



febbraio 2010 - Numero 3

L'informazione - i diritti - le opportunità

Le donne UIL verso il XV Congresso

Andando verso il XV Congresso il Coordinamento Pari Opportunità auspica che la politica delle donne sia posta al centro dell'azione del sindacato. abbiamo bisogno di avere uno spazio più ampio entro cui capire la nostra esperienza e i nostri percorsi possibili di cambiamento. il coordinamento ha bisogno di produrre forza per una libera esistenza e di trasmetterla a tutte le donne della uil che ci chiedono di rappresentarle. Questo significa riconoscere e distinguere i desideri originati nell'esperienza di lavoro sindacale e quelli che la ricchezza dell'esperienza delle lavoratrici ci propone tutti i giorni. È una strada impegnativa che parte dalla concretezza di fatti e va all'essenziale.

SOMMARIO

La tutela delle donne lavoratrici- Nirvana Nisi – Nel mercato del lavoro in Italia le donne sono una percentuale rilevante e svolgono un ruolo sempre più importante sia nella vita sociale che in quella lavorativa. Anche per questo è doveroso tutelarle in tutti i vari aspetti soprattutto quando vengono colpite da una malattia molto spesso invalidante come il tumore al seno. Leggi tutto

Anche le donne immigrate sono organiche alla UIL- È sempre più numerosa la presenza di donne immigrate nel nostro Paese. Donne alle quali affidiamo quotidianamente ciò che abbiamo personalmente più a cuore: i nostri cari, siano essi i figli che genitori anziani e, spesso, non autosufficienti. Ma chi sono queste immigrate che ogni giorno entrano nelle nostre case? Cosa sappiamo di loro o, meglio, cosa ci interessa saper di loro? – **Maria Pia Mannino** . Leggi tutto

Il lavoro verde: opportunità di occupazione per i giovani e le donne – “In piena crisi occupazionale, con l'emorragia quotidiana della perdita di migliaia di posti di lavoro, la green economy sembra essere la nuova frontiera dell'occupazione, in particolar modo dell'occupazione giovanile e femminile”- **Grazia Brinchi**. Leggi tutto

Il lavoro delle donne non e' un affare di donne – “Gli indicatori economici come il PIL sono stati considerati fino ad oggi importanti parametri per misurare il benessere di un Paese.”- **Stefania Galimberti** – leggi tutto

l'Women Committee chiede una presenza di delegate pari al 50%- Sonia Ostrica - Leggi tutto

L'ottica di genere in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro – **Catia Peraino** la Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro consiste in tutta quella serie di misure di prevenzione e protezione (tecniche, organizzative e procedurali), che devono essere adottate dal datore di lavoro, dai suoi collaboratori e dai lavoratori stessi al fine di Leggi tutto

SOMMARIO

E dagli all'immigrato: raccomandazioni per l'uso- Ogni mattina, che piova o che ci sia un sole che spacca le pietre, alle cinque tu sei già alla rotonda di Pianura. Insieme a te ci sono tanti altri ragazzi africani che aspettano i caporali che verranno a scegliervi come fanno le casalinghe con i vasetti dello yogurt. Ti guardano, poi guardano i tuoi compagni e poi scelgono. E' il supermercato degli schiavi, in Italia, nel 2010. **F. Esposito** – leggi tutto

A marzo prende il via la Campagna “Primavera Antirazzista” (circolare del Segretario Confederale Guglielmo Loy). Vai a

2010 – ANNO EUROPEO DELLA LOTTA ALLA POVERTA' E ALL'ESCLUSIONE SOCIALE -

“Sono le donne la risorsa in grado di dare una svolta ai principali problemi del pianeta: dalla lotta alla fame nel mondo, all'ottimizzazione delle sempre più scarse risorse idriche, dall'adattamento ai cambiamenti climatici alla crescita demografica”. Leggi tutto

LE PARI OPPORTUNITA' E IL LAVORO. NOVITA' E STRUMENTI.

Commento al Decreto Legislativo 5 del, 25 gennaio 2010 – Recepimento Direttiva 54/2006 a cura dell'ITAL UIL - leggi tutto

GLI EVENTI DELLA PARITA'

“Firmato dalla Provincia di Roma e da CGIL; CISL; UIL di Roma e Lazio il Protocollo d'intesa contro le discriminazioni e per la promozione delle Pari Opportunità. Vai a...

A proposito di conciliazione - Riportiamo un articolo - apparso il 19 febbraio scorso su www.lavoce.info a firma di Daniela Boca e Alessandro Rosina - che illustra la situazione generata dal blocco dei finanziamenti dell'articolo 9 legge 53 - leggi tutto

ACCADE OGGI

Interno

“Riprendetevi la faccia” è il nuovo libro di Barbara Alberti:

“te lo dico tra le rughe: la vecchiaia non è mai stata così brutta come da quando si cerca di nasconderla!” Vai a

Estero

Il Costa Rica ha un Presidente donna - l'America Latina sceglie per i suoi vertici sempre più il colore rosa. [leggi tutto](#)

A Mumbay sono donne la metà dei vice governatori della Reserve Bank of India. [leggi tutto](#)



Nel mercato del lavoro in Italia le donne sono una percentuale rilevante e svolgono un ruolo sempre più importante sia nella vita sociale che in quella lavorativa.

Anche per questo è doveroso tutelarle in tutti i vari aspetti soprattutto quando vengono colpite da una malattia molto spesso invalidante come il tumore al seno.

Circa il 27% delle donne affette da tumori sono colpite da questa patologia, il 90% delle quali, se la diagnosi è tempestiva, possono guarire.

Uno dei problemi più sentiti dalle donne colpite dalla malattia riguarda il lavoro.

Molto spesso sono costrette a licenziarsi o a subire un allontanamento forzato dal lavoro.

Le motivazioni possono essere diverse: il superamento dei giorni di comporto, l'impossibilità a svolgere determinate mansioni con conseguente demansionamento oppure un atteggiamento pregiudiziale del datore di lavoro che in certi casi porta al licenziamento.

La Costituzione italiana sancisce il diritto di tutti i cittadini, senza distinzione di condizioni personali e sociali, al lavoro ed alla tutela della salute ed è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli che limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini.

All'art. 38 inoltre la Costituzione stabilisce che siano previsti ed assicurati mezzi adeguati alle esigenze di vita dei lavoratori in caso di infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Viene ancora affermato che il datore di lavoro non possa licenziare la lavoratrice assente per malattia. Tuttavia il diritto al mantenimento del posto di lavoro ha una durata limitata nel tempo, la legge e più spesso la contrattazione collettiva stabiliscono tale limite chiamato periodo di comporto.

Superato tale limite la lavoratrice può essere licenziata, a meno che non siano previsti, nel proprio contratto di lavoro, ulteriori periodi di aspettativa senza stipendio per affrontare malattie lunghe.

Il settore del Pubblico Impiego è maggiormente tutelato rispetto al privato.

I vari contratti collettivi prevedono infatti in caso di malattia oncologica periodi di comporto e di copertura retributiva più lunghi, oppure la possibilità di togliere dal periodo di comporto i giorni dedicati a visite specialistiche o a cure e terapie in istituti specializzati.

Nel settore privato sono pochi i contratti collettivi che prevedono un allungamento del periodo di comporto.

Un elemento positivo è stata introdotto dal decreto legislativo 276/03 con l'art. 46 che prevede la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i malati di tumore e la possibilità, dopo la guarigione di tornare a tempo pieno.

Uno dei problemi più sentiti che le donne colpite da tumore al seno incontrano nel lavoro, riguarda l'idoneità alla mansione.

Una donna che fa lavori pesanti, gravosi, faticosi che muove carichi sforzando continuamente il braccio ha evidentemente la necessità di cambiare mansione.

In questo caso deve essere tutelata al fine di conservare il livello legato alla precedente mansione sia per quanto riguarda la retribuzione che la professionalità.

Credo sia inutile rimarcare quanto sia importante evitare la perdita del posto di lavoro per le lavoratrici che si trovano a vivere una esperienza così drammatica, come pure sia fondamentale agevolare il rientro ed il reinserimento nel posto di lavoro.

Non soltanto per gli effetti economici, pure rilevanti, ma soprattutto sul piano psicologico, per evitare che la lavoratrice, già provata profondamente dalla malattia, debba affrontare anche la dinamica del rifiuto e dell'implicito significato di inutilità forse più distruttivo della malattia stessa.

l'America Latina sceglie per i suoi vertici sempre più il colore rosa

Dopo l'Argentina, anche il Costa Rica affida le sue sorti ad una donna.

Laura Chinchilla, eletta Presidente con 47% delle preferenze, si affianca alla fila di donne al potere in America latina. La Chinchilla è l'ultima in ordine di tempo, preceduta dalla cilena Michelle Bachelet (uscente per fine mandato), e dall'argentina Cristina Fernandez Kirchner. In Brasile è forte la candidatura a futura Presidente di Dilma Rousef, attuale capo di gabinetto del Presidente Lula. Che dire? È un bel modo per celebrare l'8 marzo nel mondo.

