

FUORI QUOTA

PREMESSA

È fuor di dubbio che la pandemia abbia generato un drammatico impatto sulla nostra vita personale e affettiva, ma anche su tutte le altre dimensioni che ci coinvolgono in quanto parte di un complesso e articolato sistema sociale. Sanità, istruzione, economia, finanza, produzione, turismo, cultura: niente è stato risparmiato e, a vario titolo, persone, famiglie, imprese, istituzioni e politica toccano con mano la necessità di un profondo ripensamento di priorità e modi di vivere fino a ieri considerati inamovibili.

In tale contesto richiede specifica attenzione la particolare condizione delle donne, esposte alla crisi in forma più acuta rispetto agli uomini, trovandosi in posizione di maggiore debolezza occupazionale (per livello di inoccupazione, precariato, part-time, divario salariale, minor accesso al credito) e gravate da un ancor maggiore carico di accudimento familiare, anche in conseguenza delle forme restrittive del lockdown, tra cui smart working e home schooling.

Se un senso positivo può essere dato a una crisi di questa portata, è proprio il riconoscere ciò che non ha funzionato e decidere di cambiarlo, in meglio. Perdere l'opportunità di rendere questa crisi un'occasione di evoluzione, sarebbe un'imperdonabile negligenza civile di fronte al pesantissimo tributo in vite umane e all'attuale catastrofe socioeconomica, senza precedenti.

Di seguito si forniscono alcune indicazioni pratiche di cambiamento, da implementare già nella fase 2 e, successivamente, nella fase 3 del superamento dell'emergenza, sia da parte delle Istituzioni, a qualsiasi livello, che da parte delle aziende private. Sono priorità programmatiche che come Associazione, grazie al contributo di competenze delle nostre associate, siamo in grado di implementare in proposte operative.

INDICAZIONI FASE 2

1. Ogni task force o gruppo di lavoro finalizzato a definire le modalità implementative della Fase 2 deve garantire una significativa rappresentanza di donne, con le opportune competenze di settore.
2. Prima di introdurre qualsiasi politica o intervento normativo è indispensabile effettuare l'analisi dell'impatto potenzialmente prodotto in termini di divario di genere.
3. La combinazione tra smart working e home schooling ha prodotto per le donne un pesante aggravio dei carichi di lavoro e accudimento. Necessari interventi correttivi quali:
 - a. congedo parentale aggiuntivo ed obbligatorio per uomini e donne con figli minori o disabili a carico (anche somministrato per singoli giorni e/o fasce orarie)
 - b. regolamentazione orario e calendario smart working, spesso invasivo nell'urgenza di risposta
 - c. regolamentazione orario e calendario home schooling, molto frammentario e disomogeneo
 - d. nel riavvio graduale delle attività porre l'attenzione a che non vi sia alcuna disparità di genere
4. Home schooling anche in giugno e luglio per recuperare i programmi che non è stato possibile approfondire. Questa attività potrebbe costituire una forma di valutazione alla ripresa dell'anno scolastico, basata sull'impegno e la qualità del lavoro svolto dai ragazzi rispetto alle richieste degli insegnanti; individuare forme di sostegno dedicato per quelle scuole e famiglie con più difficoltà.
5. Individuare e sostenere le realtà più svantaggiate ad esempio con bonus baby sitter mirati e più consistenti.

FUORI QUOTA

INDICAZIONI FASE 3 E DI LUNGO PERIODO

1. Ogni task force o gruppo di lavoro finalizzato a definire le modalità implementative della Fase 3 e, più in generale, a “ripensare il Sistema Paese” deve garantire una pari rappresentanza di uomini e donne, con le opportune competenze di settore.
2. Tutte le misure di investimento, finanziamento, sostegno economico devono prevedere un budget di genere e garantire un’adeguata accessibilità e un’equa distribuzione delle risorse alle donne.
3. Interventi coordinati e massivi per la “(ri)qualificazione digitale” di tutti i lavoratori (pubblico e privato).
4. Adozione di policy di genere nelle aziende (quotate ma non solo) che definiscano regole di organizzazione del lavoro e di avanzamento di carriera atte a garantire la compatibilità tra lavoro in ufficio e lavoro in casa per tutti i dipendenti, senza distinzione di genere.
5. Passare dal lavoro da remoto al vero smart working:
 - a. identificazione e diffusione di modalità efficienti di applicazione (sicurezza digitale, piattaforme, competenza digitale, etica online);
 - b. trasparenza nella comunicazione interna degli obiettivi, adottando la valutazione del risultato anziché del tempo di lavoro;
 - c. leadership partecipativa, incentrata sull’inclusione e sull’ascolto dei diversi contributi, con particolare attenzione all’equità di genere;
6. Rimodulazione del calendario scolastico (tradizionale e da remoto) in linea con quelli del resto d’Europa: vacanze più distribuite nell’anno, specie nei mesi con maggior rischio di influenze/virus, e prolungamento fino almeno a fine giugno/metà luglio sia per un impegno più continuativo nell’apprendimento sia per una maggiore sincronia con l’attività lavorativa dei genitori (specie se appartenenti a fasce disagiate);
7. Predisporre un valido e adeguato sistema di home schooling nel caso, da settembre (o in altro futuro) dovesse nuovamente essere necessario l’insegnamento e apprendimento da remoto:
 - a. Identificazione di piattaforme adeguate di gestione della didattica e di contenuti, formazione digitale degli insegnanti, degli studenti e delle famiglie, adozione di metodi valutativi condivisi;
 - b. Superamento del digital divide in termini infrastrutturali e individuazione di modalità di distribuzione/fruizione di infrastrutture e strumenti digitali a disposizione di tutti gli studenti;
 - c. predisposizione di un sistema di broadcasting pubblico per i primi gradi della scuola dell’obbligo (materna, primaria, scuola media inferiore), fruibile per le fasce più disagiate o prive di connessione;