

Dicembre 2009 - Numero 1

L'informazione - i diritti - le opportunità

“2010 – Anno Europeo della lotta alla povertà e all’esclusione sociale”

SOMMARIO

Uguale salario per lavoro uguale. “...In Europa le donne guadagnano il 17% in meno degli uomini con lo stesso profilo occupazionale e formativo o con il medesimo inquadramento contrattuale e l'Italia rientra in tale percentuale. Ma quali sono i fattori che determinano il differenziale salariale?” - **Nirvana Nisi, Segretaria Confederale UIL.** [Leggi tutto](#)

“Sono 78 milioni, di cui 19 milioni di bambini e pressoché lo stesso numero di anziani, le persone a rischio di povertà nell'Unione Europea e il divario di genere è di circa due punti percentuali...” **M. Grazia Brinchi** – Osservatorio nazionale UIL sulle Politiche di genere: [Leggi tutto](#)

“Negozicare una via d'uscita dalla crisi” “Il Centro Internazionale di Formazione dell'OIL ha organizzato nei giorni 25, 26 e 27 novembre, a Torino, il “Forum sul dialogo sociale e relazioni industriali nella crisi economica in Europa...” **Adriana Martinelli** – Ufficio Politiche dello Sviluppo UIL . [Leggi tutto](#)

Promuovere e diffondere la cultura della salute e del benessere nel mondo del lavoro in rosa -

Il coordinamento donne della UIL vorrebbe farsi promotore della creazione di un osservatorio regionale sugli infortuni tutto al femminile , per tutelare le lavoratrici più deboli e promuovere una più solida cultura della sicurezza.” - **Maria Pia Mannino**, Responsabile Coordinamento Pari Opportunità UIL.

[Leggi tutto](#)

SOMMARIO

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI

“... presentato, martedì 1 dicembre, dai ministri del Lavoro On. Sacconi, e delle Pari Opportunità, On Carfagna il “Programma “Italia 2020”, Piano di Azioni per l'Inclusione delle Donne nel Mercato del Lavoro”: [Leggi tutto](#)

Regione Lazio: nasce la Carta per le Pari Opportunità. **Stefania Galimberti** – Segretaria di Comparto UILCEM [Leggi tutto](#)

SOTTO LALENTE DI INGRANDIMENTO: FOCUS SULL'ATTUALITÀ

La Conferenza di Copenhagen può dare speranze alle generazioni future in tema di ambiente?

Può offrire opportunità per superare l'attuale crisi mondiale, che non è solo dei mercati, bensì una crisi riguardante soprattutto valori, modelli e stili di vita in profondo cambiamento anche a causa dei mutamenti climatici? : [Leggi tutto](#)

Un messaggio dal vertice di Copenhagen: [Leggi tutto](#)

SPIGOLATURE:

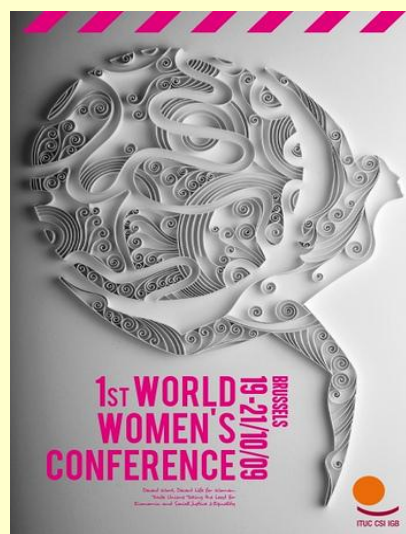
Molise: vietata alle donne la Giunta Provinciale di Isernia”

Campania: “avanti tutta per le quote rosa”

[Leggi tutto](#)

ACCADE OGGI

Interni	Esteri
<p>16 dicembre 2009 - La Giunta provinciale di Isernia continua ad essere off limits per le donne</p>	<p>12 dicembre 2009 – Vertice di Copenhagen Le donne della UIL e i cambiamenti climatici – Documento del Coordinamento Pari opportunità UIL Dichiarazione di Guy Ryder – Segretario Generale della CSI</p>
<p>18 dicembre 2009 - La Corte Costituzionale riconosce la legittimità della nuova legge elettorale della Regione Campania che introduce rilevanti novità sulla rappresentanza istituzionale delle donne</p>	<p>15/16 dicembre 2009 - Bruxelles – riunito il Comité des Femmes per il rinnovo del Presidium e programmazione attività 2010</p>



All'interno del VII° congresso regionale della UILP Toscana, cui ho partecipato, è stata inserita una tavola rotonda dal titolo "La presenza femminile nel sindacato".

Una delle relatrici, la Consigliera regionale Agostina Mancini, ha illustrato una ricerca sui differenziali retributivi in Toscana finanziata dal Ministero del Lavoro.

Dopo le mie conclusioni sono stata avvicinata da due pensionati che, con mia grande meraviglia, hanno contestato la Consigliera sostenendo che non capivano di cosa si parlasse dal momento che quando loro erano attivi lo stipendio che percepivano era lo stesso di quello delle donne.

Mi sono allora resa conto di quanto poco fosse avvertito il problema. E' vero che il 1° comma dell'art. 37 della nostra Costituzione sancisce che a pari lavoro deve corrispondere pari salario, che la contrattazione collettiva stabilisce lo stesso salario di base, ci sono però altri fattori che influiscono sulle retribuzioni e contribuiscono a creare un vero divario tra salari femminili e maschili.

In Europa le donne guadagnano il 17% in meno degli uomini con lo stesso profilo occupazionale e formativo o con il medesimo inquadramento contrattuale e l'Italia rientra in tale percentuale. Ma quali sono i fattori che determinano il differenziale salariale?

I fattori determinanti sono molto probabilmente quelli legati ai carichi familiari, alle valutazioni della domanda e agli attuali modelli di organizzazione del lavoro.

Infatti in Italia abbiamo un modello sociale in cui è la donna a svolgere un ruolo preponderante nelle attività domestiche, di cura e di organizzazione della famiglia, pertanto la flessibilità dell'orario di lavoro, la disponibilità allo straordinario, la propensione a viaggi di lavoro sono inferiori nella componente femminile dell'occupazione con ripercussioni sul salario e sulla progressione di carriera.

Un altro elemento che incide sulla retribuzione delle lavoratrici è il ricorso sempre più al femminile del part-time.

C'è da sottolineare ancora la sottovalutazione delle competenze femminili: le competenze specifiche delle donne vengono valutate meno rispetto a quelle "tipicamente maschili".

Le tradizioni e gli stereotipi possono influenzare la scelta degli indirizzi di studio e conseguentemente le carriere professionali intraprese dalle donne.

