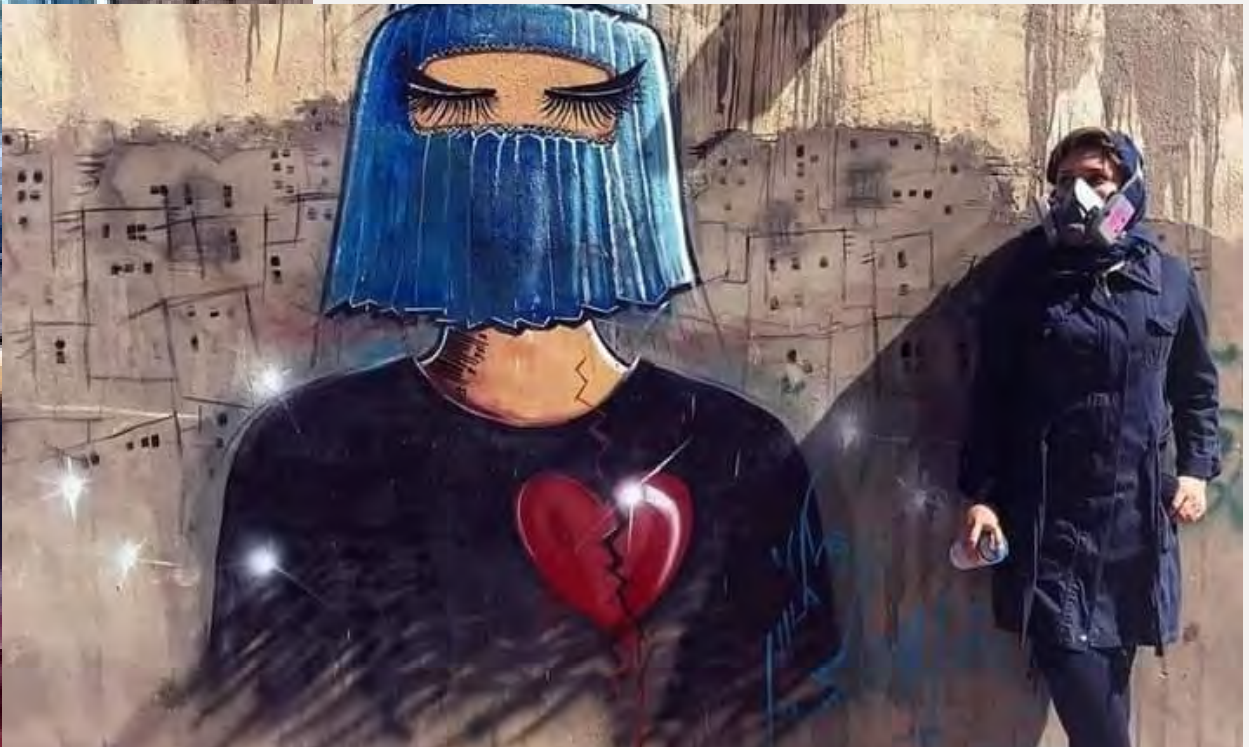
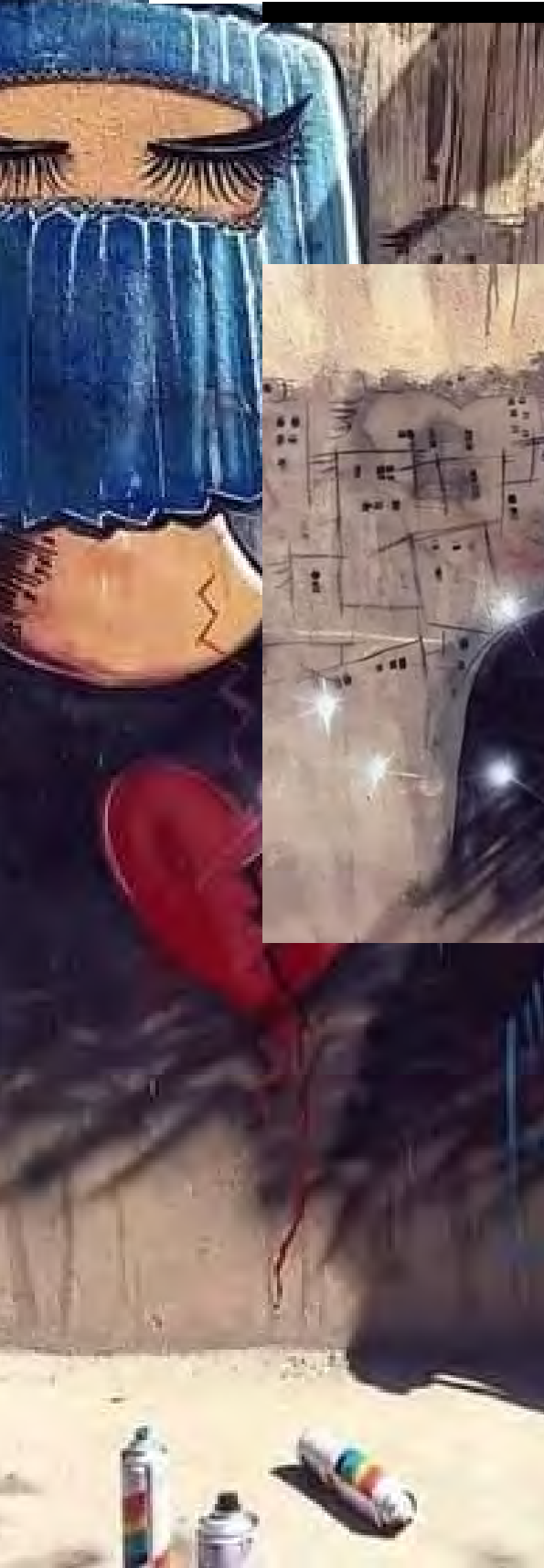




