



QUESTIONI DI GENERE

Per non tornare indietro

di Mercedes Landolfi

Perseguire l'obiettivo del superamento delle differenze sociali e lavorative fra uomini e donne in un contesto di crisi economica così grave si rivela ogni giorno di più un'opera difficile. Se poi caliamo questo impegno in una categoria prettamente maschile diventa un'opera quasi disperata. Non possiamo nasconderci un chiaro arretramento dei temi di genere, nel settore delle costruzioni come negli altri settori, come se la crisi avesse azzerato in un sol colpo decenni di lotte e di conquiste che sembravano diritti acquisiti per tutti, non solo per le lavoratrici e le donne che più direttamente ne beneficiano. La crisi ha avuto come

Nel settore delle costruzioni, come altrove, la crisi cambia, in peggio, le condizioni di lavoro e la stessa percezione delle differenze. Ma non è il caso di arrendersi

conseguenza più subdola e profonda un abbassamento della percezione delle differenze e delle discriminazioni, un

imbarbarimento della stessa coscienza politica, sindacale e sociale che queste discriminazioni dovrebbe contribuire invece a combattere. Non possiamo negare che le imprese oggi con più facilità ricattano i lavoratori e ancor di più le lavoratrici che, se perdono quel poco lavoro rimasto, difficilmente trovano altre occupazioni. Oltre a questo, un diffuso e capillare smantellamento dello stato sociale induce molte lavoratrici ad accettare part-time non richiesti o licenziamenti "volontari" per potersi occupare di quei figli e di quei genitori anziani che nessun servizio pubblico locale è più in grado di prendersi in carico. Nella crisi sono cambiate

anche le condizioni di lavoro per le donne: tempi di lavoro più lunghi, orari massacranti, finti part time, finte partite Iva, il tutto giustificato da un muto ricatto, o così o niente, o accetti qualunque condizione o ci sono centinaia di lavoratrici in fila per avere il tuo lavoro. Il ricatto è dover scegliere tra lavoro e tutele, ben sapendo che le tutele per le donne sono necessarie e imprescindibili. Certo la vicenda Electrolux ha fatto molto clamore, ma ancor prima decine di altre aziende anche nei nostri settori, dall'edilizia al legno, dal cemento ai materiali da costruzione, ugualmente tengono sotto scacco lavoratrici e lavoratori.



Storia di Anna Lorena: sindacalista, licenziata, reintegrata

“La mia è una strana storia, per una volta bella e consolante. Nel 2010 ero una lavoratrice del settore delle costruzioni, iscritta già da qualche anno alla Cgil. Con orgoglio sono stata nominata Rsa della mia azienda, che a quell’epoca aveva un appalto importante, la realizzazione di una stazione della nuova linea Metro C di Roma.

“Proprio all’indomani della mia nomina sono stata licenziata in modo discriminatorio. Durante il 2010, in concomitanza con il 16° congresso della Cgil, mi ero spesso assentata per partecipare, in quanto eletta, e contenta di farlo, a tutti i direttivi territoriali, regionali e nazionali, ma sempre attenta a recuperare il tempo per svolgere a pieno il mio incarico aziendale e con coscienza. Questo ha iniziato a far maturare malumori da parte del mio datore di lavoro.

“Poi è arrivato il licenziamento. Tutti i compagni della Cgil e della segreteria della Fillea di Roma e Lazio mi hanno molto sostenuto, e insieme abbiamo portato avanti una vertenza.

“L’8 febbraio del 2012 il tribunale del lavoro di Roma, con una storica sentenza, ha stabilito la nullità del mio licenziamento, condannando l’azienda al reintegro nel mio posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento sino al mio effettivo rientro al lavoro.

“È stata un’importante vittoria per il sindacato e in particolare per la Fillea Cgil, una categoria classicamente maschile. