

Ricerca. In Janssen Italia è donna il 43% dei dipendenti

Una bella storia di presenza femminile nei posti di lavoro quella che racconta Janssen Italia, unica azienda farmaceutica del gruppo Johnson & Johnson che ha partecipato alla quinta edizione del festival "Il tempo delle donne", organizzato alla Triennale di Milano dal quotidiano Corriere della Sera. Il 43% dei 1.221 dipendenti dell'azienda è donna, un dato superiore alla media dell'industria nazionale che si attesta intorno al 25%. Una quota rosa che è costante nei diversi setto-

ri: il 60% del board dei direttori dell'azienda è composto da professioniste, mentre il 77% delle dipendenti è impegnata in attività di ricerca, tra cui lo studio e lo sviluppo di oltre 40 nuove molecole. Si conferma dunque un connubio felice quello tra donne e scienza e sfata anche l'altro stereotipo secondo il quale il mondo scientifico sia distante da quello femminile. Mentre aumentano le donne che si iscrivono a facoltà scientifiche, sono ancora tante però quelle che abbandonano proprio

nel clou della carriera. Per questo va spinto ancora di più sul work life balance. L'azienda adotta anche politiche di selezione del personale che garantiscono il corretto bilanciamento di candidature tra donne e uomini e un'equa retribuzione. Inoltre è stata creata una banda musicale - la JC band - che da dieci anni tiene concerti i cui proventi vanno allo "Sportello Artemisia", nato con il Comune di Cologno Monzese (Mi), per donne vittime di violenze.

S.B.

Il disegno di legge d'iniziativa di un gruppo di senatori, Pillon, Ostellari ed altri, comunicato alla Presidenza del Senato lo scorso 1° agosto, riguardante "Norme in affido condiviso, mantenimento diretto e garanzia di bi-genitorialità", con l'obiettivo di riformare l'attuale istituto dell'affido condiviso - legge 54/2006 - rivelatosi fallimentare in tema di promozione della co-genitorialità delle coppie separate, ci lascia perplesse. Infatti, in Italia, secondo quanto descritto nella relazione al ddl in questione, l'affido materialmente condiviso riguarderebbe solo il 3-4 per cento dei minori, mentre in altri paesi come il Belgio e la Svezia sarebbe, rispettivamente, del 20 e 25 per cento. Un livello che non consente al nostro Paese di applicare pienamente la risoluzione n. 2079/2015 del Consiglio d'Europa che consigliava e consiglia gli Stati membri di adottare provvedimenti per assicurare "l'effettiva uguaglianza tra padre e madre nei confronti dei propri figli". Certamente apprezzabile l'intento alla base del disegno di legge, di perseguire la condivisione della responsabilità genitoriale anche in caso di separazione, meglio sarebbe stato però mettere al centro di ogni scelta l'interesse supremo del minore - spesso purtroppo il solo a pagare le conseguenze della separazione, specie se giudiziale. Il testo, così come strutturato, sembra piuttosto promuovere un modello di famiglia che rischia di essere anacronistico e non sempre realizzabile, in quanto non tiene conto dei diversi casi di separazione. Il ddl propone una soluzione precostituita per tutti: la cancellazione dell'assegno di mantenimento; l'obbligo di ricorso alla mediazione familiare in pre-

Separazioni: la centralità della tutela dei minori

senza di figli minori, misura positiva ma dovrebbe essere prevista la gratuità per non gravare sulle situazioni di fragilità economica dei separandi; l'introduzione del "doppio domicilio", anche se occorre considerare il fatto che non tutti i genitori hanno la possibilità econo-

mica di avere due case; la suddivisione delle spese di sostentamento della prole ignorando completamente condizioni e situazioni che raccontano una serie di endemiche disuguaglianze tra i due generi. Come Coordinamento nazionale donne, riteniamo che qualsiasi pro-

posta di legge intenda riformare il regime di affidamento dei figli in caso di separazione, non può non tenere conto della oggettiva situazione di difficoltà che vivono le donne italiane e non solo, le quali hanno un tasso di partecipazione al lavoro - dato che riportano tutte le agen-

