



n. 1 - gennaio 2011

L'INFORMAZIONE – I DIRITTI – LE OPPORTUNITÀ

Lettera mensile di informazione a cura dell'Osservatorio Pari Opportunità della UIL

SOMMARIO

Le donne italiane oggi, tra vita, lavoro e stereotipi
di Maria Pia Mannino- [vai a](#)

DONNE E OCCUPAZIONE

Sugli Accordi di Pomigliano e Mirafiori -
Le donne uilm di Torino e Taranto raccontano [Vai a](#)

Quote rosa nei CdA – [Vai a](#)

La difficile conciliazione Dimissioni delle donne madri: Uscite dal lavoro per "dichiarata impossibilità" di rimanervi . [Vai a](#)

REPORT UNIONCAMER 2010E; diminuiscono le imprenditrici nel 2010 ma dal 2008 le aziende rosa crescono più di quelle maschili. [Vai a](#)

I 50 anni dell'AIDDA. [Vai a](#)

PARI OPPORTUNITA'

Disparità di genere: l'Italia è posizionata tra le ultime 10 nazioni europee ed è al 74° posto nella classifica globale. [Vai a](#)

Consultori: continua la lotta al Disegno di Legge presentato dall'On. Olimpia Tarzia della Regione Lazio. [Vai a](#)

Presentata la proposta di legge per il riconoscimento della figura del mediatore familiare. [Vai a](#)

CURIOSITA AL FEMMINILE: A volte la mamma conta di più . [Vai a](#)

27 GENNAIO 2011 – GIORNATA DELLA MEMORIA - "In ricordo di Tullia Zevi-[Vai a](#)

ESTERO

Uguaglianza tra donne-uomini: la Commissione Europea vara la strategia per il quinquennio 2010-2015" [Vai a](#)

LA VOCE DEI TERRITORI

Pisa - Giornata seminariale, organizzata dalla UILFPL. [Vai a](#)

Roma LA REPUBBLICA ROMANA: una storia di straordinaria bellezza. . [Vai a](#)

Bologna Seminario UIL Emilia Romagna "Maternità al lavoro". [Vai a](#)



Con il nuovo anno ci presentiamo con una veste nuova, più agile e dinamica. Nel tratto di strada compiuto insieme, abbiamo avuto la collaborazione di molti e anche per quest'anno ci attendiamo suggerimenti, aiuti e segnalazioni oltre che articoli da tutti coloro che sentono come proprio questo spazio. Molti altri appuntamenti ci attendono e come sempre la redazione sarà attenta alle novità e ai suggerimenti, sempre nel rispetto delle opinioni di tutti e sensibile alla tutela della dignità delle persone che alla nostra Organizzazione chiedono tutela e impegno

Il numero 1 – 2011 di *DNews*
è stato curato e redatto da

*M. Grazia Brinchi
Stefania Galimberti
Gisella Mei*

Comitato di Redazione

Maria Grazia Brinchi
Stefania Galimberti
Rosella Giangrazi
Maria Pia Mannino
Sonia Ostrica

Contattaci: pariopportunita@uil.it

Le donne italiane oggi, tra vita, lavoro e stereotipi

Maria Pia Mannino – Responsabile Pari Opportunità UIL



Guardare oltre

Il complesso rapporto tra la vita delle donne di oggi, con i loro molteplici impegni, desideri, progetti, responsabilità, e il lavoro, con riferimento al ruolo e alle potenzialità delle donne sempre attente ad accordare la vita personale e quella professionale, rappresenta il contesto in cui il mondo femminile che lavora e produce si ritrova. E' a questo complesso mondo che le donne della UIL guardano, sapendo bene che talvolta viene presentato un modello femminile pieno di offese e umiliazioni che è frutto delle mancate politiche di pari opportunità. Il nostro paese ha bisogno di riforme e non di scandali a nessun livello.

Le donne si presentano oggi come un soggetto articolato e dinamico, protagonista essenziale di un cambiamento che investe anche il mondo del lavoro e per comprenderlo bisogna valutarlo in relazione all'affermarsi di una nuova soggettività femminile. Il nostro essere donna ci porta ad investire di più in cultura, rispetto agli uomini, si riesce meglio negli studi, si dà maggiore rilievo al lavoro, si sperimentano forme nuove

nel produrre e riprodurre. Noi donne abbiamo un'organizzazione dei tempi di vita più complessa e flessibile nello stesso tempo, degli uomini e nonostante il carico di lavoro familiare ed extra domestico siamo soddisfatte di noi stesse, del nostro fare, delle nostre relazioni personali e familiari, anche se paghiamo un prezzo elevato in disponibilità di tempo libero. In realtà vi è in atto, anche se poco visibilmente, una svolta culturale per determinare la crescita del peso delle donne nel mondo del lavoro. Eppure vero che la percentuale delle donne italiane che non hanno un lavoro e non lo cercano più è del 48,9%, e che il nostro paese non raggiunge gli obiettivi UE di Lisbona, né sul fronte dell'occupazione femminile, né su quello dei servizi alla famiglia. Servizi che dovrebbero liberare energie per consentire alle donne di lavorare più fuori casa e incrementare il reddito familiare e la pensione futura.

E' riduttivo continuare a parlare di questione femminile nella vecchia maniera. Perché secondo la maggior parte degli economisti in riferimento all'insufficiente tasso di occupazione femminile bisogna parlare di spreco di talenti che il paese non può più permettersi, secondo i sociologi che seguono attentamente il fenomeno, esiste una negligenza nazionale nelle politiche a sostegno della famiglia e non solo delle donne, secondo un gruppo di giuristi esiste una questione di diritti violati, considerati i gap uomo-donna. Il commissario UE al lavoro afferma che il riscatto delle donne nella società europea non è solo una questione etica, ma anche e soprattutto pragmatica, perché le donne sono forza-lavoro indispensabile nel mondo della competitività globale e della crisi del welfare. Diviene urgente dunque fissare nuovi criteri di valutazione dei talenti femminili, la gender neutral. Nel libro Rivoluzione Womenomics di Avivah Wittenberg-Cox e di Alison Maittland, viene spiegato perché le donne sono il

motore dell'economia e perché è importante guardarvi.,vengono esaminati gli aspetti strategici della disparità fra uomini e donne puntando dritte al problema principale :la differenza va valorizzata, la società deve praticare il bilinguismo di genere ,avere una leadership di uomini e donne , capaci di collaborare alla pari per costruire un modello economico più sano, più sicuro, più sostenibile. Sono queste le donne a cui la società guarda , che rappresentano tutte le lavoratrici che con sacrificio producono

per una società migliore, per un futuro migliore per i giovani . Bisogna lavorare tutti insieme per rendere alle donne meno costoso conciliare famiglia e lavoro , ma anche trasformare il posto di lavoro in un luogo dove i talenti degli individui al di là del genere siano valorizzati.

La nostra organizzazione parla e guarda alle lavoratrici , ai giovani , ai precari ,si lavora per una cultura diffusa e condivisa , per dare certezze , fiducia e credito al futuro dei giovani

SUGLI ACCORDI DI POMIGLIANO E MIRAFIORI

FIAT MIRAFIORI: Il sì all'accordo del coordinamento Pari Opportunità UIL di Torino

Non è semplice essere una lavoratrice di Mirafiori in questo periodo. Una guerra aperta tra sindacati del fronte del sì e del fronte del no e poi la cassa integrazione che pare infinita e che mette a dura prova le famiglie tra cui spiccano le donne, spesso sole e con figli, comunque sempre perno e sostegno di intere famiglie. Per questo le donne hanno bisogno più di tutti di credere nel futuro e in un miglioramento. Ecco perché il sì all'accordo per loro è una responsabilità ancora maggiore. MARIA RITA ROCCA, delegata alla Fiat Service ne è convinta: "Credo che avere il coraggio di scegliere, assumersi delle responsabilità non sempre è facile ma è necessario, indipendentemente dal risultato che si prevede di raggiungere. E quel risultato bisogna rispettarlo. Nel nostro paese, purtroppo, fare delle scelte in modo democratico senza polemiche e caos non è più possibile. Occorre soffermarci, non sulle accuse per chi ha scelto il sì, ma pensare sul concetto che questo sì ha contribuito a mantenere tanti posti di lavoro, di cui anche il mio. In una nazione dove tante aziende, non solo Fiat, abbandonano il territorio per investire all'estero, sono convinta che non c'era da esitare. Un'altra delegata, ANTONELLA PALUMBO della Carrozzeria, ha iniziato con l'affermare una grande verità: che questo referendum si è svolto in una situazione molto difficile: "Ma quello che conta è che, oggi, questo Paese, grazie a noi e ai lavoratori che ci hanno dato fiducia, ha una grande opportunità di rilancio. La scelta del sì, è basata sulla voglia di tenere il lavoro in Italia, a casa nostra, sperando di credere che nonostante la crisi, ci sia un futuro. Lo stesso futuro che vogliamo dare alle

