

PARIT-AOSTA

NEWSLETTER DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

Ufficio della Consigliera di
Parità - Regione Autonoma
Valle d'Aosta
Piazza della Repubblica, 15 -
11100 AOSTA



**Katya Foletto, Consigliera di
Parità della Regione Autonoma
Valle d'Aosta**

La pari opportunità costituiscono oggi un fattore strategico e richiedono un impegno quotidiano da parte di tutti gli attori, per trarre risorse e concretizzarsi in azioni concrete.

L'Ufficio della Consigliera intende favorire la comunicazione tra i soggetti che sul territorio regionale, a vario titolo, collaborano per la promozione e la tutela dei diritti e mantenerla attiva nel rispetto dei singoli ruoli attraverso azioni di confronto mirate. Svolge attività di informazione, formazione, sensibilizzazione, finalizzate alla rimozione delle cause e degli ostacoli alla piena esplicazione della parità valorizzando la diffusione della cultura e delle tematiche di genere, di esperienze e buone prassi. L'Ufficio promuove opportunità di riflessione guidata attraverso stimoli concernenti i comportamenti nel gruppo e nella comunità, e propone la conoscenza del territorio e delle sue dinamiche, sociali e culturali, al fine di facilitare la comprensione su come poter divenire reali agenti di cambiamento.

QUALI SONO I COMPITI DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ?



I compiti della Consigliera di Parità sono definiti dalla legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 e dal "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che è la normativa che disciplina istituzioni ed azioni a favore della parità di opportunità tra donne e uomini.

La Consigliera di Parità intraprende ogni utile iniziativa ai fini del **rispetto del principio di non discriminazione** e della **promozione di pari opportunità** per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti previsti dal decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3:

- **rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere**, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125
- **promozione di progetti di azioni positive** e verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125
- **promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale** rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità
- **sostegno delle politiche attive del lavoro**, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità
- **promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità** da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro
- **collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro** al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni
- **diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi** e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni
- **collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.**

DONNE E MERCATO DEL LAVORO

L'azione di promozione delle pari opportunità va finalizzata al cambiamento della cultura: le disuguaglianze che per la maggior parte da essa hanno origine, generano stereotipi che si traducono in procedure e pratiche discriminanti.

La sfida principale consiste nell'individuazione di modalità di cooperazione tra settori e livelli diversi all'interno della comunità, al fine di poter condurre efficacemente azioni che rendano complementari fra di loro le differenti realtà territoriali, coinvolgendo le forze economico-sociali in un impegno corale.

PERCHÉ CONTATTARE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ?

La Consigliera di parità offre un servizio di consulenza gratuito, riservato e, per chi lo desidera, anonimo a:

- ✔ lavoratrici e lavoratori che ritengono di aver subito:
 - discriminazione nell'accesso al lavoro o sul luogo di lavoro, nello sviluppo della carriera
 - discriminazione nell'accedere a corsi di formazione
 - difficoltà a vivere serenamente la maternità e il lavoro
 - difficoltà a conciliare il lavoro con la paternità/maternità o con la cura dei familiari
 - discriminazione nel livello di retribuzione
 - il licenziamento per motivi discriminatori
 - mobbing e molestie sul luogo di lavoro
- ✔ imprenditrici e imprenditori che vogliono:
 - promuovere azioni positive per realizzare le pari opportunità nella propria azienda, anche attraverso progetti e finanziamenti
 - promuovere nella propria azienda azioni e comportamenti antidiscriminatori
 - dare visibilità al loro operato attraverso l'adesione alla carta per le pari opportunità.
- ✔ amministrazioni pubbliche che intendano promuovere il benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psichica dei lavoratori e delle lavoratrici e momenti di formazione e di scambio di esperienze e buone prassi.
- ✔ tutti i soggetti compresi gli Enti del terzo settore che vogliono promuovere azioni, progetti ed interventi di sensibilizzazione contro le discriminazioni, la violenza e per la promozione delle pari opportunità.



