperando magari di far sedimentare la polvere e tornare a far finta di niente, perché ormai la polvere si è stratificata ed è diventata una montagna di intollerabili ingiustizie. In Europa, uomini e donne non sono eguali. Con la crisi del Covid lo sono ancora meno e il rischio è di compromettere anche diritti acquisiti. La Giornata internazionale della donna quest'anno non ammette retorica. I dati sono chiari, e le misure adottate dai governi europei hanno acuito il divario di genere in termini di disoccupazione, peso del lavoro domestico, sicurezza finanziaria e autonomia personale. Le donne sono state le prime a perdere il lavoro e a finire in cassa integrazione. I settori più colpiti hanno una forte presenza femminile: turismo, cultura, tempo libero, ristorazione, servizi. Le donne rappresentano il 76% del personale sanitario e l'86% dei prestatori di assistenza nell'Unione. L'identikit della povertà in Europa oggi è donna e madre, inutile girarci attorno. La pandemia ha messo in luce un tratto perverso del nostro modello economico e sociale, e cioè la considerazione che la povertà sia una colpa e il bisogno di cura una debolezza. Occorre ripensare i nostri obiettivi. Non avremo nessuna transizione verde, digitale se essa non sarà più equa in termini di parità di genere. Nel negoziato sul Bilancio pluriennale dell'Unione abbiamo insistito su questo ed è diventata una priorità assoluta. Una battaglia vinta, e adesso dovrà seguire una coerente valutazione dei programmi. Stati e regioni saranno tenuti

sott'osservazione. E lo stesso vale per i Piani nazionali di Recovery. Se la ripresa avrà il segno dell'uguaglianza, questo cambierà molto concretamente la vita delle persone. Le donne in Europa guadagnano in media il 14,1% in meno degli uomini. Questo non è accettabile. Serve rilanciare subito la grande battaglia dell'uguaglianza salariale. Si tratta di un principio che è sancito dai nostri Trattati, ma che non ritroviamo negli ordinamenti nazionali. Lo stesso vale per l'applicazione della direttiva sul bilanciamento tra lavoro e vita privata. La leadership delle donne produce cambiamento. La direttiva per regolare la loro presenza nei consigli di amministrazione delle imprese è bloccata da troppi anni in seno al Consiglio dell'Unione e i governi continuano a nascondersi. Durante il confinamento, un alto numero di donne ha subito violenze e i femminicidi non conoscono soste. Non possiamo accontentarci dell'indignazione. Abbiamo il dovere di stabilire che la violenza sulle donne è un reato sanzionabile ovunque nello spazio europeo. La ratifica della Convenzione di Istanbul, da parte dei Parlamenti nazionali, dovrebbe essere un parametro per valutare il rispetto dello stato di diritto nei 27 paesi dell'Unione. È tempo di aggiungere la violenza contro le donne nell'elenco dei reati di dimensione europea sanciti dai Trattati. Questa crisi ci consegna la grande opportunità di sostenere la dignità delle persone, rendere giustizia alle donne, costruire uno spazio europeo che sia punto di riferimento in un mondo in cui l'uguaglianza non trova cittadinanza. E questa Europa, come già dimostrato nella risposta alla crisi, ha valori e risorse per farlo.

David Sassoli è presidente del Parlamento europeo



Peso: 5-1%,34-21%

Per fermare le violenze

di Paola Severino

Per un welfare femminile

di Paola Severino

Ci sono dati che la statistica elabora e sono impressionanti: un femminicidio ogni tre giorni dall'inizio dell'anno; una percentuale di donne che hanno perso il lavoro nel periodo della pandemia pari al 98% su un totale di 101 mila nuovi disoccupati; un aumento esponenziale dei casi di violenza nel periodo del lockdown, con il 73% di chiamate in più al numero antiviolenza; un aumento dell'11% delle denunce per maltrattamenti. Ma c'è un numero oscuro ancor più impressionante, fatto di donne che nascondono violenze quotidiane, che si ingegnano per affrontare spese domestiche in un rapporto coniugale alterato dalla dipendenza economica, che hanno dovuto cedere al marito o ai figli il computer di casa sacrificando per sé ogni possibilità di smart working. Tutto ciò sottende un dato comune: la perdurante difficoltà delle donne di raggiungere la piena parità di posizioni. Nel femminicidio, il più grave dei fenomeni elencati, viene in evidenza la difficoltà della donna nel riconquistare la propria libertà decisionale quando avvia un percorso di separazione, cioè nel riconoscimento di un diritto. Negli episodi di violenza reiterata si aggiunge la difficoltà della donna di rendere effettive le tutele che la legge appresta attraverso specifiche norme anti-stalking. Nel campo del lavoro, le donne sono state definite "vittime sacrificali", perché impiegate nei settori più in crisi, con contratti che danno poca sicurezza e stabilità, nonostante che il blocco dei licenziamenti dovrebbe tutelarle. Tre fenomeni accomunati dallo stesso problema: le leggi ci sono, ma la loro piena attuazione è stata impedita da carenze di mezzi. Le infrastrutture sociali, le istituzioni educative, le iniziative di specializzazione degli operatori che trattano i casi di violenza e di sfruttamento nel lavoro, i centri antiviolenza e le case rifugio per le vittime di più gravi forme di aggressione, cioè i presidi di prevenzione più efficaci, non hanno ricevuto risorse economiche sufficienti.

