

# Per superare l'infertilità femminile e anche nuovi metodi per superare quella maschile

## La procreazione assistita

### In corso il lavoro delle Commissioni, ma una legge sarebbe necessaria

MARINA TOSCHI

#### COME FUNZIONA

Normalmente nelle ovaie di una donna in età fertile, un solo follicolo ovarico viene a maturazione ogni 26-28 giorni. La forte stimolazione ormonale con cui hanno inizio le varie tecniche di procreazione medicalmente assistita (PMA) fa sì che molti follicoli ovarici maturino invece contemporaneamente, liberando più ovuli che possono venir prelevati con un sottile ago, inserito attraverso la vagina. Una delle più comuni di queste tecniche è la FIVET, che prevede la fecondazione in vitro degli ovociti prelevati, con gli spermatozoi del partner. Si osserva sotto il microscopio come, a fecondazione avvenuta, gli ovuli cominciano a dividersi in due, poi in 4, in 8 e più cellule, a formare l'embrione. Un certo numero di questi embrioni viene inserito in utero, dove si spera che almeno uno attecchisca e si annidi, dando inizio a una gravidanza. L'inserimento di uno solo ha scarsa probabilità di attecchimento, d'altra parte con il sermimento di più embrioni si rischia una gravidanza e parti gemellari o plurimi. Tutte le fasi elencate sono a rischio di insuccesso, ma più di tutte lo è quella dell'annidamento: gli sforzi delle spinte medico-biologiche che operano in questo campo si appuntano quindi principalmente sul cercare di migliorare questo passaggio. Spesso si producono più embrioni (o pre-embriani,

come si dovrebbero più correttamente chiamare a questi primi stadi) di quanti si prevedono di impiantare in un primo tentativo: gli altri si congelano per non dover ripetere la stimolazione ormonale ai successivi tentativi. Purtroppo queste gravidanze, pur seguite con ogni attenzione, vanno spesso incontro ad interruzione spontanea. Inoltre il parto, se gemellare o plurimo, è spesso prematuro, e i bambini sono allora di solito sottopeso e bisognosi di particolari cure. Se la donna non ha più le ovaie funzionanti (ad esempio per motivi di età), oppure è andata incontro a una terapia che potrebbe aver danneggiato i suoi ovuli, si ricorre talvolta a un'altra donna, che viene liberata in conflitto con altre leggi e con quella che è attualmente la faticabilità medica. Ad esempio sono stati oggetto di discussione i punti seguenti: se il ricorso alle tecniche di PMA debba essere limitato o meno a una cura della sterilità (se la sterilità debba essere considerata una patologia); se la donna debba essere considerata (o meno) del partner di fatto, ovvero possa essere di un'altra donna; se, in questo secondo caso il figlio debba (o possa) essere informato dell'identità del padre biologico; se (sempre in questo secondo caso) il marito della donna si continua a dibattere o se lo stesso problema quasi insolubile, e ulteriore rimando al Senato.

Nazionale. Ancora: se sui pre-embriani di cui è previsto l'inserimento in utero possono essere compiuti test per accertare l'eventuale presenza di difetti genetici e come si debba procedere nel caso in cui difetti genetici di una certa importanza vengano dimostrati; se i pre-embriani eventualmente prodotti in eccedenza possono essere congelati, mantenuti in vitro, scelti, adottati, utilizzati per esperimenti scientifici. Certamente alcune prese di posizione come quella relativa all'adozione dell'embrione rendono il dibattito particolarmente acceso e fanno arretrare la nostra legislazione anche relativamente a quelle acquisizioni e conquiste ottenute molti anni fa nel campo delle scelte di procreazione della donna. Altro terreno su cui sarà difficile il confronto è quello relativo all'accreditamento dei Centri che forniscono prestazioni per la PMA. Infatti è estremamente necessario che i Centri pubblici e privati e sulla corrispondenza tra i risultati dichiarati e quelli effettivamente ottenuti ad esempio: sanitari, sia in aula, sempre per riuscire a mettere d'accordo l'inviolabilità dell'embrione con la pratica della PMA. Altro passaggio alla Camera, dove si sta cominciando a dibattere lo stesso problema quasi insolubile, è ulteriore rimando al Senato.