A quando le donne supermanager? Solo nel 2033 la forza lavoro femminile in Italia raggiungerà il 50%

I paesi una volta considerati "terzo mondo" ed ora in pieno boom economico, come l'India, affidano alle donne le maggiori cariche in campo finanziario.

A Mumbay sono donne la metà dei vice governatori della banca centrale, la Reserve Bank of India con una percentuale sensibilmente più elevata rispetto a città come Londra e New York.

In Italia le manager di successo sono ancora una rarità e raggiungere la quota del 40% nei diversi consigli di Amministrazione, sull'esempio della Norvegia, appare un traguardo molto lontano.

L'apertura del Governatore Draghi alle donne, con la nomina di Annamaria Tarantola a vice Direttore della Banca d'Italia, è sicuramente un avvenimento straordinario che, però, ci porta a citare l'antico adagio "una rondine non fa primavera", in quanto la partecipazione delle donne alla gestione economica e finanziaria del nostro Paese è pressoché nulla, fatta eccezione di Marina Berlusconi, entrata nel novembre del 2008 nel Consiglio di Amministrazione di MEDIOBANCA.

Da una ricerca di Manager Italia, si rileva che la parità uomo -donna verrà raggiunta solo nel 2033, dunque fra circa vent'anni. Questa affermazione è corroborata da un trend di crescita della forza lavoro femminile nel nostro Paese che nel 2000 era del 39,5% e attualmente (stima del 2009) è salita al 40,7%. Se i dati di crescita mantengono l'attuale ritmo è facile prevedere che solo nel 2033 le forze lavoro maschili e femminili saranno pari. Non ci resta che aspettare!

È sempre più numerosa la presenza di donne immigrate nel nostro Paese. Donne alle quali affidiamo quotidianamente ciò che abbiamo personalmente più a cuore: i nostri cari, siano essi i figli che genitori anziani e, spesso, non autosufficienti.

Ma chi sono queste immigrate che ogni giorno entrano nelle nostre case? Cosa sappiamo di loro o, meglio, cosa ci interessa saper di loro? Quanto – in termini personali – siamo in grado di comprenderne le aspettative, le necessità e i sogni? In che modo accettiamo di condividere con queste donne porzioni importanti della nostra vita declinando in modo efficace il sostantivo più difficile e problematico che provocatoriamente ci viene alle labbra, ovvero *integrazione*?

Sostantivo impegnativo che pone dilemmi di entità notevole in quanto al suo interno dobbiamo declinare in un'ottica di reciproca accoglienza, costumi diversissimi tra di loro, credi religiosi, stili di vita in antitesi con i nostri e che ultimamente hanno prodotto conflitti, sfociati anche in violenze e delitti, di cui le donne sono state le vittime predestinate perché deboli, impropriamente tutelate e assoggettate ad un potere familiare ottuso e assoluto.

"Chi vive nel nostro Paese deve sapere che la tutela dei diritti delle donne è un principio fondamentale e che chi commette questi crimini è punito con pene severissime. Sono sicura che questa storia servirà da deterrente per chi pensa che si può stare in Italia senza rispettarne la legge". Così il ministro per le Pari Opportunità, Mara Carfagna, commentando il ritrovamento della diciassettenne pachistana, Almas Mahmood, rapita dal padre in un centro di accoglienza di Fano dove era stata affidata dai Servizi sociali per sottrarla ai maltrattamenti. "Ancora una volta - afferma in una nota - siamo di fronte alla tragica storia di una giovane immigrata, considerata dalla famiglia "troppo occidentale" nei modi di vita, che non si vuole sottomettere alle imposizioni del padre-padrone, che la voleva costringere addirittura ad un matrimonio combinato". Questo fatto di cronaca per fortuna conclusosi felicemente per la ragazza, ci porta a riflettere su come alcuni di questi immigrati, padri e madri, non reggano l'impatto con i codici di un'altra civiltà, infatti il giudizio dell'ambiente condiziona parecchio. Non possiamo arretrare, neppure in nome della tolleranza sulla quale si fonda la storia della civiltà occidentale; meglio quindi che la nostra comunità, il nostro Stato pretenda senza astio, ma con fermezza, che gli individui che vivono e lavorano nel nostro paese rispettino le leggi e i diritti dei cittadini a cominciare da quelli dei propri figli e, in particolare delle proprie figlie. Dobbiamo difendere il diritto all'indipendenza delle nuove generazioni straniere con il sostegno della cultura e della società tutta.

Le donne immigrate devono affrontare in linea generale gravi problemi di inserimento, soprattutto per via di un non facile accesso al mercato del lavoro caratterizzato da bassi tassi di occupazione ed elevate percentuali di disoccupazione. Vengono impiegate in posti di lavoro temporanei o scarsamente retribuiti e senza protezione sociale ed economica o in settori dell'economia sommersa e del lavoro clandestino perché penalizzate da limitate competenze linguistiche e da una scarsa partecipazione alla vita sociale, politica, sindacale e culturale del paese di accoglienza. Uno scenario di povertà ed esclusione sociale che stride fortemente con le potenzialità di una grandissima parte di queste donne che potrebbero trovare occupazioni maggiormente aderenti al titolo di studio di elevato livello in loro possesso, accontentandosi, invece, di lavori che richiedono scarse qualifiche, come quelli di collaboratrici domestiche e badanti.

E in questo difficile percorso di integrazione non è da ignorare la preoccupante maggiore esposizione delle immigrate a fenomeni di sfruttamento, di violenza, psichica e fisica nei luoghi di lavoro sia perché sono dipendenti economicamente e giuridicamente, sia perché prive di uno status legale che, di fatto, nega loro diritti fondamentali rendendole oggetto di discriminazioni e violenze quotidiane.

L'integrazione è un processo biunivoco che presuppone tanto la disponibilità delle donne migranti ad assumersi la responsabilità dell'integrazione nella società d'accoglienza, quanto la disponibilità dei cittadini dell'UE ad accettare e integrare le migranti. In tale contesto, occorre elaborare ed applicare misure integrate per influire sui comportamenti sia delle migranti sia delle società e riconoscere le difficoltà che incontrano gli immigrati appena arrivati, in particolare le donne che costituiscono la categoria più vulnerabile, poiché sono oggetto di una doppia discriminazione basata e sull'origine etnica e sul sesso, e assicurare l'informazione relativa ai diritti e ai doveri che discendono dai principi e dalle leggi vigenti. internazionali per garantire Convenzione ONU per la protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie - 1990).

Ogni mattina, che piova o che ci sia un sole che spacca le pietre, alle cinque tu sei già alla rotonda di Pianura.

Insieme a te ci sono tanti altri ragazzi africani che aspettano i caporali che verranno a scegliervi come fanno le casalinghe con i vasetti dello yogurt.

Ti guardano, poi guardano i tuoi compagni e poi scelgono.

E' il supermercato degli schiavi, in Italia, nel 2010.

Uè, muoviti! Un caporale ti ha indicato, chissà forse lo hanno colpito i tuoi muscoli.

Alla fine di una giornata di fatica lunga, dura, estenuante guadagnerai una miseria. Ma tu non vuoi rinunciare a quella miseria, ti capisco. Vuoi inviare una piccola somma a casa, nel tuo villaggio. E' chiaro, con 20 euro, che ti danno i tuoi padroni quando hai la "fortuna" che ti scelgono, non ci fai granchè. E così non compri niente, rinunci a tutto e i tuoi pochi soldi li mandi a tua mamma, ai tuoi figli, a tua moglie... e già, perché pure tu hai una mamma, dei figli, una moglie. E magari hai anche un nome. Il permesso di soggiorno no, quello ti manca, sei un immigrato irregolare anzi un clandestino, una parola che fa paura, che rende gli italiani più ostili nei vostri confronti. Qualche volta ti sei detto che un po' hanno ragione anche loro, la criminalità è in aumento.

A Castel Volturno per esempio non si può vivere più con tutta quella droga, quella prostituzione. Ma poi ti sei chiesto: "ma perché in Italia prima che arrivassero gli immigrati non c'era già la mafia? Non si commettevano reati? E poi io che c'entro con la criminalità? E' vero non ho il permesso di soggiorno ma ho tanta voglia di lavorare onestamente, non come quelli lì che portano la droga dalla Nigeria".

Che poi quelli il permesso ce l'hanno, te lo dico io. Mi ricordo quando il governo fece la prima sanatoria per gli stranieri; i trafficanti e i papponi, in cambio di tanti soldi, firmavano contratti di lavoro falsi con imprenditori locali, compiacenti e disonesti, e si misero apposto e quelli come te che si spaccano la schiena nei campi di pomodori diventarono la causa di tutti i mali sociali, economici e politici. Che strano paese l'Italia, chi vuole lavorare onestamente ma non ha il permesso viene "sucutato" perchè è un clandestino; e i criminali, quelli veri che però hanno il permesso, sono regolari!

