

Buongiorno a tutte e a tutti
e un benvenuto al primo episodio del podcast
"Discriminazioni e Agenda 2030.
Disuguaglianze al ritmo dei tempi.
La lotta per l'uguaglianza economica e per la pace".
Episodio in 2 parti
dedicato agli obiettivi
8 e 16 dell'Agenda 2030.
Oggi, la disuguaglianza economica persiste ancora
se non fosse così
gli obiettivi 8 e 16
non avrebbero
motivo di figurare nell'Agenda 2030
delle Nazioni Unite.
Eppure, nella Costituzione francese
gli articoli
legati all'antidiscriminazione sono numerosi,
ricordiamo, ad esempio, l'articolo 66
che garantisce la libertà individuale
o l'articolo 71-1
che garantisce il rispetto dei diritti e delle libertà
da parte delle amministrazioni statali
e molti altri.
E così nella Costituzione italiana
gli articoli
che vanno nella direzione dell'obiettivo 8
sono in particolare l'articolo 1,
il 2, il 4,
l'articolo 35.
E tra quelli che vanno verso l'obiettivo 16
ricordiamo l'articolo 2,

il 3, il 27.

Ad esempio, l'articolo 2 stabilisce che la Repubblica riconosce e garantisce i diritti,
e l'articolo 3 garantisce che tutti i cittadini abbiano la stessa dignità sociale
e siano uguali davanti alla legge, senza distinzione.

Ciò che accade è inaccettabile!

e quindi, per garantire l'uguaglianza economica
dobbiamo impegnarci per offrire a tutti gli individui
un equo accesso alle risorse economiche
e alle opportunità di lavoro,
indipendentemente dal sesso, dalla razza
origine sociale o qualsiasi altra forma discriminatoria.

Con voi, oggi, per parlarne ci sono: Nicole

[Buongiorno!], Sayumi

[Buongiorno!], Nicol

[Buongiorno!], Anna [Buongiorno!], Camilla [Buongiorno!] e io, Sara!

Le donne e le minoranze etniche e razziali
sono spesso le categorie più colpite
da queste disuguaglianze.

Vari articoli di stampa
evidenziano questi problemi
e alcuni danno anche possibili soluzioni.

Ascoltiamo insieme questo breve frammento:

"... oggi occupato dalle donne
quindi l'attenzione è ora al loro posto
nei Consigli di direzione."

"Cosa c'è esattamente nel disegno di legge?"

"Bene, il testo obbliga

le aziende con più di 1000 dipendenti
ad una proporzione di almeno

30% di donne tra i quadri dirigenti

e nei comitati di direzione

entro il 2027,

e 40% nel 2030.

Le aziende coinvolte

dovranno pubblicare ogni anno

le differenze di rappresentanza

tra donne e uomini

e soprattutto

dovranno mettersi a norma entro

massimo due anni dal 2030

o saranno penalizzate con multe

fino all'1%

del libro paga della società."

Hai sentito dei recenti progressi

sull'uguaglianza salariale tra uomini e donne?

L'articolo che ho letto da France Info su

"Come accelerare l'uguaglianza economica e professionale

tra donne e uomini",

di cui abbiamo appena ascoltato un breve frammento, ne parla ed è davvero interessante.

Sì! È incoraggiante vedere che i posti di lavoro delle donne

nelle grandi aziende

sono aumentati. Questo dimostra che c'è uno sforzo

per migliorare la situazione.

Vero, ma nonostante questi progressi,

le donne continuano a guadagnare meno.

Anche per lavori uguali,

persistono le differenze salariali,

e questo invece è allarmante.

Esatto. Le statistiche recenti

rivelano che anche quando si confrontano

posizioni equivalenti,
le donne sono spesso sottopagate.
Questo solleva la questione
della discriminazione sistemica.
Sì, e l'articolo menziona anche che molti fattori,
come esperienza e settore di attività,
incidono sui salari,
spesso a discapito delle donne.
Infatti! ed è essenziale
non dimenticare
che le donne
ricoprono ancora meno posizioni dirigenziali.
Questo limita il loro accesso a salari elevati
e rafforza il circolo vizioso.
Questo è un punto di grande importanza.
Se le donne non vengono promosse,
sarà difficile ridurre questo divario salariale.
D'altronde, leggi come la legge francese
Copé-Zimmermann
del gennaio 2011, sono state fatte
per cambiare questo.
Ma c'è ancora molta strada da fare.
Proprio così. Questa legge è stata un grande passo avanti,
ma i governi devono continuare a
intervenire
per garantire condizioni di lavoro eque.
Gli obiettivi fissati dalle Nazioni Unite
da raggiungere entro il 2027
e il 2030 sono ambiziosi,
e bisogna davvero
sperare che vedremo dei cambiamenti

significativi.