LA VOCE DEI CUG

IL PERIODICO DELLA RETE NAZIONALE DEI CUG



S
h
a
m
s
i
a

H
a
s
s
a
n
i

SETTEMBRE-OCTOBRE 2021 - N.6

Nessuna lotta può concludersi vittoriosamente se le donne non vi partecipano a fianco degli uomini.
Al mondo ci sono due poteri: quello della spada e quello della penna. Ma in realtà ce n'è un terzo, più forte di entrambi, ed è quello delle donne.

Premio Nobel per la pace, **Malala Yousafzai**



DONNE AFGHANE. QUALI DIRITTI

Dopo il ritiro militare degli Stati Uniti dall'Afghanistan, il ritorno al potere dei talebani e la difficile situazione politica, la preoccupazione per i diritti delle donne e delle fasce più deboli della popolazione è all'attenzione della comunità internazionale. Andreas Von Brandt, ambasciatore Ue in Afghanistan, ha garantito che la posizione dell'Europa sarà quella di pretendere dai talebani il rispetto nei confronti delle donne e delle bambine "quale condizione per qualsiasi dialogo politico e interazione con un nuovo governo". Certo è che in una situazione di vuoto politico la popolazione ha forti dubbi sulle rassicurazioni fatte dai talebani, visti i casi di maltrattamento già verificatisi pubblicamente e considerate le più recenti nomine nelle funzioni di governo, che non prevedono la presenza di figure femminili.

In Italia, una delegazione di oltre 80 associazioni di donne e del terzo settore - tra cui reti come Donne per la salvezza, Le Contemporanee, Asvis, Fuori Quota, Soroptimist International Italia, Rete per la parità, UUCID, Unione Cristiana Imprenditori e Dirigenti, Casa Internazionale delle Donne Roma, Associazione Orlando Bologna, Differenza Donna, Pangea, Be Free - il 19 agosto è stata ricevuta alla Farnesina dal Sottosegretario agli affari esteri, Benedetto Della Vedova. Le richieste fatte sono state chiare: accoglienza, blocco dei rimpatri e delle ricollocazioni di afgiani già presenti nel nostro Paese, dialogo attivo tra enti locali e terzo settore, necessità di coinvolgere il mondo universitario, protezione e messa in salvo delle attiviste che negli ultimi venti anni hanno lavorato in Afghanistan per i diritti, la crescita, la cooperazione e lo sviluppo della popolazione.

I talebani tentano intanto di rassicurare la comunità internazionale. "L'Emirato islamico non vuole che le donne siano vittime. Dovrebbero essere nella struttura del governo in base alla Sharia", ha dichiarato uno dei leader dopo la presa della capitale.

Ma cosa prevede esattamente la Sharia?

Primaria fonte del diritto islamico, la Sharia orienta ogni atto umano, da quelli individuali e interiori legati alla fede e al culto, a quelli relativi all'interazione sociale, sia personale che politica.

La Sharia si fonda sul Corano e sulla Sunna, che sanciscono la superiorità dell'uomo rispetto alla donna all'interno della famiglia e della società e attribuiscono ai due generi diversi diritti e obblighi, con pesanti discriminazioni nei confronti del genere femminile.

