



AZIONI POSITIVE DI GENERE E PER LA CONCILIAZIONE

Dott.ssa Anna Rivara
Ispettore del Lavoro presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Genova
Ferrara – Rovigo 08 novembre 2013

AZIONI POSITIVE

RIMUOVERE GLI
OSTACOLI CHE DI
FATTO IMPEDISCONO
LA REALIZZAZIONE DI
PARI OPPORTUNITA'



L'OBIETTIVO

TIPOLOGIA DELLE AZIONI POSITIVE

Azioni positive di genere

- ▶ Art. 42 ss. Codice delle pari opportunità d.lg.vo n. 198/2006

Azioni positive per la conciliazione

- ▶ Art. 9 Legge n. 53 del 2000
- ▶ **[Le altre azioni positive legate ad altri motivi di esclusione sociale - ovvero azioni positive non di genere]**
Età, disabilità, orientamento sessuale, convinzioni personali e religiose, Razza e origine etnica – D.Lgs. N. 215/03 e 216/03

DIRITTO COMUNITARIO

Diritto originario:

- ▶ Art. 157 co 4 Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (ex art. 141.4 TCE)
- ▶ Art. 23 Carta dei diritti fondamentali (Nizza 2000)

Diritto comunitario derivato:

- ▶ Dir. 76/207 – Dir. 2002/73 – Dir. 2006/54 (direttiva quadro)

Art 157 co 4 TFUE

- ▶ “Allo scopo di assicurare l’effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l’esercizio di un’attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali”

Art. 23 Carta dei diritti fondamentali dell'UE – Nizza

Parità tra uomini e donne

- ▶ La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.
- ▶ Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Art. 3 della Direttiva 2006/54 (rifusione)