E poi c'è il sistema. Mica i tuoi compaesani che vendono la droga o sfruttano le ragazze obbligandole a prostituirsi possono farlo liberamente. Pagano il pizzo, è ovvio. Per ogni ragazza 500 euro e così i camorristi non si devono nemmeno sporcare le mani, incassano e basta.

Ma dei clan, a Castel Volturno, a Casal di Principe, a Pianura non parla nessuno. E nemmeno a Roma nel Parlamento. Quelli là, gli onorevoli, parlano di te, tu sai che sei un problema serio... e lo so, mi viene da ridere pure a me.

Ma la verità è che non ci sta niente da ridere, con i camorristi qualcuno ci fa affari e tutti gli altri hanno paura e fanno bene. Uccidono come se bevessero un bicchiere d'acqua. Una volta ne hanno ammazzati sei di ragazzi africani, tutti insieme, come animali, anzi peggio degli animali. Ma che mi fai dire? E' meglio se mi sto zitta.

Te ne vuoi andare? E vai, vè, tornatene a casa... casa mò, chella specie e' catapecchia tutta fetente. Che poi queste sono le cose che esasperano la gente! Hai visto che è successo a Rosarno?

I Calabresi erano incazzati neri! Eh, lo so hai ragione, quando gli italiani devono dire qualcosa di negativo per dare più forza al concetto lo colorano di nero, la tua pelle, peggio di un marchio a fuoco. Ma tanto te ne sei fatto una ragione, è vero?

E poi, i Calabresi, più che incazzati neri erano incazzati con i neri.

La televisione ha detto che era una specie di caccia all'uomo. No, lo capisco che non è giusto, però pure voi dovete capire loro, quelli sono stanchi, non c'è lavoro, se aprono una attività commerciale o pagano la ndrangheta o li costringono a chiudere. Oddio, possono pure fare gli eroi ma poi finisce male, gli conviene?

Che dici? Che c'entri tu in questa storia? C'entri, c'entri!

Quando sono incazzati e la rabbia aumenta, la gente, i bianchi come me, che fa? Mica se la può prendere con i politici, con i camorristi o tra di loro. Se la prende con voi. Perché? Ma allora non hai capito niente! Tu per loro non sei nessuno, è più facile. E poi scusa, ma non lo vedi come vivete? Avete occupato quella vecchia fabbrica abbandonata, sarete almeno duecento, sembrate delle bestie, non avete acqua e luce, siete sporchi.

Certo se il padrone ti pagasse quello che è previsto dalla legge e dai contratti sindacali, i contributi e tutto il resto, tu non vivresti in quelle condizioni ma poi lui, o'mast, come farebbe a mandare avanti la baracca? No, non ce la farebbe. L'ha detto pure il Ministro: "La criticità del momento contingente rafforza la scelta di limitare ostacoli al sistema produttivo". E' italiano difficile? Te l'ho detto, sono le parole del Ministro. Vuol dire che se c'è la crisi, il governo mica può assillare i padroni con i controlli.

Le aziende agricole, le ditte edili non ce la fanno ad andare avanti e allora devono risparmiare qualcosa, per esempio sulla manodopera e i soldi che dovrebbero dare a te se li tengono loro. Se vuoi sapere tutta la verità, i padroni ai lavoratori in queste terre li hanno sempre tenuti a nero, pure prima della crisi e pure quando i pomodori li raccoglievano gli italiani.

Più soldi danno a te e meno guadagnano loro, non gli conviene.

E poi poverini hanno quelle mazzate dalla camorra. A quelli li devono pagare per forza, senò gli bruciano il capannone, e poi risparmiano con i soldi che dovrebbero dare a te, hai capito?!

E dai! Mò mi vuoi sfottere! Proprio tu che arrivi da uno dei paesi più corrotti della terra mi vieni a parlare di diritti, ma se voi tenete pure la dittatura.

Come dici? "a maggior ragione?" pensavi di venire in un paese democratico?

Ma nun me fa ridere!

E poi non vedi che nemmeno più gli italiani hanno diritti, i giovani sono tutti precari. Ci hanno detto che il posto fisso ce lo dobbiamo togliere dalla testa, non esiste più. E poi ci hanno pure spiegato che così è meglio per tutti... sarà! La settimana scorsa però la figlia di mia cugina è stata licenziata dal call center dove lavorava. Dopo due anni di contratti, di tre mesi in tre mesi, il direttore era obbligato ad assumerla e sai che ha fatto? L'ha buttata fuori con un pretesto e al suo posto ha pigliato un'altra ragazza; è ripartito da zero! E mica è fesso il direttore, del resto lo poteva fare.

Sarà pure meglio per tutti però intanto la ragazza, ha perso il lavoro.

No, non ti preoccupare i pomodori per 20 euro non li vuole raccogliere, quel lavoro non te lo tocca nessuno. Piuttosto i giovani napoletani emigrano, soprattutto i laureati. E che restano a fare qui?

Ah, pure tu sei laureato? e che sei tu? Ingegnere? Allora t'aggia chiammà "dottore".

Embè, mò te ne devi proprio andare, stanno venendo le guardie, non sia mai ti fermano per un controllo, va a finire che ti prendono e ti portano in questura. Non sono cattivi, è il mestiere loro, fanno quello che gli dicono di fare.

E mi raccomando, prima di andare a dormire recita un bel "padre nostro" che se il Signore decide di metterci la mano sua, tu risolvì tutti i tuoi problemi.

Ah, non sei cristiano? E allora fatti una preghiera tua, penso che va bene lo stesso.

E mò vai, vatti a mettere un po' sul materasso... sarai stanco.



UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
Segreteria Confederale

SEDE NAZIONALE

00187 ROMA VIA LUCULLO, 6
TELEFONO 47531
TELEX 622425
E-MAIL info@uil.it

SEDE EUROPEA

R. DU GOUVERNEMENT PROVISOIRE, 34
1000 BRUXELLES
TELEFONO 00322 / 2178838
TELEFAX 00322 / 2199834

Data: **12 febbraio 2010**
Prot.: **313/10/GC/fb**
Servizio: **Politiche Territoriali e Migratorie**
Oggetto: **Campagna: "Primavera antirazzista"**

A tutte le Strutture UIL

LORO SEDI

Circ. 18/10

Amici e compagni,

Come certamente sapete, anche in seguito ai gravi fatti di Rosarno, una serie di organizzazioni, associazioni e sindacati (tra cui la UIL), hanno lanciato per il mese di marzo una campagna denominata "Primavera Antirazzista", con iniziative che dal primo al 21 marzo intendono valorizzare il ruolo e la presenza migrante in Italia e la necessità di contrastare ogni forma di razzismo, nonché il bisogno di estendere lo spazio dei diritti e di contrastare quello dello sfruttamento.

Per il 1° marzo, giornata in cui inizia formalmente la campagna, è proposta una giornata di iniziative variegata, incontri, manifestazioni, concerti, assemblee nelle scuole, giornali parlati, in tutto il territorio italiano, che raccolgano l'importanza di lanciare un segnale forte al Paese sul tema dell'immigrazione e le condizioni dei migranti e delle minoranze. Lo stesso giorno ci saranno iniziative analoghe in altri paesi europei, ad iniziare dalla Francia, dove è stata lanciata l'idea della Journée sans immigrés, 24h sans nous.

Le giornate del 20 e 21 marzo, giornata Internazionale contro il razzismo promossa dall'ONU, saranno "giornate con gli immigrati e le immigrate" e analogamente al 1° marzo si organizzeranno altre iniziative. In particolare, domenica 21 marzo si propone "di far vivere i simboli ed i valori di questa campagna nelle varie manifestazioni sportive: negli stadi e nella maratona di Roma". Tra il 1° ed il 21 marzo si collocheranno iniziative diffuse nei territori, utili a valorizzare il ruolo e la presenza migrante in Italia e la necessità di contrastare ogni forma di razzismo, il bisogno di estendere lo spazio dei diritti e di contrastare quello dello sfruttamento e delle mafie come ci ricordano i tragici fatti di Rosarno. Si tratterà di iniziative che interesseranno il mondo del lavoro, della scuola e i luoghi di socialità, che saranno promosse autonomamente dai singoli soggetti aderenti e di volta in volta concordate.

Vi invio in allegato il testo dell'appello "primavera antirazzista" con la firma di quanti hanno fino ad oggi aderito.

Fraterni saluti.

Il Segretario Confederale UIL
(Guglielmo Loy)

Campagna a marzo: “Primavera antirazzista”

Le organizzazioni e i comitati sottoscritti lanciano una campagna unitaria denominata “Primavera Antirazzista”, (1 – 21 marzo) aperta a tutte le realtà che, nel rispetto della propria autonomia, sono intenzionate a dar vita ad iniziative, momenti di lotta, sensibilizzazione e dialogo interculturale nel paese.

Il primo marzo si propone innanzitutto una giornata di astensione dai consumi, valorizzando però iniziative variegata, incontri, manifestazioni, concerti, assemblee nelle scuole, giornali parlati, che raccolgano l'importanza di lanciare un segnale forte al Paese sul tema dell'immigrazione e le condizioni dei migranti e delle minoranze.