Non essendo un documento scritto, la Sharia si sottrae al controllo dello Stato di diritto sia in termini di certezza delle norme che di applicazione uniforme della legge, nonché in tema di controllo da parte degli organi giurisdizionali indipendenti. L'applicazione della legge islamica può dunque spaziare da forme più o meno miti ad altre estremamente rigorose, come quelle a cui fanno ricorso i terroristi jihadisti per giustificare i loro attentati o da Stati come Nigeria, Arabia Saudita, Sudan, Emirati Arabi Uniti e, appunto, Afghanistan per mantenere nella propria legislazione pene estreme come la lapidazione, seppur in assenza di riferimenti diretti nel Corano.

Tutta la comunità internazionale, oggi, descrive le donne afgane come vittime da salvare e da portare lontano, senza però conoscere la reale condizione femminile nel paese degli ultimi 40 anni. Al riguardo è interessante seguire il lavoro svolto da alcune associazioni locali, che ai progetti concreti di sostegno affianca da molti anni un intenso lavoro politico e di divulgazione, al di là della narrazione retorica, paternalistica o strumentale spesso dominante nel dibattito occidentale.

Se le forze internazionali che si sono alternate nel paese hanno portato qualche miglioramento dei diritti delle donne, è stato solo in alcune e limitate zone del paese: in altre gli stupri, le lapidazioni, i rapimenti, i test di verginità, la prostituzione e i matrimoni forzati e quelli delle minori non si sono mai fermati, come testimoniano diverse storie di donne e di bambine. Grazie ad associazioni che pure hanno operato spesso nella clandestinità, è stata tessuta una fitta rete nel territorio e fuori dal paese, che ha operato anche nei campi profughi di Pakistan e Afghanistan, e che negli anni ha aperto orfanotrofi, circoli femminili di discussione, scuole e corsi di alfabetizzazione, aiutato centinaia di migliaia di vedove di guerra che per necessità si sono date alla prostituzione. Quindi, soprattutto grazie al sostegno dell'associazionismo locale ed internazionale, le donne afgane hanno potuto beneficiare di progetti per lo sviluppo economico della piccola imprenditoria femminile e della cooperazione agricola.

Diversi rapporti di Human Rights Watch hanno raccontato di donne incarcerate per «crimini morali», arrestate per «sesso praticato al di fuori del matrimonio» anche se in realtà avevano subito violenze, e di donne condannate per aver tentato la fuga da un marito violento.

Oggi, con la attuale situazione politica, il mondo dell'associazionismo insieme ad Hambastagi, il Partito di Solidarietà fondato nel 2004, laico, democratico e indipendente, è convinto che si debba puntare ad una "terza via", che si allontani sia dai governi afgani dei fondamentalisti religiosi che dalle forze occupanti straniere per un Afghanistan libero, basato su principi democratici e garante della libertà di pensiero, di religione, di espressione politica e dei diritti delle donne.



SMART WORKING IL PARERE DEL PROF. MARIANO CORSO POLITECNICO DI MILANO

Incontriamo Mariano Corso, professore della School of Management del Politecnico di Milano e Responsabile scientifico dell'Osservatorio Nazionale sul lavoro agile.

Quali sono le sue riflessioni sulle disposizioni date dal Ministro Brunetta di far rientrare in presenza, a partire dal mese di ottobre, alte percentuali di personale degli uffici pubblici?

L'emergenza sanitaria ha stravolto la nostra quotidianità mettendo a dura prova le persone, le organizzazioni e il sistema paese. Ma nonostante tutto lo smart working ha consentito di continuare ad operare sia alle imprese private che alla pubblica amministrazione. È innegabile che ci siano state inefficienze e rallentamenti nel pubblico quanto nel privato, causati spesso dall'urgenza estrema e dall'improvvisazione nell'affrontare le criticità emerse, ed è qui che bisogna intervenire per accelerare il processo di modernizzazione della macchina pubblica.

La mancanza di innovazione, di competenze digitali e manageriali, di modelli organizzativi all'avanguardia nella PA così come la scarsa digitalizzazione sono stati coperti dall'inerzia della quotidianità e della presenza fisica costante in sede.

L'emergenza covid ha dato una scossa a tutto questo facendo emergere i veri problemi legati alla digitalizzazione, alla modernizzazione e all'efficienza della PA. L'errore sarebbe tornare indietro, guidati dall'illusione che la sola presenza fisica in sede sia sinonimo di efficienza nella PA, senza analizzare luci e ombre derivanti dall'esperienza della pandemia e senza cogliere l'occasione di ripensare processi e sviluppare competenze con l'obiettivo di offrire servizi pubblici più veloci ed efficaci agli utenti.