E' estremamente difficile fare una valutazione politica dell'attuale situazione della legislazione relativa alla procreazione medicalmente assistita (PMA). Infatti il lavoro che si sta svolgendo all'interno delle commissioni tecniche e dei comitati di lavoro è ancora in corso e probabilmente sarà lungo e complesso proprio per tentare una mediazione tra le differenti posizioni sia scientifiche che etiche. Particolare acute prese di posizione come quella relativa all'adozione dell'embrione rendono il dibattito particolarmente acceso e fanno arretrare la nostra legislazione anche relativamente a quelle acquisizioni e conquiste ottenute molti anni fa nel campo delle scelte di procreazione della donna. Altro terreno su cui sarà difficile il confronto è quello relativo all'accreditamento dei Centri che forniscono prestazioni per la PMA. Infatti è estremamente necessario che i Centri pubblici e privati e sulla corrispondenza tra i risultati dichiarati e quelli effettivamente ottenuti ad esempio: sanitari, sia in aula, sempre per riuscire a mettere d'accordo l'inviolabilità dell'embrione con la pratica della PMA. Altro passaggio alla Camera, dove si sta cominciando a dibattere lo stesso problema quasi insolubile, è ulteriore rimando al Senato.

#### QUAL'E' LA POSIZIONE GIUSTA?

La forza delle parole e delle presenze in marcia ha tratto e trave energia anche dal lavoro dei tanti gruppi di donne che nel mondo si sono poste come soggetti di diritto ed hanno chiesto diritto alla pace, alla giustizia, all'accesso collettivo alla terra, all'acqua, alla non mercificazione della vita, alla salvaguardia della sua diversità. Le donne hanno scelto di essere attive nella società, ma la presenza di donne nei partiti politici, nel Parlamento e nei Consigli di Regioni ed Enti Locali in Italia al palo di percentuale infime. Avverate o valorizzate le misure antidiscriminatorie, comprese le quote, vanno collocate al loro utile ma limitato ruolo: non siano un punto di arrivo ma di partenza e creino una rappresentanza sociale politica.

Le vicende relative alla Procreazione Medicalmente Assistita avrebbero avuto uguale percorso ed esito se le donne in Parlamento fossero state il 50% e non il 10%. Ci sarebbero state forse le condizioni per predisporre norme rispettose di tutti e di ciascuno, a partire dalla pluralità delle scelte sulla sessualità, dalla autodeterminazione femminile, dalla non commerciabilità e non brevettabilità a fini di lucro del corpo e del patrimonio genetico umano. Si sarebbe stati attenti ad impartire norme certe e comuni sul funzionamento dei centri pubblici e di quelli privati, sulla trasparenza e sull'informazione, sul rispetto di protocolli che tutelino la salute delle donne ed impediscano che questa attività diventi un mercato. Oltre agli argomenti di carattere generale, presentiamo anche il Piano Triennale per le Azioni Positive approvato dal Consiglio Provinciale, strumento di rimozione degli ostacoli che possono impedire la realizzazione piena delle pari opportunità di lavoro e di carriera.

Una delle prime finalità enunciate riguarda l'eliminazione delle disparità di fatto di cui le donne sono oggetto a partire dal mondo del lavoro. Ci si troverà però a fare i conti con le disposizioni che tutto questo negano parlando di linguaggio esclusivo della cancellazione dei diritti e della precarietà. Non è infatti casuale che in un mondo governato dalla violenza del neoliberalismo gran parte dei punti individuati nella Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino come prioritari per eliminare le discriminazioni sussistesse siano ancora letterali ma non attuati.

# Infanzia

N° 2 - Marzo 2003 (anno XXI) di Cittadino e Provincia

Allegato gratuito al n° 02denno del Corriere dell'Umbria, a cura della Provincia di Perugia - Assessorato alle Pari Opportunità

## Regole chiare certe e sicure dentro gli Statuti Regionali sui nuovi principi costituzionali

# L'obiettivo eguaglianza

### La soluzione può essere l'istituzione di un sistema di quote tra i sessi?

#### Il femminismo come assunzione di responsabilità

## Le donne, la pace, i diritti

### Un patrimonio contro la guerra e il militarismo

KATIA MARIANI

Accompagnare questo secondo numero di Infodonna con qualche riflessione non è poi così facile. Le ultime settimane e giorni sono stati percorsi da temi e presenze che non possono non condizionare queste poche righe. In uno scenario ormai e ancora segnato da orzicini della politica, dalle forze pubbliche e private e sulla corrispondenza tra i risultati dichiarati e quelli effettivamente ottenuti ad esempio: sanitari, sia in aula, sempre per riuscire a mettere d'accordo l'inviolabilità dell'embrione con la pratica della PMA. Altro passaggio alla Camera, dove si sta cominciando a dibattere lo stesso problema quasi insolubile, è ulteriore rimando al Senato.

