

Kazakistan, al via pacchetto di riforme: maggiore accesso in politica a giovani e donne

Ampio pacchetto di riforme politiche in Kazakistan che aprono una nuova fase nella liberalizzazione della vita socio-politica e vanno nella direzione di un ulteriore sviluppo delle istituzioni di base della democrazia. Alla fine di maggio il presidente del Kazakistan, Kassym-Zhomart Tokayev, ha firmato una serie di leggi, tra cui quella sulle manifestazioni, che ne semplifica la regolamentazione legale. Nel processo di creazione del dis-

egno di legge hanno partecipato gli esperti indipendenti, attivisti civili, attivisti per i diritti umani, organizzazioni non governative. La legge elettorale è in fase di miglioramento e si rafforzeranno i diritti delle donne e dei giovani nella partecipazione alla vita politica del paese. Con l'introduzione obbligatoria della quota del 30% per le donne e per i giovani sotto i 29 anni nelle liste di partiti elet-

torali. Nuove quote speciali saranno attuate nel 2021, l'anno delle elezioni regolari per i Mazhilis del Parlamento. Oggi in Kazakistan vivono oltre 4,5 milioni di donne economicamente attive e 2,8 milioni di giovani dai 20 ai 29 anni. D'ora in poi, la categoria di cittadini indicata parteciperà più ampiamente alle elezioni dei deputati dell'organo di rappresentanza locale e della Camera bassa del Parlamento.

Sa. Ma.

Annunciato tra le misure da mettere in campo con la Legge di Bilancio 2020, il Consiglio dei Ministri ha finalmente approvato il disegno di legge, di iniziativa della Ministra per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, di concerto con la Ministra del lavoro e delle politiche sociali, Nunzia Catalfo, che prevede deleghe al Governo per l'introduzione di misure in favore della famiglia ("Family Act"). Con questo disegno di legge il Governo è chiamato nei prossimi mesi, nella logica di assicurare benefici economici alle famiglie, agevolare il diritto alle attività educative e all'apprendimento dei figli, contrastare la natalità, promuovere la parità di genere all'interno dei nuclei familiari, ad emanare una serie di provvedimenti tra cui l'istituzione di un assegno universale mensile per i figli a carico fino alla maggiore età, limite escluso per i figli disabili, misure di sostegno per le spese scolastiche, culturali e sportive dei figli, riorganizzazione dell'intera materia dei congedi parentali, incentivi e tutela del lavoro femminile, sviluppo della conciliazione lavoro/famiglia e promozione del protagonismo e dell'autonomia finanziaria dei giovani under 35 mediante contributi per le spese universitarie e l'affitto della prima casa. Come Coordinamento nazionale donne ci uniamo alle parole di generale apprezzamento già espresse dalla Cisl sul provvedimento, che riconosce tra l'altro il "ruolo della contrattazione collettiva sottoscritta dalle rappresentanze maggiormente significative sul piano nazionale, a partire dal rilancio degli incentivi alle norme contrattuali per la conciliazione vita-lavoro",

Il Family Act va migliorato e rafforzato

ma chiede, al fine di chiarire e approfondire nel dettaglio alcuni aspetti ancora troppo generici, l'apertura sin da subito di un confronto diretto con le organizzazioni sindacali. Pur condividendo, dunque, gli obiettivi della proposta, anche dal nostro punto di vista rileviamo qualche criticità, in primis di ordine culturale. Non ci piace, ad esempio, il termine utilizzato all'art. 1 per indicare nella donna il "secondo percettore di reddito" che suona alquanto discriminatorio.

Manca, inoltre, quell'apporto, per noi molto importante, che guardi alle responsabilità genitoriali in un'ottica di condivisione tra madri e padri, perseverando invece nella vecchia logica di aiutare le donne a svolgere il loro ruolo di figlie, madri e mogli. Se guardiamo alle misure sulla conciliazione famiglia/lavoro (art. 5 comma 2) appare chiaro che la conciliazione e la flessibilità continuano ad essere concetti cuciti a misura di donna: alla lettera e), ad esempio, si legge