PER RICEVERE INFORMAZIONE O FISSARE UN APPUNTAMENTO

[Katya Foletto](#)

tel: +39 0165 274 941

cell: +39 338 496 046 4

email: consiglieradiparita@regione.vda.it
k.foletto@regione.vda.it

SPORTELLO IN PRESENZA SU APPUNTAMENTO

Lunedì: 9.30 - 11.30

Martedì: 9.30 - 11.30

Giovedì: 14.15 - 16.30

Sede: Piazza della Repubblica, 15 - 11100 Aosta



SESSISMO, MOLESTIE E VIOLENZA CONTRO LE DONNE NEI PARLAMENTI IN EUROPA

“Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe” è uno studio regionale pubblicato nel 2018, frutto della stretta collaborazione fra l’Unione Interparlamentare e l’Assemblea Parlamentare del Consiglio d’Europa.

L’oggetto della ricerca è indagare quale sia la dimensione del sessismo, delle molestie e della violenza di genere nel contesto dei Parlamenti in Europa, sia a danno delle donne parlamentari sia del personale parlamentare femminile, e conseguentemente rompere il silenzio e mettere in luce un problema sistemico ed aiutare a contrastarlo.

Lo studio si basa su dati raccolti tramite interviste, su base volontaria e in forma confidenziale, di 81 parlamentari donne e 42 donne parte del personale parlamentare provenienti da 45 dei 47 paesi membri del Consiglio d’Europa. Nonostante il campione di intervistate non sia statisticamente rappresentativo, è evidente che ci sia un problema che è stato a lungo trascurato.

È fondamentale ricordare che la violenza e le molestie contro le donne in politica, inclusi i parlamenti, sono riconosciuti da numerosi strumenti del diritto internazionale e regionale come violazioni dei diritti fondamentali e politici delle donne, e una violazione dell’obbligo di assicurare loro una partecipazione ai processi politici piena, libera e sicura.

Gli effetti che sessismo, molestie e violenza di genere possono avere sulle donne in questione sono molti, fra cui: danneggiare fisicamente ed emotivamente; influire sulla loro salute; talvolta mettere a rischio la capacità di svolgere il loro lavoro.

Inoltre, le dichiarazioni raccolte durante lo studio mostrano come ciò possa anche limitare l’influenza e la visibilità delle donne in politica pregiudicando la possibilità di una giusta ed equa rappresentanza nei processi decisionali. Le molestie e la violenza al contempo scoraggiano le donne che aspirano ad entrare in politica, e mettono a rischio la scelta di restare per coloro che ne fanno già parte, minando il processo decisionale democratico e l’integrità e vitalità della democrazia.

Issues Brief
October 2018

Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe

Key points

Findings

- This study is based on voluntary one-to-one conversations with 123 women from 45 European countries, 81 of these women were members of parliament (MP) and 42 were members of the parliamentary staff.
- The study shows that acts of sexism, abuse and violence against women are indeed to be found in parliaments in Europe. The extent and nature of these acts, which are violations of fundamental rights, need to be addressed by parliaments and require action to be taken:
- 85.2 per cent** of female MPs who took part in the study said that they had suffered psychological violence in the course of their term of office.
- 46.9 per cent** had received death threats or threats of rape or beating.
- 58.2 per cent** had been the target of online sexist attacks on social networks.
- 47.8 per cent** had been the target of comments relating to their physical appearance or based on gender stereotypes.
- 24.7 per cent** had suffered sexual violence.
- 14.8 per cent** had suffered physical violence.

- Female MPs under the age of 40 were more frequently subject to psychological and sexual harassment.
- Female MPs active in the fight against gender inequality and violence against women were often singled out for attack.