Se dunque pensiamo che salvare la vita di una donna, evitarle il calvario di sofferenze reiterate negli anni, consentirle di ottenere un lavoro sicuro e dignitoso, rappresenti il minimo comun denominatore di una cultura rispettosa dei diritti delle donne, dobbiamo consolidare un vero e proprio sistema di welfare femminile. Un sistema che, ben prima della conquista del potere, assicuri la conquista della libertà di lasciare un marito o un compagno gelosi o violenti, elimini le asimmetrie nella divisione dei compiti familiari, incentivi le strutture sociali di supporto ai gravosi compiti delle donne che lavorano, si occupano della famiglia e allevano i figli. Alcuni esempi virtuosi si ritrovano già qualche secolo addietro, impersonati da straordinarie donne imprenditrici. È il caso di Donna Franca Florio, nota per la sua attenzione al sociale. Fu lei a volere che nella Tonnara di Favignana fosse allestito un asilo in cui le donne lavoratrici potevano lasciare in custodia i figli. A distanza di circa 200 anni sono rare le iniziative imprenditoriali simili, né lo Stato riesce a garantire per le madri iscrizioni all'asilo dei figli più piccoli. Solo partendo da queste piattaforme "minime" ma importanti si può garantire alle donne un inizio di carriera che consenta di investire nel lavoro le energie necessarie a crescere, senza sottrarle ai figli e alla famiglia. Ma queste piattaforme, come i tanti altri mezzi di supporto al merito spesso nascosto delle donne, sono costosi e le risorse insufficienti. Perché allora non inserire nel Recovery Plan un progetto di welfare femminile che parta dalla emersione dei problemi affrontati dalle donne nel corso della pandemia? Un progetto che alimenti la possibilità di superare situazioni di soggezione, liberare le proprie energie, sprigionare la forza di ideazione. Sarebbe un bel modo per festeggiare l'8 marzo non solo con le mimose e i discorsi, ma con un intervento che metta davvero donne e uomini sugli stessi blocchi di partenza.



Peso: 5-1%,34-24%

Coraggio ragazze, possiamo vincere la paura

DACIA MARAINI

Sono ore che sento passare le sirene. Più frequenti del solito. E da quegli urli meccanici capisco che la situazione sta peggiorando. Otto marzo, una giornata che dovrebbe essere di festa. Ma non ci saranno feste. Troppi malati e troppi morti. Ci fa ricordare che l'8 marzo non nasce da una occasione gioiosa ma da un

evento terribile: il massacro di quasi duecento operaie intrappolate nella fabbrica Cotton di New York agli inizi del Novecento. Una morte che si poteva evitare, e che è derivata dalla abitudine di chiudere le donne in fabbrica perché non si allontanassero dalle macchine.

-P.19



CORAGGIO RAGAZZE, POSSIAMO VINCERE LA PAURA

DACIA MARAINI

Sono ore che sento passare le sirene. Più frequenti del solito. E da quegli urli meccanici capisco che la situazione sta peggiorando. Otto marzo, una giornata che dovrebbe essere di festa. Ma non ci saranno feste. Troppi malati e troppi morti.

Ci fa ricordare che l'8 marzo non nasce da un'occasione gioiosa ma da un evento terribile: il massacro di quasi duecento operaie intrappolate nella fabbrica Cotton di New York agli inizi del Novecento. Una morte che si poteva evitare, e che è derivata dalla abitudine di chiudere le donne in fabbrica perché non si allontanassero dalle macchine.

Eppure ci sarebbe qualcosa da festeggiare: il cambiamento delle leggi che riguardano la parità di diritti. Sulla carta li abbiamo ottenuti, anche se spesso non se ne tiene conto. D'altronde si sa, è più facile cambiare una legge che trasformare una mentalità, una abitudine collettiva dalle radici millenarie. Si potrebbe festeggiare la presenza sempre più frequente di donne in posti decisionali. Ancora pochi e stiracchiati, ma sempre meglio di quello che succedeva una settantina di anni fa. Bisogna sempre storicizzare per capire se veramente esiste un processo di emancipazione. Se penso che a mia madre, quando era ragazza e in collegio, proibivano di fare il bagno nuda e doveva fare acrobazie per lavarsi con la camicia. E se penso che una mia compagna di scuola veniva legata al termosifone perché voleva uscire da sola. E non si trattava di casi isolati ed estremi ma

di abitudini delle famiglie cittadine con figlie adolescenti.

Le donne stanno pagando duramente la pandemia: le prime a perdere il lavoro, le prime a essere ricacciate in casa: quella casa che abbiamo imparato a conoscere come un posto spesso pericoloso.

Eppure, nonostante queste difficoltà, le donne reagiscono, lavorano sodo, prendono la segregazione come un'occasione per rilanciare un impegno sociale difficile e faticoso. Penso alle insegnanti delle scuole che stanno facendo del loro meglio per mantenere vivo l'apprendimento. Penso alle tante infermiere che rischiano la vita negli ospedali, chiuse dentro scafandri da palombaro che diventeranno dei forni nei prossimi mesi estivi.

In questo pandemonio molti si affannano a cercare un colpevole. Un complotto? Una manovra subdola e velenosa per tenere sotto scacco il popolo innocente? Lo si è sempre fatto in tempi di epidemie, ma non è mai servito a niente, salvo creare sospetti, livori e aggressività. La paura porta a galla i peggiori istinti dell'uomo: homo homini lupus, mai così vero come in momenti di allarme sociale e sanitario.

Cosa fare? Prima di tutto non lasciarsi sco-



Peso: 1-7%,19-18%



raggiare. Prendiamo l'occasione per rivedere le nostre idee, le nostre sicurezze. Rimbocchiamoci le maniche per cercare di costruire un nuovo modo di stare al mondo, più attento al futuro, più responsabile e coraggioso.

Io stessa, che oggi sono divisa fra lo scoraggiamento e la voglia di reagire, capisco che devo allontanare lo smarrimento e cercare vitali alleanze per sconfiggere un nemico invisibile, crudele e misterioso. —



Peso: 1-7%,19-18%