Mentre il 55% degli studenti universitari è rappresentato da donne, queste costituiscono una minoranza in campi quali la matematica, l'informatica e l'ingegneria.

Ne consegue che le donne non vengono impiegate in lavori scientifici e tecnici, facendo sì che le donne siano portate a lavorare in settori dell'economia meno considerati e meno retribuiti.

Il divario salariale donne e uomini si ripercuote inoltre pesantemente sui guadagni percepiti nell'arco di tutta la vita e quindi sulle pensioni future.

Una retribuzione inferiore si trasforma in una pensione di minore entità mettendo a rischio di povertà molte donne anziane.

Un obiettivo del Coordinamento: promuovere e diffondere la cultura della salute e del benessere nel mondo del lavoro "in rosa"

Maria Pia Mannino – Responsabile Coordinamento Pari Opportunità UIL



IL coordinamento donne della UIL vorrebbe farsi promotore della creazione di un osservatorio regionale sugli infortuni tutto al femminile , per tutelare le lavoratrici più deboli e promuovere una più solida cultura della sicurezza . Si potrebbe procedere come già fatto in qualche altra realtà con la stipula di protocolli di intesa tra INAIL, ASL, ENTI PUBBLICI ,UNIVERSITA'.

L'idea è quella di organizzare una "rete" integrata di soggetti che perseguano un duplice obiettivo: da una parte promuovere e diffondere la "cultura della sicurezza, del benessere, della salute e della prevenzione" nel mondo del lavoro "in rosa" e, dall'altra, tutelare le fasce di lavoratrici più deboli. Tra gli altri scopi, vi sarebbe il contrasto alla discriminazione di genere, la promozione delle pari opportunità, la tutela della maternità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'analisi del fenomeno infortunistico e l'emersione dei fenomeni di irregolarità e lavoro nero.

L'attività di analisi – frutto dell'accordo fra Istituzioni- interesserebbe di volta in volta anche gli enti, le organizzazioni sindacali e le associazioni dei datori di lavoro. L' osservatorio potrebbe mettere in cantiere, , una serie di iniziative quali convegni a tema, ricerche e studi, pubblicazioni e convenzioni, progetti di lavoro, attività di formazione, premi per le buone prassi,collegando tale attività all'osservatorio del Coordinamento pari opportunità che si collegherebbe alle categorie per sviluppare un piano di intervento.

I settori più a rischio da una analisi sommaria sono risultati essere l'agricoltura, i macelli, le lavorazioni agroalimentari e l'industria metalmeccanica, servizi domestici, personale infermieristico.

"Da una prima analisi dei risultati emerge che il numero degli infortuni al femminile sta aumentando, soprattutto per via dell'impiego delle donne in attività che fino a qualche anno fa erano loro precluse", hanno dichiarato dall'INAIL "E, anche se non c'è ancora un'omogenea esposizione agli stessi rischi lavorativi degli uomini, le donne dimostrano comunque di essere più attente alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro e più inclini all'uso degli strumenti di prevenzione".

Un infortunio sul lavoro su quattro colpisce una donna ,in Italia si infortunano 1554 donne ogni 100.000 occupate ,secondo dati forniti da Italia Lavoro.La fascia di età più colpita è quella tra i 35 e i 49 anni che conta la metà degli infortuni occorsi alle donne e delle quasi cento morti bianche del 2006. Sul piano territoriale oltre il 60% degli infortuni femminili si verifica al Nord del paese dove sono presenti i distretti industriali. Non dobbiamo dimenticare a questo dato si aggiunge quello delle lavoratrici straniere.

Sarebbe bellissimo dedicare il prossimo 8 Marzo a tale problematica.

Regione Lazio: nasce la Carta per le Pari Opportunità

Stefania Galimberti – Segretaria di Comparto UILCEM

Care compagne e amiche

Ho partecipato ad un convegno molto interessante dal titolo “rapporto sul lavoro delle donne nel Lazio” in cui veniva presentata la **nascita della Carta per le Pari Opportunità**.

Lo scopo di questa Carta è realizzare un ambiente di lavoro che assicuri a tutti pari opportunità e il riconoscimento di potenziale e competenze individuali che non rappresenti solo un atto di equità e di coesione sociale ma contribuisce anche alla competitività e al successo dell'impresa.

Questa carta è promossa dalla Fondazione Sodalitas, dall'Associazione Italiana delle Imprese familiari, dall'Associazione Imprenditrici Donne Dirigenti D'azienda, da Impronta Etica, dall'Unione Cristiana Imprenditori Dirigenti, dall'Ufficio Nazionale della Consigliera di Parità con l'adesione del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e del Ministero delle Pari Opportunità.

Sulla scia del successo delle iniziative francese (Charte de la Diversità) e tedesca (Charta der Vielfalt) la Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. La Carta fornisce un quadro di riferimento valoriale per guidare le imprese aderenti nella sua applicazione contenendo non prescrizioni dettagliate ma pochi impegni programmatici basati su principi ed elementi chiave di efficaci programmi di cambiamento sperimentati con successo dalle imprese impegnate da più tempo in materia. La sua attuazione nel contesto aziendale e la definizione delle relative priorità sono lasciate alle imprese aderenti in funzione della loro situazione specifica ed eventuali programmi già realizzati.

Perché le aziende dovrebbero aderire alla Carta: quali benefici?

L'adesione alla Carta non si giustifica soltanto sulla base di considerazioni etico-sociali. Applicare il principio di equità ai rapporti di lavoro e contribuire alla coesione ma anche di valutazioni squisitamente economiche e concorrenziali. Le imprese che in Francia e Germania hanno già fatto l'esperienza del praticare le Carte della Diversità citano tra i benefici riscontrati:

- contesto più favorevole a creatività e innovazione per la molteplicità di prospettive;
- assunzioni più facili, migliore capacità di attrarre e ritenere candidati con talenti diversificati;
- maggiore soddisfazione di personale e clienti, miglioramento clima/diminuzione delle tensioni interne;
- miglioramento dell'immagine e diminuzione dei rischi reputazionali;
- sviluppo di nuovi mercati anticipando bisogni emergenti.

Le Carte della Diversità volontarie adottate dalle imprese (come riconosciuto nel dicembre 2007 dalla risoluzione del Consiglio dei Capi di Stato e di Governo dell'Unione Europea) sono uno strumento gestionale che facilita nell'attuazione di politiche delle risorse umane inclusive, libere da ogni forma di discriminazione, attente a riconoscere e valorizzare le competenze individuali.

Vi renderete conto dell'importanza grande e dell'innovazione contenuta in questa Carta.

Vi esortiamo pertanto all'interno delle negoziazioni e in trattativa in azienda a proporre e darne massima diffusione di conoscenza.

L'altro elemento che porrei alla vostra attenzione riguarda il Diversity Management.