(Giornalista e Consigliera Regionale di Perugia della Regione Umbra)

MAURO VOLPI

Una delle più rilevanti novità contenute nella riforma del Parlamento è la nuova Costituzione che prevede la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive". Se la prima parte della disposizione riguarda il principio di eguaglianza sostanziale sancito dall'art. 3 comma 2 della Costituzione, la seconda parte rappresenta una innovazione, in quanto per la prima volta il principio della parità di accesso alle cariche elettive viene proclamato nel testo della Costituzione, mentre in passato ciò era avvenuto solo in alcune leggi ordinarie che disciplinavano la materia elettorale. Inoltre una disposizione della Costituzione, prevista dalla legge costituzionale n. 2 del 2001 per le cinque Regioni a statuto speciale. Infine è già stato approvato due volte alla Camera e una volta al Senato da una larghissima maggioranza un disegno di legge che modifica l'art. 51 comma 1 della Costituzione, che sancisce il diritto dei cittadini di entrambi i sessi, e quindi di entrambi i sessi di accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, stabilendo che "a fine Repubblica" promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. Il dato da quale occorre partire è che in Italia la presenza delle donne in Parlamento e nei Consigli di Regioni, Province e Comuni è fra le più basse rispetto a quelle che si registrano nei paesi democratici, collocandosi intorno ad un misero 10% (per non parlare poi di quel che si verifica negli esecutivi, basti dire che a livello regionale l'Umbria è l'unica Regione ad avere un Presidente



sero direttamente a queste ultime tali risultati. La decisione della Corte era stata critica, in quanto la candidatura elettorale costituisce solo il presupposto indispensabile per poter accedere alla carica, ma non comporta affatto l'elezione e inoltre, per le norme annullate avevano una formulazione neutra, a vantaggio di entrambi i sessi, e quindi non confligge con il principio di eguaglianza. Le innovazioni costituzionali citate comportano che la legge elettorale, che ogni Regione sarà libera di darsi entro i principi fondamentali stabiliti da una legge dello Stato, potrà disporre meccanismi di garanzia della parità di accesso tra donne e uomini alle candidature (ivi compreso un sistema di "quote" che, dando attuazione ad un principio costituzionale, non saranno annullati dalla Corte Costituzionale. Anche i futuri Statuti delle cosiddette Regioni ordinarie potranno (anzi dovranno) dare attuazione al nuovo principio costituzionale sia nella parte relativa ai principi, proponendosi di assicurare con appositi "azioni positive" l'effettiva eguaglianza tra donne e uomini in tutti i campi della vita economica, sociale,

SEGUE IN ULTIMA PAGINA

#### COLLEGAMENTI UTILI ON-LINE

- <http://www.regione.umbria.it> (Centro Pari opportunità)
- <http://www.minindustria.it> (Ministero dell'Industria, Commercio e Artigianato)
- <http://www.osservatoriodonna.igol.it> (Osservatorio per l'Imprenditoria Femminile)
- <http://www.mcc.it> (Mediocredito Centrale)
- <http://www.opportunitaItalia.it> (Legge 608/96 - Prestito Donna Prestito)
- <http://www.palazzoehigi.it/pariopportunita> (Dipartimento Pari Opportunità)
- <http://www.minwelfare.it> (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)
- <http://www.palazzoehigi.it/pariopportunita> (Dipartimento Pari Opportunità)
- <http://www.palazzoehigi.it/pariopportunita> (Commissione Nazionale Pari Opportunità)

(segue dalla prima pagina)

MAURO VOLPI

torio di rilevanza: la presenza delle donne non viene considerata rilevante ai fini di una politica che voglia tenere in conto i bisogni e i punti di vista di tutti i cittadini. Le donne sono ricomprese nel neutro universale maschile. Ma, ed è importante sottolinearlo - oltre al criterio di rilevanza, c'è anche da tenere presente il concetto di ostilità agnativa. Non solo: l'ostilità verso l'altro, il diverso, ma anche l'ostilità concreta della minaccia di sostituzione. Se più donne entrano, più uomini escono. Rassegnato, come un'ultima vicenda ci insegnano i "posti" sono la principale preoccupazione della strategia complessiva dei partiti. Che fare allora? Rassegnato, come un'ultima vicenda ci insegnano i "posti" sono la principale preoccupazione della strategia complessiva dei partiti. Che fare allora? Rassegnato, come un'ultima vicenda ci insegnano i "posti" sono la principale preoccupazione della strategia complessiva dei partiti. Che fare allora?

MARINA PIAZZA

credo che l'assenza femminile si possa spiegare adducendo come base il concetto di ar-

modifica dell'articolo 51 della Costituzione, fermo all'ultima lettura. Non illudendosi che la modifica apra le porte a una più massiccia presenza delle donne nella rappresentanza politica, ma che si svela un atto simbolico che può avere la sua importanza. Di questa importanza è lavorare perché negli Statuti regionali sia affermato il principio di parità. Tuttavia, se ci si fermassero le nostre azioni, potremmo rischiare di essere percepiti come inerti, ma è necessario mettere a fuoco anche gli appositi provvedimenti, i meccanismi costituzionali che dobbiamo lavorare: sia a livello nazionale che regionale. D'altra parte la vicenda della legge regionale della Val d'Aosta - che stabiliva il

