

Vaticano. Prende vita un oratorio estivo per i figli dei dipendenti

Un oratorio estivo dentro le mura vaticane. Un mese di gioco, partite di tennis, calcetto e basket, scivolate sui gonfiabili, sfide a ping-pong all'interno dell'Aula Paolo VI, ma anche visite guidate ai Giardini vaticani. Approvato il progetto per organizzare un vero e proprio centro estivo animato dalla comunità dei Salesiani del Vaticano. Si terrà dal 6 al 31 luglio nel rispetto delle norme sul Covid-19. Si potranno iscrivere fino a 100 bambini e ragazzi,

per fasce d'età (dai 5 ai 7 anni, dagli 8 ai 10 e dagli 11 ai 14). "Il progetto Estate Ragazzi è nato come iniziativa del Governatorato della Città del Vaticano per andare incontro alle esigenze dei papà e delle mamme che lavorano qui", ha spiegato a Vatican News il salesiano don Franco Fontana, cappellano della Gendarmeria e dei Musei Vaticani. "L'obiettivo primario - racconta Pasquale Acunzo dell'associazione Tutti in una festa - è quello di far scoprire ai ra-

gazzi la bellezza dello stare insieme, del giocare in gruppo anche a un metro di distanza, del condividere passioni, emozioni e sorrisi". Molta attenzione sarà dedicata alle misure per l'emergenza Covid-19: "Stiamo lavorando per implementare le indicazioni delle linee guida del Governo italiano - spiegano gli organizzatori - L'obiettivo è mettere in campo azioni per garantire la sicurezza dei ragazzi e dello staff."

Sa. Ma.

La task force al femminile, "Donne per il nuovo Rinascimento", voluta dalla Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, Elena Bonetti, in piena fase emergenziale, "al fine di elaborare idee e suggerimenti, ripartendo dalle donne e con le donne, per il rilancio sociale, culturale ed economico dell'Italia dopo l'emergenza da Covid-19", ha pubblicato in questi giorni un primo documento con l'obiettivo di affrontare temi e problemi legati alla condizione femminile quali il rilancio dell'occupazione (nel 2018 ferma al 49,5% contro il 67,6% degli uomini) in tutti i settori, l'avanzamento nei percorsi di carriera, in particolare in campo scientifico e tecnologico, l'affermazione della leadership e il superamento degli stereotipi di genere partendo dall'uso di un linguaggio nuovo e più corretto e dalla rappresentazione più rispettosa, positiva ed inclusiva dell'immagine femminile. Restano fuori - come si legge nel documento - il tema della

Sulle politiche femminili è tempo di concretizzare il cambiamento

violenza di genere in quanto esiste già un percorso avviato attraverso il "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne", tra l'altro da rinnovare, e le altre questioni "che devono invece necessariamente entrare in una ampia strategia per la parità di genere e l'empowerment femminile". Come Coordinamento nazionale donne Cisl, dopo aver esaminato il documento nel suo complesso, pur condividendo contenuti e proposte, non abbiamo riscontrato quella novità di idee che francamente ci saremmo aspettate dal gruppo di lavoro, costituito proprio per guardare in

maniera nuova e con lo sguardo delle donne a questa fase ricca di opportunità e aperta al cambiamento. Si tratta, invece, perlopiù, di una raccolta puntuale di proposte, oltre che di dati, che già conosceamo, ma che qui appunto ci vengono elencate in un unico corpus, in cui ritroviamo tra l'altro anche molti nostri suggerimenti elaborati nel corso della lunga collaborazione con lo stesso Dipartimento per le Pari Opportunità e con gli altri organismi istituzionali a vario titolo coinvolti. Collaborazione che riteniamo fondamentale portare avanti per perseguire con più efficacia parità e uguaglianza di ge-

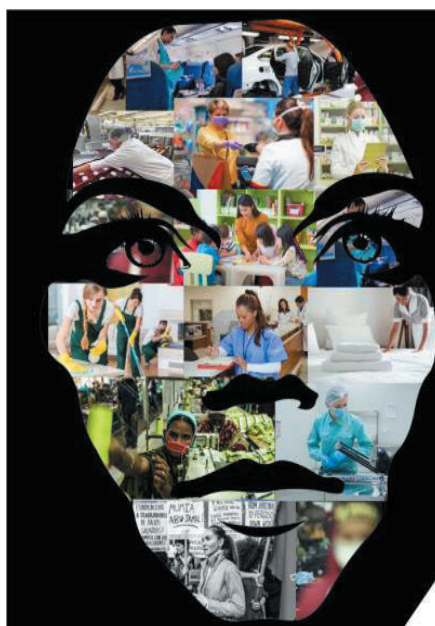
nere. Non a caso, abbiamo scritto a suo tempo una lettera unitaria alla Ministra Bonetti evidenziando il mancato coinvolgimento del mondo del lavoro nella task force, questione da lei superata confermando la validità e la necessità della nostra interlocuzione su queste tematiche che va oltre la composizione della task force. Ci saremmo aspettate, inoltre, insieme alle proposte, anche una tabella di marcia con un cronoprogramma su cui convogliare sforzi ed energie, soprattutto nel breve periodo, visto che l'opportunità per un nuovo rinascimento è adesso, e capire anche in che modo e in che