Female MPs surveyed
Prevalence of acts of violence and rates of reporting

Category	Experienced this form of violence (%)	Reported the incident (%)
Online violence	~55	~25
Threats of physical violence	~45	~20
Psychological harassment	~35	~15
Sexual harassment	~25	~10
Physical violence	~15	~5

Se vuoi saperne di più:
<https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>

CODICE APPALTI 2023 E PARITÀ DI GENERE: VIA LIBERA ALLA CERTIFICAZIONE



Sulla certificazione della parità di genere prevista dal Decreto Legge n. 57/2023 il Parlamento anticipa i tempi con la Legge n. 87/2023.

Via libera definitiva alla certificazione della parità di genere (e non autocertificazione come previsto nella prima versione del Codice dei contratti) per ottenere il maggiore punteggio previsto nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti.

ABROGAZIONE CON CONFERMA IN ALTRA LEGGE DI CONVERSIONE

Ricordiamo che mentre il comparto intero attendeva l'1 luglio 2023 e la piena operatività del D.Lgs. n. 36/2023 (Codice Appalti 2023), il Governo pubblicava il [Decreto Legge n. 57/2023](#) con la [prima modifica normativa al Codice dei contratti pubblici](#).

Con una tecnica legislativa che in molti ricorderanno nel superbonus 110% (anticipare una misura abrogandola da un Decreto Legge e confermandola in una legge di conversione più recente di un altro Decreto Legge), il Parlamento ha deciso di anticipare i tempi e non attendere la conversione in legge del D.L. n. 57/2023. Con la pubblicazione della [Legge 3 luglio 2023, n. 87](#) di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 maggio 2023, n. 51, recante "Disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale" (Gazzetta Ufficiale 05/07/2023, n. 155), all'art. 2 è stata prevista l'abrogazione degli articoli 1 e 2 del decreto-legge 29 maggio 2023, n. 57.

All'interno del testo coordinato del Decreto Legge n. 51/2023, all'art. 2 è stato inserito il comma 2-bis che riproduce fedelmente quanto era stato previsto dall'art. 2, comma 1 del Decreto Legge 29 maggio 2023, n. 57.

COSA CAMBIA

In buona sostanza non cambia nulla e la nuova versione dell'[art. 108, comma 7 del Decreto Legislativo n. 36/2023](#) resta sempre quella prevista dal primo correttivo (adesso definitiva):

*I documenti di gara oppure, in caso di dialogo competitivo, il bando o il documento descrittivo indicano i singoli criteri di valutazione e la relativa ponderazione, anche prevedendo una forcilla in cui lo scarto tra il minimo e il massimo deve essere adeguato. Per ciascun criterio di valutazione prescelto possono essere previsti sub-criteri e sub-pesi o sub-punteggi. Ai fini della tutela della libera concorrenza e della promozione del pluralismo degli operatori nel mercato, le procedure relative agli affidamenti di cui al Libro II, parte IV, possono prevedere, nel bando di gara, nell'avviso o nell'invito, criteri premiali atti a favorire la partecipazione delle piccole e medie imprese nella valutazione dell'offerta e a promuovere, per le prestazioni dipendenti dal principio di prossimità per la loro efficiente gestione, l'affidamento ad operatori economici con sede operativa nell'ambito territoriale di riferimento. Le disposizioni di cui al terzo periodo si applicano compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità. **Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46 -bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.***

Per la dimostrazione dei requisiti di parità di genere è, dunque, confermata la certificazione (e non l'autocertificazione) di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, di cui si riporta il testo vigente:

Art. 46-bis - Certificazione della parità di genere

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

2. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabiliti:

- i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;
- le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);
- le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

3. È istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, costituito da rappresentanti del medesimo Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali e da esperti, individuati secondo modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.