La giornata del 1° marzo è importante anche perché collegata ad iniziative analoghe in altre nazioni (Francia, che è stata la prima a lanciarla, Spagna, Grecia ecc...).

Le giornate del 20 e 21 marzo giornata Internazionale contro il razzismo promossa dall'ONU saranno “giornate con gli immigrati e le immigrate” e analogamente al 1° marzo dovranno fiorire mille iniziative, in particolare domenica 21 marzo si propone di far vivere i simboli ed i valori di questa campagna nelle varie manifestazioni sportive: negli stadi e nella maratona di Roma.

Tra il 1° ed il 21 marzo si collocheranno iniziative diffuse nei territori, utili a valorizzare il ruolo e la presenza migrante in Italia e la necessità di contrastare ogni forma di razzismo, il bisogno di estendere lo spazio dei diritti e di contrastare quello dello sfruttamento e delle mafie come ci ricordano i tragici fatti di Rosarno. Si tratterà di iniziative che interesseranno il mondo del lavoro, della scuola e i luoghi di socialità, che saranno promosse autonomamente dai singoli soggetti aderenti e di volta in volta concordate.

La “Primavera antirazzista” vuole essere una campagna permanente, prima ed oltre le date specificate.

A tutti coloro che si ritroveranno in questa campagna immigrati e italiani, si propone d'indossare un nastro giallo, come simbolo di riconoscimento ed assunzione di responsabilità, della dignità e dell'uguaglianza delle persone. Nelle iniziative della campagna si valorizzeranno i valori ed i principi della nostra Costituzione.

Difendere e promuovere i diritti dei migranti significa difendere e promuovere i diritti di tutti e di tutte.

Roma, 1° febbraio 2010

ACLI, ANTIGONE, ARCI, BLACKS OUT, CGIL, CNCA daSud, FCEI-CHIESE EVANGELICHE, NESSUN LUOGO E LONTANO, SEI-UGL, SOS RAZZISMO, UIL

QUESTO COORDINAMENTO E' APERTO A TUTTI (ASSOCIAZIONI, FORZE POLITICHE, ISTITUZIONI, SINGOLE PERSONE)

La green economy: una opportunità per le donne da non sottovalutare

In piena crisi occupazionale, con l'emorragia quotidiana della perdita di migliaia di posti di lavoro, la green economy sembra essere la nuova frontiera dell'occupazione, in particolar modo dell'occupazione giovanile e femminile.

Occorre – come sempre - guardare al bicchiere mezzo pieno ed in questo caso elementi di cauto ottimismo ci vengono da una ricerca condotta dal progetto Ambiente dell'ISFOL sulle professioni ecologiche che documenta, al termine di un percorso formativo durato un anno, un positivo trend di crescita occupazionale nei cosiddetti lavori verdi: l'80% dei neo esperti in tutela ambientale ha trovato lavoro, con una presenza femminile pari al 57,8% in posizioni di livello medio alto di tipo impiegatizio contro il 35,3% degli uomini.

Nel leggere questi dati, il pensiero va ad un passato non molto lontano quando le donne timidamente sono entrate ad operare nel settore dell'ecologia e sempre con qualifiche medio basse, vittime di una segregazione orizzontale che le relegava, nonostante titoli di studio eccellenti, in posizioni di forte subalternità senza sviluppi di carriera.

Il mondo del lavoro, già dalla fine del secolo appena trascorso, ha subito cambiamenti notevoli in relazione all'offerta e alla domanda dei mercati che sono sempre più tecnologici e fuori dagli schemi tradizionali e all'interno dei quali viene privilegiata la qualità rispetto al tempo impiegato, la competenza rispetto alla posizione ricoperta, la capacità personale in rapporto alla prestazione; insomma una vera rivoluzione che, purtroppo, a fatica, e non sempre, viene accolta come innovazione e opportunità dai settori più tradizionalisti del mercato del lavoro italiano.

Il lavoro "classico", nei settori "classici", rappresentante di tipologie "classiche" di lavoratori o addetti sta cedendo gradatamente il passo a occupazioni sempre più legate ai servizi e all'ambiente. Il nuovo welfare e l'ecologia sono l'occupazione del futuro e non investire in questi campi capacità e risorse economiche, valorizzando forza lavoro preparata e competente, può – anche a breve – risultare una politica miope e irresponsabile.

Stiamo pagando un prezzo altissimo, in termini di mancato utilizzo delle risorse - anche umane - l'endemica incapacità di investire nel nuovo, nella ricerca e nei giovani e questo fin da ora colloca il nostro Paese ai livelli più bassi di sviluppo nella UE.

Le conseguenze sono sotto gli occhi di tutti: difficile ripresa dei mercati, affanno delle imprese, disoccupazione crescente e in occupazione femminile fuori controllo.

Allora, è opportuno che si guardi al mercato del lavoro con occhi e spirito nuovo. Cercando e ricercando settori di sviluppo lavorativo ed economico innovativi, che consentano di sfruttare conoscenze, capacità e competenze in un'ottica di reciproca convenienza ma, soprattutto, di dare speranza ai giovani e alle giovani donne che si affacciano ora all'occupazione perché si stanno aprendo scenari nuovi dove è possibile giocare ruoli importanti e competitivi.

Il green job, il lavoro verde, potrebbe costituire una appetibile opportunità per tutte le nuove generazioni e avrebbe il duplice, meraviglioso obiettivo di assicurare posti di lavoro e, contemporaneamente, "salvare" questo nostro paese minacciato quotidianamente da catastrofi ambientali previste, preannunciate, ma mai prese sul serio, come testimoniano le alluvioni, gli smottamenti, le frane che, con cadenza costante, danneggiano il territorio nazionale e che vengono affrontate sull'onda dell'emergenza ma mai, proprio mai con serie politiche di prevenzione.

Il green job, "lavoro del futuro", negli Stati Uniti è già una realtà che potrebbe trovare sviluppi anche da noi. Una realtà nella quale le donne possono far valere la loro "virtute" e

mettere in gioco capacità personali e conoscenza. Tuttavia, come anche i risultati del Progetto Ambiente dell'ISFOL lo dimostrano, permangono alcuni pregiudizi che, anche in questo nuovo campo lavorativo, si contestualizzano in stereotipi legati al genere. Dei neo assunti del Progetto Ambiente, lo ricordiamo, il 57,8% sono donne in livelli medio alti di tipo impiegatizio. Una percentuale altissima che, tuttavia, è rivelatrice della volontà di relegare, ancora una volta, le donne solo in determinate posizioni e, quindi, di segregarle ad onta della dichiarata apertura alla loro partecipazione. Mi domando: perché non utilizzare le lauree in ingegneria o in architettura di moltissime donne in occupazioni legate alla loro specifica preparazione? perché confinare queste stesse donne - come avviene di solito - alla più riduttiva mansione di esperte dei sistemi di qualità e sicurezza anziché aprire loro i cantieri, i laboratori di progettazione, i centri nevralgici delle fabbriche automobilistiche, ecc? potremmo avere belle positive sorprese e, forse l'economia nazionale se ne avvantaggerebbe!

Green job, il lavoro del futuro discrimina le donne e le minoranze: denuncia del Los Angeles Times

Negli Stati Uniti, dove è nato il Green Job viene definito il lavoro del futuro. Il **“lavoro ecologico”**, dopo anni di progressi, anche in un settore dedicato alla realizzazione del nobile obiettivo di un'**economia senza emissioni**, sembra permeato anch'esso dagli stessi pregiudizi presenti nella società, non solo italiana: **Le donne**, soprattutto quelle appartenenti alle minoranze, **sono sempre in gran parte lasciate fuori dal mercato del lavoro verde**. Il *Los Angeles Times*, diffondendo i dati di una ricerca “dell'Applied Research Center, afferma: “L'Applied Research Center, un difensore dei diritti razziali con sede a New York, ha detto in occasione di “Greening Los Angeles” che le donne e le minoranze sono spesso lasciate fuori dall'economia verde. Delle persone impiegate nelle industrie e delle professioni verdi, i neri e gli ispanici costituiscono meno del 30%. Le donne di colore occupano solo l'1,5% dei posti di lavoro del settore energetico, mentre le latine l'1% e le donne asiatiche fino allo 0,7%.

IL LAVORO DELLE DONNE NON E' UN AFFARE DI DONNE – Stefania Galimberti - UILCEM

Gli indicatori economici come il PIL sono stati considerati fino ad oggi importanti parametri per misurare il benessere di un Paese.

Tuttavia, a mio avviso, non sono sufficienti per avere un riscontro sul benessere dei cittadini. Il Pil non tiene conto né del lavoro domestico e familiare non retribuito né dell'economia sommersa.

A livello europeo si vorrebbe affiancare agli indicatori economici tradizionali altri indicatori che consentano di misurare il benessere in maniera più completa ed adeguata come la sicurezza sociale, la salute, il grado d'istruzione e le pari opportunità occupazionali sono solo alcuni degli aspetti delle "prospettive di vita" che costituiscono il concetto guida di un'interpretazione "allargata" del benessere economico.

