

# Cpo/Fnsi - Documentazione 2009-2013

8 marzo 2013 Circolo della Stampa di Milano

## **“New Media: rivoluzione e nuove opportunità”**

### **Vademecum della Cpo-Fnsi per la maternità**

Oggi, 8 marzo, al circolo della Stampa in Corso Venezia, 48, la mattina dalle ore 10,30 alle 13,30 si svolgerà l'incontro/dibattito organizzato dalla Commissione pari opportunità dell'Associazione lombarda dei giornalisti sul tema “New Media: rivoluzione e nuove opportunità”.

Nel pomeriggio dalle 15 sarà presentato un vademecum sulla maternità a cura della Commissione pari opportunità della Fnsi in collaborazione con Inpgi e Casagit. Alla discussione partecipano Mimma Iorio, vicedirettore Inpgi, e Francesco Matteoli, direttore Casagit.

[VADEMECUM CPO-FNSI: “SEBEN CHE SIAMO MAMME... \(DIS\)OCCUPAZIONE E MATERNITÀ”](#) (Formato pdf)

[VADEMECUM CPO-FNSI: “SEBEN CHE SIAMO MAMME... \(DIS\)OCCUPAZIONE E MATERNITÀ”](#) (Formato ppt)

14 aprile 2012

## **Parità, promozione del merito e abbattimento degli stereotipi**

### **Una Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**

#### **In Fnsi il ministro Elsa Fornero firma il documento con Franco Siddi**

“Parità, promozione del merito e abbattimento degli stereotipi”. Questi le direttrici indicate dal Ministro del Lavoro, professoressa Elsa Fornero nella sede della Federazione nazionale della Stampa, a Roma, in occasione della firma, con il segretario generale della Fnsi, Franco Siddi, della “Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro”.

Alla presenza di Roberto Natale, presidente della Fnsi, della Giunta esecutiva e della Commissione pari opportunità con la presidente Lucia Visca e la coordinatrice Donatella Alfonso, Elsa Fornero in un clima di grande collaborazione e attenzione ha sottolineato alcuni punti della riforma che “ha tratti di forte inclusione delle donne”, riconoscendo loro uno specifico capitolo.

“La carta di parità – ha sottolineato il segretario Siddi – rappresenta un traguardo al termine di un percorso lungo oltre 100 anni nel quale la Fnsi, anche attraverso l'attività della Cpo che ha lavorato con grande determinazione, è giunta a questo risultato. Comunque, persistono questioni irrisolte di genere e siamo consapevoli di non aver colmato tutte le lacune”.

“Dalla recessione si esce – ha detto la professoressa Fornero – e per la ripresa del Paese è fondamentale il ruolo delle donne dal punto di vista occupazionale, produttivo e professionale, ma occorre un forte impegno nel contrasto alla precarietà”.

“Voi donne giornaliste – ha sottolineato rivolgendosi alle componenti della Cpo – avete la responsabilità di evitare che si offra anche all'estero un'immagine distorta della donna sui media. Il giornalismo ha rappresentato lo specchio di una società italiana rissosa, ma le giornaliste con la loro sensibilità e freschezza possono contribuire a modificare una concezione che vede la donna oggetto di stereotipi orrendi e puntare invece alla promozione del merito”.

“La Carta di parità non deve restare in un cassetto, ma servire a valorizzare le competenze femminili nel giornalismo”. E' l'appello con cui Elsa Fornero ha chiuso l'incontro. La Commissione pari opportunità della Fnsi utilizzerà lo strumento della Carta per sostenere politiche di genere nella iniziativa sindacale e aprire confronti con le aziende su temi come occupazioni, carriere, salari e welfare.