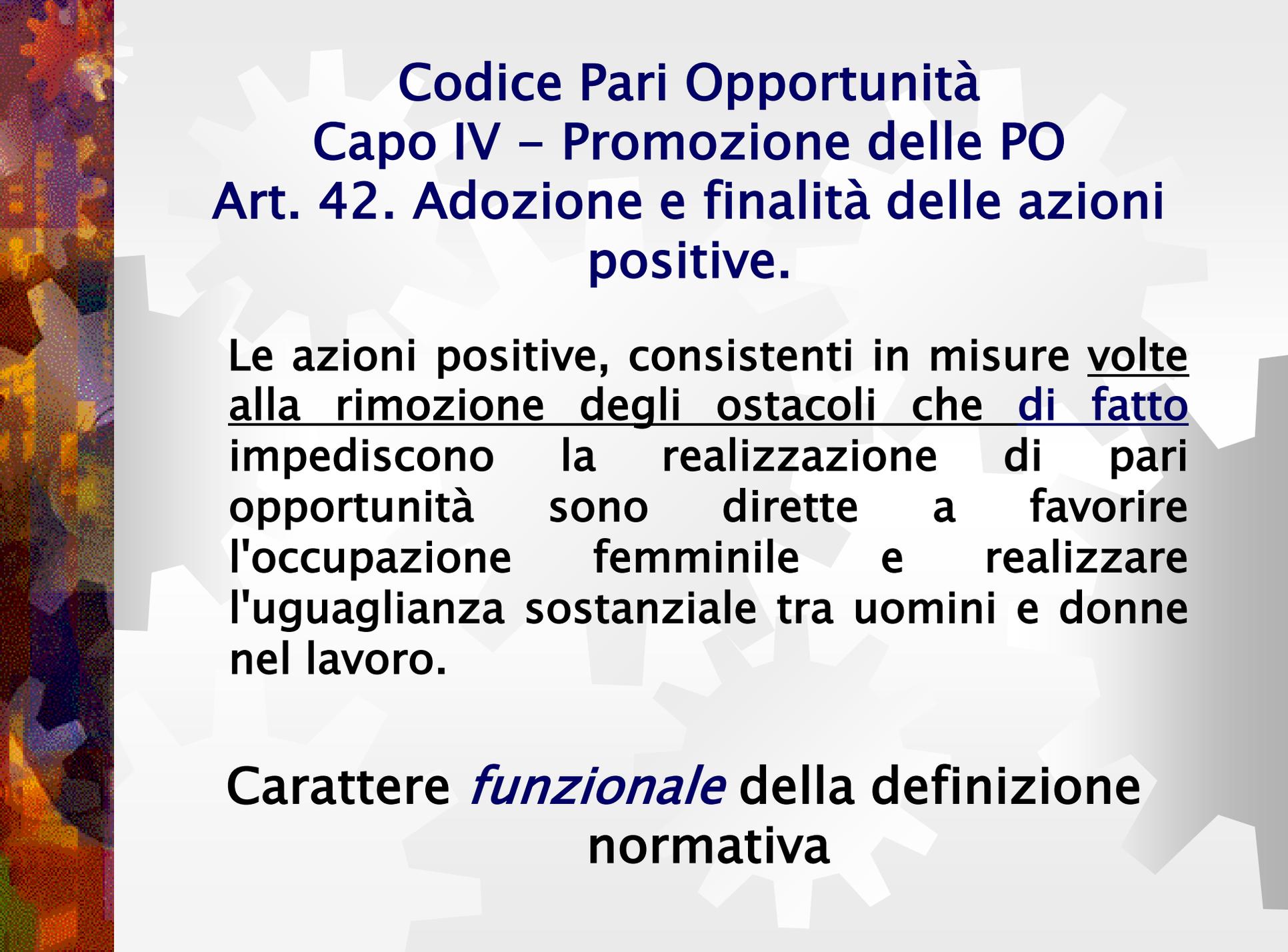
Azione positiva

- ▶ Gli Stati membri possono mantenere o adottare misure ai sensi dell'articolo 157 co.4 del Trattato volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne nella vita lavorativa.

Azioni positive di genere

**Artt. 42 e ss.
Codice Pari
Opportunità
D.lgs. N. 198/2006**





Codice Pari Opportunità

Capo IV – Promozione delle PO

Art. 42. Adozione e finalità delle azioni positive.

Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che **di fatto** impediscono la realizzazione di pari opportunità sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Carattere *funzionale* della definizione normativa

(segue) Art. 42 Cod PO – Adozione e finalità delle azioni positive. Tipologia di azioni positive

Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

Art. 42 Cod PO Adozione e finalità delle azioni positive. Tipologia di azioni positive (segue...)

- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a piu' forte presenza femminile.

Principio di uguaglianza sostanziale dell'art. 3, 2° comma Costituzione

- Co 1. Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
- Co 2. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Carattere diseguale delle azioni positive

Mentre il divieto di discriminazione ha valenza bidirezionale, le azioni positive sono destinate ad operare soltanto in favore del genere svantaggiato (delle donne)

Carattere temporaneo delle azioni positive –
GIUSTIFICAZIONE E CONDIZIONI DI
LEGITTIMITA' DELLE AZIONI POSITIVE
COME MISURE DI DIRITTO DISEGUALE

Quote riservate si o no?