4. Dall'istituzione e dal funzionamento del Comitato tecnico di cui al comma 3 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai suoi componenti non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

INPS/NUOVA COLLABORAZIONE: IN ITALIA SONO 894.299 I LAVORATORI DOMESTICI, L'86,4% SONO DONNE



Nell'anno 2022 i **lavoratori domestici** contribuenti all'**Inps** sono stati **894.299**, facendo registrare un **decremento del 7,9% rispetto al 2021** (-76.548 lavoratori), dopo gli aumenti registrati nel biennio 2020-2021 legati a una spontanea regolarizzazione dei rapporti di lavoro, per consentire ai collaboratori domestici di recarsi al lavoro durante il periodo di lockdown, e all'entrata in vigore della norma che ha regolamentato l'emersione di rapporti di lavoro irregolari (D.L. n.34 del 19/05/2020 - decreto "Rilancio"). Questi sono solo alcuni dei dati emersi in occasione del convegno **"Tutto regolare? Colf, badanti e babysitter in Italia"** organizzato da **INPS e Nuova Collaborazione, Associazione nazionale datori di lavoro domestico**, durante il quale è stato presentato il **Report 2023 curato dall'«Osservatorio INPS sul lavoro domestico»**.

All'incontro - moderato dal giornalista **Francesco Antonioli** (Direttore di Mondo Economico) - hanno partecipato **Marina Calderone**, Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, **Walter Rizzetto**, presidente XI Commissione Lavoro alla Camera dei Deputati, **Chiara Gribaudo**, vice presidente della XI Commissione Lavoro alla Camera dei Deputati, **Vincenzo Caridi**, Direttore generale INPS, e **Alfredo Savia**, Presidente Nuova Collaborazione.

Il ministro **Marina Calderone**, evidenziando quanto il tema trattato abbia una profonda incidenza sulla vita delle persone, ha sottolineato l'impegno dell'Esecutivo: *"Quello che è stato fatto in questi otto mesi è stato importante. Bisogna comprendere i bisogni strutturati: le nuove misure di sostegno alle condizioni di fragilità, la legge delega sugli anziani per i sostegni rivolti alle famiglie, tracciano già una direzione. L'obiettivo è consentire alle persone di esprimere il proprio potenziale in ambito lavorativo e il riferimento va in primo luogo alle donne, che spesso sono chiamate a rinunciare a posizioni lavorative per assenza di strumenti di conciliazione tra vita personale e dimensione professionale"*.

Sulla trasparenza e sull'importanza dei dati offerti quale panoramica sul mercato del lavoro si è concentrato il Direttore Generale INPS, **Vincenzo Caridi**, evidenziando come gli Osservatori INPS costituiscano un punto di vista privilegiato per comprendere le dinamiche economiche e sociali del Paese. *"L'Osservatorio sul lavoro domestico in particolare - ha evidenziato Caridi - pone in controllo il tema dell'inverno demografico. Il lento processo di invecchiamento demografico della popolazione e i cambiamenti nella struttura sociale hanno determinato un crescente bisogno di sostegno delle famiglie, rendendo il lavoro domestico regolare una componente stabile del mercato del lavoro italiano con circa 900 mila addetti.*

Il numero di addetti, più o meno stabile negli ultimi dieci anni, nasconde comunque un processo di cambiamento nelle tipologie di lavoro svolto (basti pensare al trend crescente di badanti rispetto a colf), nella composizione del paese di provenienza (cresce la componente dei lavoratori italiani) e nella struttura per età dei lavoratori (mediamente più anziani). La conoscenza e l'analisi approfondita dei dati ci consente quindi di consegnare alle Istituzioni e agli stakeholder un quadro di insieme per una programmazione mirata di interventi con l'obiettivo di disegnare policy tese al soddisfacimento delle esigenze mutevoli delle famiglie e all'incremento dell'occupazione regolare del lavoro domestico".

