



Aprile 2017

Responsabile
Coordinamento P.O.
Luana BELLACOSA

Redazione

Mirella GORI
Maria PASINI
Stefania SALVI
Caterina CONTRAFFATTO

Rete

Bianca CUCINIELLO
Carla PROIETTI
Daniela PETRI
Filomena TEDESCHI
Fulvia ALLEGRI
Laura FORIN
Nadia PETRINI
Raffaella INFELISI
Sandra APUZZO
Silvia MASSEI
Siria BOCCALINI
Stefania LEONE
Stefania SABA

UILCA

Segreteria Regionale Roma e
Lazio

Via Ferruccio, 4b
00185 Roma
Tel. 06 42012215
Fax 06 42012375

uilca.romaelazio@uilca.it

PARI OPPORTUNITA'
e POLITICHE DI GENERE
UILCA di ROMA e del LAZIO



**Il 3 aprile 2017-Roma Montecitorio-
Sala della Regina.
La Disabilità non si ferma.
Verso una piena cittadinanza.**

Il convegno bellissimo, emozionante, con spirito propositivo di partecipazione vera, ma non con ingenuità, ha voluto provare a scattare una fotografia della situazione attuale, facendo conoscere e mettendo in rete esperienze positive, idee, proposte. Emozionante il premio ai ragazzi della "Giovane e Tenaci SSLAZIO BASKET", veri atleti in carrozzina. Bellissima e fantastica esibizione de I Ladri di Carrozzelle.

I progetti presentati:

Abili oltre - Cuore digitale - Vorrei prendere il treno - Super abile - Teatro patologico.

Una giornata che non si dimentica, una esperienza che forma, che tocca il profondo, che coinvolge, che cattura mente e cuore. Tematiche che da sempre seguo, sento che fanno parte di me nella vita quotidiana e nel lavoro, per quelle pari opportunità e politiche di genere che sono ancora troppo lontane per permettere ai più deboli e ai meno fortunati di me un cammino dignitoso nella vita e nel lavoro.

Se c'è una vera disabilità è nella mente e nel cuore di chi non include ed emargina l'essere diversamente abile che insegna, che crede, che non molla mai.

#nonstopinclusione #nodiversità

a cura di Luana Bellacosa



L.L. Sabbadini: "Gap di genere nelle retribuzioni problema serio, a donne meno salario reale di uomini"

Il gap salariale di genere in Italia c'è ed "è un problema serio" "sul salario reale, perché le donne fanno meno straordinari, e prendono meno premi; nel mondo delle imprese passa ancora una cultura che le penalizza e le vede fonte di maggiori costi". Così Linda Laura Sabbadini, statistica sociale ed editorialista de 'La Stampa', commenta con Labitalia i dati sul divario retributivo tra uomini e donne in Europa.

"A ciò vanno aggiunte due cose -osserva la studiosa- che spiegano perché a fine anno le donne portano a casa redditi più bassi: part time e carriera. Le donne fanno più part time e non solo perché vogliono conciliare con i tempi di vita: il 60% del part time è infatti involontario, voluto dalle imprese per esigenze di flessibilità".

Ma le difficoltà per le donne nel percepire un salario pari a quello degli uomini nascono anche dalle difficoltà di progressione nella carriera. "Ostacoli a non finire portano a maggiore intermittenza nella partecipazione al mercato del lavoro -dettaglia- e a maggiori difficoltà nella carriera. E se le donne fanno carriera, ci mettono più tempo e spesso sono anche pagate meno. Questo incide anche sulla situazione delle donne in termini pensionistici".

Una situazione articolata che non è pienamente rappresentata da quel 10% di differenza salariale a scapito della busta

paga delle donne italiane rilevato da Eurostat.

"L'indicatore del gender pay gap adottato a livello europeo -spiega Sabbadini- non riesce a catturare tutto questo, perché si basa sulla differenza del salario orario medio di uomini e donne senza tener conto di tutte le differenze che caratterizzano il lavoro dei due sessi, tra cui per esempio le mansioni".

"Il valore più basso osservato in Italia rispetto all'Europa -sottolinea Sabbadini- è dovuto anche al fatto che le donne con istruzione bassa non riescono proprio a entrare nel mercato del lavoro. A differenza dei Paesi con più alta occupazione femminile, le donne occupate in Italia presentano così un salario medio più elevato, espressione tuttavia di una stortura del mercato del lavoro e non di una positiva parità salariale", conclude la statistica.

Fonte Adnkronos



*Dati forniti dal Rapporto Inps del 2011

Differenze strutturali a livello cerebrale.

La parità? Dipende dai padri

TRENTO Il gender pay gap? Ha radici profonde, che affondano nel terreno dei primi anni di vita di uomini e donne. È questione di modelli culturali di cui non si riesce a disfarsi? Sicuro, ma va riconosciuta la complessità dei fenomeni: i generi sessuali non si apprendono solo culturalmente, di mezzo c'è la biologia a dettare le differenze.

Ecco perché, secondo Giorgio Vallortigara, «si deve riconoscere il ruolo della biologia per operare meglio sul piano della società civile» e per Silvia Vogliotti «la parità non si raggiunge attraverso le leggi o le imposizioni delle aziende, bensì investendo sui padri». Il neuroscienziato, professore alla ricerca dell'università di Trento, e la vicepresidente dell'istituto per la promozione dei lavoratori di Bolzano, specialista nella differenza di retribuzione fra i generi, si sono confrontati ieri su «Cervello (e portafoglio) in rosa» nel corso di «Impresa donna», moderati da Alessandro Papayannidis, coordinatore editoriale di Corriere Imprese e caposervizio del Corriere del Trentino. Esistono differenze fra il cervello maschile e femminile? La risposta è sì. «Alcune sono di tipo strutturale — spiega Vallortigara — l'ippocampo, ad esempio, importante per la memoria, è più sviluppato nelle donne». Diverso, tuttavia, rimarca il professore, «non significa migliore o peggiore». Spesso ad avere importanza sono le caratteristiche ecologiche, ovvero «ciò che è richiesto ai due generi». E se è vero che le società che escludono uno dei due generi producono il 15% in meno in termini di competitività rispetto a quelle che hanno una gestione mista, non sempre esiste un fondamento biologico all'idea che la coo-

perazione fra i due sessi produca un risultato migliore: «Dipende dal tipo di compito che si deve svolgere» osserva Vallortigara.

Dal cervello al portafoglio, il fatto che le donne guadagnino meno rispetto agli uomini, per Vogliotti si decide «già nei primi anni di vita, quando si entra in un negozio di giocattoli e si vedono i reparti rosa e azzurri». Battute a parte, per la vicepresidente di Ipl «il differenziale retributivo ha origine dalle scelte formative e professionali», determinate, spesso, dalla «cultura in cui cresciamo, secondo la quale il lavoro di cura ed educazione dei figli o degli anziani non autosufficienti è ancora compito delle donne». Ecco allora ragazze accontentarsi di lavori «comodi», con poche prospettive. Il cambiamento? Passa dai papà. «Le donne devono fare un passo indietro nel lavoro di cura ed educazione — sostiene Vogliotti — gli uomini un passo avanti per quel che riguarda i congedi».

Attenzione, però, a non dimenticare la biologia: «Se i generi sessuali venissero appresi solo culturalmente, avremmo già risolto i problemi — conclude Vallortigara — La biologia detta la differenza, occorre saperlo per operare meglio sul piano della società civile».

Corriere del Trentino - 4 Apr 2017



La startupper: «Noi alla guida? Diventerà routine»

Bobova: «Imbarazzante subire discriminazioni». Trettel: «La co-manager funziona»



Le storie Marika Damaggio con Nadya Bobova e Lucia Trettel (Rensi)

Quando si parla di disuguaglianze di genere «oggi si dicono le stesse cose di 40 anni fa». Nadya Bobova, trentenne, startupper, donna in un mondo a maggioranza maschile, sa che «le problematiche persistono». «Ma il numero di aziende create e gestite da donne aumenterà ed entrerà a far parte della routine».

In un contesto di sottorappresentazione, dove il differenziale retributivo è ancora netto e gli strumenti di welfare non sempre sufficienti, la sua è una storia positiva di successo. Come cofondatrice di Kissmybike, un antifurto satellitare per proteggere la bicicletta dai furti, ha ottenuto un finanziamento di 100.000 euro dalla Commissione europea: «Ci ha consentito di creare la nostra azienda» spiega, sociologa in un gruppo di due ingegneri, rispondendo alle domande di Marika Damaggio, giornalista del Corriere dell'Alto Adige e di Corriere Imprese all'interno dell'evento «Impresa donna». «Mi è capitato che i clienti si avvicinassero a me in maniera differente rispetto ai miei soci uomini — ammette tuttavia — È stato im-

barazzante. Per fortuna ci sono anche molti casi in cui vengo trattata con rispetto e riconoscenza per il mio ruolo nell'azienda».