misura si intendono realizzare i palinsesti di questo documento. Passando poi ad esaminare la materia che ci interpellava più da vicino, il lavoro, anche qui il documento non fa altro, come dicevamo, che rievocare interventi che si richiedono da tempo, tra cui quello di potenziare e utilizzare il welfare aziendale a supporto dei bisogni di salute psico-fisica e di conciliazione vita/lavoro di lavoratori e lavoratrici. È quello che come sindacato, insieme a molte aziende, stiamo facendo e incrementando da diversi anni attraverso l'individuazione e la messa a punto di numerose buone pratiche. Sicura-

mente, con finanziamenti dedicati, ma finora sempre rinviati per ragioni di bilancio, avremmo potuto contare su progetti ancora più consistenti. Siamo d'accordo sul fatto che occorre tenere separate queste misure dagli interventi di sostegno al reddito, anche perché spesso si rischia di giustificare con ciò i mancati adeguamenti salariali, che sono altra cosa e non meno importante. Per quanto riguarda lo smart-working, rimarchiamo le difficoltà incontrate dalle donne durante il periodo di lock-down, cosa che per molte di loro continua anche adesso a causa della chiusura delle scuole, che si sono ritrovate di colpo lavoratrici, madri, mogli, figlie, con un doppio/triplo carico di lavoro. Incentivare l'alternanza tra padri e madri nell'utilizzo dell'istituto, che va quanto prima regolamentato e ricondotto auspicabilmente nell'alveo della contrattazione collettiva, non basta se poi tra le mura domestiche rimane sempre in capo alla donna l'onere della cura, genitoriale e familiare. C'è bisogno di intervenire parallelamente e necessariamente, sugli aspetti culturali ed educativi non solo dei giovani ma anche degli adulti, ad ogni livello. Ciò richiede tempo ed è per questo che occorre iniziare prima possibile. Così come necessita soddisfare le esigenze di formazione e abilitazione alle competenze digitali previste nel documento. Anche la proposta di creare 100 mila nuovi posti di asili nido aziendali in 5 anni sono un ottimo intendimento, ma che va concretizzato celermente e rivolgendosi un'attenzione particolare al Sud dove le strutture sono quasi assenti. Insomma, più che riproporre le cose da fare, è tempo di portarle a concretezza, altrimenti sarà difficile salire sul treno del cambiamento, sprecando così, ancora una volta, una grande opportunità.

Liliana Ocmin

conquiste delle donne



Articulando la igualdad de género en nuestra lucha por una nueva normalidad

Próximamente webinars

#IgualdadDeGeneroNuevaNormalidad



Nella foto la Locandina con cui il sindacato mondiale sta accompagnando una serie di seminari via web sulle tematiche di genere. Il prossimo appuntamento si svolgerà il 15 giugno e riguarderà "Una nuova normalità segnata dall'uguaglianza di genere"

Commissione Europea: tra le priorità la strategia per l'uguaglianza di genere e la direttiva sulla parità salariale

Il rischio che il cammino dell'Unione Europea verso l'uguaglianza di genere potesse subire uno stop o divenire qualcosa di secondario in questa fase di recessione economica dovuta alla pandemia, stava per diventare qualcosa di reale. Per scongiurare questo pericolo, come ricorderete, la Confederazione Europea dei Sindacati (CES) aveva promosso nelle scorse settimane, con il contributo di tutti i leader sindacali europei, una campagna epistolare diretta alla Presidente della Commissione Europea Ursula Von Der Leyen, affinché le politiche di genere ed in particolare il progetto di direttiva sulla parità salariale non venissero accantonate e trovassero invece spazio tra le priorità programmate dalla Commissione nei prossimi mesi. Ebbene, i sindacati ce l'hanno fatta! Sono riusciti a compiere questo passo importante, annullare i piani che miravano a mettere i temi delle lavoratrici in secondo piano. Nei giorni scorsi, infatti, la Commissione ha annunciato ufficialmente

che tra le priorità di programma da mettere in campo sono previste anche: la prosecuzione dell'iniziativa non legislativa sulla Strategia europea per l'uguaglianza di genere prevista già per il 1° trimestre 2020 e l'iniziativa legislativa (direttiva) recante "Misure vincolanti di trasparenza salariale" da realizzare entro il 4° trimestre 2020. Ora bisogna passare alla fase successiva della campagna, per garantire che la direttiva sulla trasparenza salariale contenga le misure necessarie per realizzare il cambiamento che i sindacati, le lavoratrici e i lavoratori richiedono, come includere al suo interno il tema del "lavoro di uguale valore", per fare in modo che i sindacati possano contrastare con efficacia la sottovalutazione dei lavori svolti prevalentemente da donne lavoratrici. Ciò per porre fine a tutte le clausole di segretezza salariale e alle altre pratiche che impediscono di fatto la parità di salario.

L.M.