prossime generazioni. Senza dimenticare lo sforzo che ha fatto chi ci ha preceduto non venga dimenticato. Il passato è esperienza e insegnamento". Queste ultime parole trovano d'accordo tutti perché avere il coraggio di dire sì ad un cambiamento non significa non avere rispetto delle grandi conquiste ottenute dai sindacalisti e lavoratori che ci hanno preceduto: "C'è ancora molto da fare – conclude Cinzia - Ma certamente tutto questo passerà alla storia. Archiviando le polemiche e le contrapposizioni, affrontiamo le sfide che abbiamo davanti in modo costruttivo. Chi non ha firmato non vuole la modernizzazione? Per noi non è più tempo di stare fermi". E la parola passa a CLAUDIA che si definisce una "vecchia" signorina Fiat: "Ho lavorato nella storica sede direzionale di corso Marconi quando i tempi erano buoni ed era più facile ottenere questo e quello, ma adesso, purtroppo, siamo consapevoli di vivere un'altra stagione, che ha messo in ginocchio non solo il Paese ma anche l'economia "famigliare", ed allora mi torna in mente quello che diceva sempre il mio papà (operaio di sinistra): ricordati che tutti abbiamo dei sacrosanti diritti ma, altrettanto, tutti abbiamo dei sacrosanti doveri" di qui la sua presa di posizione molto convinta: "La mia risposta al referendum è stata un convinto sì perché se c'è, anche solo una speranza di ripresa, la possibilità di una nuova era industriale, sono pronta a rimboccarmi le maniche, a fare qualche sacrificio, a rinunciare a qualche minuto di riposo, a qualche permesso in meno, anche alla "villeggiatura" se anch'io, e non solo Marchionne, posso ridare energia alla mia economia, per pagare il mutuo, gli studi dei figli, le spese sanitarie, le tasse, il canone Tv e magari...altre vacanze! Ritengo, quindi sia giusta la posizione della Uil che, realisticamente, vuole garantire, in primis, il posto di lavoro, indispensabile per un futuro sereno, e poi continuare a spendersi, come sempre del resto, nelle trattative, nelle consultazioni, nel negoziato, nel

confronto fermo con la Proprietà affinché sia sempre salvaguardata e rispettata la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici. A mio parere, è il “non vedere”, l’arroccarsi su posizioni difensive, senza proiettarsi verso la sfida, il nocciolo vero della questione. In metafora, non credo si possa pretendere il sole, quando non c’è nemmeno la luna”. Eppure non è così semplice. Spiegare ai colleghi le ragioni della responsabilità non è stata una passeggiata anche se si è ottenuto uno storico risultato: il primo referendum passato alla storia di Mirafiori con un bel sì. CINZIA PEPE della Fiat Service ha cercato, nel suo intervento, di dare un’idea del clima che si respira da una prospettiva particolare, quella degli impiegati. Categoria che è stata al centro del successo del referendum visto che il voto operaio si era diviso esattamente a metà: “Anche da noi, ovviamente, ci sono stati commenti sia a favore sia contro. La nostra è una realtà impiegatizia, e quindi le condizioni lavorative sono diverse in confronto a Mirafiori Carrozzeria, dove senz’altro è duro lavorare in catena di montaggio per otto ore al giorno, qualsiasi sia il numero di minuti di pausa; ma è pur vero che non ci si può fermare ed è migliorando la produttività che l’intero paese avrà beneficio. Ci sono state, e continuano, le polemiche e la strumentalizzazione dei vari punti gestiti nell’accordo, etichettato l’accordo come anticostituzionale ed illegittimo, seppure esso sia in linea con tante intese sindacali sottoscritte unitariamente (anche dalla Fiom) per difendere il lavoro, l’occupazione e gli investimenti”. Infine Cinzia ha sollevato un punto che è strategico nella discussione complessiva, quello sui diritti: “I cambiamenti vengono da sempre vissuti con preoccupazione – ha detto in premessa - ma questo accordo non cambia né la Costituzione né riduce i diritti, bensì si tratta di nuove regole volte ad aumentare la produttività, ridurre l’assenteismo e responsabilizzare le parti sui patti sottoscritti. In questo momento questa

scelta è stata una necessità e non deve essere vista come l’abbandono delle conquiste del ‘900, ma come una modernizzazione nelle condizioni operative del lavoro. Tenuto conto che la competitività in Italia negli ultimi anni è crollata e l’economia è rimasta ferma cos’altro deve accadere per convincerci a cercare un rimedio... possibilmente condiviso?” ha concluso le delegata.

ILVA DI TARANTO

Una lavoratrice commenta

Sono Stefania, e lavoro all’Ilva di Taranto, in azienda il 90% della forza lavoro è costituita da giovani, poichè abbiamo vissuto il ricambio generazionale agli inizi degli anni 2000. Sono stata assunta nel '97, ed è dal 2000 che sono sindacalista della Uilm.

Per me non è stata una novità la decisione di non firmare da parte della Fiom l'accordo della Fiat su Mirafiori, poichè sono dieci anni che assumono il medesimo comportamento. Infatti, tutto ebbe inizio nel 2001 con la prima non firma del contratto nazionale.

Sull'accordo di Mirafiori, come per Pomigliano, onestamente non capisco tale atteggiamento, visto che si sono salvaguardati 30.000 posti di lavoro, di cui 5.000 di autocarrozzeria, e si avranno investimenti per milioni di euro. Sottoscrivere un accordo significa tutelare i diritti dei lavoratori, e fare in modo che le decisioni prese vengano rispettate da tutti.

La Fiom non fa altro che criticare noi della UILM e della FIM, che realmente ci siamo assunti la responsabilità dei lavoratori, e purtroppo loro fanno solo slogan demagogici e populistici, senza entrare nel merito delle problematiche.

In effetti, in fabbrica, a differenza della Fiom, noi non abbiamo avuto problemi nello spiegare l'accordo in tutte le sue parti. Un esempio: **la famosa flessibilità che consiste nel lavorare sette ore per esserne retribuite otto.** Questo nostro modo di lavorare ci premia sia come tesseramento, essendo noi la prima organizzazione in fabbrica, e sia nell'essere appoggiati concretamente dagli operai, come abbiamo potuto realmente notare il 28 Gennaio con il flop dello sciopero indetto dalla Fiom, poiché nelle piazze c'erano pochi metalmeccanici e tanti rappresentanti politici. Questo ci fa notare come la Fiom faccia solo politica e non sindacato.

Il nostro compito è quello di continuare a tutelare il contratto nazionale, poiché Federmeccanica non perde occasione nel volerlo eliminare. Questo motivo dovrebbe essere il collante dell'unità sindacale che ancora oggi purtroppo non c'è.

Il tutto, non ci demoralizza, ma anzi ci rende più motivati nell'affrontare le problematiche e mi rende orgogliosa nell'appartenere ad un sindacato serio come la Uilm.



PARI OPPORTUNITA'

Firmato dal Ministro delle Pari Opportunità e l'Istituto di Autodisciplina Pubblicitaria il Protocollo che "regola" la pubblicità offensiva e volgare nei confronti delle donne



Il Ministro Mara Carfagna firma il Protocollo con l'Istituto di Autodisciplina Pubblicitaria – IAP - per rendere più efficace la collaborazione nel controllo e nel ritiro di pubblicità offensive e volgari per le donne .

Grazie a questo Protocollo il Ministero potrà chiedere il ritiro di una pubblicità che svilisca l'immagine della donna o sia apertamente violenta o sessista", ha dichiarato il Ministro

Secondo il Ministro non si tratta di "mettere in campo o prevedere alcuna forma di censura", in aperto contrasto con la Carta Costituzionale, bensì di mettere un "freno alla giungla, di avere la possibilità di intervenire direttamente e velocemente, quando ci troviamo davanti ad un messaggio sbagliato o pericoloso:

Presentato il 19 gennaio 2011, dal Comitato PARI E DIAPARE, il Manifesto per l'utilizzo responsabile dell'immagine femminile

Nel quadro di un impegno di Corporate Social Responsibility, sono state numerose le aziende che hanno sottoscritto il Manifesto per un utilizzo responsabile dell'immagine femminile. Il manifesto raccoglie e rilancia raccomandazioni e risoluzioni espresse dalle Nazioni Unite e dal Parlamento Europeo. In particolare:

- Beijing Declaration Fourth World Conference on Women (1995)
- EU Resolution on the image of women and men portrayed in advertising and the media (1995)
- European Parliament: non-legislative resolution of 3 September 2008 on how marketing and advertising affect equality between women and men (2008)
- EU Parliamentary Resolution 1751 (2010) Combating sexist stereotypes in the media
- EU Parliamentary Recommendation 1931 (2010) Combating sexist stereotypes in the media

Da sempre I media danno della donna una immagine stereotipata e sovente contraddittoria sulle reali condizioni, stili di vita, attitudini, costumi delle donne del nostro Paese.