principio assolutamente irrisorio della presenza obbligatoria delle sessi nelle liste elettorali - non basta una per fare presenza - impugnata dal governo sulla base della sentenza della Corte costituzionale del '95, ci svela che quando ci si avvicina a mettere mano - anche malamente - al mondo delle liste elettorali, allora i giochi si fanno duri. Non credo che ci si gioca la partita e che la partita deve essere da noi giocata al rialzo: il principio deve passare e che il 50% dei consiglieri regionali o dei parlamentari deve essere di sesso femminile o maschile (questa sarebbe una quota, cioè una riserva di posti. Ma noi non chiediamo riserve di posti, chiediamo parità: deve essere di sesso femminile o maschile questa abolita la quota del 90% riservata oggi agli uomini. E' troppo?")

postulano un trattamento diseguale di differenziato vantaggio. Le misure diseguali si legittimano in base al principio di eguaglianza sostanziale. Il riconoscimento effettivo della parità di accesso, poiché garantisce parità di condizioni di partenza e non garanzia dei risultati è una norma antidiscriminatoria, che si applica a tutti e di ciascuno, a partire dalla pluralità delle scelte sulla sessualità, dalla autodeterminazione femminile, dalla non commerciabilità e non brevettabilità a fini di lucro del corpo e del patrimonio genetico umano. Si sarebbe stati attenti ad impartire norme certe e comuni sul funzionamento dei centri pubblici e di quelli privati, sulla trasparenza e sull'informazione, sul rispetto di protocolli che tutelino la salute delle donne ed impediscano che questa attività diventi un mercato. Oltre agli argomenti di carattere generale, presentiamo anche il Piano Triennale per le Azioni Positive approvato dal Consiglio Provinciale, strumento di rimozione degli ostacoli che possono impedire la realizzazione piena delle pari opportunità di lavoro e di carriera.

Una delle prime finalità enunciate riguarda l'eliminazione delle disparità di fatto di cui le donne sono oggetto a partire dal mondo del lavoro. Ci si troverà però a fare i conti con le disposizioni che tutto questo negano parlando di linguaggio esclusivo della cancellazione dei diritti e della precarietà. Non è infatti casuale che in un mondo governato dalla violenza del neoliberalismo gran parte dei punti individuati nella Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino come prioritari per eliminare le discriminazioni sussistesse siano ancora letterali ma non attuati.

CITTADINO E PROVINCIA

Agenzia Quotidiana di Informazione Reg. Trib. di Perugia n. 385 del 23.10.81  
70% - legge 662/96  
di Umbria  
Direttore Responsabile  
Alberto Giovagnoni  
In Redazione  
Giovanna Corbucci  
Hanno collaborato  
Lorena Pasquaro  
Antonella Pasquano  
Realizzazione grafica  
Gabriele di Prezidenta  
Rel. Esterne e Editoria

CENTRO STAMPA - PROVINCIA DI PERUGIA

### NEWS

■ **Giovedì 13 marzo 2003 scelto il termine per la presentazione delle domande per le agevolazioni all'Imprenditoria femminile (L. 215/92).**

**Le domande vanno inviate a: Regione dell'Umbria - Servizio IX "Politiche di sostegno alle imprese" - Direzione Regionale Attività produttive - Via M. Angeloni, 61 - 06100 Perugia**

### NEWS

■ **8 MARZO GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA.**

**"Incontriamoci dal 4 al 28 Marzo" alle iniziative promosse dalle istituzioni locali e regionali e dalle associazioni femminili, pubblicizzate attraverso la stampa, sportelli del cittadino e internet.**

### ALL'INTERNO

- Azioni positive "Dalla parte delle donne"
- Piano triennale della Provincia di Perugia e gli obiettivi
- Organismi di Parità e leggi istitutive
- Le consigliere e i consiglieri di parità
- Da marzo nuovo ufficio di consulenza di parità
- Per saperne di più... "Spore di Donna per l'orientamento al lavoro"
- La procreazione assistita
- I collegamenti utili on-line

## Come risolvere il problema "parità" nella rappresentanza politica

# Facciamo come in Francia

### I nostri vicini riservano il 50% delle liste alle donne

MARINA PIAZZA

NOI DONNE parliamo di un nuovo patto sociale, di diritti di cittadinanza e di democrazia, di libertà individuali. Diciamo che tutto ciò non può esistere al di fuori di una effettiva parità tra donne e uomini. Aggiungiamo che questa parità deve essere socialmente accettata e garantita oggettivamente in campo azionario e politico. Quando invece sono messe in campo le "scelte del principe" quando Non sono le competenze che ci mancano, sono altri fattori che entrano in gioco: dai meccanismi di riproduzione cultu-

rale, alle cooptazioni; dagli interessi economici; dalle divisione delle responsabilità familiari, ecc. In particolare per quanto riguarda il problema della rappresentanza, non c'è a livello di opinione pubblica. Non credo alla tesi secondo cui le donne crescono nella società mentre vengono respinte nella politica, anzi si potrebbe dire che vi è un legame stretto tra politica e società. La mancanza di parità nella sfera pubblica è solo uno degli aspetti. Quando le donne sono messe in condizione di gareggiare, con regole certe e trasparenti, vincono. Quando invece sono messe in campo le "scelte del principe" quando Non sono le competenze che ci mancano, sono altri fattori che entrano in gioco: dai meccanismi di riproduzione cultu-