Parliamo di lavoro ma soprattutto di qualità del lavoro. Hartmann nel 2005 scrisse che "il lavoro garantisce l'esistenza individuale e collettiva, genera inclusione sociale e rende possibile la crescita personale". Oltre a garantire la certezza di un reddito, il lavoro in generale e quello retribuito in particolare, determinano tutta una serie di conseguenze a livello psicosociale.

La salvaguardia e l'incremento della qualità del lavoro è da tempo un preciso intento perseguito dall'Unione Europea. Tra i molti obiettivi della cosiddetta European Employment Strategy (ESS) viene menzionato anche l'aumento della qualità del lavoro delle cittadine e dei cittadini europei. Leggendo i contenuti del rapporto del 2008 si evincono molti aspetti rilevanti di questa tematica. Si trovano concetti di intensità del lavoro, giusta retribuzione, certezza del posto di lavoro, condizioni di lavoro e accesso paritetici sicurezza sul posto di lavoro, pratiche di conciliazione tra lavoro e famiglia. E il lavoro delle donne? Per tutto quanto detto sopra non è un affare di donne ma è parte integrante della politica e dell'economia di un Paese. In Italia la politica familiare è basata su un modello di sussidiarietà allargata, ovvero nella famiglia vengono riposte aspettative di solidarietà che vedono in primis le donne prendersi cura della casa e dei figli (nonché di eventuali genitori anziani o persone diversamente abili) nonché dei lavori domestici. Il welfare per la famiglia in Italia è un modello tradizionale che vede il padre lavoratore (male-breadwinner) e la madre casalinga (female-caregiver) e fornitrice di cura a figli e anziani. Ma questo modello si sta man mano di fatto sgretolando a favore di nuovi modelli familiari dove anche la madre lavora – magari part-time. Il diffondersi di tali modelli rendono necessario rivedere fortemente il welfare per le famiglie, bisogna aumentare le disponibilità di servizi di cura, allargando la fruibilità dei nidi e della scuola dell'infanzia – e non le tate di condominio per intenderci – incrementare i congedi dal lavoro prevedendo un periodo più largo e meglio retribuito come ci insegnano i paesi scandinavi come la Norvegia.

La nuova sfida delle politiche di conciliazione è quindi una sfida molto ampia, che parte necessariamente da una chiara definizione degli obiettivi; è una sfida che si gioca tra molti attori a diversi livelli. Da parte nostra non dobbiamo solo coglierla ma dobbiamo fattivamente partecipare a vincerla questa sfida partendo da noi, dalle donne che lavorano e che non lavorano per se stesse ma per la famiglia e per il Paese.

2° Congresso CSI Vancouver, giugno 2010: l'Women's Committee chiede la presenza paritaria di donne e uomini tra i delegati – Sonia Ostrica- UILPA

Nei giorni 8, 9 e 10 febbraio si è tenuta a Bruxelles la 4° riunione del Women's Committee della CSI.

L'incontro è stato finalizzato alla preparazione del 2° congresso ITUC che si terrà a Vancouver nel giugno 2010; della 99° sessione della International Labour Conference di Ginevra (sempre nel giugno 2010) e della 5° sessione della Commissione delle Nazioni Unite sulla situazione femminile, prevista per il prossimo marzo 2010.

L' Women's Committee ha elaborato un primo programma di lavoro per il giorno internazionale della donna, per la campagna per un lavoro ed una vita decente per le donne. A riguardo, la UIL ha presentato una richiesta per l'inserimento anche della Cina tra le nazioni citate (nella Risoluzione finale della 1° conferenza) come quelle dove è più pesante la violenza sulle donne.

L'avvicinarsi del congresso di Vancouver ha posto all'attenzione una serie di problematiche legate alla presenza delle donne nel Congresso, visto che non esistono membri "di diritto" e fino a 50.000 tesserati spetta 1 delegato – che difficilmente coinciderà con una donna.

All'Europa spetteranno 24 presenze, ed altri 6 spettano come nomina di competenza al Women's Committee. Le donne presenti hanno espresso l'opinione che si debba andare in continuità, e che per il periodo a cavallo tra il congresso e le nuove nomine del Women's Committee (il cui regolamento va armonizzato con lo Statuto CES) sia necessario agire con indicazioni di carattere "transitorio".

Contestualmente l'Women's Committee, con il consenso del Segretario Generale del CSI, Guy Ryder, intende proporre, quale modifica statutaria, l'innalzamento al 40% della quota destinata alle donne nella CES.

Per questa richiesta, presentata come "ora o mai più..." il Women's Committee ha insistito sulla necessità che le Organizzazioni Sindacali aderenti alla CES facciano lobby in questa direzione.

È stato, infatti, dato per scontato (...) che le Organizzazioni Sindacali aderenti siano già allineate al 30% attualmente individuato quale quota di rappresentanza femminile, e pertanto è stato considerato pressochè automatico il coerente e conseguente adeguamento della percentuale al 40% anche nelle Organizzazioni Sindacali aderenti.

In realtà la presenza delle donne è al 27% nel Consiglio Generale, ovvero l'organismo ampio della CES, ma nel Comitato Direttivo arriva a circa il 18%.

La modifica statutaria per portare al 40% è già alla firma dell'esecutivo per essere portata al Comitato Consultivo e, successivamente, in plenaria, dove saranno necessari i 2/3 delle presenze per l'approvazione della modifica.

Per la partecipazione al Congresso di Vancouver è stata avanzata la richiesta di una presenza paritaria di delegate e delegati. Nel caso in cui la percentuale del 50% non fosse rispettata, si scriverà alle Organizzazioni Sindacali perché si adeguino in tal senso. In caso di ulteriore inadempienza, sarà il Comitato a prendere una conseguente decisione. Guy Ryder ha confermato la volontà di inserire queste raccomandazioni nel prossimo Congresso di Vancouver trasformandole in risoluzioni congressuali. Per Ryder è fondamentale la trasversalità dell'uguaglianza soprattutto nell'ambito della giustizia che – al pari delle economie internazionali, sta attraversando una crisi globale. Per Guy Ryder è necessaria una politica reale, una dichiarazione di intenti tesa al miglioramento della vita dei lavoratori. Il Congresso di Vancouver farà dichiarazioni forti sui cambiamenti che si chiederà di attivare nel sistema politico, sindacale, della globalizzazione. Anzi, parlare di globalizzazione anzichè di crisi dà un taglio più centrato sull'uomo e più rispettoso delle differenze.

L'Women's Committee ha lamentato la mancanza di dati nazionali sulla composizione delle Organizzazioni Sindacali aderenti: sarebbe come se il treno delle donne vedesse la locomotiva avanzare, ma i vagoni restare indietro...

Sarebbero opportune sanzioni per le Organizzazioni Sindacali che non rispettassero l'uguaglianza di genere all'interno della propria organizzazione: dalla possibilità di non consentire il voto alla restrizione degli aiuti economici. Le sanzioni sono state proposte anche per chi non presentasse i dati disaggregati già a partire dal prossimo Congresso, in quanto sarebbe un chiaro esempio di non allineamento rispetto alla CSI ed alle sue politiche, che devono porre le DONNE tutte (e non solo le donne del Women's Committee) al centro delle politiche e delle azioni future.

Il 2010, designato dal Parlamento Europeo quale Anno della lotta alla povertà e all'esclusione sociale costituisce un'occasione per tutti gli Stati facenti parte dell'Unione Europea – e quindi anche l'Italia - per aggiornare la riflessione sulle strategie da adottare per la lotta alla povertà già fissata a Lisbona e per riprogettare azioni rivolte a questi obiettivi nei prossimi anni.

A tale proposito si è tenuto a Roma in questi giorni il vertice dell'IFAD (l'agenzia delle Nazioni Unite per lo sviluppo dell'agricoltura) che ha concluso i lavori ieri con questi compiti prioritari: “Sono le donne la risorsa in grado di dare una svolta ai principali problemi del pianeta: dalla lotta alla fame nel mondo, all'ottimizzazione delle sempre più scarse risorse idriche, dall'adattamento ai cambiamenti climatici alla crescita demografica. Le ondate migratorie crescenti delle aree più povere del pianeta hanno fatto sì che ormai le donne e i minori siano l'80% della popolazione rurale dei Paesi in via di sviluppo. Più della metà dei contadini poveri che sfamano l'80% della popolazione mondiale vivendo spesso con meno di due dollari al giorno un miliardo e 200 milioni di persone - sono ragazze di età compresa tra i 15 e i 25 anni.

I dati raccolti durante le crisi alimentari del 2008 e del 2009 dimostrano che migliorando la condizione delle donne, la loro istruzione, i servizi per i figli, l'accesso alla terra, al credito per comprare piccoli macchinari sementi di migliore qualità si migliorano le condizioni economiche dei vari Paesi.

Viene ripreso interamente il messaggio lanciato dalla prima conferenza internazionale dei sindacati internazionale tenuta a Bruxelles solo qualche mese fa.

E l'Italia?

Durante i lavori il capo della Fao Jacques Diouf denuncia che “nessuno del G8 ha rispettato gli impegni presi a l'Aquila per gli aiuti allo sviluppo”.