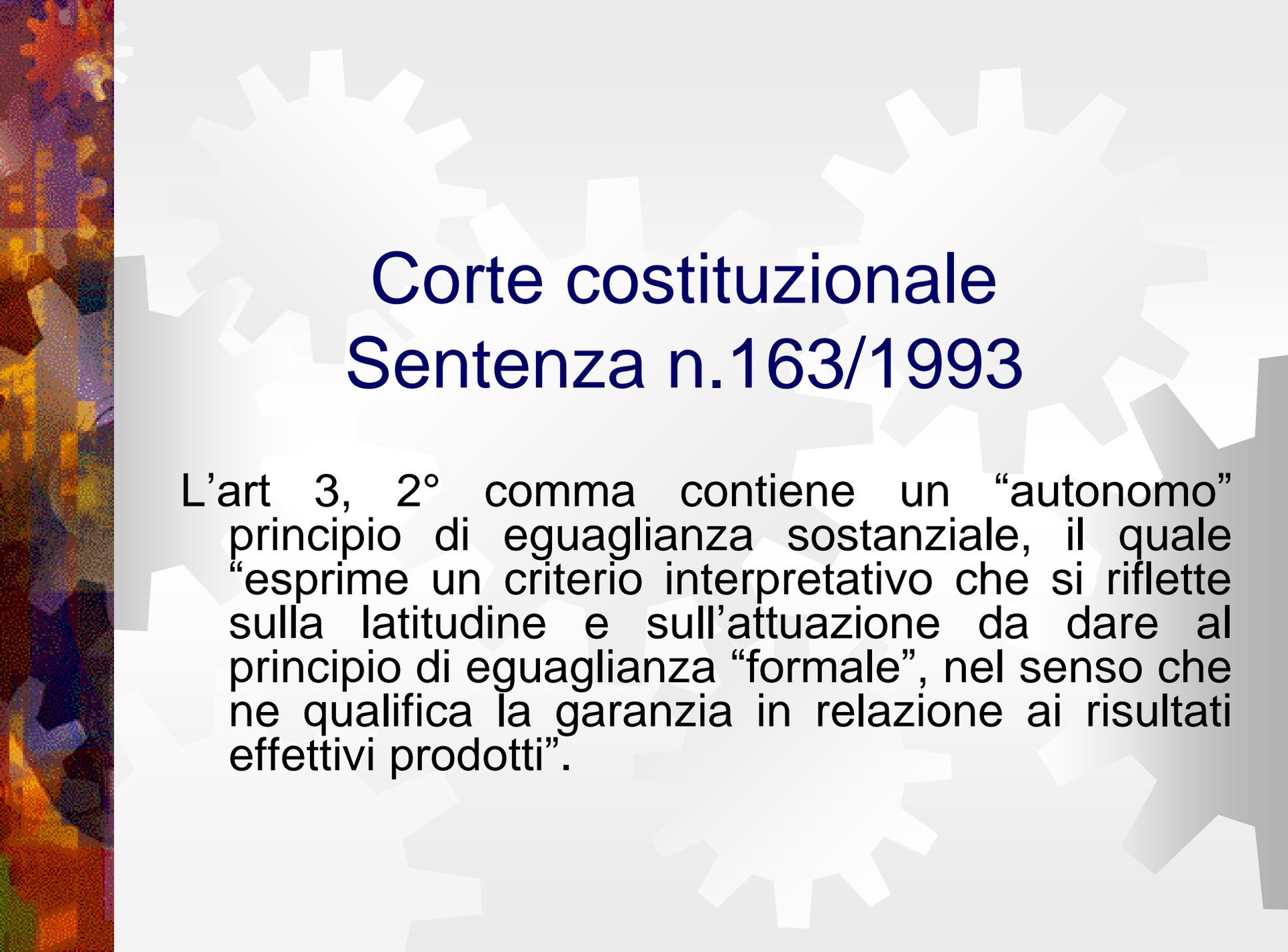
Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità (lett. e) art. 42, 2° c.)

Parità nei punti di partenza

Parità nei risultati

Ci si chiede se “pari opportunità” significhi eguaglianza nei punti di partenza o anche nei risultati; se cioè ci si debba fermare ad una nozione “procedurale” delle pari opportunità - ovvero alla messa in condizione del gruppo svantaggiato di concorrere ad armi pari lasciando che vincano i migliori - o se si debba arrivare, come può succedere con le quote riservate nelle assunzioni o promozioni, alla “precostituzione di “risultati” di eguagliamento, non altrimenti conseguibili”.