### **Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

Adottando questa Carta la nostra impresa intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

**In virtù di questa Carta ci impegniamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:**

**definire** e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;

**individuare** funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;

**superare** gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;

**integrare** il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone;

**sensibilizzare** e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;

**monitorare** periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche;

**individuare** e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;

**fornire** strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali;

**comunicare** al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;

**promuovere** la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

Prof.ssa Elsa Fornero  
Ministro del Lavoro

Franco Siddi  
Segretario Generale Fnsi

[CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO](#)  
(FormatoPdf)

---

8 marzo 2012

### **8 Marzo, nella sede della Fnsi, Cpo-Usigrai: "Rainformazione-professione donna"**

**L'immagine femminile e il ruolo del servizio pubblico sono stati, insieme alla governance della Rai, i temi al centro dell'iniziativa promossa dalla Cpo-Usigrai nella sede della Fnsi. Il tema della governance si fa sempre più urgente, in una fase di stallo politico che compromette il futuro dell'Azienda.**

Hanno partecipato Anna Finocchiaro, capogruppo del Pd al Senato, Barbara Saltamartini, responsabile nazionale Pari Opportunità e vice presidente gruppo Pdl, Roberto Rao, commissione di vigilanza parlamentare (Udc), Flavia Perina, commissione parlamentare di vigilanza (Fli), Vincenzo Vita, commissione parlamentare di vigilanza (Pd), Antonello Falomi, responsabile area dipartimentale Rai ( Idv), Marina Sereni, vice presidente Pd, Franco Siddi, segretario generale Fnsi, Roberto Natale, presidente Fnsi, Carlo Verna segretario Usigrai. ha moderato Ilaria Capitani.

Con Marina Coccozza la Cpo-Usigrai ha presentato i risultati del primo sondaggio svolto all'interno dell'Azienda sulla realtà dei giornalisti Rai.

Monia Azzalini dell'Osservatorio di Pavia, invece, ha illustrato i risultati del monitoraggio condotto nel 2011 dall'Osservatorio Europeo sulle rappresentazioni di genere in 15 telegiornali europei.

[QUESTIONARIO SULLA REALTÀ DEI GIORNALISTI IN RAI – Promosso dalla CPO dell'USIGRAI](#) (Formato Ppt)

---

8 marzo 2011

### **8 marzo: dignità e diritti**

Non abbiamo voluto mancare l'appuntamento dell'8 marzo. E' fondamentale la presenza delle giornaliste nell'ampio movimento femminile per la dignità. Quest'anno abbiamo potuto, grazie all'Inpgi, aggiornare la lettura dei dati sull'occupazione e sulle carriere nella nostra categoria. Questo studio offre una ricognizione ampia sullo stato delle cose. Ci sono infinitesimali cambiamenti, in meglio, rispetto agli anni scorsi ma l'obiettivo della parità è ancora molto distante. Per questo vi riproponiamo, qua sotto il documento congressuale approvato a Bergamo.

L'iniziativa della Fnsi deve ripartire da lì, dando forza alla battaglia della dignità da conquistare anche attraverso la rappresentanza e la presenza femminile nelle redazioni e nelle funzioni che concorrono alla gestione delle notizie e, di conseguenza, alla formazione dell'opinione pubblica.

[Studio su: POVERE DONNE ATTENTE AL PORTAFOGLIO 2 LAVORO E DIFFERENZIALE SALARIALE NELL'INFORMAZIONE](#) (Formato Pdf)

### **DOCUMENTO CONGRESSUALE**

Il XXVI Congresso della Stampa Italiana, riunito a Bergamo dall'11 al 14 gennaio 2011, impegna i futuri organismi dirigenti della Federazione Nazionale della Stampa Italiana a:

1. Rimuovere concretamente gli ostacoli ancora esistenti nella quotidiana attività professionale delle donne giornaliste e a sostenere e promuovere l'attività sindacale delle colleghe, contrattualizzate, lavoratrici autonome, disoccupate o giornaliste professionali in cerca di prima occupazione nel mondo dell'informazione.
2. Favorire ogni possibile azione perché alla maggior presenza femminile nella professione corrisponda un'analoga rappresentanza negli organismi sindacali. I dati mostrano una presenza ancora troppo bassa di

adesioni femminile e questo impone un impegno del sindacato nuove iscrizioni che amplino la partecipazione di genere. Un'azione da sostenere con l'introduzione di metodi concepiti nel rispetto di tempi e i modi compatibili con quelli della professione e della vita personale.