La pervicace esposizione del corpo femminile a scopi meramente commerciali contraddice una realtà di donne che lavorano, duramente, e che costituiscono con la loro attività, l'asse portante dell'economia nazionale. Come diceva Simone de Bouvoir "una donna libera è l'esatto contrario di una donna leggera". E ci dispiace constatare che la pubblicità non riesca

ad intravedere la profonda differenza tra questi due termini prediligendo il leggero rispetto al libero, negandosi con ciò migliori prospettive di creatività ed innovazione che, al contrario, favorirebbero una visione più realistica ed attuale della donna e la compiuta parità di genere.

Il manifesto detta regole ben precise di comportamento alle quali le principali agenzie pubblicitarie dovrebbero adeguarsi:

- Astenendosi dal proporre immagini femminili riduttive o in termini di intelligenza o in quanto associate a stereotipi limitati, ripetitivi e segreganti e promuovendo una diversificazione delle immagini che comprenda tagli, proporzioni, ed età differenti;
- Dissuadendo da una trasformazione esagerata dell'aspetto fisico e dalla produzione di ideali estetici basati sulla finzione;
- Astenendosi dal ridurre il ruolo femminile ad un corpo esposto a sproposito o non pertinente al contesto del prodotto/servizio promosso e ridotto a merce per l'appagamento di pulsioni sessuali;
- Articolando le immagini proposte entro una varietà di registri e una più moderna concezione dei ruoli, rispetto sia alle donne che agli uomini, essendo lo stereotipo bilaterale;
- Garantendo il rispetto della dignità umana e dell'integrità della persona, evitando messaggi che comportino discriminazioni dirette o indirette, o incitamento all'odio basato su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, o contengano elementi che, valutati nel loro contesto, approvino e esaltino la violenza contro le donne.

A riguardo, è opportuno evidenziare quanto indica espressamente la Direttiva Europea n. 54 – sulla Parità di Genere

**Direttiva 54 (stralcio)
DISPOSIZIONI APPLICABILI A TUTTI I SERVIZI
DI MEDIA AUDIOVISIVI**

Articolo 3 ter

Gli Stati membri assicurano, con misure adeguate, che i servizi di media audiovisivi

forniti dai fornitori di servizi di media soggetti alla loro giurisdizione non contengano alcun incitamento all'odio basato su razza, sesso, religione o nazionalità.

Articolo 3 sexies

1. Gli Stati membri assicurano che le comunicazioni commerciali audiovisive fornite dai fornitori di servizi di media soggetti alla loro giurisdizione rispettino le seguenti prescrizioni: omissis...c) le comunicazioni commerciali udiovisive:

- i) non pregiudicano il rispetto della dignità umana;
- ii) non comportano né promuovono discriminazioni fondate su sesso, razza o origine etnica, nazionalità, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale (...)
- g) le comunicazioni commerciali audiovisive non arrecano pregiudizio fisico o morale ai minori (...)

**CAPO II TER
DISPOSIZIONI APPLICABILI UNICAMENTE AI
SERVIZI DI MEDIA AUDIOVISIVI A RICHIESTA**

Articolo 3 nonies

Gli Stati membri adottano le misure atte a garantire che i servizi di media audiovisivi a richiesta forniti da un fornitore di servizi di media soggetto alla loro giurisdizione che potrebbero nuocere gravemente allo sviluppo fisico, mentale o morale dei minori siano messi a disposizione del pubblico solo in modo da escludere che i minori vedano o ascoltino normalmente tali servizi di media audiovisivi a richiesta.

DONNE E OCCUPAZIONE

QUOTE ROSA NEI CdA

“La questione femminile È
Questione Italia”



Emma Marcegaglia è intervenuta sul complesso tema dell'occupazione femminile in occasione dell'incontro organizzato dall'associazione Pari o Dispare "Questione femminile, questione Italia" a Palazzo Giustiniani a Roma.

Silente fino ad oggi su questo tema, la presidente di Confindustria in questa occasione è andata ben oltre, parlando a cuore aperto del suo essere al tempo stesso una donna che lavora e che è anche mamma e dell'immagine assolutamente stereotipata che i media danno della donna. Secondo Emma Marcegaglia è opportuno che venga prodotto “un manifesto sull'utilizzo responsabile dell'immagine della donna in pubblicità, perché c'è un problema culturale. Anche nelle favole e nei libri che leggo nel poco tempo che ho a disposizione per mia figlia, ci sono

troppi stereotipi di genere. Per questo a favole classiche come Biancaneve e Cenerentola, eroine passive che aspettano di sposare il principe, preferisco racconti di protagoniste che si battono per i propri ideali”.

Sull'occupazione femminile la presidente di Confindustria ha idee molto chiare. “la presenza delle donne italiane nel mercato del lavoro (lo ricordiamo, è appena il 46%) non è un problema femminile ma del Paese spreca risorse preziose e fallisce l'obiettivo di crescita della nostra economia. Secondo la Marcegaglia, “l'allineamento dell'occupazione femminile italiana ai tassi europei consentirebbe una crescita del pil del 7%”

“C'è un problema di supporto delle donne che lavorano. In base alla sua esperienza Emma Marcegaglia ha affermato che quando una donna non ha figli lavora senza problemi, è competitiva e ha gratificazioni dal lavoro. Quando ha un figlio tutto sommato riesce ancora ad organizzarsi, il problema nasce quando arriva il secondo figlio. La conciliazione è un tema veramente importante”.

Secondo la presidente di Confindustria “nelle aziende si deve fare di più per venire incontro al lavoro femminile”. Occorre, perciò, ripensare i tempi e l'organizzazione del lavoro, con una maggiore attenzione alle esigenze delle donne. L'impresa per vivere deve essere competitiva, e questo è un dato, tuttavia è all'interno dell'azienda che vanno ricercate modalità, gestione di tempi, vanno programmate politiche e piani di conciliazione all'interno dei quali vengano rispettate le reciproche in un'ottica condivisa di declinazione di reciproche. Via libera quindi all'ipotesi di incentivi all'occupazione femminile - purché non creino distorsioni di mercato - così come alle quote rosa nei Cda delle società quotate, purché non diventi un boomerang; a tal riguardo Emma Marcegaglia è “sostanzialmente

favorevole, ma con il dovuto modo perché passare dal 5,6% al 33% (tetto minimo di presenza femminile,) rischia di creare disfunzioni e quindi meglio

adottare una logica progressiva per favorire una maggiore presenza di donne nei CdA".

CRESCE (GRAZIE ALLE QUOTE) LA PRESENZA FEMMINILE NEL WORLD ECONOMIC FORUM

Il World Economic Forum (WEF) aveva scommesso di aumentare la presenza di donne al prestigioso appuntamento di Davos che riunisce ogni anno nelle Alpi svizzere capi di Stato e di Governo ed i massimi dirigenti delle grandi imprese mondiali.

L'aumento c'è stato – affermano al Forum – ma non è stato spontaneo, c'è voluta l'introduzione di un sistema di quote.

Le donne restano minoranza tra i Big di Davos ma quest'anno la partecipazione delle donne è più alta rispetto q quella dell'anno scorso grazie appunto a questo sistema di quote che è stato introdotto per i partner strategici ha



spiegato Adrian Monck responsabile della comunicazione del WEF: “Ben l’80% dei nostri strategic partners sono giunti a Davos con una delegazione mista”.

Presentato il rapporto di UNIONCAMERE; diminuiscono le imprenditrici nel 2010 ma dal 2008 le aziende rosa crescono più di quelle maschili



ROMA, 27 GEN - Sono 1.421.085 le aziende femminili nel 2010 e rappresentano il 23,3% del totale. Secondo il Rapporto "di impresa in genere" di Unioncamere nel 2008 erano in numero leggermente superiore (1.429.267), pari al 23,4% del totale. Eppure crescono di più di quelle maschili: dal 2008 hanno avuto un tasso di crescita dello 0,2% contro il -0,5% delle imprese guidate da uomini. L'attività delle donne imprenditrici si concentra soprattutto nei servizi di sanità e assistenza sociale e di alloggio e ristorazione. L'età media delle titolari è di 54 anni. La forma giuridica prescelta è prevalentemente quella di impresa individuale ma crescono le società di capitale (+18%). - Ha un'età media di 54 anni ed ha forti aspettative professionali. E' scesa in campo da pochi anni ed è più presente nel meridione. Sempre più spesso si mette in gioco per scelta e non per necessità. Resiste più della media alle 'intemperie' del mercato mentre la sua dimensione ideale si conferma preferibilmente quella 'micro'.

E' questo l'identikit della donna imprenditrice a capo di una delle 1,4 milioni di aziende "in rosa" presenti in

Italia che emerge dal Rapporto Nazionale sull'Imprenditoria Femminile, realizzato da Unioncamere con la collaborazione del Ministero dello Sviluppo Economico e del Dipartimento per le Pari Opportunità, presentato oggi a Roma.