È infatti

inaccettabile che nel XXI secolo,

le donne si trovino ancora in situazioni

di disagio e di subordinazione.

Il loro contributo al mondo del lavoro

deve essere riconosciuto e valorizzato.

Sì, e questo comincia dall'educazione.

Dobbiamo incoraggiare le ragazze ad orientarsi

verso carriere prestigiose,

ma ciò richiede anche un cambiamento

nella percezione

sociale dei ruoli.

La ripartizione degli impegni familiari

è un altro aspetto essenziale.

Un numero sempre maggiore di coppie condivide

le responsabilità,

e ciò permette alle donne di concentrarsi

sulla propria carriera.

Proprio così. Ma bisogna anche che le aziende

adattino la propria cultura per sostenere

questa uguaglianza.

I pregiudizi devono essere combattuti a tutti i livelli.

Sono d'accordo. E la sensibilizzazione è una chiave.

È fondamentale che tutti prendano coscienza

delle disparità salariali

e delle sfide uniche con le quali le donne si confrontano

nel loro ambiente professionale.

Sì, e questi sforzi non dovrebbero

limitarsi solo a certi paesi.

Ogni paese deve operare per offrire alle donne

delle opportunità uguali
e permettere a ciascuna di fare carriera
in parallelo agli uomini.
È una lotta che deve essere condotta su tutti i fronti.
Ogni piccola vittoria ci avvicina ad un mondo
in cui le donne potranno realizzarsi pienamente,
senza ostacoli né distinzioni.
Assolutamente sì. Continuando a discutere
di questi argomenti e a promuovere il cambiamento,
possiamo sperare
di costruire un avvenire più giusto per tutte!
Certo, le disparità salariali
non riguardano solo le donne.
Altre categorie sociali
sono ugualmente toccate da questa realtà,
sono le categorie più deboli delle nostre società...
se pensiamo ad esempio ai delivery,
i "riders", o agli aiuti domestici..., per loro
l'orario di lavoro a volte non esiste nemmeno,
e il salario non è regolamentato...
Spesso, questi lavori sono fatti da migranti,
da persone in fuga dai loro paesi,
e spesso ciò che li ha spinti
a fuggire è la guerra
o le conseguenze di una guerra.
È, ad esempio la storia di Souleymane
il protagonista del bellissimo film francese
realizzato da Boris Lojkine,
che ha avuto nel 2024
il premio "Un certain regard" a Cannes
e ha ottenuto un grande successo nelle sale cinematografiche.

Questo film

ci fa vivere la giornata del giovane Souleymane

Bagaré, rider clandestino a Parigi,

che è fuggito dalla Guinea alla ricerca di una vita migliore

per lui e per la madre ammalata rimasta laggiù.

Ha attraversato il Sahara,

il Mediterraneo

e non riesce a ottenere il permesso di soggiorno

perché rifiuta di mentire.

È la vera storia dell'attore Abou Sangaré,

interprete principale del film.

"Non avevo quasi più vita,

vivevo fra la gente così...

solo, ecco, essere fra di loro ma non ero considerato,

non mi consideravo ora come un essere umano.

Perché, sapete che,

da quando ho attraversato il Mediterraneo,

fino ad aprile 2023,

ho conosciuto tutto:

la miseria, tutto ciò che è la miseria,

tutto ciò che è l'essere umano,

il buono come il cattivo,

l'ho conosciuto. E sono rimasto

in tutte queste miserie... Un giorno,

vedo

due persone che si presentano a me in pieno giorno

e mi dicono: ascolta Sangaré

abbiamo una proposta di lavoro per te,

se ti va, facciamo questa cosa insieme.

Io mi trovavo intrappolato dentro me stesso,

ero già in prigionia,

quando non si hanno vie d'uscita,
quando non si può vivere fuori come si vorrebbe,
beh, è come una prigionia.

Ma grazie a loro,

grazie alla storia di Souleymane,

grazie alla mia équipe

grazie ai nostri distributori

Pyramides,

grazie

grazie ai nostri addetti stampa

che hanno permesso

veramente di dare una

grande visibilità alla storia di Souleymane

su cui gli uni e gli altri si chiedono:

come è possibile che un migrante clandestino

faccia un film così?

che succede?

Grazie a tutti voi per avermi

integrato in seno all'umanità!"