SEGUE IN ULTIMA PAGINA



# Dalla parte delle donne

LORENA PESERESI



## LE AZIONI POSITIVE

Promuovere politiche di genere specie sul versante occupazionale, della rappresentanza femminile, delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne e più in generale del sociale non può che essere una prerogativa delle istituzioni per affermare "principi" ma anche e, soprattutto, per creare condizioni effettive di parità di dignità e pari opportunità uomo-donna. Infatti, se da un lato i principi di pari opportunità sono ormai assunti come valori fondanti del cambiamento, dall'altro, permane una difficoltà oggettiva a tradurli in azioni concrete. Ecco perché le "Azioni positive" diventano tali solo se riescono a modificare gli aspetti della realtà, siano essi di natura politica, culturale o comportamentale che di tipo organizzativo/normativo.

## CHE COSA SONO?

Sono interventi specifici a favore delle donne finalizzati a:
 

- favorire l'occupazione femminile;
- realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;
- rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, ovvero a superare quegli ostacoli o comportamenti (discriminazioni indirette) che seppure apparentemente non sono visibili e non privilegiano né l'uno né l'altro sesso, producono, tuttavia, effetti proporzionalmente svantaggiosi per uno di essi (legge 125/91).

## COME SI REALIZZANO?

- Eliminando le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nello sviluppo della carriera e nello svolgimento dell'attività lavorativa;
 

- incentivando la diversificazione delle scelte professionali delle donne, il loro accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale;
- superando la distribuzione del lavoro in base al sesso che provoca effetti discriminatori per le donne;
- promuovendo l'inserimento delle donne nelle attività in cui sono meno presenti e ai livelli di responsabilità;
- favorendo l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali e una loro migliore ripartizione fra i sessi.

## CON QUALI MODALITÀ VENGONO ATTUATE?

- Con progetti di azioni positive predisposti da imprese, cooperative, consorzi, enti pubblici, associazioni, sindacati e centri di formazione professionale. Per la loro attuazione la legge prevede, su domanda, rimborsi totali o parziali per coprire gli oneri finanziari che si devono sostenere:
 

- nel settore statale e pubblico, in adempimento di un obbligo di adottare "Piani di Azioni Positive" per la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne (Dlgs.196/2000).

# Organismi di parità e le leggi istitutive

## LA SITUAZIONE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ

ANTONELLA PASQUINO

Gli Organismi di Parità hanno rappresentato e rappresentano una sede di crescita della società e di affermazione della democrazia paritaria e un luogo in cui hanno trovato e trovano espressione una pluralità di pensieri politici e di culture delle donne. Gli Organismi di parità sono necessari affinché l'affermazione del punto di vista di genere sia sempre e in tutte le politiche del Governo e delle Istituzioni nazionali, regionali e locali. In Italia non c'è un'accettazione sociale condivisa dell'importanza strategica delle politiche di pari opportunità. Non c'è a livello istituzionale e non c'è a livello di opinione pubblica. Non è un caso se si può ricostruire un parallelo perfetto tra la miseria degli istituti di parità e la miseria delle percentuali di rappresentanza delle donne innanzitutto in parlamento, e a livello di cariche istituzionali e poi a livello di presenza nei luoghi decisionali. A livello istituzionale è come se gli organismi di parità fossero tabù, accettati per non essere toccati di antifemminismo, ma in realtà sono marginalizzati, senza risorse. Spesso anche sconosciuti, o conosciuti male. C'è un corto circuito perverso, un circolo vizioso tra la debolezza delle donne a livello di proposta politica e la debolezza di questi organismi. Solo se si dà forza a questi organismi a loro volta questi possono rendere forza alle donne. Oggi è necessario ribadire l'importanza strategica del rafforzamento degli Organismi di Parità sia a livello nazionale, sia regionale, sia a livello locale soprattutto attraverso:
 

- Il riconoscimento istituzionale di tali Organismi negli Statuti regionali, provinciali e comunali.
- La disponibilità di risorse adeguate.
- Il collegamento sempre più stretto fra i Governi nazionali e locali e le Istituzioni di parità.
- È necessario altresì costruire il "sistema rete" che consenta il collegamento di sinergia tra i diversi Organismi di Parità a tutti i livelli.
- che dia visibilità e incisività al lavoro di ciascun Organismo
- che contribuisca al radicamento degli Organismi nei territori.
- che consenta l'interpretazione dei nuovi bisogni e la valorizzazione delle nuove competenze delle donne.
- che dia forza ed efficacia nel rapporto con gli Enti Esecutivi nazionali, regionali e locali (Ministero, Ministeri, Dipartimenti).