Oggi, a quasi due anni dall'inizio della pandemia è necessaria una verifica sulla capacità espressa dalla P.A. di riorganizzare processi ed attività per mantenere in linea gli standard di qualità del lavoro pubblico pur in condizioni di lavoro profondamente modificate. Non era proprio questo il presupposto che avrebbe dovuto alimentare la concertazione dei POLA?

L'esperienza forzata di lavoro da remoto ci ha insegnato che si possono riorganizzare i processi e le attività all'insegna della flessibilità.

I Pola sono stati, per le amministrazioni che li hanno preparati, una straordinaria occasione di analisi e programmazione organizzativa in quanto aiutano a focalizzare l'attenzione del management sull'applicazione dello smart working nella PA in un contesto non emergenziale ma come modalità

ordinaria di esecuzione del lavoro. La realizzazione dei POLA non va pensata come un adempimento fine a se stesso, ma come un'occasione per il ripensamento dell'organizzazione del lavoro, l'occasione per dare sostanza agli obiettivi di meritocrazia, managerialità e orientamento alle performance. Vedremo prossimamente quale sarà l'evoluzione del POLA all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione.

Si lamenta il fatto che i monitoraggi, sempre che siano stati realizzati, sono molto lontani dal restituire dati efficaci su organizzazione del lavoro, innovazione digitale, esigenze formative, criticità, potenzialità, e quanto altro utile ad una costante e continua ricalibratura delle modalità di lavoro agile. Come procedere quindi se non si hanno a disposizione dati certi sui risultati dello smart working?

Come Osservatorio Smart Working al Politecnico di Milano monitoriamo ogni anno la diffusione e gli impatti del fenomeno. I numeri raccolti prima della pandemia parlano di incrementi di produttività per le organizzazioni che applicano lo Smart working del 15%, di riduzione del tasso di assenteismo, del turnover e dei costi vivi per gli immobili tra il 30 e il 50%, di miglioramento dell'impatto ambientale e di aumento dell'engagement, dell'inclusione e della soddisfazione e motivazione delle persone. I dati del World Economic Forum confermano l'incremento della produttività e negli USA è pari al 4,6% grazie al nuovo modo di lavorare.

Bisogna però fare attenzione a non confondere l'esperienza emergenziale di lavoro forzato da remoto con lo Smart Working che implica una trasformazione della cultura dell'organizzazione verso il raggiungimento di obiettivi e risultati. Trasformazione che richiede un accompagnamento graduale e consapevole per far sì che il potenziale dello Smart Working venga effettivamente percepito.

La digitalizzazione “forzata” di molti processi lavorativi ha fatto crescere velocemente il personale delle P.A. che, pur non sempre preparato e scarsamente dotato di attrezzature adeguate, ha restituito la capacità di resilienza del lavoro pubblico e di tenuta sociale. Come valorizzare questo fenomeno?

I lavoratori pubblici che hanno lavorato in smart working durante la pandemia hanno dimostrato di riuscire a portare avanti da remoto tutte le loro attività (58%) o almeno gran parte di queste (38%). Bisogna quindi riconoscere e promuovere questi risultati, non solo per consolidare l'esperienza ma anche per ringraziare e ricompensare quei lavoratori che, spesso con scarsi strumenti e formazione, hanno fatto fronte all'impreparazione dei loro enti con il loro impegno. La maggioranza di loro dopo questa esperienza non intende tornare al passato, ma ritiene che quella dell'ultimo anno sia un'esperienza sulla base della quale ridisegnare il nuovo modo di lavorare. Bisogna però colmare le mancanze legate all'accesso alle tecnologie, alle competenze digitali e soprattutto manageriali. In assenza di questi strumenti e di stili di leadership adeguati per il lavoro per obiettivi, l'opportunità di cambiamento e innovazione derivante dalla discontinuità generata dalla pandemia rischia di essere totalmente sprecata.