1.. Promuovere azioni sindacali a tutela e sostegno dell'accesso, delle carriere e dell'effettiva parità salariale. A tutela inoltre dell'attività di lavoro autonomo, con la rimozione degli ostacoli del genere (mancata tutela della maternità, utilizzo di criteri di selezione non professionali, ecc).

2.. Vigilare e intervenire sulla qualità dell'informazione – carta stampata, televisiva, multimediale - affinché l'immagine e il ruolo della donna non vengano rappresentati attraverso modelli lesivi della dignità e distanti dall'effettiva presenza delle donne nella società italiana. La maggior presenza di donne nei ruoli decisionali potrà apportare cambiamenti importanti anche nelle scelte dell'informazione e nel costume culturale del paese.

3.. Proseguire l'attività di monitoraggio e di indirizzo verso ogni possibile soluzione e sostegno concreto affinché nelle redazioni, negli uffici stampa e nell'attività libero professionale e autonoma dell'informazione, non vengano adottati comportamenti qualificabili come mobbing o costituenti grave elemento di disagio lavorativo. Promuovere, insieme con la Casagit e con le associazioni territoriali di stampa, azioni concrete di supporto alle colleghe e ai colleghi in condizioni di difficoltà.

#### **LA FEDERAZIONE NAZIONALE DELLA STAMPA ITALIANA COMUNICA:**

#### **8 MARZO: FNSI, LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI, PER L'UGUAGLIANZA E PER LA LIBERTÀ**

“Cento anni dopo, la Festa della Donna conserva intatta la sua attualità. Non dappertutto c'è ancora il pieno rispetto dei diritti umani a prescindere dalla propria condizione; anzi, in molti luoghi dove i diritti di uguaglianza sono pure sanciti dalle leggi si addensano nubi pesanti che coprono i più deboli. Ancora troppe donne sono offese nella loro dignità di persone e di lavoratrici. Libertà, lavoro, dignità sono capisaldi di una società civile, fondamento di ogni progetto di rinascita. In questo tempo moderno restano più che mai attuali e da attualizzare, in relazione alle vicende che ci attraversano, le idee che la Federazione Nazionale della Stampa italiana portò nel 1908 al 1° congresso nazionale femminile del Consiglio Nazionale delle donne italiane: la presenza femminile a pieno titolo nella società e nel mondo del lavoro in termini di uguaglianza e di rispetto dei diritti umani. Un progetto permanente e aperto, anche perché a impedire di chiuderlo ci sono ancora troppe ingiustizie e irresponsabilità che vanno anche oltre la questione della cosiddetta altra metà del cielo. L'8 marzo sia perciò ora la giornata per richiamare ciascuno a cancellare le discriminazioni, a riconoscere il diritto al lavoro e alla libertà di pensiero ad allontanare ogni idea che il dissenso debba essere disciplinato. Per le donne giornaliste e per la Fnsi la difesa della libertà è il punto numero 1 di impegno in una battaglia mai finita per la dignità che deve interpellare e coinvolgere tutti. I diritti delle donne violati o negati, sul lavoro, in casa, nello studio, nella vita ordinaria non sono questione di una parte ma un problema del genere umano e per il sindacato, nello specifico, c'è l'obbligo di perseverare nell'attenzione e nell'impegno per superare squilibri che ancora permangono e per combattere con forza aggressioni e discriminazioni”.

---

18 marzo 2009

#### **DECALOGO ANTI-MOBGING IN REDAZIONE (\*)**

- Perché il Decalogo Anti-Mobbing in Redazione

**1)** Il mobbing è un fenomeno che, per le sue caratteristiche, intercetta e influisce negativamente sul complesso di una organizzazione, producendo, nel tempo, danni e, comunque, effetti negativi, non solo sul soggetto, che lo subisce, ma anche sul contesto generale della struttura.