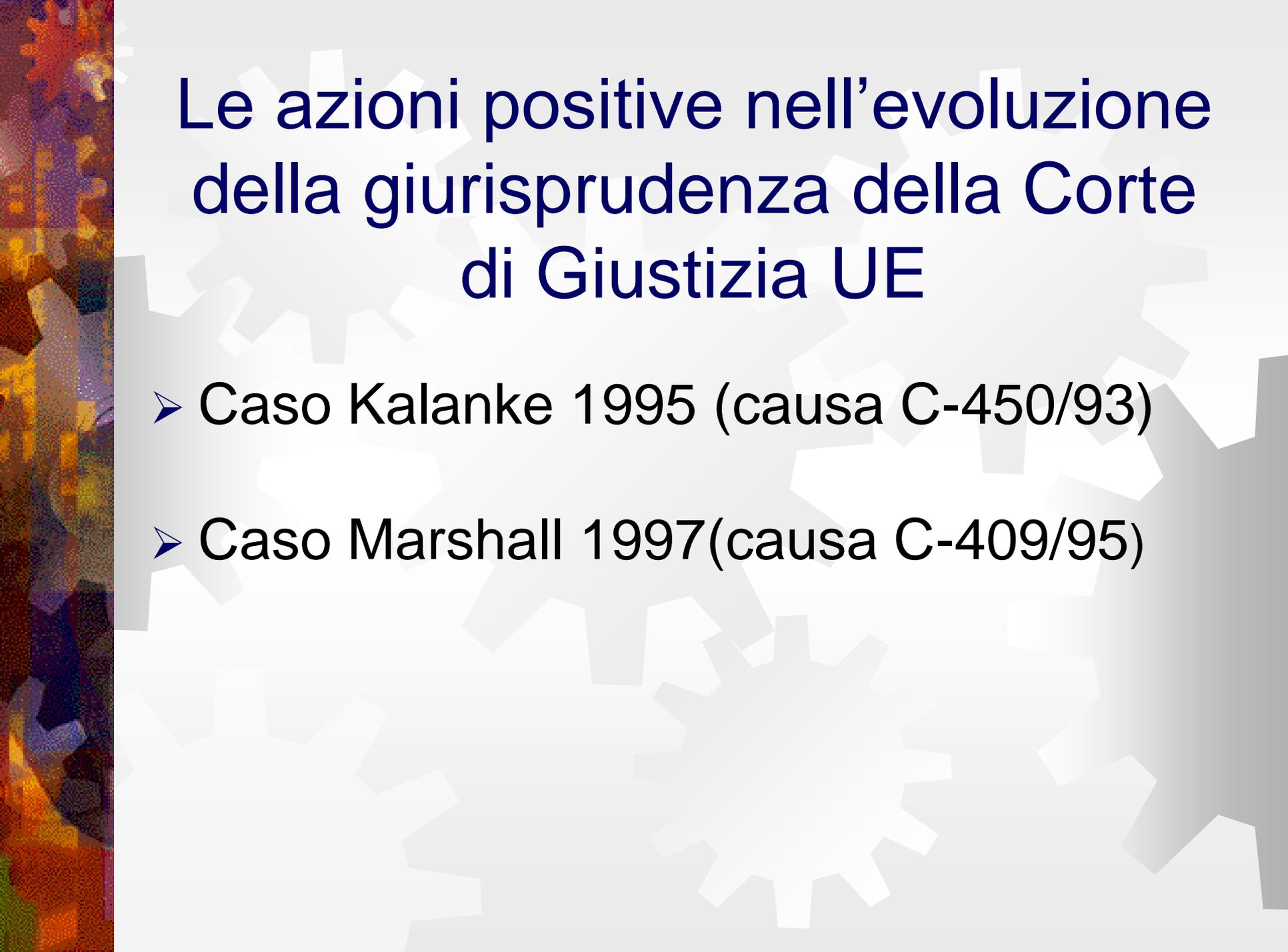
Citazioni di M.V. Ballestrero



Corte costituzionale

Sentenza n.163/1993

L'art 3, 2° comma contiene un “autonomo” principio di eguaglianza sostanziale, il quale “esprime un criterio interpretativo che si riflette sulla latitudine e sull’attuazione da dare al principio di eguaglianza “formale”, nel senso che ne qualifica la garanzia in relazione ai risultati effettivi prodotti”.



Le azioni positive nell'evoluzione della giurisprudenza della Corte di Giustizia UE

- Caso Kalanke 1995 (causa C-450/93)
- Caso Marshall 1997 (causa C-409/95)

Principio generale Corte di Giustizia

- In definitiva il principio posto dalla Corte è che una normativa preferenziale a favore delle donne è legittima se la priorità non è assoluta, secondo quote rigide, ma se *ammette variazioni e deroghe riferite a qualità personali dei candidati*
- Il principio è ribadito nei casi **Badeck** 2000 (causa C-158/97) e **Abrahamsson** 2000 (causa C-407/98)

Corte di Giustizia Caso Lommers (causa C-476/99)

La Corte ritiene legittima la scelta di un ministero olandese di mettere a disposizione un certo numero di posti in asili nido esclusivamente per i figli delle dipendenti e non anche per quelli dei dipendenti di sesso maschile, salvo comprovati casi di necessità di questi ultimi (eg: padri single)

UNA BREVE PARENTESI:

- LE QUOTE NEI CDA
- LE “QUOTE” NELLE ELEZIONI POLITICHE E AMMINISTRATIVE

QUOTE NEI CDA

Legge 12 luglio
2011, n. 120
Gazzetta Ufficiale 28
luglio 2011, n. 174

Modifiche al testo unico
delle disposizioni in materia
di intermediazione
finanziaria, di cui al Decreto
Legislativo 24 febbraio 1998,
n. 58, concernenti la parità
di accesso agli organi di
amministrazione e di
controllo delle società
quotate in mercati
regolamentati