zie statistiche più accreditate - di molto inferiore a quello medio dell'Unione Europea, un marcato gap salariale e pensionistico rispetto ai colleghi e molte di loro lasciano il lavoro proprio quando nasce il primo figlio, spesso per l'impossibilità di conciliare gli impegni familia-

ri con il lavoro. Una situazione drammatica che raddoppia nelle regioni meridionali. Bi-genitorialità non significa uguaglianza e parità materiale ma pari responsabilità nella gestione di ruoli diversi ma fondamentali per i minori, di cui noi siamo fervide sostenitrici, in cui la centralità è e deve essere sempre il supremo interesse del minore. Noi temiamo che nell'intento di affermare la bi-genitorialità perfetta, possano emergere situazioni di difficoltà economica, o altre vulnerabilità, come la violenza di genere, con ricadute anche sui minori, sovente vittime passive della stessa, da cui il legislatore non può assolutamente prescindere. E questo soprattutto quando un nucleo familiare sta per disgregarsi. Proprio in quel momento i minori coinvolti hanno la necessità di sentire con forza la presenza di entrambi i genitori, una presenza però "qualificata" e responsabile, cioè dando la possibilità anche al coniuge economicamente più debole - tendenzialmente la donna su cui pesa la maggior parte del lavoro di cura all'interno del nucleo familiare - di esercitare il suo ruolo senza aggravare ulteriormente le proprie condizioni di vita e di lavoro. Ecco perché auspichiamo che qualsiasi cambiamento all'attuale regime delle separazioni coniugali tenga conto delle situazioni di oggettiva difficoltà delle donne, a partire da quelle riferite al mercato del lavoro, onde evitare l'approvazione di una norma che si profila già in partenza ingiusta, discriminante e oggi inapplicabile. A tal fine, come Coordinamento donne, chiediamo al Presidente della Commissione Giustizia del Senato di poter essere ascoltate al più presto in merito alla discussione del suddetto disegno di legge.

Liliana Ocmin

conquiste delle donne



Nella Foto mamma alle prese con la cura dei figli (anni '50). Onere che ancora oggi pesa quasi esclusivamente sulle spalle delle donne. Archivio Carlo e Maurizio Riccardi

In scadenza a fine anno la sperimentazione del congedo obbligatorio di paternità

Con la data del 31 dicembre 2018 termina il periodo sperimentale del congedo obbligatorio per i padri. Come sappiamo, nel nostro Paese, il peso della cura familiare, e in particolare quella dei figli, ricade principalmente sulle donne che fanno da equilibriste tra famiglia e lavoro, quando non rinunciano allo stesso per accudire i propri figli. Pertanto, il congedo obbligatorio per i padri, seppur simbolico - solo quattro giorni più uno facoltativo, in sostituzione di quelli di maternità - ha rappresentato finora una prima conquista da parte di chi, come loro, reclamano la condivisione delle responsabilità genitoriali con i propri compagni. Una misura, qualora non fosse riconfermata dall'attuale esecutivo, che spezzerebbe un percorso intrapreso con difficoltà, frutto di numerose iniziative susseguitesesi negli anni e con ricadute ulteriori sulla scelta di maternità di molte donne costrette a

rinunciare per poter entrare o preservare il proprio posto di lavoro. Con un Paese come il nostro, tra l'altro, fanalino di coda dell'Unione Europea per quanto riguarda il numero di nascite - continua anche nel 2017 il calo delle nascite in atto dal 2008: i nati sono stati 458.151 (473.438 nel 2016, 15 mila circa in meno, -3,2%). Il Coordinamento nazionale donne, pertanto, si unisce alle preoccupazioni della società civile che su questo punto sta chiedendo al Governo non solo di confermare il congedo per i papà, ma di renderlo strutturale e più incisivo, con un ampliamento della misura, dagli attuali 4 giorni ad almeno 10, a partire dal prossimo anno, in linea con la proposta di direttiva europea sulle politiche di conciliazione e annessa campagna CES/ETUC. Tanto più adesso che il Governo in carica sta sostenendo con forza proprio la condivisione paritaria tra i genitori nella cura dei figli. (L.M.)