*"La pubblicazione del report, a cura dell'Osservatorio INPS sul lavoro domestico, è diventato un appuntamento annuale fondamentale. In questa occasione - ha dichiarato **Alfredo Savia**, Presidente Nuova Collaborazione - riusciamo ad analizzare, sotto diversi aspetti, il comparto del lavoro domestico che in Italia, nonostante rappresenti un punto di riferimento nella vita e organizzazione delle famiglie, è purtroppo ancora poco conosciuto. Il percorso di Nuova Collaborazione si struttura in modo ampio a sostegno di 'tutta la famiglia' riconosciuta come pilastro del Welfare che, in questo preciso momento storico, necessita di interventi strutturali e continuativi nel tempo per la gestione del lavoro di cura. In tale ambito, mi preme sottolineare come i lavoratori domestici, non rappresentino più soltanto una leva occupazionale ma siano diventati centrali nell'organizzazione del lavoro di cura della casa e della famiglia. Come associazione ci stiamo rafforzando e adattando alle nuove necessità; la politica dal canto suo deve aiutare noi e le famiglie con provvedimenti duraturi nel tempo, soprattutto in materia fiscale, per agevolare l'assunzione dei collaboratori domestici, oltre a programmi che facciano emergere anche il lavoro irregolare. L'appello che voglio rivolgere alla politica e alle istituzioni è quello di porre maggiore interesse e sensibilità nei confronti del lavoro di cura"*.

Se vuoi saperne di più:

https://www.inps.it/content/dam/inps-site/it/scorporati/comunicati-stampa/2023/06/Allegati/3322_Cs_Convegno-InpsNC_21062023.pdf

50 ANNI DI OCCUPAZIONE FEMMINILE



Avere figli incide ancora molto sull'andamento della carriera delle donne, ma non così tanto su quella degli uomini: nonostante il progressivo intensificarsi della partecipazione femminile al mercato del lavoro che si è verificato nei paesi industrializzati nella seconda metà del ventesimo secolo, le disparità di genere continuano a persistere, soprattutto dal punto di vista economico, e sembrano essere legate al mantenimento dei ruoli di genere tradizionali.

A dirlo sono tre economiste italiane in un [articolo](#) pubblicato da CentrePiece, la rivista del Centre for Economic Performance della London School of Economics and Political Science. Intitolato *Women in the workplace: 50 years of change*, l'articolo nasce da una [ricerca](#) svolta per lo stesso centro che è stata inclusa anche nell'ultima edizione [dell'Handbook of the Economics of the Family](#).

Nell'articolo, le autrici Stefania Albanesi, Claudia Olivetti e Barbara Petrongolo - docenti di economia, rispettivamente, all'Università Pittsburgh, al Dartmouth College e all'Università di Oxford, analizzano l'effetto delle politiche per le famiglie sui percorsi di carriera delle donne negli ultimi cinquant'anni.

Da un lato, spiegano, le politiche per le famiglie attivate dai governi e quelle adottate dalle singole aziende, perlopiù finalizzate alla tutela delle donne nel periodo della maternità, sono state fondamentali nel progressivo cambiamento del ruolo delle donne nella società.

Dall'altro, però, provvedimenti come il prolungamento del congedo parentale per le madri hanno in realtà consolidato effetti negativi sia sui loro tempi di rientro al lavoro, sia su avanzamenti di carriera e di retribuzione.

Tuttavia, spiega lo studio, se prima le politiche di questo tipo tendevano a ricalcare soprattutto il ruolo tradizionale delle donne all'interno del nucleo familiare, negli ultimi anni hanno iniziato a considerare la conciliazione tra lavoro e genitorialità come una dimensione che non riguarda più solo le donne ma anche gli uomini.

Oggi, ricordano le autrici, sappiamo che finanziare i servizi destinati alla cura dell'infanzia incoraggia il rientro delle donne nel mercato del lavoro e ne sostiene una piena occupazione.

Con il progressivo declino della famiglia tradizionale formata da coppie eterosessuali, sarà sempre più importante andare in questa direzione, dando spazio all'inclusività e al ruolo che le politiche familiari possono avere per le coppie omosessuali e non sposate e per i genitori single, spiega la ricerca: per il futuro, l'impatto delle politiche familiari, così come la ridefinizione dei ruoli di genere, sarà cruciale nel cammino verso il pieno raggiungimento della parità.