Il Rapporto analizza separatamente le dinamiche di sviluppo delle imprese al femminile con una ricognizione del periodo 2003-2008 e un approfondimento dei dodici mesi che vanno dal giugno 2009 al giugno 2010. "Per rilanciare l'Italia - ha detto il presidente di Unioncamere, Ferruccio Dardanella - c'è un bisogno estremo di forze nuove e dinamiche, capaci di guardare la realtà con occhi diversi, più coraggiosi e determinati, come sono le imprenditrici che vengono fuori da questo rapporto. Le donne sono una risorsa che ancora non riusciamo a valorizzare come dovremmo e che, invece, può rivelarsi uno dei driver vincenti per il nostro sviluppo nei prossimi decenni. Un loro maggiore coinvolgimento nel mondo del lavoro è indispensabile al sistema-Paese e può e deve avvenire anche ampliando le possibilità di fare impresa, perché le

donne hanno dimostrato di saperla fare e fare bene".

Le Imprese femminili sono in crescita anche nei settori più tradizionalmente maschili. Osservando la dinamica delle imprese a confronto nel periodo più difficile della recente crisi e dei primi segni di ripresa – quello compreso tra giugno 2009 e giugno 2010 - il rapporto mette in evidenza come le imprese femminili si siano comportate in maniera nettamente migliore di quelle maschili. Nei dodici mesi analizzati, le prime sono infatti cresciute del 2,1% (pari a un saldo di 29.040 unità) a fronte di un andamento negativo (-0,4%) di quelle maschili che hanno perso, nello stesso periodo, 17.072 unità

Osservando la dinamica delle imprese a confronto nel periodo più difficile della recente crisi e dei primi segni di ripresa - quello compreso tra giugno 2009 e giugno 2010 - il rapporto mette in evidenza come le imprese femminili



DONNE e IMPRESE: L' AIDDA COMPIE 50 ANNI

L'AIDDA (Associazione imprenditrici donne dirigenti d'azienda) compie 50 anni.

"Siamo orgogliose di quello che abbiamo fatto, ancora di più per quello che faremo" è lo slogan del cinquantenario. L'associazione conta 1.500 iscritte, ed è attiva

si siano comportate in maniera nettamente migliore di quelle maschili. Nei dodici mesi analizzati, le prime sono infatti cresciute del 2,1% (pari ad un saldo di 29.040 unità) a fronte di una crescita negativa (-0,4%) di quelle maschili che hanno perso, nello stesso periodo, 17.072 unità.

Tra le imprese guidate da donne, i saldi maggiori si registrano nel Lazio (+6.638 unità), in Lombardia (5.310) e in Campania (3.248). Mentre, a livello settoriale, i progressi maggiori si registrano nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione (+4.346 il saldo del periodo), del commercio (+4.129) e delle costruzioni (+4.016). In termini relativi, l'impulso più forte alla crescita dell'imprenditoria rosa nell'ultimo anno è venuto dalla componente più innovativa, quella delle società di capitale, cresciute nei 12 mesi del 18%. In lieve riduzione, invece, la componente più tradizionale delle imprese individuali (-0,48%). **Fonte Ansa**

nell'imprenditoria femminile. Le iscritte Aidda sono donne che operano nei settori più diversi, dal commercio (circa il 33%) all'industria (32%), con presenze di primissimo piano in campi come l'abbigliamento, alimentari, arredamento, chimica, edilizia, editoria, metalmeccanica, nei servizi (26%), dalle assicurazioni al settore pubblicitario) all'agricoltura (8%) e all'artigianato (1%).

Aidda rappresenta tra titolari d'azienda e dirigenti, oltre 4000 imprese, per lo più medio-piccole, con circa 200.000 addetti e un fatturato complessivo di oltre 25.000 milioni di euro. In occasione del 50/compleanno, l'Aidda ha premiato oggi alcune idee di impresa particolarmente significative; ossia esperienze innovative e creative per offrire opportunità ai giovani, studenti e studentesse, finalizzate all'entrata del mondo del lavoro. (fonte ANSA).

Alle imprenditrici AIDDA l'augurio del Coordinamento Pari Opportunità UIL



DONNE E OCCUPAZIONE

La difficile conciliazione

Dimissioni delle donne madri: Uscite dal lavoro per "dichiarata impossibilità" di rimanervi.

Analizzando con più calma i dati sulle dimissioni delle donne madri nel primo anno di vita del bambino - dimissioni che per legge (L125/91) sono obbligatoriamente registrate dall'ufficio provinciale del lavoro - emerge una parola comune a tutte le provincie che hanno fornito i dati, le ultime Milano e Torino: "incompatibilità".

Incompatibilità tra impegno professionale e familiare, a causa della rigidità degli orari sul lavoro, a causa della carenza di infrastrutture locali a supporto della famiglia, a causa di un differenziale retributivo per il quale alla fine "non mi conviene più" tra nido e tata restare al lavoro.

Proprio nel momento in cui alle consigliere provinciali verrà tagliato il budget, si rivela più che mai utile il loro ruolo, non solo di controllo e sanzione - hanno infatti i poteri (ma hanno soldi e tempo per esercitarli?) di ispettorato del lavoro - ma anche di dialogo propositivo con le aziende in casi delicati. Che rischiano di portare a dolorose dimissioni e quindi uscite dal mercato del lavoro. Uscite che ancora troppo spesso sono senza ritorno, perché se in Olanda indicare di avere figli e famiglia nel cv è un elemento qualificante - che da un punteggio aggiuntivo in fase di selezione - qui invece è un'"onta" che spesso si preferisce non menzionare neanche. (SG)

ESTERO

Uguaglianza tra donne-uomini

La Commissione Europea vara la strategia per il quinquennio 2010-2015

Nel corso della riunione di fine anno del Comité des femmes della CES – Confederazione europea dei sindacati, è stata presentata la strategia per lo sviluppo dell'uguaglianza tra donne e uomini per il quinquennio 2010 – 2015 adottata dalla Commissione Europea che, in particolare :

1. sosterrà la promozione delle pari opportunità nell'attuazione di tutti gli aspetti e le iniziative della strategia Europa 2020, con particolare riferimento alla definizione ed attuazione delle relative misure nazionali, tramite sostegno tecnico e tramite i Fondi strutturali ed altri principali programmi di finanziamento quali il VII Programma Quadro per la Ricerca. Nell'ambito delle Linee Guida per l'Occupazione e della valutazione delle politiche nazionali per l'occupazione, monitorerà da vicino le politiche nazionali adottate per migliorare i risultati conseguiti in tema di pari opportunità nel mercato di lavoro e promuovere l'inclusione sociale delle donne;
2. promuoverà l'imprenditoria ed il lavoro autonomo femminile;
3. valuterà i divari esistenti da colmare in tema di congedi per motivi familiari, in particolare il congedo paterno ed il congedo per motivi di cura, e le varie opzioni per colmare questi divari. Le parti sociali saranno consultate su ulteriori misure, ai sensi dell'Articolo 154 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE);

4. riferirà in tema di risultati conseguiti dagli Stati membri con riferimento alle strutture per l'assistenza all'infanzia;
5. promuoverà l'uguaglianza di genere in tutte le iniziative in tema di immigrazione ed integrazione dei migranti.

Nella maggioranza degli Stati membri le donne continuano ad essere sottorappresentate. Per favorire l'uguaglianza tra uomini e donne nei luoghi della rappresentanza e decisionali, la Commissione:

1. valuterà le iniziative mirate per migliorare l'equilibrio di genere nel processo decisionale;
2. monitorerà l'obiettivo del 25% di donne in posizioni elevate nel processo decisionale nel settore della ricerca;
3. monitorerà i progressi effettuati con riferimento all'obiettivo del 40% di membri dello stesso sesso nei comitati e nei gruppi di esperti creati dalla Commissione;
4. sosterrà gli sforzi volti a promuovere la partecipazione di genere delle donne nelle elezioni del Parlamento europeo, ivi compreso in qualità di candidate.

Sul rispetto della dignità della persona e contro ogni violenza legata al genere la Commissione:

1. adotterà una strategia europea per combattere la violenza nei confronti delle donne, ad esempio, ad eliminare il fenomeno delle

- mutilazioni genitali femminili utilizzando tutti gli strumenti appropriati, ivi compreso il diritto penale, nei limiti dei poteri dell'Unione, sostenuta da una campagna europea di sensibilizzazione sul tema della violenza contro le donne;
2. farà sì che la legislazione europea in materia di asilo consideri le tematiche della parità di genere; promuoverà la formazione specifica di genere e le migliori prassi in seno all'Ufficio europeo per il sostegno all'asilo, nonché tramite il Fondo europeo per i rifugiati;
 3. elaborerà un rapporto sulla Salute maschile, che segue il rapporto 2010 sulla Salute femminile.
3. continuerà ad incoraggiare i paesi partner della Politica europea di vicinato (PEV) a promuovere la parità di genere tramite il dialogo politico costante, lo scambio di esperienze e la valutazione di possibilità di assistenza nell'ambito dello Strumento europeo di vicinato e di partenariato;
 4. inserirà ulteriormente le considerazioni di genere nell'aiuto umanitario dell'Unione europea.