**La situazione attuale degli organismi di parità può essere riassunta così:**

- Dal punto di vista dell'esecuti-

(Ufficio Pari Opportunità della Provincia di Perugia)

vo: a livello centrale il Ministero e il Dipartimento, a livello locale gli assessorati, associazioni, sindacati alla fine degli anni '90.
 

- A livello di legislativo: non esistono organismi di parità (es. commissione bicamerale in parlamento) né a livello centrale (es. commissione regionale, provinciali e comunali, istituite su modello della CNPO, anche se con differenze interne a volte rilevanti, spesso, ma non sempre, legate alla vita della legislatura).
- A livello di partecipazione democratica e di controllo sull'esecutivo e sul legislativo esiste a livello centrale la CNPO (Commissione Nazionale Pari Opportunità) - istituita nell'84 con decreto e nell'90 con la legge 164 - trasversale alle forze politiche e sganciata dalla legislatura. A livello locale le commissioni regionali, provinciali e comunali, istituite su modello della CNPO, anche se con differenze interne a volte rilevanti, spesso, ma non sempre, legate alla vita della legislatura.
- Esistono poi il comitato 125 presso il Ministero del lavoro, il comitato per la 215, le consigliere di parità.
- A livello di aziende e di enti sia pubblici che privati esistono poi i comitati di P.O. interni, con funzione contrattuale.

**LEGGI ISTITUTIVE DEGLI ORGANI DI PARITÀ**

- La legge 164/90 istituisce la Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- La legge 125/91 istituisce il Comitato Nazionale di Parità opera presso il Ministero del Lavoro presieduto dal Ministro del Lavoro per il tempo e da una Vice Presidente.
- La legge 215/92 istituisce il Comitato per l'imprenditoria femminile, opera presso il Ministero dell'Industria.
- Designazione, per la prima volta, di un Ministro per le pari opportunità (18 maggio 1996) e delega formale delle funzioni assegnate con il decreto di delega del 12 del 1997.
- Con decreto del Presidente del Consiglio 28 ottobre 1997, n. 405, è stato istituito il Dipartimento per le Pari Opportunità, che costituisce la struttura amministrativa di supporto per il lavoro Assessorati (Ministero e Dipartimenti).

**La situazione attuale degli organismi di parità può essere riassunta così:**

- Dal punto di vista dell'esecuti-

(Ufficio Pari Opportunità della Provincia di Perugia)

## DA CHI POSSONO ESSERE PROMOSSE?

- Consigliere/i di Parità, Centri e Comitati Pari Opportunità locali e nazionali, datori di lavoro pubblici e privati, Centri di formazione professionale, Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

## COME SI PUÒ DIMOSTRARE CHE C'È STATA DISCRIMINAZIONE?

- Se la lavoratrice fornisce elementi di fatto -desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, alla retribuzione, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti- in base ai quali si può presumere che sussista una discriminazione in base al sesso, è sul datore di lavoro che incombe l'onere di provare che non sussiste discriminazione.

## ESISTONO AZIONI POSITIVE PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE?

- Sì. La legislazione italiana prevede una legge indirizzata alla imprenditoria femminile (L. 215/1992), accanto ad altre che incentivano lo sviluppo di imprese giovanili e di società cooperative. Queste ultime prevedono una disciplina che agevola per le attività produttive realizzate da giovani di età inferiore a 32 anni che per la prima volta intraprendono un'attività di impresa da lavoratrici in cassa integrazione o in mobilità, da portatrici di handicap o da soggetti operanti nei settori a tutela dell'ecosistema.

## A QUALI AZIONI GIUDIZIARIE LA DONNA PUÒ FARE RICORSO SE SI RITIENE DISCRIMINATA NEL LAVORO?

- Può anzitutto ricorrere alle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, oppure promuovere il tentativo di conciliazione tramite un'associazione sindacale o il consigliere di parità, presso la commissione di conciliazione. Se questi non riescono, oppure se la lavoratrice intende agire direttamente in via giudiziaria, può presentare ricorso al giudice ( Pretore) che con carattere di urgenza deve convocare le parti, assumere sommarie informazioni e, se ritiene esistente la violazione denunciata, ordina la cessazione del comportamento illegittimo. Se il comportamento discriminatorio è di carattere collettivo, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità.