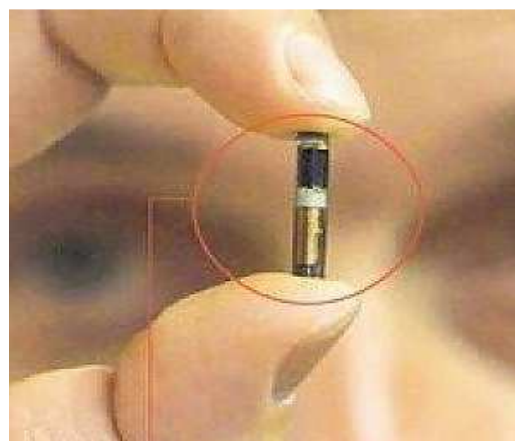
Fruttuoso si è rivelato anche il progetto Co-manager in provincia di Trento, leva positiva per cambiare la cultura dell'imprenditorialità e unicum a livello nazionale, che permette alle imprenditrici, lavoratrici autonome o libere professioniste di essere sostituite quando, per motivi legati alla maternità, non possono svolgere la loro attività per un determinato periodo di tempo: «L'Agenzia del lavoro concede finanziamenti fino a 20.000 euro per la sostituzione per ogni figlio — ricorda Lucia Trettel, direttrice dell'ufficio pari opportunità della Provincia — e oggi il percorso si è irrobustito, quella di comanager è diventata una professione, un insieme di esperienze e competenze che possono essere verificate e certificate».

Corriere del Trentino - 4 Apr 2017

NEWS

Il dipendente-cyborg: un chip sottopelle e butti carte e badge

Svolta in Svezia: il mini intervento è su base volontaria. Si potranno azionare i pc o aprire le porte elettroniche



UN BOOM di adesioni: 150 persone tra dipendenti ed esterni hanno scelto di farsi impiantare un chip sottopelle. Accade in un'azienda che si chiama Epicenter, che ha lanciato il programma nel 2015, nella Svezia modernissima ma di solito rispettosa al massimo della privacy. Che rivoluziona il modo di identificarsi sul lavoro e nella vita pubblica, ma è anche un modo di essere identificati.

Il chip Rfid serve come badge e per interagire con macchine dell'azienda, e rappresenta una svolta che in parte può aprire la possibilità di trasformare gli uomini in cyborg. Epicenter lavora e fa soldi ospitando non poche delle migliaia di aziende di information technology e startup che sono il motore della veloce crescita svedese e dei record di occupazione giovanile: in pochi anni hanno fatto aumentare di oltre 400mila persone la capitale del regno delle tre corone.

Funziona su base volontaria: solo chi vuole, tra i circa duemila dipendenti, in maggioranza giovani, delle aziende che lavorano nel complesso di Epicenter, si sottopone all'intervento indolore che ti cambia la vita, ti dà nuove possibilità di fare con la mano quanto di solito fai esibendo un documento d'identità o una carta di credito, e al tempo stesso ti rende potenzialmente reperibile ovunque. Una siringa con un microago ti inietta in pochi secondi, tra il pollice e l'indice, un microchip non più grande di un chicco di riso. Da quel momento, sei un'altra persona: col microchip puoi timbrare il cartellino, aprire porte, azionare stampanti e computer, far la spesa pagando avvicinando la mano a un lettore.

L'iniezione è praticata solo a chi lo chiede, accettarla o rifiutarla non ha alcun influsso sulla carriera. Ma il chip è diventa-

to talmente popolare che chi lavora nella sede di Epicenter ha preso la nuova abitudine di festeggiare con party ogni nuovo volontario che ha scelto di impiantarsi il chip nella mano.

Non emergono timori per la violazione della privacy, viste anche le severe leggi svedesi in merito. Secondo Patrick Mesterton, cofondatore e amministratore delegato di Epicenter, "il maggiore beneficio offerto dal chip è convenienza e praticità, perché ti offre funzioni multiple senza ricorrere a carte di credito, documenti d'identità o chiavi". Il chip è biologicamente sicuro. Però offre a chi te lo installa la possibilità di controllare quanto spesso vai al lavoro, o anche che cosa acquisti.

fonte LaRepubblica

L'ANGOLO DELLA SATIRA ROSA