PIÙ WELFARE NEGLI ACCORDI CONTRATTUALI



Il **welfare aziendale** ha un ruolo sempre più importante nel mondo del lavoro. Le imprese lo considerano un elemento molto importante per tutelare il benessere dei propri collaboratori e, proprio per questo, è sempre più un elemento di attrattiva con i lavoratori, ma anche di vero e proprio **sviluppo aziendale**.

Maurizio Carucci su **Avvenire** racconta proprio di questa importanza crescente – il welfare aziendale è presente ormai sempre più diffusamente all'interno dei **Ccnl**, i Contratti collettivi nazionali del lavoro – presentando numeri e esempi concreti circa il ricorso di queste misure in Italia.

CIRCOLARE NUMERO 58 DEL 23-06-2023

L'Inps offre le indicazioni operative per la fruizione dell'esonero contributivo per l'assunzione dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023 di donne lavoratrici svantaggiate.

Ulteriori dettagli sono disponibili sul [sito web](#).



BIOGRAFIE DI DONNE: LYNN MARGULIS



Eminente biologa
statunitense

Lynn Margulis (Stati Uniti, 1938-2011) è stata una scienziata statunitense che ha rivoluzionato la teoria dell'evoluzione. A 20 anni si laureò all'Università di Chicago. In seguito si laureò in zoologia e genetica all'Università del Wisconsin. Ha anche conseguito la laurea in genetica presso l'Università di California-Berkeley.

Margulis ha trovato la soluzione a un enigma: le cellule eucariote (cellule con nucleo che si trovano in animali, piante e funghi) sono apparse come conseguenza della simbiosi di altre cellule più semplici e prive di nucleo (i procarioti, che sono batteri e archei).

Ha avuto difficoltà a pubblicare le sue ricerche. Nel 1966, dopo quindici tentativi falliti, riuscì a pubblicare un articolo sull'origine delle cellule eucariotiche. Poi ha voluto pubblicare un libro con tutte le sue ricerche, ma gli editori hanno rifiutato il suo manoscritto. Grazie alla sua perseveranza e al desiderio di far conoscere le sue teorie, il suo libro è stato pubblicato.

Margulis non ha mai smesso di provare le sue teorie sull'evoluzione, fino al punto di morire lavorando nel suo laboratorio, nel novembre 2011. Oltre a illustre professoressa del Dipartimento di Geoscienze dell'Università del Massachusetts Amherst, dal 1983 è stata membro dell'Accademia Nazionale delle Scienze. Nel 2008 ha ricevuto la medaglia Darwin-Wallace e tre anni dopo è stato membro dell'Accademia delle Scienze degli Stati Uniti.

È stata nominata dottoressa honoris causa da numerose università.



DONNE E ANTIMAFIA. DIECI CORAGGIOSE PROTAGONISTE DELLA LOTTA ALLA MAFIA

Far conoscere la storia di alcune delle tantissime donne in prima linea, civilmente e professionalmente, per prevenire e contrastare i fenomeni mafiosi e corruttivi. È l'obiettivo di questo libro, promosso da Avviso Pubblico e Regione Lazio, realizzato con testi e illustrazioni. Da Angela Altamura, dirigente della Divisione Anticrimine della Questura di Roma, alla giudice Paola Di Nicola e al sostituto procuratore Maria Monteleone, entrambe attive anche nel contrasto alle violenze contro le donne. Da Roxana Roman, la barista che ha denunciato alcuni appartenenti ai clan delle periferie romane, a Tiziana Ronzio che si batte per liberare dalla morsa criminale la quotidianità di Tor Bella Monaca.



ISCRIVITI!

[HTTPS://FORMS.GLE/KGICBKK6UD1NPATD7](https://forms.gle/KGICBKK6UD1NPATD7)

Se sei interessato/a a ricevere la newsletter della Consigliera di Parità, iscriviti al link sopra indicato.