# Le consigliere ed i consiglieri di parità

## IL LORO RUOLO ANTONELLA PASQUINO

L'art. 1, comma 1 del dlgs n. 196/2001 prevede che a livello nazionale, regionale e provinciale siano nominati - ogni quattro anni - una Consigliera o un Consigliere di parità effettivo e supplente. Le/i Consigliere/i devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normativa sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro.
 

- **URCAZIONE:** Gli Uffici delle Consigliere e dei Consiglieri di parità sono ubicati rispettivamente: al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, presso le Regioni e presso le Province.
- **COSA FANNO?** Svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione del sostegno di azioni in giudizio (individuali e collettive) nei casi di rilevata discriminazione basata al sesso:
  - h) la partecipazione all'attività della Rete nazionale (istituita ai sensi dell'art. 4 del dlgs n. 196/2000).

c) la promozione di politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro; d) il collegamento e la collaborazione con gli assessorati al lavoro e alle Pari Opportunità degli enti locali; e) la vigilanza sul rispetto del principio di non discriminazione tra uomini e donne nel lavoro pubblico e privato e la rilevazione di violazioni della normativa in materia di parità e pari opportunità e di coordinamento più che istituzionalmente riconosciuti.

# Il piano triennale di azioni positive strategico per individuare gli obiettivi e realizzare le azioni alla luce della riforma Le Azioni Positive della Provincia di Perugia

## Gli obiettivi del piano: lavoro, formazione professionale, rappresentanza nelle istituzioni

La Provincia di Perugia ha dato avvio al Piano triennale di Azioni Positive: *"Integrazione della dimensione delle pari opportunità nelle strategie di governo e sviluppo organizzativo dell'Ente"*, approvato a settembre dal Consiglio provinciale. Un atto, questo, che già di per sé costituisce, in un'epoca di genere, una fondamentale azione positiva grazie alla sensibilità e alla volontà politica di alcune competenze istituzionali (Assessorati: Pari opportunità, Uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

- La legge 125/91 istituisce il Comitato Nazionale di Parità opera presso il Ministero del Lavoro presieduto dal Ministro del Lavoro per il tempo e da una Vice Presidente.
- La legge 215/92 istituisce il Comitato per l'imprenditoria femminile, opera presso il Ministero dell'Industria.
- Designazione, per la prima volta, di un Ministro per le pari opportunità (18 maggio 1996) e delega formale delle funzioni assegnate con il decreto di delega del 12 del 1997.
- Con decreto del Presidente del Consiglio 28 ottobre 1997, n. 405, è stato istituito il Dipartimento per le Pari Opportunità, che costituisce la struttura amministrativa di supporto per il lavoro Assessorati (Ministero e Dipartimenti).

**La situazione attuale degli organismi di parità può essere riassunta così:**

- Dal punto di vista dell'esecuti-

sotto il profilo qualitativo che quantitativo, le criticità che ostacolano effettive condizioni di pari opportunità. Affinché ogni azione di governo tenga conto della "validazione di ogni equativo di genere": il Piano della Provincia di Perugia non poteva prescindere dai valori fondanti di "democrazia e partecipazione", ovvero da un'attenzione particolare alla questione del "diritto alla rappresentanza" per promuovere e valorizzare la presenza delle donne a livello politico-istituzionale. In Italia, da 50 anni le donne hanno diritto al voto. Malgrado ciò esse non hanno risolto il problema di cittadinanza politica. I problemi non risolti tra donne e cittadinanza sono di origine lontana. Il "monopolio maschile della sfera politica risale alle origini della democrazia. I diritti di cittadinanza erano di fatto di un solo sesso. Un nodo che non si è risolto neanche quando si è cominciato a parlare di "diritti universali". Il nodo che non si è risolto neanche con la democrazia, nel nostro Paese non ha fatto i conti con il problema della differenza.

**OBIETTIVI**

- costruire "buone prassi" che concepiscano la differenza di genere non come "vincolo" ma come "risorsa";
- coniugare, nell'ottica di genere, le attività di lavoro con le esigenze dell'organizzazione e del territorio;
- valorizzare le risorse umane attraverso una progettazione dei sistemi operativi femminili del lavoro, il quadro analitico di riferimento per individuare, sia

professionale per le donne verso ambiti strategici di attività, nei settori più innovativi, nei profili e nei ruoli decisionali dove la presenza femminile è sottorappresentata;
 

- Monitorare le ricadute sull'occupazione femminile degli investimenti pubblici sia in materia di occupazione che di formazione professionale;
- Rafforzare la formazione per il reinserimento lavorativo delle donne che sono uscite, in anni precedenti, dal mercato del lavoro anche attraverso specifici percorsi di accompagnamento personalizzato;
- Sviluppare l'attività dello "Sportello Donna per l'orientamento al lavoro" attraverso, in particolare, azioni positive a sostegno ed incremento dell'autointerim e imprenditorialità femminile;
- Attivare i "Centri per l'occupabilità femminile" (Progetto Job & Gender) all'interno dei Centri per l'impiego della Provincia di Perugia;
- Supportare e ricordarsi con le Consigliere di Parità territoriali competenti.