In relazione alle azioni a sostegno della parità di genere, la Commissione

1. monitorerà e sosterrà il rispetto dei criteri di Copenhagen per l'adesione all'Unione europea nel campo della parità di trattamento fra uomini e donne, ed assisterà i Balcani occidentali e la Turchia nel recepimento e nell'applicazione della legislazione;
2. attuerà il Piano dell'Unione europea in tema di eguaglianza di genere ed *empowerment* delle donne in tema di sviluppo (2010-2015);

Bruxelles - Avviata consultazione UE sugli orari di lavoro



A partir de trois heures et cinq, en Europe les femmes travaillent gratis

Lanciata dalla Commissione europea la seconda fase di consultazione per il riesame della direttiva UE sull'orario di lavoro. *La direttiva europea sugli orari di lavoro è la 2003/88/EC che stabilisce le regole minime per tutelare salute e sicurezza dei lavoratori, stabilendo, per quanto riguarda gli orari, che ogni lavoratore ha diritto a:*

- un orario di lavoro che non può superare le 48 ore settimanali (straordinari inclusi)
- un periodo minimo di riposo giornaliero di 11 ore consecutive (su 24h)
- una pausa dopo 6 ore di lavoro, durante l'attività lavorativa
- un giorno di riposo (24h) senza interruzione successivo ad ogni periodo di sette giorni lavorati
- almeno quattro settimane di ferie su un anno di lavoro svolto
- protezione particolare nel caso si effettui lavoro notturno

La direttiva poi stabilisce regole particolari per specifici settori.

La commissione ha ora lanciato la seconda fase di consultazione delle parti sociali per valutare, migliorare e rivedere le regole precedentemente stabilite.

In particolare la Commissione Europea chiede alle parti sociali di pronunciarsi sui seguenti temi:

- i servizi di guardia;
- i periodi minimi di riposo;
- come affrontare la problematica degli orari di lavoro eccessivi;
- come conciliare vita lavorativa e familiare;

Il riesame si basa su una serie di obiettivi strategici per adattare l'orario di lavoro ai cambiamenti in corso nel mondo del lavoro ma tutelando nel contempo la salute e la sicurezza dei lavoratori.

E' ampio il consenso sulla necessità di rivedere le regole riguardo la gestione dei tempi di lavoro. Da più parti si è sollevata la necessità di una maggiore flessibilità per permettere alle parti sociali dei vari stati di negoziare l'attuazione delle regole con i datori di lavoro.

Il lancio della seconda fase della consultazione è stata anche occasione per la UE di presentare una relazione sull'applicazione della direttiva vigente e per illustrare i risultati di studi legati all'impatto socio-economico delle regole relative all'orario di lavoro, tra cui ricerche sui possibili effetti dannosi di eccessivi orari di lavoro per la salute del lavoratore.

La relazione sull'attuazione della direttiva attualmente in vigore identifica i punti principali di mancata osservanza da parte degli Stati dell'UE. In Italia, ad esempio, alcune categorie di lavoratori del servizio pubblico (forze

armate, polizia, servizi d'emergenza, impiegati delle biblioteche) sono escluse dall'applicazione della direttiva. Inoltre, non sono applicati i limiti previsti per i lavori pericolosi o stressanti nelle ore notturne. Il riesame delle regole UE relative all'orario di lavoro è necessario, dato che l'attuale situazione non è sostenibile né politicamente né

giuridicamente. Occorre un nuovo approccio all'orario di lavoro a livello UE, basato sul contributo delle parti sociali. La nuova relazione sull'attuazione delle attuali norme pubblicata oggi ci aiuterà ad andare oltre le discussioni del passato e a trovare una soluzione equilibrata che rifletta le esigenze reali dei lavoratori, dei consumatori e delle imprese.

Disparità di genere:

l'Italia è posizionata tra le ultime 10 nazioni europee ed è al 74° posto nella classifica globale

È stato pubblicato il quinto Global Gender Gap, report annuale del World Economic Forum sulla situazione della parità tra uomo e donna nei diversi stati del mondo. La ricerca di quest'anno ha censito 134 paesi considerando "come vengono distribuite risorse e opportunità - secondo quanto è spiegato dallo stesso WEF - tra la popolazione maschile e femminile (a prescindere dal livello generale di queste risorse). Il report misura la dimensione delle disparità di genere suddividendole in quattro aree" che vanno dalla partecipazione economica, ai successi scolastici (sia in termini di risultati che di accesso dall'istruzione di base all'educazione superiore), alla partecipazione politica, anche valutando la presenza di donne nei luoghi decisionali, a considerazioni sulle aspettative di vita.

Come era facile immaginare, sono ancora i paesi nordici a fare da capofila: al primo posto l'Islanda, seguita da Norvegia, Finlandia e Svezia. Fanalini di coda il Mali (131esimo posto), il Pakistan, il Chad e, ultimo, lo Yemen.

Delle nazioni europee occupano i posti più alti della speciale classifica l'Irlanda (6a), la Svizzera (al 10° posto), la Spagna (11esimo) e la Germania (13esimo). E seppure in posizioni più basse nell'elenco, è importante segnalare il Lussemburgo (26esimo) e la Grecia (58esimo), tra gli stati che dallo scorso anno hanno registrato i miglioramenti più significativi nel ridurre la differenza di genere (nel 2009 occupavamo rispettivamente, la 63esima e l'83esima posizione).

E l'Italia? Il *bel paese* resta ancorato alla parte bassa della classifica (posizionata tra le ultime 10 nazioni europee), preceduta nella classifica da Stati politicamente ed economicamente più instabili: la precedono il Paraguay (al 69 posto), il Ghana, la Slovacchia, il Vietnam e Repubblica Dominicana. Per il nostro paese prosegue una tendenza verso il basso che dal 2008 ci ha portato dall'occupare la 67esima posizione all'attuale 74esima. (Una situazione per la quale si possono imputare in modo più o meno evidente un po' tutti gli aspetti considerati dallo studio. Nel dettaglio: per quanto riguarda la parità secondo considerazioni sulla partecipazione economica e le opportunità, su 134 nazioni l'Italia occupa il 94esimo posto (la precedono il Nicaragua, le Maldive e l'Honduras); il 49esimo per il macrotema dell'educazione (vanno meglio il Paraguay, la Costa Rica e l'Argentina). Ancora peggiore la posizione occupata rispetto ai temi di salute e sopravvivenza: in questo ambito siamo al 95esimo posto, preceduti addirittura da Pakistan, Suriname e seguiti a breve distanza da Venezuela e Cina.

A stare a vedere la lunga lista di Paesi è davvero preoccupante la tendenza italiana, ormai indirizzata a un bilancio negativo da anni, senza che ancora si registrino miglioramenti o cambiamenti di indirizzo. Percepita e raccontata da tante delle storie che stiamo raccogliendo, la disuguaglianza è presente, visibile e attuale e ci vorrà uno sforzo da parte di tutti gli attori perché le cose possano migliorare. In questo senso anche interventi, magari prima di tutto simbolici, possono essere un importante segnale che, per quanto appunto simbolici, possono però creare dei precedenti e riportare l'attenzione sulla questione della

disparità tra i sessi, troppo spesso sbandierata come battaglia, ma mai affrontata concretamente.

Né tantomeno trattata su in modo diversificato e completo come meriterebbe

Riportiamo la classifica delle prime 15 nazioni dove le Pari Opportunità vengono declinate ed attuate

The Global Gender Gap 2010 Rankings - Top 15					
Country	2010	Score*	2009	Change	
Iceland	1	85.0%	1	0	→
Norway	2	84.0%	3	1	↑
Finland	3	82.6%	2	-1	↓
Sweden	4	80.2%	4	0	→
New Zealand	5	78.1%	5	0	→
Ireland	6	77.7%	8	2	↑
Denmark	7	77.2%	7	0	→
Lesotho	8	76.8%	10	2	↑
Philippines	9	76.5%	9	0	→
Switzerland	10	75.6%	13	3	↑
Spain	11	75.5%	17	6	↑
South Africa	12	75.3%	6	-4	↓
Germany	13	75.3%	12	-1	↓
Belgium	14	75.1%	33	19	↑
United Kingdom	15	74.6%	15	0	→

Consultori: continua la lotta al Disegno di Legge presentato dall'On. Olimpia Tarzia della Regione Lazio



Prosegue incessante la battaglia delle donne del Lazio contro la proposta di legge dell'Onorevole Tarzia.