CDA SOCIETÀ QUOTATE IN BORSA: LA REGOLA

I criteri per le elezioni stabiliti dagli statuti devono garantire l'equilibrio di genere:

- Il genere meno rappresentato deve avere almeno un terzo degli amministratori
- Per tre mandati consecutivi

IL RISPETTO DELLA REGOLA: RUOLO DELLA CONSOB

I Inadempimento:

- Diffida a riportare il CdA in equilibrio entro quattro mesi

II Inadempimento:

- sanzioni pecuniarie da 100.000 a 1.000.000 euro + nuova diffida (termine di tre mesi)

III Inadempimento:

- Decadenza del CdA

IL COLLEGIO DEI SINDACI

- Disciplina analoga
- Controllo della Consob
- Il Regolamento Consob stabilisce in ordine alla violazione, all'applicazione ed al rispetto delle disposizioni in materia di quota di genere, anche con riferimento alla fase istruttoria e alle procedure da adottare, in base a proprio regolamento da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore delle disposizioni recate dal presente comma

INTRODUZIONE GRADUALE (art. 2)

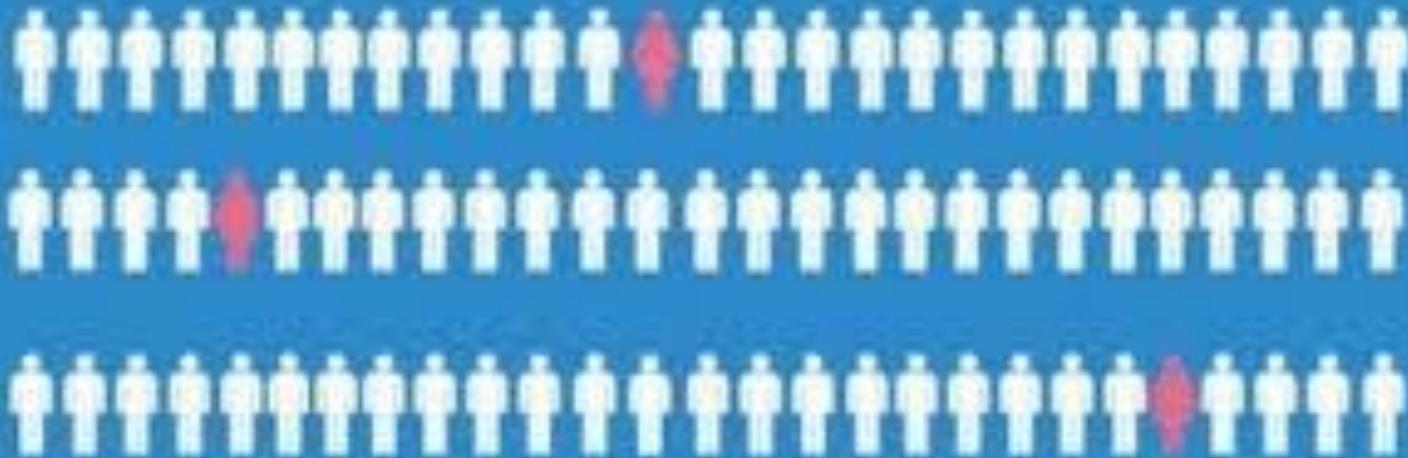
- Dal primo rinnovo del CdA successivo all'entrata in vigore della legge
- Per il primo mandato la quota è di un quinto

SOCIETA' A CONTROLLO PUBBLICO (art. 3)

Società controllate dalla p.a. non quotate in mercati regolamentati - stesse regole “adeguate” tramite regolamento

Elezioni europee politiche e amministrative

Quote rosa





- Art. 51 Cost
- Art. 117 Cost
- Art. 56 Codice Pari Opportunità
- NO Legge n. 165/2004
- Legge costituzionale n. 2/2001
- Statuti Regioni e Province

The background features a light gray gradient with several large, semi-transparent white gear shapes scattered across it. On the far left, there is a vertical strip with a colorful, abstract, and textured appearance, possibly representing a gear or a mechanical part.