• **Rottura degli "stereotipi"**

- Avviare una rivisitazione dei criteri concorsuali, compatibili con la normativa vigente, orientata a favorire l'ingresso delle donne nei ruoli e nei profili tecnici dove sono fortemente sottorappresentate;
- **Differenza di genere nel contesto organizzativo**
- realizzare i bilanci di competenze del personale quali strumenti di valorizzazione delle differenze individuali e, dunque, di contenimento degli stereotipi di genere nei ruoli;
- Interventi organizzativi sulla gestione delle risorse umane femminili (coaching e tutorato) rivolti a Donne in posizioni professionali di medio e medio-basso per la valorizzazione ed il pieno utilizzo del potenziale professionale femminile;
- Incentivare la presenza femminile nelle Commissioni di con-

corso interni ed esterni;
 

- Diversa organizzazione flessibile del tempo di lavoro;
- Costituzione di albi professionali nei quali entranti i sessi siano rappresentati, a cui attingere per gli incarichi ibridi professionali di alta professionalità e specializzazione;
- **Rappresentanza femminile nelle istituzioni**
- Integrare la Commissione Statuto della Provincia di Perugia con esperte in materia di pari opportunità, nella previsione degli adeguamenti statutari derivanti dal nuovo Statuto regionale e dalle conseguenti normative regionali;
- introdurre il "Patto di Mandato", quale fondamentale atto di indirizzo politico, per le nomine e le designazioni dei rappresentanti della Provincia di competenza del Presidente e del consiglio provinciale, teso a garantire una più significativa presenza femminile in tutti gli organismi e gli incarichi di responsabilità dell'amministrazione pubblica;
- promuovere iniziative volte a diffondere la cultura delle pari opportunità e a sensibilizzare le giovani donne alla politica attraverso il coinvolgimento delle scuole e dell'Università;
- promuovere l'istituzione di organismi di parità ad ogni livello istituzionale e non (faddo dove non esistono) e creare le condizioni per un loro effettivo funzionamento, contribuendo così a costruire, a livello provinciale, il "sistema rete".

Incentivare la presenza femminile nelle Commissioni di con-

**Le attuali Consigliere effettive e supplenti:**

**REGIONE UMBRIA**  
 Marina Toschi - Lucia Rossi (supplente) Tel. 075-5045850 - Fax 075-5045566

**PROVINCIA DI PERUGIA**  
 Nerina Antonini Ponti - Ori Edda (supplente) Tel. 075-5747519

**PROVINCIA DI TERNI**  
 Alessandra Robatto - Lantia Demostenous (supplente) Tel. e Fax 0744-483258

## DA MARZO ATTIVO UN NUOVO UFFICIO DI CONSIGLIERA DI PARITÀ

**NERINA ANTONINI PONTI**

Care Amiche, da mese di marzo sarà operativo il mio Ufficio di Consigliera di Parità della Provincia di Perugia, nella sede di Via Palermo n. 106, presso i Centri per l'impiego, dove sono già garantiti i servizi per l'occupabilità femminile, il bilancio delle competenze e la ricerca attiva del lavoro. L'apertura di questo spazio completerà il "mashal" di strutture capaci di dare risposte alle donne e ai tanti problemi sul e del lavoro. Tutto questo attraverso "azioni positive" che promuovano e controllino l'attuazione dei principi di uguaglianza nelle opportunità per uomini e donne e politiche concrete dal lavoro da parte di soggetti pubblici e privati nel mercato del lavoro. Massimo spazio sarà dato alla formazione, così preziosa per combattere le discriminazioni e lo squilibrio di genere sui luoghi di lavoro. Spesso, care Amiche, noi donne ci lamentiamo di una parità non condivisa pienamente dalle istituzioni e dall'opinione pubblica (si veda la mozione dell'articolo 51 della Costituzione). Ma basta recriminare? La Provincia di Perugia, attraverso gli Assessorati alla Formazione, dal 1994 ha attivato un'attività di promozione politica e culturale di strategie e di strumenti con l'obiettivo di realizzare "azioni positive" e di creare una rete di informazione e di formazione per le donne, trasformando in concreto risposte le moltissime richieste sui disagi che si muovono nel mondo del lavoro, per un corretto rapporto di parità nei luoghi di lavoro e nella società civile. Per le ragioni fin qui esposte ritengo utile informarsi sull'apertura a breve dell'Ufficio della Consigliera, di per sé a dato effettivo. Quanto al resto, io lo dirò quando potrò incontrarci. A presto

(Consigliera di Parità della Provincia di Perugia)

(Responsabile Ufficio Pari Opportunità della Provincia di Perugia)