SMART WORKING E RITORNO AL LAVORO. QUALE NORMALITÀ PER IL LAVORO PUBBLICO

La decisione del ministro Brunetta che prevede un sostanziale ridimensionamento dell'esperienza dello smart working nella PA ha creato un acceso dibattito tra chi si occupa di modernizzazione dei processi, conciliazione e sostenibilità nel mondo del lavoro pubblico. Il rientro in presenza viene motivato come leva di crescita per l'economia del paese – Secondo l'analisi citata dal ministro “Un rientro dallo smart working contribuirebbe al ritorno alla normalità e fornirebbe una spinta a settori che ancora non hanno avuto modo di recuperare pienamente come ristorazione collettiva, caffetteria, abbigliamento e altre attività indotte che consentirebbero di far crescere ulteriormente il PIL di circa il 2% su base annua (stima approssimativa dopo 12 mesi dal rientro) “

Ma quale normalità si vuole per il nostro Paese? Lo smart working ha permesso nei quasi due anni di pandemia di continuare a erogare servizi, in alcuni casi anche a migliorarne l'efficienza, tutelando allo stesso tempo la salute delle persone. Ha provocato un notevolissimo scatto in avanti a livello tecnologico e digitale dell'intero comparto pubblico grazie anche all'impegno dei singoli che hanno messo a disposizione degli uffici le proprie competenze e i propri strumenti. Ha contribuito a rendere più sostenibili le nostre città evitando il collasso del trasporto pubblico, abbassando i livelli di inquinamento dell'aria, facendo riscoprire una rete di servizi e opportunità commerciali anche nelle periferie e nei centri minori. Infine, ha permesso di cominciare a realizzare quella conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita che viene considerato ormai un fattore strategico nel lavoro moderno che responsabilizza, motiva e rende più produttivo il lavoratore e soprattutto la lavoratrice impegnata su più fronti dall'assistenza degli anziani alla cura dei figli. La partecipazione femminile al mondo del lavoro è la vera leva dello sviluppo economico di una società avanzata e lo smart working, regolato e ben organizzato, ne rappresenta uno strumento irrinunciabile.



Seminario sullo Smart Working, 6 settembre 2021

- analisi dei vantaggi, sia da un punto di vista lavorativo che personale;
- analisi degli svantaggi con particolare riferimento alla possibilità di stereotipi di genere in ambito lavorativo e al problema della violenza domestica.

Evento organizzato dal **CUG ENEA** in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione del Centro Casaccia

CONSIGLIERA DI FIDUCIA: UN VALORE AGGIUNTO AL LAVORO?



La/il Consigliera/e di fiducia (CdF) ormai rappresenta una realtà ben consolidata nei luoghi di lavoro e viene nominata per tutelare il personale da molestie, vessazioni e discriminazioni di qualsiasi natura; lavorare in un ambiente sereno, dove i rapporti interpersonali sono improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della dignità personale, presenta delle indubbie ripercussioni sulla produttività e sulla efficienza dei servizi resi alla collettività.

La/il CdF ha come obiettivo principale la inibizione e/o l'eradicazione di comportamenti persecutori, prevaricanti o discriminatori che provocano disagio lavorativo e malessere psicofisico; attraverso l'ascolto, la metodologia del colloquio, il conselling e la mediazione, organizza e/o concorre a realizzare una rete coordinata di soggetti che collaborano alla prevenzione del rischio psico sociale in azienda intervenendo, direttamente, con piena legittimazione nei singoli casi sottoposti alla sua attenzione.

Questa figura opera in stretta sinergia con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel preciso intento di trovare una pacificazione degli interessi e delle esigenze, talvolta contrapposti, della parte datoriale su un lato ed il personale dall'altro, in sintesi un connubio strategico per trovare un equilibrio fra la necessità di crescita dell'azienda e la primaria necessità del rispetto delle risorse umane.

Il ruolo del/la CdF varia a seconda del tipo di imprese, in relazione alle loro dimensioni e alle loro specificità: amministrazioni pubbliche, piccole imprese o multinazionali; certamente è importante che abbia a disposizione gli strumenti necessari per svolgere la sua funzione e la protezione contro le eventuali rappresaglie di cui potrebbe essere oggetto quando aiuta le vittime.

Si può nominare il/la CdF prima dell'approvazione del codice di condotta?

L'introduzione di questa figura dovrebbe preferibilmente essere correlata all'adozione di un codice di condotta da parte dell'ente in quanto con questo atto di carattere volontario, la parte datoriale si impegna alla prevenzione di comportamenti impropri nei luoghi di lavoro e la protezione dei diritti fondamentali della persona come dignità, libertà ed uguaglianza.

Il/la CdF deve essere una figura interna o esterna all'organizzazione?