Elemento che deve essere solo uno spunto perché sarà poi oggetto di approfondimenti.

Il Diversity Management è un principio gestionale che tiene conto della diversità tra le persone presenti in un'organizzazione.

Tale diversità viene considerata dal management sia per attenuarne l'eventuale impatto negativo sugli individui e sull'organizzazione, sia per valorizzarne il potenziale contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Da una parte dunque le pratiche manageriali ispirate al Diversity Management intervengono per controbilanciare le dinamiche organizzative che rendono difficile l'integrazione nei processi organizzativi di individui portatori di diversità, dall'altra propongono azioni mirate ad accrescere la diversità in azienda, considerata come fonte di vantaggio competitivo.

In genere la diversità viene classificata sommariamente in due categorie:

Diversità primaria. Le differenze che non posso essere modificate (l'età, il genere, l'origine etnica, le abilità fisiche, le caratteristiche mentali che fanno parte di un patrimonio innato dell'individuo e che non possono essere modificate.

Diversità secondaria. Caratteristiche acquisite come, ad esempio, cultura, educazione e formazione, situazione familiare, localizzazione geografica, reddito, religione, ruolo organizzativo, ~~Approccio~~ esperienza professionale.

Dentro l'impresa ci si ritrova a dover accompagnare e favorire i cambiamenti e sviluppare competenze sempre più sofisticate di carattere relazionale, sociale e psicologico con un approccio intuitivo ed emozionale per sviluppare abilità nuove e trascurate: **ascolto, empatia, intuito, creatività, visione, gestione dello stress** sono le qualità sottili che possono aiutare persone ed imprese a compiere il "**salto qualitativo**" necessario per uscire dalla crisi ed aprire **nuovi scenari**.

Crediamo nella valenza fondamentale di un **sapere che passa attraverso mente e corpo**: per accedere alla ricchezza dell'individuo e di tutte le sue qualità innate e per aiutarlo ad unire cervello conscio ed inconscio e ad utilizzare al meglio e con discernimento ragione ed emozioni.

"Le donne hanno oggi una grande responsabilità per indirizzare l'economia futura. Devono solo avere il coraggio di far sentire la loro voce rimanendo se stesse: femminili, creative e cooperative!"

Bisogna offrire maggiore consapevolezza alle donne sull'importanza del loro ruolo nell'economia e nell'ambito organizzativo e sulle loro qualità innate spesso trascurate o non valorizzate appieno nella cultura dominante. L'obiettivo è quello di far riacquistare fiducia e di ri-scoprire la propria essenza femminile come punto di forza nella attività lavorativa; e inoltre quello di conoscere, riconoscere e valorizzare le differenze di genere, per rispettarle ed integrarle al meglio nell'ambito dell'attività lavorativa.

La diversità è una grande opportunità per le imprese, ma richiede lo sviluppo di specifiche competenze culturali ed una specifica volontà di gestione

Ritengo di aver lanciato alcuni spunti di riflessione che potranno poi essere oggetto di prossime riunioni

Un caro saluto

Stefania Galimberti

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI

Presentato il “Programma “Italia 2020”, Piano di Azioni per l’Inclusione delle Donne nel Mercato del Lavoro”.

È stato presentato, martedì 1 dicembre, dai ministri del Lavoro On. Sacconi, e delle Pari Opportunità, On Carfagna il “Programma “Italia 2020”, Piano di Azioni per l’Inclusione delle Donne nel Mercato del Lavoro”.

Si tratta, in concreto, di un piano strategico di azione per la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi dedicati alla cura della famiglia e per la promozione delle pari opportunità nell’accesso al lavoro che favorirà, in modo particolare (vista la cospicua destinazione di fondi), la nascita di “nidi familiari” sul modello tedesco degli anni ’80; la creazione di un albo di badanti e baby sitter; l’acquisto di servizi di cura (vedi ludoteche e centri estivi).

Un piano articolato che, tuttavia, non convince completamente soprattutto in merito allo stanziamento di una considerevole somma di denaro (10 milioni di euro) a favore delle cosiddette “mamme di giorno”, un servizio – fiore all’occhiello dei Ministeri del lavoro e delle Pari Opportunità - ma che, molto semplicemente, dalle donne del sindacato viene percepito come un servizio di baby sitting tout court, in quanto carente delle caratteristiche e peculiarità offerte dai “nidi” pubblici, i cui obiettivi sono sempre stati l’inserimento delle bambine e dei bambini, fin dalla tenera età, in un contesto sociale ed educativo favorevole allo sviluppo della loro personalità; un progetto di crescita armoniosa perciò, senza ridursi – e lo diciamo senza polemica – ad un elementare servizio di sorveglianza e accudimento.

Non è sicuramente (ricordiamo a tal proposito il disegno di legge di iniziativa popolare 0/6 anni predisposto dall’On. Anna Serafini e sostenuto da tutte le forze sindacali) ciò che le donne della UIL, prime firmatarie del disegno di legge, da anni stanno chiedendo, ovvero l’istituzione di un vero e proprio modello pedagogico 0-6 anni, che nasca attorno ai servizi educativi e alle tradizioni delle scuole d’infanzia dei Comuni in un’ottica di miglioramento e perfezionamento della qualità dei bisogni dell’infanzia, stemperando il salto dai 2 ai 3 anni (ove far risaltare soprattutto i temi della continuità affettiva, emotiva, cognitiva nello sviluppo infantile).

Avremmo di gran lunga preferito una programmazione – vista la denominazione del Piano “Italia 2020”- di più largo respiro, che ponesse, cioè le basi di una rivoluzione dei servizi all’infanzia e di sostegno alle famiglie con concreti, significativi contributi – da parte dello Stato – al benessere dei cittadini, fin dalla loro nascita .

Delle cinque linee individuate nel Piano, per le quali sono stati stanziati 40 milioni di euro, tre, a nostro avviso, avrebbero dovuto essere maggiormente sviluppate e corroborate da destinazione di fondi più cospicui, potenziando e aumentando su tutta la rete nazionale la fruizione, da parte delle famiglie, di asili pubblici. Sarebbe stato più opportuno portare gli interventi a sistema, con – questo sì - un maggiore sostegno a quelle cooperative sociali che operano in contesti disagiati; al telelavoro femminile, purché concordato e tutelato, secondo quanto stabilito dalla normativa; al potenziamento di percorsi formativi per il reinserimento nel circuito lavorativo di donne che per problemi di conciliazione si sono allontanate dal lavoro, anche da lungo tempo.