La crisi mondiale si risolverà positivamente solo ed esclusivamente mantenendo i diritti acquisiti e cercare nuove tutele per chi non le ha avvicinando chi ha poco o nulla a chi invece ha molto rispettando la terra e l'ambiente e dando voce alle donne E per noi Italiani una speranza: che dalle parole si passi ai fatti e che si ottemperi alle promesse fatte nel solo interesse di contribuire sebbene con una goccia nel mare al miglioramento della situazioni di vita delle popolazioni meno fortunate. (Sgali)

La tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro consiste in tutta quella serie di misure di prevenzione e protezione (tecniche, organizzative e procedurali), che devono essere adottate dal datore di lavoro, dai suoi collaboratori e dai lavoratori stessi al fine di ridurre la possibilità di infortuni ai dipendenti dell'azienda ed ai collaboratori esterni (subcontraenti). Ulteriori misure di igiene e tutela della salute devono essere adottate al fine di proteggere il lavoratore, da possibili danni alla salute, malattie professionali, nonché la popolazione e l'ambiente.

Sicurezza sul lavoro, donne, stress, discriminazioni hanno un denominatore comune che viene enfatizzato nell'articolo 28 del Testo unico Sicurezza D.lgs 81/08 il quale, superando la concezione tradizionale della tutela del lavoro femminile circoscritta alla gravidanza, introduce un'innovazione nella valutazione del rischio connesso alle differenze di genere.

Si tratta di un'innovazione legislativa che recepisce e si allinea all'orientamento europeo e internazionale incentrato sulla promozione alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro e che colloca il tema della differenza di genere in un'ottica strategica confermata nel Piano Strategico 2007/2012.

Entrato in vigore, per la quasi totalità degli articoli, il 15 maggio 2008, il decreto, che ha avuto molti normativi storici risalenti al '55 e '56 ed altri più recenti, D.Lgs 626/1994, (che ha rappresentato, conservandone oggi ancora tutto il valore, il confine tra il "vecchio e il nuovo mondo" della tutela antinfortunistica in ambiente di lavoro come passaggio epocale nei riguardi dell'introduzione di un nuovo modello di concepire la prevenzione e, con esso un nuovo sistema di relazioni e di ruoli aziendali dedicati alla tutela della salute e della sicurezza), recepisce in Italia, le Direttive Europee in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, coordinandole in un unico testo normativo e inasprendo le sanzioni già previste a carico degli inadempienti. Dall'omissione delle precauzioni in materia consegue sia la responsabilità penale del datore di lavoro che il diritto al risarcimento del danno in favore del lavoratore subordinato. Arresto fino a 18 mesi e sanzione amministrativa fino a 24 mila euro per il datore di lavoro che non rispetta le norme previste. L'obbligo del datore di lavoro alla formazione, informazione e addestramento del lavoratore; sanzioni più severe per le imprese che violano le norme in materia di sicurezza; sospensione dell'attività nei casi più gravi di incidenti con feriti/morti con colpa dell'azienda, sanzioni amministrative fino a 1.500.000 euro ed interdizione alla collaborazione con la pubblica amministrazione; la responsabilità dell'appaltatore in merito agli incidenti che accadono ai lavoratori delle ditte appaltatrici; l'estensione delle tutele ai lavoratori flessibili; l'istituzione dei c.d. rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti in ciascuna azienda indipendentemente dal numero di dipendenti.

Il legislatore del D.Lgs. n. 81/2008 si è posto un obiettivo che sposa prioritariamente l'esigenza di elaborare un "manuale d'uso", anziché un testo legislativo. Trasversalmente, in questo senso, dal testo emergono con chiarezza alcuni principali indicatori di questa scelta di fondo.

L'introduzione dell'obbligo di individuazione delle procedure e l'inserimento di queste nel documento di valutazione dei rischi ne è uno degli esempi più significativi, così come la precisione nel definire il ruolo del dirigente, del preposto e del relativo inserimento nel documento di valutazione dei rischi dell'organigramma aziendale in tema di sicurezza. Ma il cardine centrale è sicuramente rappresentato dall'introduzione della "**tipicità**" dei lavoratori, nel nuovo modello di valutazione del rischio.

E' stata inserita la previsione secondo la quale è necessario coniugare la valutazione dei diversi rischi, potenzialmente esistenti in un ambiente di lavoro, con le **specificità** delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle variabili relative alla tipicità della

popolazione lavorativa. Oltre a considerare la componente “età”, la “**struttura corporea**” “**l’età fertile**” la “**statura**” delle lavoratrici e dei lavoratori, è previsto che si considerino le potenziali influenze dello “**stress lavorocorrelato**” della “**provenienza da altri Paesi**” e della “**differenza di genere**”. Divenendo un obbligo specifico il tenere conto dell’influenza della componente di genere nell’analisi e nella valutazione dei rischi, le diverse discipline scientifiche dovranno intensificare le ricerche e gli studi, giungendo a integrare, a sviluppare e ad aggiornare le informazioni e i dati (ancora scarsi) a disposizione.

L’attenzione utilizzata dal legislatore nel richiamare puntualmente, nella valutazione dei rischi, l’**ottica della “differenza di genere”** superando la mera attenzione al solo mondo del femminile in ambiente di lavoro per il periodo circoscritto della maternità (di cui ne conferma, comunque, la piena tutela) non solo pone in evidenza e concretezza la valorizzazione e la specificità, in ambiente di lavoro, dei due sessi durante tutto l’arco della vita lavorativa, ma rafforza di riflesso anche un’attenzione alla tutela specifica del genere maschile che, sotto l’insegna della prevenzione a carattere “neutro”, è andata perdendosi negli anni, rischiando una sottovalutazione, in alcuni casi, anche potenzialmente generatrice di specifici rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, ma senza dubbio sul piano degli studi e della ricerca di forme nuove e sempre più adeguate di tutela.

La Strategia di Lisbona (2000) ha previsto di realizzare, quale impegno sottoscritto da parte di tutti i Paesi europei, il pieno raggiungimento dell’obiettivo generale di “più lavoro e migliore” entro il 2010, tenendo in specifico conto alcuni elementi di rilievo, tra i quali l’organizzazione del lavoro nel rispetto della persona e la valorizzazione delle pari opportunità.

Per il raggiungimento di tale obiettivo è particolarmente importante fare considerazioni specifiche in materia di genere per tutti gli aspetti occupazionali.

L’ottica di genere nel settore della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, è necessaria e costituisce un fattore di competitività.

(abstract della Tesi di Laurea di Caterina Maria Peraino – Pari Opportunità UIL Trapani – il testo intero è consultabile su www.consiglieraparatp.it)

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI.

Pari opportunità e parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e impiego. Decreto legislativo n. 5/2010 - Nota del Patronato ITAL UIL.

Con il decreto legislativo n. 5 del 25.01.10 viene data attuazione alla direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle "pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego". Il decreto, pubblicato sulla G.U. n. 29 del 5.2.10, è entrato in vigore il 20 febbraio 2010.

Come osserva il Dipartimento Pari Opportunità della UIL *"La conclusione dell'iter legislativo inserisce finalmente anche il nostro Paese tra gli stati della UE che già da tempo hanno adottato le misure previste dalla Direttiva, dando corpo e attuazione al lungo e laborioso impegno di tutte le componenti sociali del Paese che fattivamente hanno contribuito al recepimento della 54"*.

Il D.Lgs. n.5 si pone l'obiettivo di assicurare e rafforzare "la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione, eliminando ogni discriminazione basata sul sesso che possa compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali".

Sono apportate modifiche ad alcune parti del Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/06) e del decreto legislativo n. 151/01 (Tutela della maternità e paternità), con la previsione di severe sanzioni in caso di comportamenti discriminatori.

Evidenziamo alcune delle novità introdotte.

Le lavoratrici in possesso dei requisiti per conseguire la pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini (65 anni), senza l'onere di darne preventiva comunicazione al datore di lavoro. Ricordiamo che in tal senso si è pronunciata la Corte Costituzionale (sent. n. 275 del 29.10.2009), stabilendo il principio di parità uomo - donna nel caso in cui la lavoratrice intenda proseguire il proprio rapporto di lavoro oltre il 60° anno di età.

Al T.U. n. 151/01 "Tutela della maternità e paternità" viene riformulato il divieto di discriminazione, estendendolo opportunamente anche ai casi di paternità e di adozione.

Inoltre il divieto di licenziamento, che si applica anche in presenza di adozione e di affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, nel caso di adozione internazionale opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore da adottare, o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Il decreto provvede "anche attraverso la promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari".

E' vietata qualunque forma di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive, relativamente alle regole di accesso, all'obbligo di versare i contributi e alle prestazioni.