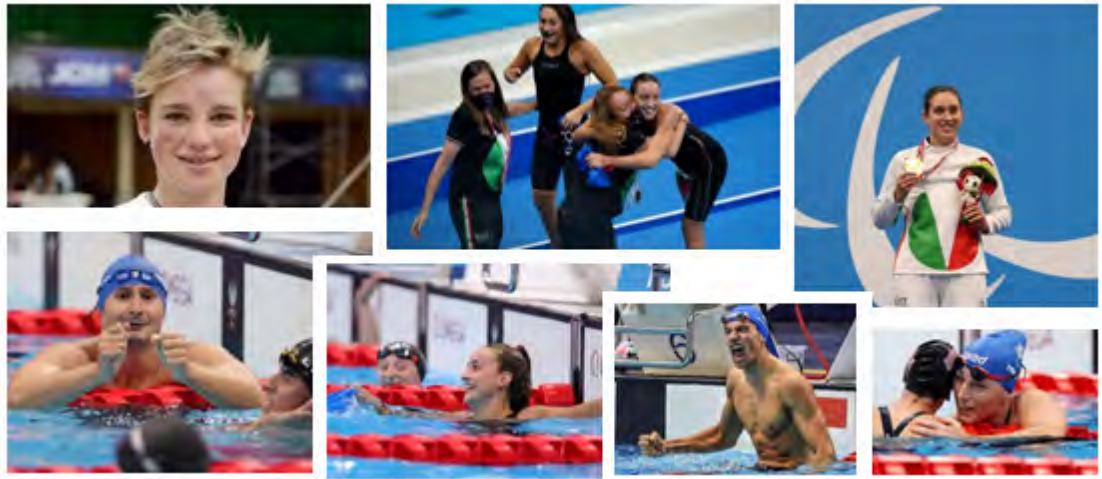
Si tratta di una scelta logica e di opportunità a carico dell'ente. A tal proposito giova ricordare i requisiti che tale figura deve possedere: riservatezza, terzietà, autonomia e indipendenza di giudizio, oltre alla provata competenza. Per auspicabile terzietà e non condizionabilità da parte dell'ambiente lavorativo e per minore esposizione a potenziali ricatti da parte della dirigenza, appare dunque evidente che sia preferibile una persona non dipendente dell'ente o dell'azienda, ma un terzo, esterno alla stessa.

Concludendo sul piano organizzativo, l'istituzione della/del CdF nei contesti lavorativi negli anni si è dimostrato un indiscutibile punto di forza rappresentando un vero e proprio valore aggiunto al lavoro in quanto riempie "un vuoto di tutela" determinato da una sorta di presunta inidoneità legale da parte del CUG di occuparsi della cura di casi singoli e specifici, in ragione della sua funzione generalista e politico-programmatica negli ambiti di sua competenza.

E infine grazie alla sua attività collaborativa orientata al confronto oltre che col CUG anche con altri organi aziendali quali il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente e i Rappresentanti delle organizzazioni sindacali, contribuisce in maniera sostanziale al miglioramento del clima aziendale e del benessere organizzativo dei lavoratori

Dal mondo

La via giusta dello sport



70 anni fa o meglio 71 causa Covid si disputavano a Roma le prime Paralimpiadi nate dal cuore e dalla mente del medico Ludwig Guttmann, che cominciò ad organizzare delle competizioni sportive per i veterani della guerra a Stoke Mandeville (GB). La collaborazione con il medico Antonio Maglio, di Roma, e il contributo economico dell'Inail diedero vita al sogno delle Paralimpiadi che dalle Olimpiadi di Roma in poi si sarebbero svolte nella stessa città organizzatrice delle Olimpiadi.

Il cammino che ha portato alle Paralimpiadi di oggi è stato lungo e faticoso, all'inizio le discipline paraolimpiche erano poche e i giochi non si sono potuti disputare ad ogni edizione delle Olimpiadi, l'attenzione dei media era bassissima ed il pubblico poco interessato. Ma questa manifestazione si è pian piano imposta abbattendo barriere architettoniche, sociali, culturali, mentali, linguistiche. Pian piano i palazzetti dello sport sono diventati più accessibili, pian piano il contatto con la disabilità ha instaurato una nuova cultura di umanità in grado di pensare in positivo e di intercettare nello sportivo non quello che manca ma quello che ha di diverso, pian piano è cambiato il linguaggio: i giornalisti degli sport paralimpici usano un vero e proprio glossario con indicazioni sullo "stile da seguire", in Italia parole inappropriate come handicappato, minorato ecc. sono state sostituite dalla parola "disabile" e nel mondo delle Paralimpiadi risulta più corretto dire "atleta con una disabilità" invece che "un atleta disabile" mettendo il focus sulla persona e non sulla sua condizione.