Così come programmati, ma ci auguriamo che nel corso della loro attuazione ci siano cambiamenti e aggiustamenti, gli interventi proposti dal Piano, seppure lodevoli, danno la percezione dell’ennesima copertura d’emergenza atta a supplire la cronica carenza di servizi alla persona che da sempre affligge il nostro Paese e non un intervento strutturato per durare a lungo nel tempo. Una politica poco lungimirante,

dunque e, a nostro avviso, non consapevole delle opportunità sociali che – se programmata diversamente – avrebbe potuto cogliere frutti importanti in termini di consenso e di miglioramento degli stili di vita del nostro Paese.

Di seguito la ripartizione degli stanziamenti previsti dal Piano “Italia 2020”

- **10 milioni di euro** per favorire i nidi familiari attraverso l'esperienza delle cosiddette "tagesmutter" (mamme di giorno), ossia donne che ospitano a pagamento i bambini in casa loro; un'esperienza già avviata con successo in alcune regioni del nord;
- **4 milioni** per la creazione di albi di badanti e baby sitter, italiane e straniere, appositamente formate;
- **12 milioni per voucher** destinati all'acquisto di servizi di cura in strutture come ludoteche e centri estivi;
- **6 milioni** per sostenere cooperative sociali che operano per la conciliazione in contesti svantaggiati;
- **4 milioni** di euro per favorire il telelavoro femminile;
- **4 milioni** per percorsi formativi di aggiornamento destinati a lavoratrici che vogliono reinserirsi nel mercato del lavoro dopo un periodo di allontanamento.

Scarica il documento “Programma Italia 2020”

“2010 – Anno Europeo della lotta alla povertà e all’esclusione sociale”

M. Grazia Brinchi – Osservatorio Nazionale UIL sulle Politiche di genere.

“Sono 78 milioni, di cui 19 milioni di bambini e pressoché lo stesso numero di anziani, le persone a rischio di povertà nell’Unione Europea e il divario di genere è di circa due punti percentuali”.

Partendo da questi dati – certamente non rassicuranti - sul futuro di grandissima parte della popolazione del vecchio continente, e considerati gli effetti negativi della crisi economica mondiale sui mercati e sull’occupazione, è facile prevedere che i prossimi anni prospettino una situazione di grande affanno alla quale tutti gli Stati membri della UE dovranno porre la massima attenzione con concreti interventi di contrasto.

La lotta alla povertà e all’esclusione sociale sono tra gli impegni fondamentali dell’Unione europea e dei suoi Stati membri e il Trattato di Amsterdam, già dal 1997 ha aggiunto ulteriori nuove disposizioni sulla lotta all’emarginazione sociale agli esistenti ambiti di attività su cui vertono le disposizioni di politica sociale del trattato CE, in particolare gli articoli 136 e 137, creando un nuovo quadro giuridico e una nuova base giuridica per nuovi impegni politici in questo settore.

È dunque inaccettabile che quanto premesso e promosso nel trattato di Lisbona in relazione al contrasto alla povertà in Europa entro il 2010, abbia avuto un relativo riscontro nelle politiche degli Stati membri e non centrato “l’obiettivo strategico decennale dell’Unione, consistente nella realizzazione di una crescita economica con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale”.

Alle soglie del 2010, una parte significativa della popolazione europea vive ancora nelle privazioni, ha un accesso limitato e diseguale ai servizi o è esclusa dalla società. A ciò dobbiamo aggiungere – ad aggravare la situazione - la diseguale ripartizione delle ricchezze con il conseguente aumento di una “folla di nuovi poveri” che è motivo di crescente preoccupazione in seno all’Unione.

Per questo il 2010 è stato indicato come l’anno europeo contro ogni forma di impoverimento e di esclusione sociale e la Commissione ha definito un documento-quadro strategico ove sono fissati priorità e orientamenti per le attività che verranno messe in atto nei prossimi mesi. Gli obiettivi della strategia individuata nel documento sono prioritariamente il riconoscimento dei diritti fondamentali e i bisogni delle persone in condizioni di povertà. Sarà dunque necessario che tutti i settori della società europea, sia pubblici che privati – in una assunzione piena di responsabilità condivisa e partecipata – mettano in campo azioni e prassi di coinvolgimento di tutti gli attori sociali per il superamento di questa situazione.

Infatti, la gravità e l’estensione del problema povertà non sono state comprese realmente dai responsabili politici e dall’opinione generale, e la percezione dello stato di indigenza è stata finora riferibile per lo più a casi estremi di esclusione e marginalità sociale, contesti, ovvero, limitatamente circoscritti. La stessa percezione veniva associata al concetto di vulnerabilità, sebbene non tutte le persone socialmente escluse o vulnerabili possono definirsi povere, mentre va compreso chiaramente che il rischio di trovarsi in condizioni di ristrettezze economiche e privazione è ormai ampiamente diffuso e sempre più riguarda il vicino della porta accanto, il professionista rimasto senza lavoro, la pensionata vedova con una risibile pensione di reversibilità, la popolazione immigrata...

Scendendo nello specifico nazionale, alla vigilia dell’Anno Europeo contro la Povertà, dobbiamo interrogarci su chi può definirsi povero in Italia.

Secondo il Rapporto ISTAT, il 13% della popolazione del nostro Paese è costretto a sopravvivere con meno di metà del reddito medio italiano, ossia con meno di 500-600 euro al mese. Accanto a questi che sono “poveri” abbiamo i “quasi poveri”, ossia persone che sono al di sopra della soglia di povertà per una somma esigua, che va dai 10 ai 50 euro al mese. In riferimento all’Europa dei 15, l’Italia presenta una delle più alte percentuali di popolazione a rischio povertà.

Dal Rapporto 2009 della Caritas, due sono le fasce della popolazione italiana maggiormente in difficoltà: quella delle persone non autosufficienti, e dunque più bisognose di cure e assistenza, e le famiglie con figli.

Il 30,2% delle famiglie con 3 o più figli è povero e il 48% di queste famiglie vive nel Mezzogiorno.

Sicuramente questi dati rispecchiano una situazione problematica fortemente correlata all’occupazione e sappiamo che, nel Sud, uno dei fattori di povertà – oltre alla recente crisi che

incrementa la disoccupazione maschile - è l'inoccupazione femminile, motivata da due fattori/fenomeno: quello della "rinuncia" da parte delle donne alla ricerca di un lavoro e che, paradossalmente, non rientrano, pertanto, nella foltissima schiera di disoccupate; e quello dall'abbandono del proprio posto alla nascita del primo figlio, a causa di strutture di sostegno all'infanzia e alla conciliazione vita lavoro pressoché inesistenti.

Se il Sud sembra essere, almeno nell'attuale contingenza, il bacino designato della povertà più direttamente legata all'occupazione, diverso si fa il discorso quando andiamo ad analizzare le condizioni di povertà degli anziani soli e non autosufficienti. In questi casi, in controtendenza con il resto del Paese, dobbiamo registrare che l'incidenza di povertà relativa degli over 65 (percentuale di poveri sul totale dei residenti) aumenta notevolmente nelle Regioni del Nord passando da un valore di 5,8 nel 2006 all'attuale valore di 8,2.

