



Gentili Colleghe e Colleghi,
siamo a conclusione del Progetto Vita&Lavoro. Un percorso di 24 mesi che ha coinvolto 3 telelavoristi, 21 persone di rientro dalla maternità, 35 operatori di 11 articolazioni diverse dell'Azienda e che spero abbia coinvolto gli operatori tutti in una sensibilizzazione sui temi della conciliazione.

Questo secondo foglio informativo, che rimanda ad una newsletter più approfondita ed estesa che verrà pubblicata entro il mese di luglio sul sito aziendale, offre la possibilità di acculturarsi sulla materia inerente le pari opportunità e la conciliazione, nell'auspicio di avere tanti più dirigenti ed operatori competenti.

La giornata del 30 giugno, a cui invito calorosamente a partecipare, sarà l'occasione per descrivere punti di forza e di debolezza del pilotaggio, ma anche per valutare la fattibilità di come "mettere a regime" nuove pratiche per la conciliazione. Non nascondo che gli attuali provvedimenti economici rendono molto difficile qualunque innovazione, ma ritengo valga la pena impegnarsi comunque in una sfida così attuale e significativa.

*Dott. Mauro Marabini
Direttore Sanitario*

Glossario

Empowerment: termine che possiamo tradurre come rafforzamento, acquisizione di potere e/o di forza e/o di autorità. Per **empowerment delle donne**, si intende l'accrescimento di capacità, la partecipazione attiva ai processi decisionali e l'acquisizione di potere da parte delle donne, caratteristica a sua volta necessaria per accrescere le proprie abilità ed opportunità.

L'empowerment è, quindi, nello stesso tempo un obiettivo in sé ed uno strumento per perseguire al meglio altri obiettivi.

Il **gender mainstreaming** rappresenta la strategia politica in base alla quale può essere ottenuta l'uguaglianza di genere. Perché questa prospettiva possa attuarsi, occorre che il genere non sia considerato un fattore marginale, ma parte integrante, quasi naturale dell'approccio politico-amministrativo generale, fin dai livelli più alti.

Accountability: può essere tradotto come rendicontazione, termine che riassume la rivendicazione di conoscere con la massima trasparenza i dati ed i fenomeni. E' un'azione di accountability, per esempio, il Bilancio di Genere.

Networking significa mettersi in rete. Nel concreto, **fare rete** significa conoscersi, informarsi, scambiare, cercare di attivare sinergie e di intraprendere iniziative comuni. È considerata una strategia fondamentale per perseguire l'uguaglianza di genere.

30 GIUGNO 2011

WORKSHOP CONCLUSIVO

Si svolgerà dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 18.00 a Ferrara, nella prestigiosa cornice di Palazzo Bonacossi - via Cisterna del Follo 5, il workshop conclusivo del progetto, dal titolo **"Vita&Lavoro. Azioni e dati"**. Questi sono gli ultimi due di sei eventi formativi legati al tema conciliazione. I seminari (PAFAUSL/DA21/11 e DA22/11) sono gratuiti e consentono al personale sanitario di maturare crediti ECM.

L'evento è organizzato con la collaborazione ed il patrocinio di: Comune di Ferrara, Azienda Ospedaliero-Universitaria, Provinciadi Ferrara ed Università degli Studi di Ferrara, INAIL sede di Ferrara, nonché delle Consigliere di parità regionale e provinciale.

Il programma dettagliato è consultabile on line nella sezione "Eventi & Convegni".

Nella newsletter on line troverete l'approfondimento degli argomenti qui accennati, nonché il dettaglio della ricerca Vita&Lavoro che ha preceduto il progetto

La parola alle persone che hanno seguito il percorso del Mentoring

Dopo due anni di assenza ti senti un pesce fuor d'acqua, come se il mondo del lavoro non fosse più il tuo mondo. Il percorso di mentoring mi ha aiutata a fare il passaggio graduale da tutta-mamma, a donna/mamma-che-lavora.

Ad un paziente straniero ho potuto chiedere la dinamica dell'incidente. Si è complimentato con me: aveva trovato un operatore sanitario che parla e capisce l'inglese (grazie al corso del mentoring)

L'assessment delle competenze, fatto durante il percorso, consente un attimo di riflessione su di te, per prendere consapevolezza delle tue capacità. Potrebbe essere utile anche da proporre ai neo-assunti ed ai gruppi di lavoro, per esempio le équipes infermieristiche.

I colleghi mi chiedevano le cose che andavo apprendendo durante il corso, cose di lavoro che loro non sapevano (nuovi progetti, nuovi incarichi, leggi specifiche per le mamme). Io che mancavo da tempo, ne sapevo più di loro che erano rimasti in servizio. E' stato divertente.

LE POLITICHE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Le politiche per le pari opportunità tra uomo e donna partono da diversi organismi ed azioni a livello internazionale. **L'ONU.** L'impegno dell'Organizzazione delle Nazioni Unite ONU per il diritto di uguaglianza di generi umani, risale ai tempi della sua stessa nascita, nel 1946. Gli organismi interni che hanno l'obiettivo di promuovere i diritti delle donne:

- Commissione per la condizione della donna denominata CSW – Commission on the Status of Women, ha il compito di monitorare l'uguaglianza di genere ed il progresso delle donne. È il principale organismo globale di policy-making ed ogni anno si riunisce per condividere la valutazione dell'applicazione delle politiche nei vari Paesi.

- Istituto internazionale di ricerca e formazione per la promozione della donna INSTRAW promuove e svolge attività di ricerca e formazione per contribuire al progresso e alla mobilità delle donne a livello internazionale.

- Fondo di sviluppo delle Nazioni Unite per la Donna UNIFEM. Istituito nel 1976, fornisce aiuto finanziario e tecnico alle donne indigenti nei paesi in via di sviluppo.

- Comitato per l'eliminazione della discriminazione nei confronti delle donne, collegato alla Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti della donna CEDAW.

- Osservatorio internazionale per i diritti delle Donne - International Women's Rights Action Watch IRAW analizza leggi e politiche sulla condizione della donna e ne favorisce lo sviluppo.

- Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo – Divisione Donne e sviluppo PNUD o UNDP elabora politiche e direttive operative per promuovere una maggiore consapevolezza sui problemi delle donne e sullo sviluppo e favorisce l'inserimento di queste materie nei programmi nazionali. (continua...)

Conferenze mondiali sulle donne

- **Città del Messico, 1975.** Ne esce una *Dichiarazione* che verte sul concetto che lo spreco del potenziale di circa la metà della popolazione mondiale, cioè le donne, costituisce un serio ostacolo allo sviluppo sociale ed economico.

- **Copenaghen, 1980.** Viene modificata la definizione di "uguaglianza": non più solo uguaglianza legale ma eliminazione nella pratica di ogni discriminazione.

- **Nairobi, 1985.** Constatando il fallimento degli obiettivi prefissati nel decennio precedente, la Conferenza rivolge un appello alla comunità internazionale affinché siano varate in ogni Nazione le leggi già proposte sulla parità delle donne

- **Pechino, 1995.** Afferma due fondamentali concetti: empowerment e mainstreaming (VEDI GLOSSARIO), invita a "guardare il mondo con occhi di donna" e proclama che "i diritti delle donne sono diritti umani". (continua...)

LA REDAZIONE DI QUESTO NUMERO

Fulvia Signani, Pietro Zappaterra, Stefania Casalini, Stefano Gessi, Simonetta Beccari, Isabella Masina,
per info: comitatounicodigaranzia@ausl.fe.it – leggi la newsletter "Vita&Lavoro" sulla home page nella sezione "Salute News"