Il pericolo insito nella eventuale approvazione da parte della giunta Polverini della proposta di legge provocherebbe, con una reazione "domino", anche nelle altre Regioni italiane la messa in discussione della legge 405/75 . Occorre sottolineare la positiva azione di prevenzione svolta dai Consultori in questi 30 anni e la volontà di cancellarne la funzione pubblica finora svolta, con argomentazioni che non temiamo di definire "confessionali", vanifica il lavoro di stimatissimi professionisti che nel Consultorio, così come espressamente definito nella 405, hanno dispiegato forze, attività, capacità, competenze al servizio del pubblico e, soprattutto al servizio delle donne e delle famiglie. L'ingresso massiccio nel nostro Paese di forza lavoro immigrata, ha altresì impegnato gli operatori dei diversi consultori esistenti sul territorio nazionale in una difficile opera di inclusione attuata attraverso la prevenzione e la soluzione di problemi che non avrebbero trovato altrove alcun ascolto.

Anzi, è necessario ribadirlo, sono troppo pochi i Consultori nel nostro Paese. Secondo l'Ordine dei ginecologi,

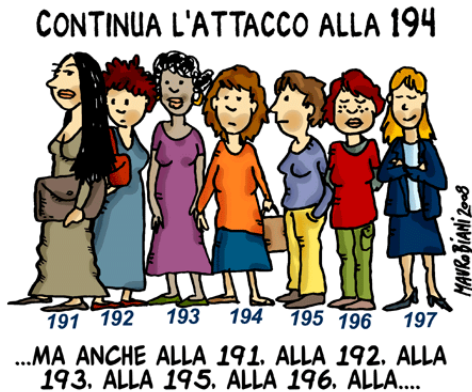
le strutture esistenti sono il 30% in meno del necessario. . Nonostante gli sforzi compiuti in questi 30 anni il numero è andato contraendosi anche a causa del personale numericamente non adeguato; infatti le otto figure professionali previste dalla legge spesso non vengono inserite in organico per mancanza di fondi.

Il consultorio familiare è il luogo della prevenzione e della cura del disagio legato al ciclo di vita personale e di coppia e ha tra i compiti istituzionali primari il sostegno alla donna e alla famiglia e in particolare alla genitorialità - ricorda Giovan Battista Ascone, direttore dell'ufficio Tutela della salute della donna e dell'età evolutiva del Ministero della Salute. Venendo meno la peculiare funzione della struttura a causa della riduzione delle risorse economiche, cessa anche quella particolare azione di prevenzione del disagio familiare che sta assumendo proporzioni allarmanti.

L'attuale organizzazione dei consultori, garantisce solo in minima parte i colloqui con adolescenti con reali conseguenze in relazione a comportamenti e stili di vita pregiudicandone il concreto inserimento nella società e nel mondo del lavoro.

CONSULTORI E LEGGE 194

Bocciate dal TAR le «linee interpretative» di Roberto Formigoni sulla legge 194-



Il TAR della regione Lombardia ha sentenziato in merito alle norme restrittive di applicazione della 194 proposte da Formigoni, e lo ha fatto dichiarandole **fondamentalmente illegittime perché è materia di competenza esclusiva dello stato e non delle regioni.**

Questo costituisce senza dubbio un punto a favore della bocciatura della proposta di legge Tarzia proprio sulla pregiudiziale di costituzionalità...

Le linee guida lombarde dovevano fare da apripista. Di più, quella dettata dal "Celeste" Formigoni doveva essere l'avanguardia di una via federalista alla revisione della legge 194. Non a caso paladina del provvedimento regionale appena bocciato dal Tar è stata in questi tre anni di ricorsi la sottosegretaria Eugenia Roccella. Le cronache dello scorso 27 novembre la ritraggono in prima fila alla veglia per la vita nascente celebrata in San Pietro mentre riceve dallo stesso Benedetto XVI il mandato di «andare avanti nell'azione politica di difesa della vita». E una delle principali promesse- portate fin qui in dono è stata proprio il famoso «piano federale per la vita», da lei più volte annunciato. E pensato sul

modello lombardo. Era il 22 gennaio 2008: il governo Prodi cadeva e Formigoni varava la sua deliberamanifesto. Le nuove linee guida nazionali sulla 194, affossate in conferenza stato-regioni proprio dalla Lombardia, rimanevano nel cassetto, mentre il centrodestra si ritrovava in mano una carta in più per lanciare la sua nuova crociata elettorale.

Nonostante i ricorsi e la battaglia legale, in questi tre anni, la Lombardia ha fatto scuola. Seguita a ruota dalle altre regioni diventate a loro volta pilota. In Piemonte, Roberto Cota, appena eletto presidente, ha spiegato che non poteva tirarsi indietro visto che il suo programma elettorale dava largo spazio alle associazioni pro-vita. «Quando si governa gli impegni si devono mantenere». Quindi via al provvedimento pro-vita.

Una delibera che in questo introduce nei consultori pubblici la figura dei volontari anti-abortisti. L'opposizione in consiglio regionale ha alzato le barricate. Ma anche in questo caso la battaglia si sposterà nelle aule di tribunale. Come ha annunciato lo scorso 10 novembre il consigliere Andrea Stara, del gruppo Insieme per Bresso. Ricorso contro il Protocollo dell'assessore Ferrero che introduce nei consultori i volontari del movimento pro vita. E sostegno legale alle associazioni e alle donne che vorranno sporgere denuncia contro la presenza dei volontari al primo colloquio. Lo schema per colpire dall'interno la legge 194 è molto simile a quello messo a punto nella Regione Lazio da Olimpia Tarzia, segretaria generale del Movimento per la vita nonché consigliera eletta nella Lista Polverini, quella su cui il Pdl, rimasto a Roma senza lista, ha fatto convergere in massa i suoi voti. Appena eletta, l'onorevole Tarzia si è fatta promotrice di una proposta di legge ancora più ideologica. Sia nella formulazione che

nell'impianto. In sostanza, la "sua" legge, se approvata, provvederà a finanziare i consultori privati o costituiti da associazioni familiari o che fanno capo a diocesi, equiparandoli a quelli pubblici. Ovviamente molti di quei consultori sono sostenuti proprio dal Movimento per la vita. Non solo. La legge riconosce, il concepito «come membro della famiglia» e definisce, come ha spiegato la stessa Olimpia Tarzia, la «posizione sussidiaria delle istituzioni pubbliche nei confronti di consorzi familiari, associazioni e ONG che promuovono i valori familiari». Anche in questo caso, si tratta di un

test nazionale. Come ha avvertito la vicepresidente del senato Emma Bonino, già candidata alle ultime elezioni alla presidenza della Regione Lazio.

E anche in questo caso, la mobilitazione per fermarne l'approvazione in consiglio regionale è fortissima. A promuoverla, oltre ai partiti d'opposizione ci sono i sindacati, le associazioni di donne. «Salviamo i consultori della Regione Lazio dalla proposta di riforma», è il titolo del manifesto promosso dalla Casa internazionale delle donne.

Piemonte: La legge 194 ha contenuto costituzionalmente vincolato

Congelato il protocollo per volontari pro vita nei consultori: a giugno la sentenza del TAR

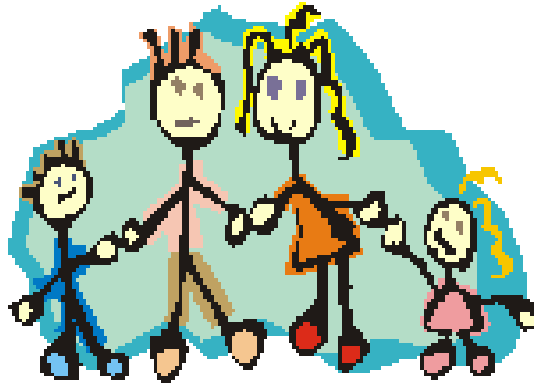
Congelata fino a giugno la delibera regionale che vara Protocollo per l'introduzione dei volontari pro vita nei Consultori pubblici. "È un esito soddisfacente e conferma che il percorso intrapreso è quello giusto. La legge 194 per l'interruzione volontaria della gravidanza ha contenuto costituzionalmente vincolato e fissa dei principi che non possono certo essere modificati da una delibera della Regione", dichiara il consigliere regionale Andrea Stara, Gruppo Insieme per Bresso, che ha sollevato per primo la questione, lanciando un convegno sulla 194 e portando in aula a Palazzo Lascaris un ordine del giorno che chiedeva appunto il congelamento della delibera. Stara ha sostenuto il ricorso dell'associazione Activa donna e ha lanciato in questi giorni una raccolta firme per una petizione popolare.

Nei giorni scorsi si è tenuta la prima udienza cautelare davanti al Presidente della seconda sezione del TAR, a cui due associazioni, la Casa delle Donne e Activa, assistite rispettivamente dalle avvocate Caffaratti – Enrichens e Ciccia, si sono appellate per chiedere una sospensiva della delibera, sollevando vizi di incostituzionalità, mentre il Movimento Pro Vita si è

costituito in giudizio su entrambi i ricorsi. La data per il pronunciamento della sentenza è stata fissata per l'8 giugno, invitando i legali della Regione a congelare la delibera fino a quel termine.