Ed è facilmente intuibile che nell'economia relativamente più "ricca" del nord, la categoria "anziani/pensionati" abbia obiettive difficoltà di sbarcare il lunario. Aumentando l'età della popolazione anziana infatti, aumenta esponenzialmente anche il rischio di malattie e invalidità con la necessità di ricorso a servizi di sostegno e di assistenza efficienti – sovente privati e, dunque, a pagamento - a cui si aggiunge la progressiva frantumazione di reti informali di supporto che tradizionalmente hanno sempre costituito il collante sociale più forte nelle emergenze economiche e sociali.

Il programma per l'Anno Europeo – al di là delle dichiarazioni di principio, delle manifestazioni di sostegno e delle iniziative più o meno estemporanee di pubblicizzare un evento – dovrà essere lo starter di un percorso concreto di contrasto all'esclusione di milioni di cittadini, italiani ed europei, dai cicli produttivi e dalle ricchezze nazionali. Nella lotta alla povertà, tutti: Governi, società civile, Associazioni, Sindacati dovranno impegnarsi ad analizzare le cause strutturali della povertà e del radicamento delle ineguaglianze, oltre a individuare le molte facce della povertà: «Ciò significa che l'UE deve porsi espliciti obiettivi di riduzione della povertà e lavorare per ottenere specifici progressi nella difesa dei diritti sociali, garantendo il supporto finanziario all'azione per l'inclusione sociale e la lotta alla povertà», come deciso a Lisbona nel 2000.

Solo abbattendo le barriere tra i cittadini più fortunati e quelli che meno hanno, e tra questi vogliamo ricordare i giovani e le giovani donne che si stanno affacciando ora, con infinite difficoltà, nel mercato del lavoro; i bambini (la cancrena del lavoro minorile non è certo estirpata!), i senza dimora (sempre più numerosi e allo sbando), potremo dare speranza ad un paese che percepisce l'insicurezza economica e sociale come stato permanente di precarietà per il suo futuro: da questa speranza dipenderà la credibilità e la sostenibilità del processo di ammodernamento del nostro sistema politico ed economico, in quanto capace di offrire alle necessità dei più deboli l'impegno di politiche di sistema non legate a fattori di emergenza bensì a esigenze di crescita democratica, rispetto della dignità individuale che – in concreto – diviene dignità collettiva e specchio di un Paese autenticamente inserito nel futuro.

Link correlati

<http://it.euronews.net/tag/unione-europea/>

<http://ec.europa.eu>

“Negozicare una via d’uscita dalla crisi”

Adriana Martinelli – Servizio UIL Politiche di Sviluppo

Il Centro Internazionale di Formazione dell’OIL ha organizzato nei giorni 25, 26 e 27 novembre, a Torino, il “Forum sul dialogo sociale e relazioni industriali nella crisi economica in Europa”.

Il Forum ha affrontato il ruolo del dialogo sociale e delle relazioni industriali nella gestione dell’impatto della crisi finanziaria ed economica attuale, nel tentativo di tracciare un percorso verso la ripresa economica ed il rinnovamento in Europa.

L’incontro ha visto la partecipazione di professori universitari, responsabili politici, professionisti delle relazioni industriali, rappresentanti dei vari governi e le organizzazioni del lavoro che nel corso delle tre giornate hanno avviato una riflessione e un dibattito attraverso l’apprendimento interattivo e lo scambio di esperienze.

Sono stati invitati 90 rappresentanti dei 27 Stati membri della UE, più i tre paesi candidati all’adesione alla UE, Turchia, Bulgaria e Croazia e anche rappresentanti di alcuni dei Paesi più significativi dell’economia mondiale come il Brasile e l’India.

Ci sono state approfondite analisi su specifici aspetti delle situazioni sociali dei vari paesi nel quadro di una valutazione dell’impatto della crisi globale sulla flessibilità del mercato del lavoro.

Si è in particolar modo concentrata l’attenzione sul modello del tripartitismo, che, pur se messo in difficoltà, in molti paesi, dalla crisi economica, ha visto, tuttavia, riaffermata la sua sostanziale validità ai fini del rilancio dello sviluppo economico e della ripresa dei mercati.

Il dibattito si è soffermato sull’importanza della formazione soprattutto per quanto riguarda i problemi della condizione giovanile e femminile nel mondo del lavoro.

Il Forum si è chiuso, nella mattina del 27 con una interessante tavola rotonda, sullo scambio di esperienze sul “dossier del dialogo sociale nella crisi economica” cui hanno partecipato i rappresentanti sindacali e governativi del Brasile, dell’India e dell’Europa, da Walter Cerfeda, segretario confederale della confederazione dei sindacati, a Miguel Pereira, capo delle relazioni del lavoro della confederazione spagnola dei trasporti delle merci, a Marcio Pochman, presidente dell’istituto brasiliano di studi sull’economia applicata, ad Ashoc Sahu, assessore del lavoro e dell’impiego dell’omonimo ministero indiano, e, infine, a Gilles de Robien, ambasciatore di Francia per la promozione della coesione sociale e rappresentante del governo nella organizzazione internazionale del Lavoro.

L’iniziativa è stata condotta in modo efficace e serrato dagli organizzatori e dagli specialisti del Centro Internazionale di Formazione dell’OIL, che sono apparsi particolarmente qualificati ed impegnati ed hanno assicurato con il loro impegno il positivo andamento dei lavori.

**Le donne della UIL e i cambiamenti climatici
– Documento del Coordinamento Pari Opportunità UIL -**

La Conferenza di Copenhagen può dare speranze alle generazioni future in tema di ambiente? Può offrire opportunità per superare l'attuale crisi mondiale, che non è solo dei mercati, bensì una crisi riguardante soprattutto valori, modelli e stili di vita in profondo cambiamento anche a causa dei mutamenti climatici? Può contribuire alla presa d'atto che è necessario e improrogabile un cambiamento culturale in relazione all'ambiente, all'energia e alla sicurezza alimentare?

Sono sotto gli occhi di tutti le nefaste conseguenze prodotte dalla mancata applicazione dei Protocolli di Rio de Janeiro e di Kioto e non vorremmo che l'occasione di Copenhagen sia l'ennesimo atto fallimentare di una politica internazionale disattenta ai richiami che provengono dagli ultimi del mondo o, peggio mere dichiarazioni di principio senza concreta volontà di cambiamento e conseguenze visibili.

La Terra si sta esaurendo; la sua infinita pazienza si sta trasformando in una tangibile ostilità verso una umanità sprecona, avida, consumista ed eccessiva.