Guardando indietro a quel lontano 1960 romano si può ben dire che lo sport è stato un apripista per i valori di equità sociale, integrazione e quant'altro. Per la via dello sport è passata anche l'emancipazione femminile, le prime donne atlete furono ammesse ai giochi olimpici nel 1900 e rappresentavano solo il 2% dei partecipanti. In questo caso il cammino è stato lungo e faticoso, anche una banalità come separare uomini e donne negli spogliatoi frenava l'inclusione, così come studiare soluzioni che rendessero i palazzetti accessibili per atleti con disabilità all'inizio è stato un freno per le Paralimpiadi (nella prima Olimpiade paralimpica a Roma venne impiegato l'esercito per trasportare gli atleti in carrozzina.).

Ma di strada ce n'è molta da fare, le due olimpiadi non sono ancora uguali: si celebrano in momenti diversi e gli atleti ricevono compensi dimezzati rispetto ai loro colleghi normodotati. Insomma, il cammino è ancora lungo ma quella tracciata dallo sport sembra essere la via giusta per rendere ciò che è diverso normalità con la speranza non solo di vedere un'unica Olimpiade in cui le medaglie abbiano lo stesso peso in termini economici e di visibilità ma di poter tifare per una staffetta veramente mista.

DALL'EUROPA

#NoMoreMatildas.

Una campagna per promuovere la visibilità femminile in campo scientifico



#NoMoreMatildas la campagna di AMIT (Association of Women Researchers and Technologists), nata in Spagna, sostenuta anche dal Parlamento europeo per sensibilizzare sui pericoli che l'invisibilità delle donne nella scienza ha sulle aspirazioni delle ragazze nelle STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), sta diventando un fenomeno sociale nella cultura popolare spagnola. "Effetto Matilda" è un fenomeno, noto anche in Italia, che prende origine da Matilda Joslyn Gage, la prima donna a denunciare l'invisibilità di figure femminili nella storia, in un saggio "Woman as an Inventor" in cui raccontava come diverse scoperte scientifiche ed invenzioni fossero il risultato del lavoro di donne rimaste nell'anonimato. In realtà fu nel 1993 la storica della scienza Margaret W. Rossiter a coniare l'espressione Effetto Matilda per descrivere "la natura sessista" del mancato riconoscimento delle donne nella ricerca scientifica e l'attribuzione sistematica del merito dei loro risultati ai colleghi uomini. La campagna #NoMoreMatildas vuole riscoprire i talenti femminili, raccontando le storie di queste donne, in modo da dare risalto alle loro scoperte e ai loro inestimabili contributi, con l'obiettivo di raggiungere una maggiore presenza di scienziate all'interno dei libri di testo scolastici, e promuovere la vocazione scientifica delle ragazze, contrastando gli stereotipi di genere. Cosa sarebbe successo se Albert Einstein, Alexander Fleming e Erwin Schrödinger fossero nati 'donna'? Probabilmente oggi non sapremmo nemmeno della loro esistenza, perché tutto il merito delle loro scoperte sarebbe stato dato a dei colleghi maschi. I prodotti realizzati per la campagna "No More Matildas" sono destinati alla scuola, all'associazionismo, alla stampa, a coloro che desiderano contribuire a recuperare i modelli femminili oscurati dal patriarcato. Tutti i materiali del progetto sono inoltre disponibili per essere condivisi e utilizzati in qualsiasi attività educativa e sono scaricabili liberamente sul sito ufficiale (inglese <https://www.nomorematildas.com/en>) della campagna ed al fumetto sul [canale youtube](#)