"Il Protocollo è stato bocciato anche dal Difensore Civico della Regione che ha sollevato quesiti circa l'incostituzionalità della delibera – denuncia Stara. Un atto amministrativo non può rappresentare la scorciatoia per modificare una legge dello stato come la 194, che tra l'altro solleva questioni come la tutela della privacy e il principio della laicità dello stato". Nei giorni scorsi il Difensore Civico della Regione aveva risposto alle 412 richieste pervenute da cittadini e associazioni ipotizzando da parte del Protocollo Cota una violazione degli articoli 2, 3, 32 della Costituzione e della legge 194 (la delibera prevede infatti che "possano convenzionarsi con le Asl solo ed esclusivamente le organizzazioni di volontariato e le associazioni di privato sociale che abbiano nel proprio statuto la finalità di tutela della vita fin dal concepimento"). Da ieri Stara ha lanciato anche una petizione popolare per chiedere il ritiro del Protocollo, attraverso una campagna di sensibilizzazione con lo slogan "194: una legge per la vita. Difendiamo la legge 194, difendiamo i consultori pubblici anche in Piemonte".

(SG)



Presentata la proposta di legge per il riconoscimento della figura del mediatore familiare

Presentata dalla Senatrice Adamo, una proposta di legge (A.S.2203) che riconosce la figura professionale del mediatore familiare, dopo più di un anno di confronto con l'associazionismo professionale interessato. L' interesse per questa figura, finora non normata in Italia a differenza di altri paesi Europei, in particolare la Francia, nasce da una esperienza del servizio Ge.A-Genitori che alla fine degli anni '80 diedero vita prima ad un'associazione di e per genitori separati e successivamente ad un vero e proprio servizio pubblico con l'obiettivo offrire attraverso la mediazione familiare, sostegno ai separati o divorziati nel mantenere una piena funzione genitoriale, nell'interesse dei bambini.

Sono loro infatti troppe volte lo strumento per ricatti economici o sentimentali tra i coniugi, più o meno consapevoli, pagandone gravi conseguenze sul piano psicologico.

Chi è dunque il mediatore familiare? è colui il quale assiste i componenti di un nucleo familiare che si trova ad affrontare una separazione, un divorzio o anche la fine di una semplice convivenza, nella ricerca di soluzioni

che evitino di "farsi del male", nella necessaria negoziazione e rinegoziazione di forme di collaborazione e di rapporto nell'interesse dei figli.

Il mediatore non si sostituisce né al giudice, né all'avvocato. È una figura del tutto autonoma, dall'elevato profilo professionale, in merito al quale già esistono dei rilevanti riferimenti normativi. Citiamo a proposito, la cd. «legge Turco» del 1997 che fa per la prima volta esplicito riferimento ai servizi di mediazione familiare e di consulenza per le famiglie e i minori nei casi di «difficoltà relazionali»; così come il nuovo articolo 155-sexies codice civile, introdotto dalla legge sull'affido condiviso del 2006, che stabilisce che il giudice possa rinviare i provvedimenti relativi all'affidamento dei figli al fine di consentire ai genitori di tentare, con la cooperazione di esperti, una «mediazione». Finora nessuna di queste previsioni di legge, pur coinvolgendo attivamente i mediatori familiari, ha mai specificato nulla riguardo alla figura di colui o colei che dovrebbe svolgere tale compito, (es. la sua formazione) né ha disciplinato in alcun modo l'azione di mediazione familiare e la relativa deontologia, essenziale in un campo così delicato. Questo mentre proliferavano scuole di vario tipo, differenti approcci, alcune improvvisazioni. A questa carenza, la proposta di legge Adamo ha cercato di

porre rimedio e ci auguriamo che l'iter parlamentare sia veloce e positivo.

di seguito il disegno di legge

Disegno di legge d'iniziativa dei senatori ADAMO, Anna Maria SERAFINI, AMATI, ANTEZZA, ARMATO, BAIIO, BASSOLI, BASTICO, BIONDELLI, BLAZINA, CHIAROMONTE, CECCANTI, DE SENA, DEL VECCHIO, DI GIOVAN PAOLO, INCOSTANTE, FONTANA, FIORONI, Mariapia GARAVAGLIA, LEGNINI, LUSI, MAGISTRELLI, MARITATI, PINOTTI, SANNA, SERRA e TREU

Istituzione e regolamentazione della figura professionale del mediatore familiare

Art. 1.

(Principi generali)

1. Nel rispetto degli articoli 29 e 30 della Costituzione e al fine di dare attuazione all'articolo 13 della Convenzione europea sull'esercizio dei diritti dei fanciulli, ratificata ai sensi della legge 20 marzo 2003, n. 77, la Repubblica riconosce e promuove la mediazione familiare e disciplina la figura professionale del mediatore familiare, definendone i requisiti e le funzioni.

Art. 2.

(Definizione di mediazione familiare)

1. Per mediazione familiare si intende il percorso che sostiene e facilita la riorganizzazione delle relazioni familiari e, in particolare, la condivisione della responsabilità genitoriale in vista o in seguito alla separazione, al divorzio o all'interruzione di una convivenza.

Art. 3.

(Istituzione della professione di mediatore familiare)

1. Al fine di garantire l'effettività di quanto stabilito dagli articoli 1 e 2, è istituita la figura professionale del mediatore familiare, di seguito denominato «mediatore».

Esso svolge le seguenti funzioni: a) si adopera affinché i genitori elaborino in prima persona un accordo di separazione soddisfacente per sé e per i propri figli;

b) promuove l'esercizio da parte dei soggetti coinvolti della comune responsabilità genitoriale; c) favorisce, in maniera neutrale e in completa autonomia dal procedimento giudiziario, la ricerca di un accordo in sede di separazione o divorzio, supportando i soggetti interessati anche nella fase successiva alle decisioni di carattere giurisdizionale;

d) sostiene le parti affinché si possa giungere a un'intesa che sia frutto del libero consenso di entrambi i coniugi.

Art. 4.

(Requisiti per l'esercizio dell'attività di mediatore)

1. L'esercizio dell'attività di mediatore è subordinato a una specifica formazione professionale,

da acquisire, dopo il conseguimento delle lauree di cui al comma 4, mediante corsi di formazione, addestramento e un tirocinio teorico-pratico in mediazione familiare, così come definita dall'articolo 2

della presente legge, attivati ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 10 marzo 1982, n. 162, presso scuole di specializzazione universitaria o presso istituti a tal fine riconosciuti con le procedure di cui all'articolo 3 del medesimo decreto del Presidente della Repubblica n. 162 del 1982.

2. I corsi di specializzazione di cui al comma 1 prevedono un monte ore complessivo non inferiore a 240.

3. Per esercitare la professione di mediatore è necessario aver conseguito l'abilitazione in mediazione familiare mediante l'esame di Stato ed essere iscritto nell'apposito albo professionale.

4. Con regolamento adottato con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'Università e della ricerca, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti:

a) i corsi di laurea il cui conseguimento costituisce requisito per l'ammissione ai corsi di specializzazione di cui al comma 1;

b) le modalità di svolgimento e i contenuti dell'esame di Stato di cui al comma 3.

Art. 5.

(Esercizio dell'attività di mediatore)

1. Nello svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 3, al mediatore è vietato ogni intervento di competenza esclusiva della professione forense e di quella psicoterapeutica.

2. Il processo di mediazione ha carattere facoltativo e può essere interrotto in qualsiasi momento da una delle parti o da entrambe. 3. Il mediatore non è tenuto ad alcun obbligo di relazione nei confronti del giudice competente, né può essere citato come testimone nel corso di procedimenti giudiziari.

4. Il mediatore, qualora reputi che le regole della mediazione non siano state rispettate o qualora non sia in grado di garantire la

necessaria imparzialità e neutralità, ha la facoltà di interrompere il procedimento di mediazione familiare.

5. Al mediatore è vietato qualsiasi intervento a favore di una delle due parti impegnate nel percorso di mediazione familiare.

Art. 6.

(Istituzione dell'albo dei mediatori)

1. È istituito l'albo nazionale dei mediatori familiari.

2. Gli iscritti all'albo sono soggetti alla disciplina stabilita dall'articolo 622 del codice penale.

Art. 7.

(Modalità di iscrizione, tenuta e cancellazione dall'albo)

1. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro della Giustizia, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca e con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sono adottate, senza maggiori oneri a carico della finanza pubblica,

le norme relative all'iscrizione, alla tenuta e alla cancellazione dall'albo di cui all'articolo 6.

Art. 8.