D'altro canto, manca ogni compensazione in adeguati investimenti in ricerca, sviluppo e innovazione finalizzati al risparmio delle risorse esistenti.

Ciò che Madre Terra ci offre – ancora a piene mani, ma per quanto? – non è una proprietà individuale ma appartiene a tutti, e tutti dobbiamo sentirci obbligati a farne l'uso migliore.

Le conseguenze di tanta sconsideratezza sono - per nostra colpa - sempre più evidenti: inquinamento atmosferico per l'aumento delle emissioni di Co2 e conseguente innalzamento del riscaldamento del Pianeta; incremento dei cataclismi ambientali; avanzamento della desertificazione; progressiva diminuzione dell'acqua - essenziale fonte di vita; indebita appropriazione delle risorse primarie; avvelenamento dei mari e in generale di tutti i bacini idrici; scongelamento dei ghiacciai.

Le donne della UIL, in linea con il documento conclusivo della prima World Women's Conference CSI, **dichiarano il proprio impegno** affinché sia attuata una azione mondiale di prevenzione dei rischi determinati dai cambiamenti climatici in atto, chiedendo in particolare che:

- **sia rispettato quanto concordato nel 2000 a Lisbona**, ovvero la destinazione del (almeno) 3% del PIL alla ricerca, strumento indispensabile per assicurare indipendenza e autonomia dalle lobbies energetiche, e arrivare ad un consumo equo ed ecocompatibile di tutte le risorse della Terra
- **venga assicurata alle donne sindacaliste la possibilità di partecipare** a tutti i piani d'azione volti ad attuare il Patto mondiale per l'occupazione e le campagne per investimenti nei "green jobs" e nella green economy, fonte privilegiata di occupazione femminile;
- **venga assicurato, su scala mondiale, alle donne sindacaliste l'accesso all'istruzione e la partecipazione** in tutti i settori del sindacato e nelle istituzioni internazionali, in tema di crisi economica mondiale, di norme commerciali e del lavoro, di cambiamento climatico;
- **venga richiesto e rispettato il parere delle donne sindacaliste** sui temi relativi alla crisi economica mondiale, alla povertà, alla salute e sicurezza alimentare, ai cambiamenti climatici,
- **tutte queste richieste siano accolte non solo dai livelli nazionali ma, a ricaduta, dalle realtà regionali e ambiti territoriali**

LA PREOCCUPAZIONE DEL SINDACATO INTERNAZIONALE SUI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Dichiarazione di Guy Ryder – Segretario Generale della CSI, Confederazione Sindacale Internazionale

La CSI a exprimé sa vive préoccupation concernant la restriction de l'accès au centre des conférences de l'ONU pour les représentants de la société civile. « L'exclusion de pratiquement tous les représentants de la société civile durant les jours les plus décisifs de la COP15 est inadmissible et ne peut, en aucun cas, établir un précédent », a déclaré Ryder. « **Les syndicats et les autres organisations de la société civile ont fourni une grande partie du dynamisme au début de la Convention-cadre de l'ONU sur le changement climatique, à Rio, en 1992, et nous avons joué un rôle-clé dans les discussions depuis lors. Il est essentiel que nous puissions, une fois de plus, prendre part activement à ce processus.** »

La Déclaration de la CSI « Les syndicats et le changement climatique - Équité, justice et solidarité dans la lutte contre le changement climatique » énonce de façon détaillée la position du mouvement syndical international, insistant sur l'importance d'une réduction urgente des émissions dans les pays développés, le financement pour l'adaptation des pays en développement, la création d'emplois verts et décents et l'instauration de politiques favorisant une « transition juste » moyennant l'investissement dans des technologies nouvelles, bas carbone, pour réduire l'empreinte carbone des industries existantes.

-The ITUC has expressed its serious concern at the lack of access to the UN conference centre for civil society. "The exclusion of almost all civil-society representatives from the most critical days of COP15 is unacceptable and must not set a precedent," said Ryder. "**Trade unions and other civil-society organisations provided much of the dynamism at the start of the UN Framework Convention on Climate Change in Rio in 1992, and we have played a key role in the discussions ever since. It is vital that we again be able to play our full part in this process.**"

The ITUC Statement "Trade unions and climate change - Equity, justice and solidarity in the fight against climate change" sets out the international trade union movement's position in detail, emphasising the need for urgent emission reductions in developed countries, finance for developing countries' adaptation, creation of green and decent jobs and the implementation of "just transition" policies, through investment in new low-carbon technologies to reduce the carbon footprints of existing industries.

[Pour lire la Déclaration de la CSI](#) sur le changement climatique:

UN MESSAGGIO DAL VERTICE DI COPENAGHEN

Le donne sono le principali vittime degli stravolgimenti climatici, ma anche le principali protagoniste dell'azione diretta per affrontare il problema. Al summit dell'ONU Cop 15 e al summit della società civile Klimaforum, le associazioni di donne da tutto il Pianeta non si contano. Impegnate a sensibilizzare il mondo che l'80% delle vittime del clima sono donne, queste insistono sul ripetere che il lato femminile della questione climatica non è una variabile, bensì una costante fondamentale. Questa testimonianza ce la invia una giornalista del Fatto Quotidiano che ha intervistato Lorena Aguilar ricercatrice presso il Global Gender Climate Alliance la quale riporta testualmente quanto segue.

“Il mondo in cui i disastri colpiscono la popolazione femminile rispetto a quella maschile è profondamente diverso e le ragioni sono principalmente culturali. La London School of Economics ha rilevato che nei Paesi in cui le donne hanno meno educazione, meno accesso alle terre e al credito le rende più vulnerabili rispetto ai disastri ambientali. Stiamo parlando di stime 4 a 1 ovvero su 5 persone che muoiono quattro sono donne.” Gli esempi che seguono sono emblematici e credo che siano proprio il punto focale della nostra visione di essere donne. “I motivi sono elementari – dice appunto Lorena Anguilar – in molti paesi le donne non sanno nuotare perché non è permesso loro mettere il costume da bagno. In molti Paesi i condizionamenti culturali mettono la donna molto più a rischio soprattutto in situazioni di emergenza”. A questo punto la ricercatrice racconta di una storia accaduta alla signora Dona Vera: “molto spesso le donne non sono invitate ai meeting di preparazione. Questa donna era analfabeta, aveva tre figli e non era mai stata informata dell'arrivo dell'uragano Mitch in Honduras nel 1998. La sua vicina di casa le disse che alla radio annunciavano l'arrivo di un vento a 240 chilometri orari. Lei chiese se era un vento forte, perché non sapeva dare una misura. La vicina disse inoltre che aveva sentito, tempo prima, che in situazione d'emergenza dovevano camminare vicino ad un fiume, senza sapere che si riferiva al caso in cui ci si fosse persi. E così presero a camminare a bordo del fiume e immaginatevi cosa venne con la pioggia il vento e l'acqua ...”