A proposito di conciliazione

La possibilità per le aziende di predisporre piani di conciliazione per rendere meno difficile il rapporto tra vita personale e lavoro dei loro dipendenti, sta venendo meno a causa del mancato finanziamento dell'articolo 9 della Legge 8 marzo 2000, n. 53. Riportiamo di seguito un articolo - apparso il 19 febbraio scorso su www.lavoce.info a firma di Daniela Boca e Alessandro Rosina - che illustra la situazione generale dei finanziamenti in relazione al loro blocco dovuto alla revisione dell'articolo 9) della 53 e le ricadute delle sperimentazioni a livello locale .

I CONTRIBUTI DELL'ARTICOLO 9 Legge 53/2000

L'articolo 9 della legge 53 del 2000 (modificata dalla Legge finanziaria per il 2007 e dalla legge 69/2009) prevede **contributi a fondo perduto** per imprese che, per facilitare la conciliazione lavoro-famiglia dei dipendenti con carichi familiari, presentino progetti per l'introduzione di forme di flessibilità della prestazione lavorativa, come telelavoro, lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile, orario concentrato, flessibilità dei turni, piani formativi e infine servizi salva-tempo o di supporto alla conciliazione quali voucher baby sitter o convenzioni con strutture di accudimento per figli minori o anziani non autosufficienti.

Nel periodo 2003-2008 sono state attivate sperimentazioni locali. È in questa fase che diverse amministrazioni pubbliche hanno investito risorse per diffondere le opportunità offerte dall'articolo 9 presso le imprese. Nello stesso periodo sono anche stati realizzati numerosi progetti a valere sui fondi europei che hanno consentito la diffusione dello strumento. Dal 2000 in avanti i finanziamenti erogati hanno subito un incremento costante (vedi tabella). Anche il numero di progetti approvati è costantemente aumentato, così come il tasso di successo, che ha registrato un significativo miglioramento grazie al rafforzamento delle attività di supporto alla progettazione fornite dalla struttura di assistenza tecnica presso il dipartimento Politiche per la famiglia.

Annualità	Totale progetti presentati	Totale progetti approvati	% successo progetti	Finanziamento concesso
2001	34	13	38,24%	€ 432.613,80
2002	86	39	45,35%	€ 4.360.627,23
2003	94	47	50,00%	€ 3.216.700,21
2004	128	67	52,34%	€ 2.272.724,57
2005	157	52	33,12%	€ 3.962.459,41
2006	205	99	48,29%	€ 6.288.549,44
2007	232	142	61,21%	€ 8.702.702,27
2008	287	224	78,39%	€ 13.617.839,79
Totale	1223	683	50,80%	€ 42.854.216,72

Nonostante l'aumento costante, uno studio condotto dall'Isfol mostra come il numero totale dei progetti finanziati sia ancora piuttosto esiguo: meno di 700 in otto anni, inclusi i progetti con finalità di formazione e facilitazione al rientro post-maternità, anche perché le somme stanziare sono limitate e i tempi che intercorrono tra presentazione del progetto e approvazione sono piuttosto lunghi (si è arrivati a un anno di attesa).

Non solo, un'analisi della distribuzione regionale mostra come Emilia Romagna, Piemonte, Lombardia, Veneto e Toscana abbiano assorbito la quasi totalità dei progetti, con un exploit della **provincia di Mantova** che su un territorio con soli 400mila abitanti ha saputo proporre quasi una

trentina di progetti in poco più di due anni portando alle aziende mantovane circa 2 milioni di euro.

LA REVISIONE CHE BLOCCA I BANDI

Come spesso accade per le policy messe in atto nel nostro paese, non disponiamo di adeguati indicatori di efficacia e risultato che ne rendano visibili e misurabili gli effetti, nonostante l'esperienza particolare di alcuni territori ne restituisca un quadro confortante dal punto di vista qualitativo

Eppure nel **febbraio 2009** i bandi sono stati sospesi, in attesa dell'approvazione della riformulazione dell'articolo 9. A tutt'oggi i nuovi bandi non sono stati ripubblicati: è terminato infatti l'iter di approvazione del nuovo articolo 9, ma i documenti applicativi non sono ancora stati licenziati dalla conferenza Stato-Regioni. Si preclude così l'opportunità di costruire una **convergenza di interessi tra le aziende e i lavoratori**, tra interessi sociali ed economici e quindi, ove ben applicato, di alimentare una sorta di economia del work-family o "sistema di convenienze" la cui importanza viene sottolineata dallo stesso piano Italia 2020. (3) L'articolo 9, nel suo impianto essenziale, costituisce uno strumento di incentivo e sostegno al cambiamento e alla diffusione di una economia sostenibile e responsabile all'interno delle aziende. Così come sono stati stanziati fondi per la riduzione dell'impatto ambientale o per il sostegno alla ricerca industriale, allo stesso modo l'articolo 9 deve essere concepito come un fondo incentivante per le aziende che investono nel capitale umano e in particolare nella innovazione organizzativa in favore della conciliazione famiglia-lavoro. È quindi necessario stanziare **risorse** per le aziende italiane che promuovono progetti sperimentali, ma anche per l'unità di assistenza tecnica che dovrebbe occuparsi della promozione dello strumento, della individuazione dei criteri applicativi, della definizione delle linee guida per la realizzazione e rendicontazione, del monitoraggio e valutazione dei progetti. Alcuni premono affinché l'articolo 9 venga declinato su base regionale così come già accade per le politiche dei tempi della città, e perché siano quindi le Regioni a gestirlo direttamente, a valutare i progetti, a stanziarne le risorse in aggiunta a quelle messe a disposizione dal governo. La decentralizzazione a livello regionale ne renderebbe forse più efficace l'applicazione e più diretto il contatto con le aziende e gli enti locali, ma sta di fatto che una correzione e revisione dello strumento non dovrebbe inibirne l'utilizzo, come accade da un anno a questa parte.

Se è vero che l'economia del nostro paese si regge su **piccole e medie imprese** spesso a gestione familiare che hanno difficoltà di accesso alle soluzioni migliori, a realizzare economie di scala, a costruire reti e filiere, a conoscere norme, leggi e burocrazie, allora dobbiamo rendere lo strumento efficace e adeguato a questa tipologia di utenti e utilizzatore tipico. Dobbiamo rendere la norma semplice e farla conoscere. Ma soprattutto non possiamo permetterci quei continui ritardi e inefficienze che disilludono gli operatori economici e che alla fine si ripercuotono sui lavoratori e lavoratrici e sulle loro aspettative e speranze. Alcune leggi a sostegno della conciliazione famiglia-lavoro ci sono. Dobbiamo farle funzionare.

Firmato il protocollo d'intesa contro le discriminazioni e per la promozione delle pari opportunità uomo-donna



**PROTOCOLLO D'INTESA
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE E PER LA PROMOZIONE DELLE PARI
OPPORTUNITÀ UOMO - DONNA
TRA
LE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI ROMA
E
COORDINAMENTI DONNE E PARI OPPORTUNITÀ C.G.I.L.ROMA e LAZIO – C.I.S.L.
ROMA– U.I.L. ROMA e LAZIO**

VISTI

gli articoli 2, 3, 137 e 141 del Trattato CE;
gli articoli 1-2 del Trattato che istituisce la Costituzione per l'Europa;
la Direttiva 75/117/CEE relativa alla parità retributiva tra uomini e donne nel lavoro;
la Direttiva 76/207/CEE così come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE inerenti
l'attuazione del principio della parità di trattamento per quanto concerne l'accesso al
lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
la Direttiva 2006/54 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006;
gli artt. 3 e 37 della Costituzione Italiana;
l'art. 15, comma 2, della Legge 300/70;
la legge 903/77 relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro ed
in particolare gli articoli 1, 2, 3;
l'art. 3 della legge 108/90, che sancisce la nullità del licenziamento determinato da ragioni
discriminatorie ai sensi dell'art. 15 della L. 300/70;
la legge 125/91 che regola le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-
donna nel lavoro e che definisce il concetto di discriminazione diretta ed indiretta
attribuendo alle Consigliere di parità una legittimazione ad agire giudizialmente o
stragiudizialmente;
il D.lgs. 196/00 che disciplina l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, ora
CAPO IV del Codice delle pari opportunità;
la Legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto
alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
il D.lgs 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno
della maternità e della paternità";
il D. Lgs. 145/05 di attuazione della Direttiva 2002/73/CE;
il D. Lgs. 198/06 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della
Legge 28 novembre 2005, n. 246".

JB

FC

67e

UG

“Vecchiacce”
“la vecchiaia è l'inferno delle donne”.

La nostra speranza di vita è sempre più lunga! Ciò non vuol dire però che l'età, soprattutto delle donne over 45 o 50 non sia oggetto di speculazione. Tanto più in una società d'immagine come la nostra dove è imperativo mostrarsi sempre giovani, scattanti e dinamici, il trascorrere diviene una colpa imperdonabile per cui si ricorre a tutti i mezzi e strumenti (vedi chirurgia di ringiovanimento!!!) dando piena ragione a Beaumarchais che già due secoli orsono ebbe a dire: “la vecchiaia è l'inferno delle donne”.