"prevedere che le occasioni di lavoro in modalità agile siano offerte con priorità alle madri lavoratrici sino alla maggiore età dei figli". Così quando all'art. 4 comma 3 lettera a) si prevede "un periodo di congedo obbligatorio non inferiore a 10 giorni lavorativi per il padre lavoratore nei primi mesi di nascita della figlia o del figlio", sapendo benissimo che questi 10 giorni, anche se in linea con la nuova direttiva UE sul work life balance, restano puramente simbolici e non rappre-

sentano di certo una rivoluzione in termini di condivisione. Vanno bene invece le misure per sostenere la natalità, la formazione di bambini e ragazzi anche tramite deduzioni e detrazioni fiscali. Per quanto concerne l'assegno universale per il nucleo familiare, è condivisibile l'impianto che tiene conto della progressività reddituale rapportata ai parametri Isee. Una buona base di partenza anche la previsione (art. 5 comma 2 lettera b) della "detraibilità delle spese per addetti ai servizi domestici e all'assistenza di familiari assunti con contratto di lavoro subordinato", una nostra ripetuta richiesta per alleggerire il carico economico sulle famiglie. A tale riguardo, un aspetto ulteriore su cui andrebbe posta maggiore attenzione è anche la valorizzazione del

lavoro di cura al fine di superare l'attuale e segregante configurazione che vede protagoniste in maggioranza donne e soprattutto immigrate. Positiva infine, la previsione, da noi sempre sostenuta, di favorire l'avvio e accompagnare le start up femminili nella loro prima fase di vita. Serve sicuramente più coraggio e servono finanziamenti più adeguati agli obiettivi prestabiliti. Mantenere, ad esempio, il limite di indennizzo dei congedi parentali almeno al 50% come durante l'emergenza Covid-19, oltre ad aiutare più concretamente le famiglie incoraggerebbe un maggior utilizzo anche da parte dei padri. Aspettiamo ora di conoscere nei dettagli il provvedimento per capire l'entità reale di questi interventi.

Liliana Ocmin

conquiste delle donne



L'Agenzia ONU per i Rifugiati (UNHCR) ha deciso di lanciare in occasione della Giornata Mondiale del Rifugiato (20 giugno) la Campagna #WithRefugees, per ricordarci che i rifugiati nel mondo, senza contare sfollati e richiedenti asilo, sono quasi 26 milioni - oltre la metà donne e bambini - e che tutti possiamo fare la differenza per rendere il pianeta un posto più sicuro e solidale

Giornata internazionale delle lavoratrici e dei lavoratori domestici. Webinar dell'Oil sul lavoro dopo il Covid-19

Rendere il lavoro dignitoso una realtà dopo il Covid-19. Questo il titolo del webinar promosso dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Oil) per celebrare la Giornata internazionale delle lavoratrici e dei lavoratori domestici. Secondo l'Oil "il numero dei lavoratori domestici nel mondo è di circa 70 milioni. Di questi oltre il 73% sono lavoratrici e più del 17% del totale sono lavoratori migranti. In Italia, erano circa 860 mila (circa l'88% donne) nel 2018 con contratto di lavoro subordinato che contribuivano al sistema di previdenza sociale. Il 75,4% del totale erano lavoratori migranti. Sono dati però che fotografano solo una parte degli occupati del settore che è caratterizzato da un'alta incidenza di lavoro irregolare. Con una percentuale di lavoro sommerso stimato al 58,3% - circa 1,2 milioni di lavoratori e lavoratrici - è verosimile contare oltre 2 milioni persone che lavorano nel comparto. Per il 2018, il contributo del lavoro domestico all'economia italiana è stato stimato pari

a circa 18,8 miliardi di euro di valore aggiunto: 7,5 miliardi di euro attribuibili al lavoro regolare e 11,3 miliardi a quello sommerso. La domanda di servizi di assistenza e di cura è in costante crescita. Entro il 2035 potrebbero crearsi circa 1,4 milioni di nuovi posti di lavoro". Nonostante ciò, la pandemia rappresenta un grave pericolo per la tenuta del lavoro di questa categoria. Il webinar dell'Oil è stata un'importante occasione proprio per discutere e condividere con lavoratori e lavoratrici, sindacati e rappresentanti dei datori di lavoro, interventi e misure per contenere gli effetti del Covid-19 e non mettere a repentaglio i risultati raggiunti con la Convenzione Oil n. 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, che ha permesso a molti paesi di estendere anche a loro le tutele previste per le altre categorie di lavoratori e lavoratrici. Nel 2021 si celebrerà il decimo anniversario di questa importante Convenzione.

L. M.