Questo è un esempio emblematico. Mentre scrivo il summit a Copenaghen è ancora in atto ma naviga in brutte acque per usare un eufemismo. Speriamo che le donne sappiano far sentire la loro voce perché si è capito che sicuramente è più appropriata e consapevole.

Un caro saluto

S.G.

Rinnovato Il Presidium del “Women’s Committee” della CES Sonia Ostrica - UILPA - UR AFAM

Il 15 e 16 dicembre si è tenuto una riunione del Women’s Committee (o Comitée des Femmes) a Bruxelles; c’ero anche io, su delega di Nirvana, e vorrei condividere con voi i contenuti dell’incontro, partendo da una serie di informazioni che non tutte abbiamo.

Il Women’s Committee è l’equivalente del nostro Coordinamento Donne, ma della CES (Confédération Européene des Syndacats), detta anche ETUC - European Trade Union Confederation. Erano 60 le donne presenti, dall’Europa intera.

Tema Principale all’OdG, il rinnovo del **Presidium**, ovvero il gruppo di vertice del Women’s Committee, che rimarrà in carica per i prossimi quattro anni.

Sono state elette la nuova Presidente (Claudia Menne, Germania), due Vice-presidenti (France Sponem Perez, Francia, e Karin Enodd, Norvegia) e tre supplenti (Montserrat Sagarra Fito della EFFAT ovvero European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism sectors; Gloria Mills della Gran Bretagna; Gitta Vanpeborgh del Belgio, nazione che assumerà a breve la Presidenza dell’UE).

Ha ricevuto voti simbolicamente significativi anche Songul Morsumbul, una delle 22 donne imprigionate per la sua attività in difesa dei lavoratori e della libertà, appartenente alla confederazione dei lavoratori pubblici KESK, sindacato Turco sostenuto dalla CES.

Questi gli altri punti discussi hanno riguardato:

- il lavoro “decente” per le lavoratrici domestiche;
- il programma e le priorità del nuovo Presidium per l’eguaglianza di genere nell’ambito della riconciliazione tra vita e lavoro, e per l’incremento delle donne nei ruoli decisionali e negli organismi;
- iniziative per l’8 marzo 2010;
- prossimi appuntamenti del Women’s Committee;
- nuova presidenza UE.

La discussione di merito è stata ricca di informazioni seppur con poco spazio per un confronto approfondito. I documenti oggetto di discussione, corposi e numerosi, mi hanno reso bruscamente consapevole della difficoltà derivante da una Europa che viaggia a diverse velocità, che ha l’esigenza di impegnare i paesi meno evoluti su obiettivi spesso già superati – o trattati diversamente – in altre nazioni aderenti.

Dall’individuazione dei problemi per l’eguaglianza di genere siamo ora nella fase dell’individuazione di possibili soluzioni e percorsi; pressante è l’esigenza di includere ed impegnare anche i paesi più recalcitranti, per consentire comunque un miglioramento ed un superamento degli ostacoli. Lo strumento individuato è una “lista di azioni”.

E’ emersa nella fase di monitoraggio una carenza di documenti e di dati, derivante dalla bassa presenza di donne nei stessi sindacati, unico elemento che può consentire una visione più equilibrata dell’approccio sindacale alle tematiche di genere.

Esempio efficacemente portato, è ad esempio il fatto che il PIL non tiene conto del lavoro “invisibile” delle donne: un piatto cucinato in casa non produce ricchezza o lavoro, un piatto comprato pronto fa occupazione, ma esso è conseguenza dell’indipendenza economica delle donne!

Questa sorta di “ipocrisia” della società si evidenzia anche nel campo delle lavoratrici domestiche, per le quali sopravvive il dualismo strumentale in base al quale una professionalità non espressa in quanto tale non viene remunerata adeguatamente, ed in quanto mal remunerata di solito è quella che viene svolta per lo più dalle donne.

E’ quindi avvertita l’esigenza di trasformare i mestieri di cura ed assistenza in vere professioni, **qualificate** e finanziate sia dal pubblico che dai privati in quanto non sono aiuti “alle donne” ma

alle famiglie ed alla società intera.

“Un lavoro decente per i lavoratori domestici” sarà l’oggetto di una conferenza per il prossimo giugno 2010, propedeutica ad una decisione (convenzione e/o raccomandazione) che dovrà intervenire entro il 2011.

L’amara constatazione fatta dalle presenti è che di queste problematiche si parla anche in ambito CES in modo pressoché identico a 15 anni fa: gli stessi sindacati non sono sufficientemente sensibili alla riduzione del divario tra i generi, e il Women’s Committee ha richiamato le sue componenti ad attirare l’attenzione delle proprie OO.SS. sulle politiche di parità, ancor più necessarie in periodi di crisi come quello attuale.

Anche lì dove le leggi sono migliori, bisogna vigilare sulla loro applicazione, in quanto le direttive nazionali sui piani di riforma incidono direttamente sul tasso di occupazione femminile. Va sollecitata ad esempio la risposta che né i governi né i sindacati hanno fornito in relazione alla “road map” della CES, così come è necessario lavorare alla prosecuzione degli impegni “post Lisbona”.

Un problema spinoso è stata l’armonizzazione tra le direttive UE e le normative nazionali. Se è pur vero che bisogna lavorare per trainare i paesi più arretrati, alcune delegate hanno segnalato che l’UE deve tener conto di quanto è già stato raggiunto nei singoli paesi, e che questi devono essere richiamati ad una maggior coerenza senza indulgere in tentazioni di arretramento o strumentalizzazione delle norme.

Rischioso anche semplificare troppo: ad esempio, remunerare il lavoro di cura “sic et simpliciter” potrebbe ingenerare la tentazione di richiudere la donna in casa, pagandola per restarci!

Il Women’s Committee ha appoggiato molto un parere importante (SOC/338 del 1 ottobre 2009) reso dal CESE (altrimenti detto EESC, European Economic and Social Committee), organo consultivo dell’Unione europea che fornisce consulenza qualificata alle maggiori istituzioni UE (Commissione, Consiglio e Parlamento europeo) attraverso l’elaborazione di pareri sulle proposte di leggi europee, e si esprime inoltre con pareri elaborati di propria iniziativa su altre problematiche che a suo giudizio meritano una riflessione.

Il parere “esplorativo” è reperibile al link <http://www.eesc.europa.eu/section/soc/equalopportunities.htm>; riguarda il legame tra la parità tra uomini e donne, la crescita economica ed il tasso di disoccupazione, ed è documento da tenere in gran conto.