(Disposizioni transitorie)

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge e in attesa dell'istituzione dei corsi di specializzazione di cui all'articolo 4, ha luogo una sessione speciale di esame di Stato per soli titoli alla quale sono ammessi: a) coloro che ricoprano o abbiano ricoperto un posto presso un'istituzione pubblica in materia di mediazione familiare che richiedeva il possesso del diploma di laurea;

b) coloro i quali siano in possesso di un titolo di studi previsto dal regolamento di cui all'articolo 4, comma 4, da almeno due anni, ovvero i laureati in possesso di diploma in una

delle classi di laurea di cui al medesimo regolamento o in uno dei rami affini a tali classi di laurea, conseguito dopo un corso di specializzazione almeno biennale ovvero di perfezionamento o di qualificazione almeno triennale, o quanti posseggano da almeno due anni titoli accademici in psicologia, giurisprudenza, medicina, sociologia e scienze del servizio sociale conseguiti presso istituzioni universitarie che siano riconosciute, con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca, su parere del Consiglio universitario nazionale, di particolare rilevanza scientifica sul piano internazionale, anche se i possessori di tali titoli non abbiano richiesto l'equipollenza con la laurea in psicologia, giurisprudenza, medicina, sociologia e scienze del servizio sociale conseguita nelle università italiane, e che documentino altresì di aver svolto per almeno cinque anni l'attività che forma oggetto della professione di mediatore familiare;

c) coloro che siano stati dichiarati, a seguito di una procedura di bando o avviso pubblico, idonei a ricoprire un posto in materia di mediazione familiare presso un'istituzione pubblica che richiedeva il possesso del diploma di laurea;

d) i laureati nelle discipline previste dal regolamento di cui al comma 4 dell'articolo 4, che abbiano conseguito conseguito titoli al termine di corsi di abilitazione organizzati a livello regionale e provinciale, purché abbiano accumulato almeno tre anni di esperienza nel campo;

e) gli assistenti sociali che documentino di aver svolto per almeno cinque anni l'attività che forma oggetto della professione di mediatore familiare.



ks95799 www.fotosearch.it



Quest'anno DNews ha inteso celebrare la GIORNATA DELLA MEMORIA con un ricordo di Tullia Zevi, grande figura di intellettuale italiana, scomparsa il 22 gennaio scorso. Tullia Zevi è stata la protagonista della rinascita dell'ebraismo nel nostro Paese, contribuendo, come Presidente dell'Ucei, allo storico accordo fra lo Stato italiano e le Comunità ebraiche, sancito dall'articolo 8 della nostra Costituzione.

“Tullia Zevi era una donna forte, sicura delle proprie idee e padrona della propria libertà, ha ricordato il Presidente della Provincia di Roma, Luca Zingaretti.

Una donna che non ha “mai tradito la propria coerenza, il rigore etico e civile, la fiducia illuministica nella forza di un pensiero del mondo”. “In tutte le sue scelte, nel suo lavoro culturale e nelle sue battaglie politiche e civili, faceva, convivere la sua profonda convinzione per ciò che era, la fiducia nella sua comunità, e una grande capacità di dialogo: due doti sempre più rare”.

“La sensibilità e la forza di una donna come Tullia Zevi affondava le sue radici un'insieme unico di esperienze personali e collettive. La persecuzione razziale. L'esilio e la militanza antifascista. Il lavoro di intellettuale e scrittrice”.

Vogliamo ricordare il suo impegno e la lotta consapevole per l'emancipazione femminile.

Per dare il senso del valore del pensiero di questa grande italiana, riportiamo quello che è stato il suo messaggio più appassionato alle nuove generazioni di italiane e italiani.

«A noi figli dell'illuminismo tocca educare al pluralismo religioso, etnico, culturale, cominciare un dialogo che non sia dei timidi, dei deboli, della paura, della fuga o dell'indifferenza, bensì dei forti e coraggiosi, di chi non crede che l'accettazione delle diversità debba necessariamente minare l'identità di ciascuno. Dietro il risorgere dei fondamentalismi nazionalistici c'è un preoccupante bisogno di uniformità, c'è la paura di diluire la propria specificità. Ciò che invece dobbiamo costruire è la diffusa consapevolezza che è proprio nel confronto con l'altro che si rafforza l'integrità di una comunità nazionale». A tutti coloro che credono in questi valori, sta oggi, con umiltà e determinazione, il compito di continuare a coltivarli. E farli crescere. E renderli più forti. Perché questo messaggio sia raccolto dai giovani come un testimone di speranza contro la paura”.

LA VOCE DEI TERRITORI

PISA

150 persone hanno partecipato alla giornata seminariale, organizzata dalla UILFPL di Pisa sul tema **AUTOSTIMA** - come difendersi dai fenomeni di stalking e mobbing.

La nutrita presenza dimostra, quanto importante sia per le donne del Coordinamento Pari Opportunità l'informazione e la formazione sindacale che si trasformano in autentica "fame" di sapere e volontà di condividere esperienze e prassi per espletare al meglio l'attività che le vede impegnate sia a livello nazionale che nei territori

Anna Saltarello, Segretaria provinciale della UIL di Pisa ha saputo ascoltare quanto dalle donne della sua Provincia veniva chiesto e ha organizzato e portato ad attuazione con successo una iniziativa cui hanno partecipato professionisti, sindacalisti e forze dell'ordine offrendo il loro contributo quale servizio necessario per superare le problematiche più evidenti alla base del disagio lavorativo.

Anna Saltarello ha saputo interpretare con intelligenza e competenza la strategia indicata dal Coordinamento Nazionale in tema di formazione e di diffusione dei saperi, e delle esperienze messe a frutto dalla nostra Confederazione. ci auguriamo che altri coordinamenti mettano in atto iniziative simili nei rispettivi territori

BOLOGNA

Il 28 gennaio 2011 presso la sede della Regione Emilia Romagna, si è svolto il Seminario su "**Maternità al lavoro**", con la partecipazione della Regione Emilia Romagna (

Consigliera Regionale di Parità), con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Consigliera Nazionale di Parità), Ancl - Cr Emilia Romagna, Consiglio Regionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Emilia Romagna.

La giornata ha affrontato il tema della maternità al lavoro, anche alla luce delle evidenze statistiche in materia di tasso di natalità, numero di donne che abbandonano il posto di lavoro entro il primo anno di vita del/della bambino/bambina, casi di richiesta di intervento delle Consigliere di Parità connesse al fenomeno della maternità, i congedi parentali tra teoria e vera utilizzazione.

Il materiale verrà pubblicato a breve sul sito della consigliera di parità regionale.

ROMA

LA REPUBBLICA ROMANA: una storia di straordinaria bellezza

Vi segnaliamo un'iniziativa promossa dalla UIL di Roma e del Lazio per il prossimo 14 febbraio a Roma, alle 9.30 presso la Sala della Protomoteca del Campidoglio, dal titolo "*La Repubblica Romana, una storia di straordinaria bellezza*"

Alleghiamo l'invito in PDF



INVITO REPUBBLICA
ROMANA.pdf

CURIOSITA' AL FEMINILE

Piante da seme: risalendo per le vie parentali materne

A volte la mamma conta di più - Beti
Piotto - International Seed Testing
Association

300 milioni di anni fa alcune piante simili alle felci arboree furono in grado di proteggere le parte vitali per la sopravvivenza (fondamentalmente l'embrione) dentro una nuova struttura: il seme.

L'*invenzione* del seme si rivelò la carta vincente per la dispersione e la conquista del territorio da parte delle specie e soprattutto quando cinquanta milioni di anni dopo la Terra fu caratterizzata da un clima molto arido.

Le piante caratterizzate dalla presenza del seme si chiamano Spermatofite. Il seme è l'organo di trasmissione nel tempo e nello spazio di una nuova pianta in forma embrionale. Un tipico seme è costituito dal tegumento, ovvero un involucro esterno coriaceo che lo difende, da una pianta in forma embrionale (embrione) e da un tessuto di riserva detto endosperma.

Ora, mentre l'embrione possiede due copie di ogni cromosoma e per questo è detto diploide, che è il risultato della propagazione sessuale e quindi della fusione di un gamete femminili ed uno maschile, con contributi genetici perfettamente bilanciati tra padre e madre l'endosperma è un tessuto vegetale tipicamente triploide, in cui ogni cellula possiede tre cromosomi per tipo, due dei quali sono fornite dalla madre. Questo ci dice che la componente materna è predominante nella caratterizzazione delle riserve dei semi, ovvero che la mamma conta più del papà quando si parla delle riserve contenute nei semi.

La peculiare composizione triploide del tessuto di riserva dei semi, che ha una impronta materna marcata, consente di capire meglio, soprattutto nelle gimnosperme (abeti, pini, ecc.), l'evoluzione e la caratterizzazione genetica delle popolazioni di alcune specie.



da Jack Kunz in Ketchum RM. 1970.
The secret life of the forest. New York, NY: American Heritage Press)



D  *News*