PROPOSTE CULTURALI

**“Fa differenza. Crescere insieme oltre gli stereotipi”
un contributo utile ai progetti per la scuola**



A settembre riprende l'anno scolastico e molti CUG della Rete saranno impegnati nel supporto alla progettazione di percorsi volti all'educazione al rispetto contro ogni forma di discriminazione ed al superamento degli stereotipi, in attuazione del Protocollo "PARI si cresce". Segnaliamo a questo proposito, sia per i contenuti sia per la metodologia didattica, il volume "Fa differenza. Crescere insieme oltre gli stereotipi" a cura di Daniela Bertelli, Erasmo edizioni, 2021. È questo il racconto di una esperienza pluriennale frutto di un lavoro compiuto dall'Associazione Evelina de Magistris, con alcune classi degli Istituti di 2° grado della città di Livorno, nell'ambito del Programma "Scuola e Città", promosso dal Centro Risorse Educative e Didattiche (CRED) del Comune di Livorno. Destinatari/ie e protagonisti/e del progetto sono stati gli/le studenti in fascia di età particolarmente esposta ai rischi (bullismo, cyberbullismo) accentuati, nell'era digitale, dalle pratiche comunicative web based e dalle esperienze di consumo fruite in rete. Cambiano i modi di comunicare: si trasforma l'universo simbolico umano ed emergono, oltre alle opportunità, nuovi rischi. Fa differenza è il racconto di due percorsi: quello esperienziale, del crescere ed imparare insieme e il racconto dei percorsi modellati sui diversi indirizzi delle singole classi, spaziando dalla letteratura alla storia, arte e architettura, comunicazione pubblicitaria e linguaggio dei mass-media. Il volume è un contributo alla prevenzione di comportamenti discriminatori e violenti nei confronti dell'altro/altra da sé ed allo sviluppo delle capacità critiche, sollecitando i ragazzi e le ragazze a decostruire gli stereotipi, a percepire la presenza delle differenze, a partire dalla differenza sessuale, come una occasione di confronto, di ripensamento di sé e dell'altro/altra, di arricchimento personale ed insieme collettivo. Un contributo metodologico, di matrice pubblica, a cui attingere per coloro che intendono approfondire queste tematiche nella scuola. Il volume è scaricabile gratuitamente dal sito dell'Associazione Evelina De Magistris, o dalla [pagina facebook del CRED](#) del Comune di Livorno.



DATE DA RICORDARE

1 ottobre – Giornata internazionale delle persone anziane

L'anzianità è una tappa della vita importante, affascinante ed allo stesso tempo fragile, molti anziani la vivono in salute e continuano a svolgere una vita dinamica, altri invece la vivono in condizioni di disabilità e non autosufficienza ma si tratta sempre di anziani e cioè di una categoria di persone che si stima raggiungerà più di 1,5 miliardi di persone nel 2050. Siamo nel mezzo di una rivoluzione demografica, che ci costringe a pensare seriamente ai diritti delle persone anziane imponendo una politica che si rivolga alle loro esigenze, ma anche alle risorse che gli anziani possono mettere in campo. Parafrasando Rosa Kornfeld-Matte, esperta indipendente delle Nazioni Unite, potremmo dire che è ora di lavorare per garantire che le generazioni future – che siano figli e nipoti – man mano che invecchiano, siano viste come un valido contributo alla società.



11 ottobre – Giornata internazionale delle bambine e delle ragazze è questa la giornata dei diritti negati delle donne: nel mondo quasi 1 ragazza su 4 di età compresa tra 15 e 19 anni non lavora e non studia mentre solo 1 ragazzo su 10 della stessa età si trova nella stessa situazione! I recenti fatti di cronaca purtroppo hanno brutalmente riacceso i riflettori sui diritti negati delle giovani donne. Le notizie dall'Afghanistan descrivono un evidente peggioramento della condizione femminile. Ragazze e bambine alle quali si prospetta un mondo incerto, senza alcuna possibilità di costruirsi una identità se non all'ombra della figura maschile. Niente sport, scuole diverse, uscite limitate.

E il mondo occidentale guarda sbalordito questa surreale involuzione.

15 ottobre - Giornata Internazionale delle Donne Rurali

16 ottobre - Giornata mondiale dell'alimentazione

17 ottobre - Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Povertà

Le tre giornate internazionali sono legate da un filo rosso neanche troppo sottile, difatti le donne rurali rappresentano circa il 43 per cento della forza lavoro mondiale e producono la maggior parte del cibo disponibile, risulta quindi fondamentale il loro ruolo per la sicurezza alimentare e di conseguenza per l'eliminazione della povertà. In Italia un'azienda agricola su tre è guidata da donne, molte delle quali sono under 35, a significare quanto l'agricoltura sia importante per l'occupazione giovanile e femminile in particolare. In Italia puntare su questo tipo di imprenditoria potrebbe essere un investimento sicuro. Alzando lo sguardo oltre l'occidente poi risulta evidente quanto investire sulle donne rurali e sulla loro istruzione sia fondamentale per combattere la povertà e di conseguenza la fame nel mondo.

Rendere queste donne più forti inoltre avrebbe anche un effetto benefico sui cambiamenti climatici: sono loro che combattono ogni giorno con una terra sempre più arida, e puntare sulla loro educazione per portare avanti l'idea di una produzione sostenibile e rispettosa dell'ambiente potrebbe essere una strategia corretta per affrontare a livello globale i problemi legati al cambiamento climatico.



Questo numero è stato redatto dalle componenti dei CUG:

Agenzia per la Coesione Territoriale, ARPAT Toscana,

ENEA, IZSSICILIA, MISE, Regione Lazio