Il Women’s Committee ha chiesto una maggiore presenza ed attività delle donne, una azione di “lobby” su governi e sindacati per far sì che i paesi aderenti accettino raccomandazioni e convenzioni.

E’ importante anche avere informazioni sulle “buone prassi”. Il Committee ha fatto presente che le lavoratrici domestiche sono più frequentemente in contatto con le ONG o le associazioni religiose di quanto non lo siano con le OO.SS.; l’invito rivolto è stato quindi a rafforzare la rete sindacale in generale e quelle sindacale femminile europea in particolare.

Le donne della CES devono lavorare di più insieme, per sostenersi nell’affrontare l’argomento della parità e renderlo urgente anche per i sindacati cui appartengono.

Particolare criticità è stata rilevata per la partecipazione di paesi PECO (Paesi dell’Europa Centrale e Orientale con i quali la UE ha concluso accordi di associazione allo scopo di avviare relazioni più strette in vista della loro prossima adesione all’Unione europea) e delle donne di questi paesi.

Nelle successive sessioni di lavoro sono stati affrontati altri temi presenti anche nella prima assemblea internazionale delle donne: crisi e politiche per superarle; riduzione della natalità e riconciliazione; cambiamenti climatici e politiche ambientali.

Tra le strategie individuate, l’eliminazione degli stereotipi; la verifica sul ruolo degli uomini; definizione di obiettivi quantificati a livello - e con standard – europei.

Il confronto con i governi è ritenuto non solo necessario ma indispensabile; la sua assenza comporta una interruzione tra il lavoro fatto e le sue conclusioni, ovvero l’incertezza delle

comunicazioni effettuate dai governi all'EU, per la quale la CES potrebbe fornire un utile punto di riferimento.

Anche la protezione della maternità ha assorbito una parte importante della discussione, partendo dalla constatazione che nell'ultimo periodo non si sono fatti passi avanti, forse per eccesso di richieste, di fatto inaccettabili per molti paesi.

Va rivista la direttiva: la sensazione è che sia necessario posizionarsi su alcuni punti focali, tralasciando altri punti "meno importanti"; ad esempio, il congedo di paternità ha rischiato nel 2008 di essere un ostacolo così forte in parlamento da frenare la revisione della direttiva.

Il compromesso è stato raggiunto, indicando in 18 settimane di congedo retribuito al 100% di salario e diritti per salute e sicurezza.

Per l'allattamento ci sono pareri discordanti; il periodo varia dai 6 ai 12 mesi.

A nostro avviso l'affermazione che fa fede il testo in lingua inglese ("breast-feeding" è allattamento al seno, mentre in Italia il periodo è destinato alla cura del bambino e quindi utilizzabile anche dai padri) rischia di essere restrittiva per l'Italia, che ha una normativa più avanzata ma rischio di peggiorare in periodi di crisi.

Altri paesi hanno fatto rilevare che il 100% del salario è merce meno appetibile del periodo temporale.

In un difficile equilibrio tra opposti estremi l'UE cerca di andare avanti, ponendo l'accento sui diritti iniziali. Per cui l'allattamento viene visto, ad es., come un diritto esclusivo delle donne, anche al lavoro. Sarà necessario operare per una posizione di compromesso, decidendo cosa è essenziale e cosa è cedibile.

Ultimo argomento è stata la presidenza dell'UE. Dopo il trattato di Lisbona sarà necessario attrezzarsi per il "post" Lisbona, con un nuovo "patto" che prosegua sull'onda della "road map" di cui non si sente quasi più parlare.

La prossima presidenza UE della Spagna sarà improntata al rafforzamento delle istanze sociali, per integrare le donne trasversalmente nei settori produttivi; contro la violenza sulle donne, per l'istituzione di un unico numero europeo antiviolenza (116-1006, gratis già attivo in alcuni paesi con 30.000 telefonate al giorno).

La successiva presidenza del Belgio è sin da ora impegnata anch'essa a lavorare sull'eguaglianza e la parità di genere.

La programmazione degli impegni del Women's Committee per il 2010

- subito dopo le vacanze natalizie ci sarà un nuovo invio dei questionari già trasmessi (per misurare i livelli di presenza delle donne nelle OO.SS., e per valutare incremento e incidenza sui livelli decisionali), da rinviare SUBITO compilati per la necessaria elaborazione in vista dell'8 marzo;
- 4 e 5 febbraio a Cadice – Forum UE dei "15" sugli ultimi anni di attività;
- 8 marzo;
- 26 e 28 marzo a Valencia: incontri di tutti i Ministri UE delle Pari Opportunità
- conferenza 10 e 11 marzo a Lussemburgo;
- 29 settembre Berlino;
- dicembre WC a Bruxelles
- entro marzo 2010: posizione "di compromesso" sulla revisione della direttiva sui congedi parentali; una volta adottata, dovranno essere descritte le linee guida per la sua applicazione
- giugno 2010: conferenza mondiale dei 41 CSI (Consigli sindacali interregionali) a Vancouver con la presenza delle donne dei Paesi PECO e PERC (comprensiva anche della Russia e dei paesi dei Balcani); l'obiettivo è migliorare la posizione delle donne negli organismi, anche facendole arrivare come delegate e sostenendole poi come componenti del Women's Committee;
- maggio 2011: congresso di Atene; progetto Donne in funzione di leadership; opuscolo con buone prassi, con raccomandazioni.

Vietata alle donne la Giunta Provinciale di Isernia

Secondo lo Statuto Regionale del Molise, deve essere garantita la partecipazione di genere negli organismi istituzionali.

Tuttavia, venendo meno alle indicazioni del dettato legislativo regionale e contravvenendo al dispositivo del TAR che ha dato ragione al ricorso presentato da 9 donne del Molise, il Presidente della Giunta di Isernia, Luigi Mazzuto, ha nuovamente formato una giunta di soli uomini con questa motivazione:

<< Lo Statuto garantisce le pari opportunità, ma non impone un numero minimo da riservare a uno dei due sessi, il che – deduce - può essere pari a 0>>, affermando anche che sarà sua cura provvedere al cambiamento dello Statuto ma certamente non della Giunta.

Così, effettivamente, si ottempera al rispetto degli articoli 51 e 117 della Costituzione! Donne siamo avvertite.

In Campania, avanti tutta per le “quote rosa”

Di segno contrario, il riconoscimento da parte della Corte Costituzionale della nuova legge elettorale della Regione Campania che, nell’ottica di favorire un maggiore equilibrio delle rappresentanze, conferma la possibilità per l’elettore di votare due candidati : uno maschile e uno femminile, pena l’inammissibilità delle preferenze. Una svolta che riteniamo di alto valore civile e una opportunità di crescita della democrazia partecipata



Il numero 1 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***