**TORNANDO ALLE AZIONI
POSITIVE NEI RAPPORTI DI
LAVORO ...**

Art. 43 Cod. PO

Promozione delle azioni positive

Le azioni positive possono essere promosse da:

- Comitato nazionale di parità
- Consigliere e consiglieri di parità
- Centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati
- Datori di lavoro pubblici e privati
- Centri di formazione professionale
- Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale ai fini della contrattazione collettiva nel pubblico impiego

Art. 44. Cod. PO - Finanziamento

Soggetti finanziabili:

- datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali

Procedura:

- Presentazione domande secondo il programma-obiettivo definito dal Comitato Nazionale di Parità;
- Ammissione totale o parziale
- Precedenza alle azioni concordate dai datori di lavoro con le OOSS maggiormente rappresentative sul piano nazionale

L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione delle PO è subordinato al parere del Comitato nazionale di Parità

Art. 45 Cod PO - Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale.

Al finanziamento dei progetti di azione positiva che contemplano la formazione professionale, approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota di finanziamento aggiuntivo messa a disposizione dal Fondo di Rotazione relativo alla formazione. Il finanziamento è attribuito su base regionale.

Scarso utilizzo delle azioni positive di genere

Art. 10, 1° c., lett. c) Codice pari opportunità: Il comitato nazionale di parità formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale = tentativo di potenziare lo strumento delle azioni positive

Parere sul finanziamento adottando un metodo che garantisca un criterio tecnico e scientifico di valutazione dei progetti

Criticità

- Procedure di approvazione e finanziamento
- Tipo di controlli
- Diffusione AP approvate
- Diffusione risultati

Carattere di volontarietà delle azioni positive

Obbligatorietà
delle azioni positive nelle
pubbliche amministrazioni



Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni

- ❑ In caso di mancato adempimento dei piani di azione positiva, le amministrazioni interessate non potranno assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (art. 48 Cod PO, comma 1 ultimo periodo)

Art. 48 Cod. PO - Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni

Soggetti obbligati/promotori:

- amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici

Durata dei piani:

- Triennale

Contenuto dei piani:

- Misure dirette alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle PO nel lavoro
- Riequilibrio della presenza femminile nei settori e nei livelli in cui le donne sono sottorappresentate, ossia ove sussiste un divario tra i generi non inferiore a due terzi

RIEQUILIBRIO nelle pubbliche amministrazioni (*art. 48 segue*)

Allo scopo di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività in cui le donne sono sottorappresentate, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

Art. 57 D.Lgs. N. 165/2001 – Pari opportunità

- Riserva di posti nelle commissioni di esame (comunicazione composizione alla Consigliera di Parità)
- Adozione atti regolamentari per conformarsi a Direttive Funzione Pubblica (ultima 2007)
- Garantiscono formazione alle dipendenti in proporzione a presenza nelle amministrazioni
- Possono finanziare piani di azione positiva e sostenere i Comitati Unici di Garanzia

AZIONI POSITIVE PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE

**Codice pari
opportunità**

Titolo II

**Pari opportunità
nell'esercizio
dell'attività
d'impresa**



ART. 52 COD PO - PRINCIPI IN MATERIA DI AZIONI POSITIVE PER L'IMPREDITORIA FEMMINILE DIRETTI A:

- a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'impreditoria femminile, anche in forma cooperativa;
- b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi



ART. 53 COD PO - BENEFICIARI DELLE AZIONI POSITIVE

- *a)* le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;
- *b)* le imprese, o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto pubblico e privato, i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale riservati per una quota non inferiore al settanta per cento a donne



ART. 54 COD PO - FONDO NAZIONALE PER L'IMPRESORITORIA FEMMINILE (MIN ATTIVITÀ PRODUTTIVE)

Per soggetti di cui all'art. 53 comma 1 lett a):

- Agevolazioni per impianti ed attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto di attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, dell'artigianato, del commercio o dei servizi, nonché per i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto, tecnologica od organizzativa;
- Agevolazioni per per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità;

Per soggetti di cui all'art. 53 comma 1 lett b):

- agevolazioni per le spese sostenute per le attività ivi previste.