- Cosa è il mobbing

**2)** In ambito legale, per mobbing, si intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte di un datore di lavoro ovvero da colleghi, caratterizzanti come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale

**3)** Il mobbing può consistere, a titolo meramente esemplificativo, in: pressioni o molestie psicologiche; calunnie sistematiche; maltrattamenti verbali e offese personali; minacce o atteggiamenti mirati a intimidire ingiustamente o avvilire, anche in forma velata o indiretta; critiche immotivate o atteggiamenti ostili; delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a soggetti estranei all'impresa, ente o amministrazione; esclusione o immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa; attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi e, comunque, idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche del lavoratore; attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profitto professionale posseduto; impedimento sistematico e immotivato all'accesso a notizie e informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto a iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale; esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni e disagio

**4)** Sono individuabili diversi tipi di mobbing: a) mobbing dal basso (o down-up), in cui il mobber (o mobbizzante) è in una posizione inferiore rispetto a quella della vittima; b) mobbing dall'alto (o up-down), in cui il mobber è in una posizione superiore rispetto a quella della vittima; mobbing strategico (o bossing), che è una forma di mobbing usata strategicamente dalle imprese per promuovere l'allontanamento dal mondo del lavoro di soggetti in qualche modo scomodi; mobbing tra pari (o orizzontale), in cui il mobber e la vittima sono allo stesso livello; doppio mobbing, in cui l'energia distruttiva, dalla quale la vittima è caricata e che trova in famiglia la possibilità di scaricarsi, può giungere ad un livello tale da comportare la saturazione delle riserve familiari

- Cosa non è il mobbing

**5)** Non costituiscono mobbing: i) fattori organizzativo-gestionali legati allo svolgimento del rapporto di lavoro, quali una nuova assegnazione, un trasferimento, un licenziamento; ii) situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita, quali conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte, comunque, riconducibili a comportamenti puramente soggettivi, che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative - Come riconoscere il mobbing

**6)** Nella tradizione italiana, il mobbing prevede uno stadio iniziale e cinque fasi di successiva evoluzione.

**7)** Lo stadio iniziale di mobbing consiste nella condizione zero di conflitto fisiologico normale e accettato.

**8)** Le seguenti si individuano come le sei fasi di successiva evoluzione del mobbing:

. prima fase, in cui si individua la vittima e le si dirige la conflittualità generale;

. seconda fase, in cui la vittima inizia a provare un senso di disagio;

. terza fase, in cui la vittima (o mobbizzato) comincia a manifestare i primi effetti del mobbing, quali primi sintomi psico-somatici e/o primi problemi di salute;

. quarta fase, che è caratterizzata da errori, quando non abusi, da parte dell'organizzazione datoriale, estranea alla condotta del mobber e, soprattutto, da parte del dipartimento dedicato all'amministrazione del personale, che, spesso per carenza di informazione sull'origine della situazione, non individua le ragioni del disagio del lavoratore mobbizzato e sbaglia nella valutazione negativa del caso;

. quinta fase di aggravamento delle condizioni di salute psico-fisica del mobbizzato, che entra in una situazione di vera e propria prostrazione.

- Come tutelarsi dal mobbing

**9)** Non è possibile sperare in una fine naturale del conflitto: il mobbing non si esaurisce e non tende a diminuire in intensità; anzi, cresce in maniera esponenziale.

**10)** Se avete la sensazione di trovarvi in una situazione di mobbing, diventa necessario cercare riferimenti concreti, che possono essere l'aiuto del sindacato e la consulenza e l'assistenza di avvocati e psicologi.

---

8 marzo 2009

**“Mal comune... Niente gaudio”, donne meno pagate e più disoccupate**

“Mal comune... niente gaudio”. Con questo slogan le donne della Cpo-Fnsi con Cgil-Cisl-Uil e Ugl sindacati hanno denunciato, in occasione dell' 8 marzo 2009, una realtà innegabile: neanche la crisi economica è uguale per tutti. La disoccupazione colpisce le donne, ancora più degli uomini, mentre il differenziale salariale aggrava lo stato delle cose.

La Commissione Pari Opportunità della Federazione Nazionale della Stampa Italiana, Cgil, Cisl, Uil e Ugl hanno lanciato un'iniziativa unitaria per segnalare questa disparità costante e crescente e sostenere la necessità di una mobilitazione delle donne e del mondo del lavoro.

[Scarica la ricerca \(formato ppt\)](#)

[Scarica la ricerca \(formato pdf\)](#)