Sarà anche vero però è importante chiarire – innanzitutto a noi stessi – perché sembra essere un peccato mortale che le donne invecchino. Infatti, sia che esse tentino con tutti i mezzi possibili di contrastare il trascorrere del tempo, sia che accettino di mostrarsi così come sono, le donne passati i 50 sono oggetto di scherno e ridicolizzate nella loro femminilità.

Barbara Alberti col suo nuovo libro “riprendiamoci la faccia” mette in evidenza il tentativo becero della cultura maschile di deridere la donna comunque ed in ogni occasione: quasi un contrapporsi tra nemici e non tra soggetti della stessa specie, seppure di genere diverso. Un accanimento che assume sovente aspetti che rasentano la spudorataggine tanta è l'acrimonia nei confronti dell'altro sesso che impedisce al maschio di guardare con obiettività ai propri cedimenti (i segni dell'età sono distintivi di fascino maschile! E, dunque, per il settantenne pretendere i favori della diciottenne è assolutamente un fatto normale! Lecito! Auspicabile! Invidiabile!!!)

Di seguito pubblichiamo uno stralcio del Libro di Barbara Alberti. È divertente ma anche amaro. È un invito però a trarne riflessioni e anche motivi di contrapposizione ad una cultura fuorviante che inquina stili di vita e comportamenti individuali esasperando il culto dell'immagine e dell'esteriorità spesso confusa con il bello.

“.....Trasmissione Striscia la notizia: nella rubrica Fatti e rifatti, Eleonora Giorgi viene sfottuta perché si è fatta la plastica. Foto crudeli del prima e del dopo. Finché appare l'immagine di una vera vecchia, vistosamente rugosa, e due voci commentano: «Ma questa non è Eleonora Giorgi!»

«No, ma sarebbe così se non si fosse rifatta.».....”

.....”Dunque: mettono alla berlina lei perché si è ringiovanita, e me perché sono rimasta al naturale. In ogni caso la donna che invecchia è ridicolizzata: non c'è via d'uscita. Ma allora una che deve fare? Spararsi a cinquant'anni?

È quello che viene suggerito a Madonna dopo il concerto a Milano del luglio 2009, in un articolo intitolato Madonna che mummia (chi scrive è una donna).

Braccia rinsecchite, vene in vista, cosce che sembrano quelle del galletto Vallespluga, faccia tirata. Madonna pare mummificata come Michael Jackson, buonanima. [NdA: vecchia = morta.] Secondo il suo ex, educatissimo marito, il regista inglese Guy Ritchie, fare l'amore con lei era come avere un rapporto intimo con un pezzo di cartilagine. Il tracollo di Madonna è inesorabile (...) si chiude in palestra e via di addominali. Il problema è che a cinquantun anni non serve più a molto. [Parlando di come si veste] ... sarebbero molto meglio pantaloni e camicette abbottonate (...) almeno non spaventerebbe il suo pubblico.

Qualcuno ha mai consigliato a quel vecchio impenitente di Mick Jagger, settant' anni, di abbottonarsi il gilet sul petto nudo? avete mai letto niente del genere su un maschio di cinquanta? No, loro sono dei giovanotti”.

.....”Durante l'ultima campagna elettorale, Hillary Clinton fu colta da un fotografo struccata e pensosa. La foto fece il giro del mondo, fra la derisione e lo sconcerto,

si disse che con quell'immagine "da vecchia" si sarebbe giocata la vittoria. Era una bella foto: finalmente una persona. Una donna che sta riflettendo, ed è umanissima - è preoccupata - è come è - anche esausta.

Avrebbe potuto farne il simbolo della sua campagna: «Ecco, questa sono io. Mi presento a voi nella mia piena sincerità, senza maschera».

Ma dov'era lo scandalo? Non nell'età, tutti sanno che Hillary ha passato i sessanta. Lo scandalo era nel non averla camuffata, nell'averla mostrata. Non si chiede alla donna di essere giovane, ma di far finta di esserlo. Hillary è stata "maleducata". La sua immagine contraddiceva la grande finzione: che la vecchiaia femminile non esista più.

Se io lascio fare al Tempo non è perché non sia vanitosa, ma perché lo sono. Più di chi si sconcia.

.....”LA VECCHIAIA NON È MAI STATA COSÌ BRUTTA COME DA QUANDO SI CERCA DI NASCONDERLA.

Tale è la pressione sociale e professionale, che andare in giro con la propria faccia diventa una provocazione.

Noi donne siamo imbarazzanti comunque. Prima perché siamo feconde, poi perché non lo siamo più. Alla donna non si perdona la vecchiaia. Non se la perdona nemmeno lei, e accetta la farsa della giovinezza obbligatoria.

In televisione, una scena tipica è il vecchio brutto che fa battute sull'età di un fior di ragazza. Esempio, Gene Gnocchi (che non è certo rozzo, anzi solitamente uomo di spirito), prende in giro uno splendore come Afef, perché ha trentacinque anni e non diciotto, come i frizzi del comico pretendono. E perché mai dovrebbe averne diciotto? Per offrirsi al gran vizir, cioè lui, che ne avrebbe quaranta di più?.....”.

.....”Non sono una nostalgica del femminismo. Anche perché non posso vantarmi di averne mai fatto parte. Per quanto riguarda le lotte femministe di quegli anni, la mia partecipazione fu immaginaria: ero capitata nel posto sbagliato. Un teatrino femminista di trenta posti, che sembrava scaturito da una satira maschilista. Le cape erano tutte mogli di qualcuno, tragiche preziose che si battevano per il dominio di una cantina come per il governo di uno stato.

Si vestivano da povere, ma abitavano case ricche con mariti importanti, anche se nelle riunioni predicavano che il maschio era il nemico, e basta. Di giorno sempre con gli zoccoli e gli stracci, ma la sera tiravano fuori gli abiti belli e facevano le geishe. Fu perfino esaltante scontrarci, ma non fu una cosa seria. Mentre noi recitavamo un'involontaria commedia di Molière, altrove si lottava davvero e altre, come Ida Dominijanni e Luisa Muraro, lavoravano intellettualmente e politicamente per tutte.

Ogni due giorni una donna viene assassinata. Dal marito, dal padre, dall'amante. Gli stupri - in casa e fuori - non si contano. Davanti a questa tragedia, il presidente del Consiglio ci offre come sostegno una battuta frivola e atroce: "Un soldato per ogni bella donna", e noi zitte.

Un famoso avvocato definisce "Utilizzatore finale" l'uomo che copula con una donna, dichiarandola utensile, e noi zitte.

.... Vogliono spostare la pensione a sessantacinque anni, e noi zitte. Questa proposta è una pura vessazione, e c'è una specie di malignità nell'ignorare la situazione reale. Da noi le donne che lavorano fanno tutte il doppio lavoro, in casa e fuori. Una donna che va in pensione a sessant'anni, dopo trenta di servizio, in verità ne ha lavorati sessanta. E senza nessun aiuto pubblico, senza asili, senza facilitazioni di sorta anzi oggi se sei incinta ti licenziano, ciò che costringe molte alla scelta tremenda tra fare un figlio e tenersi il lavoro.

Non abbia paura, signor Ministro, che ci godiamo qualche anno di pace: una donna che va in pensione a sessant'anni, mica si dà alla pazza gioia. Continua a trottare alla disperata per sostenere la famiglia cioè la società, finché si regge. Se la tenerezza non fosse interdetta ai ministri, saprebbero che noi donne siamo come i Border Collie. Cani da pastore con un senso del dovere prodigioso, così innamorati del lavoro che non sanno fermarsi. Quando la sera gli chiudono le vacche nella stalla, continuano a darsi da fare in proprio. Nelle ore di pausa li hanno sorpresi a

radunare le formiche.

L'Italia è una repubblica fondata sul sacrificio delle donne.

La donna oggi: in una mano la ramazza nell' altra il biberon nell' altra il computer nell' altra la biancheria sexy nell' altra i vecchi da curare.

E adesso bisogna pure essere fighe fino a ottant'anni. Un'altra corvée. Ma perché? Non facevamo già abbastanza?

No.

LA VECCHIAIA FEMMINILE È STATA ABROGATA.

Dal mercato.

"La plastica è il nostro burqa" ha detto il filosofo Gianluca Nicoletti.

Appare in televisione una donna politica rifatta da capo a piedi, tacchi sperticati, gambe al vento, seno di fuori, che brandisce come una clava la sua femminilità artefatta.

E che sta lì a fare? Pubblicità al suo chirurgo? No, vuole lanciare una crociata per liberare le donne musulmane dal velo.

Ehi, ma ti sei vista? Non hai più un centimetro di corpo che sia tuo, vai in giro con una maschera di pelle, hai più extension che peli, e vuoi liberare le altre?

E chi libererà te? È più costrittiva una maschera di pelle o di stoffa?

La plastica è il nostro burqa...!!!



Il numero 3 di

DNews

è stato curato e redatto da

***M. Grazia Brinchi
Stefania Galimberti***

Comitato di Redazione

***Maria Grazia Brinchi
Stefania Galimberti
Rosella Giangrazi
Maria Pia Mannino
Nirvana Nisi
Sonia Ostrica***