Codice pari opportunità Tutela giudiziaria

Azioni positive quali sanzioni per
comportamenti discriminatori





Art. 37. Legittimazione processuale a tutela di più soggetti.
Piano di rimozione delle discriminazioni in sede conciliativa

- Può essere richiesto dalle Consigliere regionali o nazionali al fine di risolvere una vertenza in via extragiudiziale
- Viene inserito in un verbale di conciliazione



Art. 37. (segue)

Il piano di rimozione delle discriminazioni

- Può essere contenuto nella sentenza che accerta discriminazioni di carattere collettivo
- E' un ordine del giudice atto a rimuovere la discriminazione accertata con la sentenza



Art. 37. (segue)
**Piano di rimozione delle
discriminazioni per ordine del giudice
nel procedimento di urgenza**

Un'azione positiva quale piano di rimozione della discriminazione può essere contenuto nel decreto emesso dal giudice nelle procedure d'urgenza
(es. bandi di concorso)



***Azioni positive
per la
conciliazione***



L. 8-3-2000 n. 53

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

Capo III

Flessibilità di orario

Art. 9

(modificato dall'art. 38 l.n. 69/2009)



Art. 9. *Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro*

Quota del Fondo Politiche per la Famiglia

Destinata a datori di lavoro privati (incluse soc e non imprenditori iscritti in pubblici registri), di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie

Per accordi contrattuali che includano azioni positive di tipo a), b) o c)



Finalità azioni positive art. 9

- a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli **orari e dell'organizzazione del lavoro**, quali *part time* reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;

Finalità azioni positive art. 9 (segue...)

- b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;



Finalità azioni positive art. 9

(segue...)

- c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituende, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei **piani per l'armonizzazione dei tempi delle città**.



Soggetti destinatari delle AP

- **lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori**, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, **ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti**, ovvero persone affette da documentata grave infermità.
- **titolari di impresa, lavoratori autonomi o ai liberi professionisti**, per favorire esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, consentendo loro di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.



Procedure di concessione finanziamenti

- Con **decreto** (...) sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi e, in particolare, la percentuale delle risorse da destinare a ciascuna tipologia progettuale, l'importo massimo finanziabile per ciascuna tipologia progettuale e la durata delle azioni progettuali. In ogni caso, le richieste dei contributi provenienti dai soggetti pubblici saranno soddisfatte a concorrenza della somma che residua una volta esaurite le richieste di contributi dei soggetti privati.
- Le risorse possono essere, in misura **non superiore al 10 per cento**, destinate alle attività di promozione delle misure in favore della conciliazione, di consulenza alla progettazione, di monitoraggio delle azioni da effettuare anche attraverso reti territoriali



Utilizzazione dell'art. 9 inferiore alle previsioni

- Possibili fattori disincentivanti:
- Conciliazione impone il ripensamento dell'organizzazione produttiva
- Necessità accordo collettivo



Le azioni positive possono essere neutre?

- Azioni positive ex art. 9 non sono unidirezionali, ovvero di genere (esclusivamente a favore delle donne), ma sono **BIDIREZIONALI**, ovvero possono riguardare anche gli uomini
- Ma più in generale, sono legittime le misure promozionali indirizzate ai soli uomini?

Azioni positive come misure di svantaggio non sono azioni positive

**Art. 13 d.lg.vo n. 276/2003 (testo previgente alle
modifiche introdotte dalla Legge n. 92/2012):**

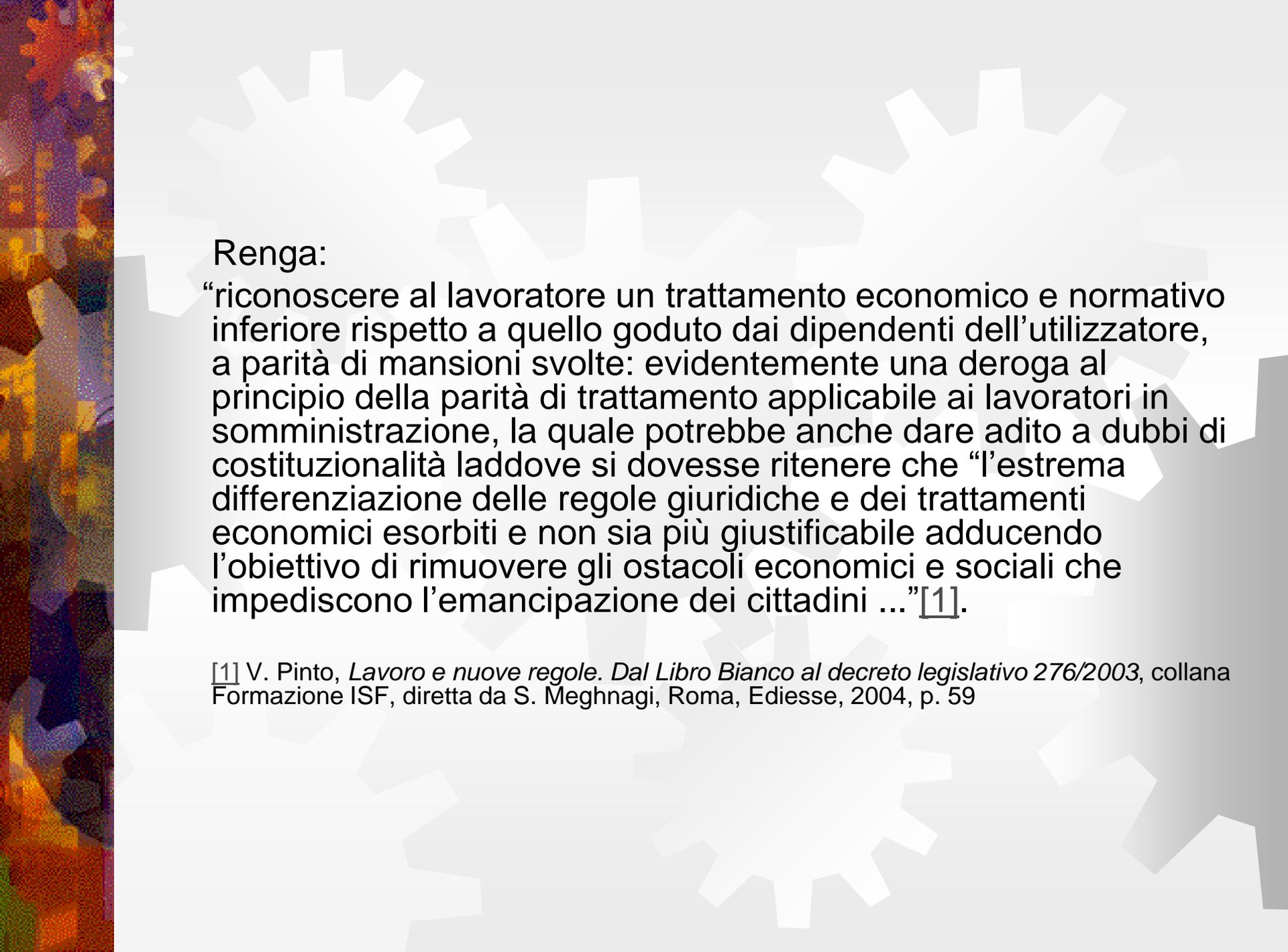
“Misura promozionale come svantaggio
immediatamente finalizzata all’inserimento di
soggetti già svantaggiati (in quanto disabili, di
età particolari, di un sesso
sottorappresentato)” = “cannibalizzazione del
diritto antidiscriminatorio”

Citazioni S.Renga - S. Borelli - L.Calafà

D.lg.vo 276/2003 art.13 (TESTO ANTE L 92/2012)

Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato.

1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, attraverso politiche attive e di *workfare*, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro è consentito:
 - a) operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 23, ma solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore a sei mesi;
 - b) determinare altresì, per un periodo massimo di dodici mesi e solo in caso di contratti di durata non inferiore a nove mesi, il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, o altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, e detraendo dai contributi dovuti per l'attività lavorativa l'ammontare dei contributi figurativi nel caso di trattamenti di mobilità e di indennità di disoccupazione ordinaria o speciale.



Renga:

“riconoscere al lavoratore un trattamento economico e normativo inferiore rispetto a quello goduto dai dipendenti dell’utente, a parità di mansioni svolte: evidentemente una deroga al principio della parità di trattamento applicabile ai lavoratori in somministrazione, la quale potrebbe anche dare adito a dubbi di costituzionalità laddove si dovesse ritenere che “l’estrema differenziazione delle regole giuridiche e dei trattamenti economici esorbiti e non sia più giustificabile adducendo l’obiettivo di rimuovere gli ostacoli economici e sociali che impediscono l’emancipazione dei cittadini ...”[\[1\]](#).

[\[1\]](#) V. Pinto, *Lavoro e nuove regole. Dal Libro Bianco al decreto legislativo 276/2003*, collana Formazione ISF, diretta da S. Meghnagi, Roma, Ediesse, 2004, p. 59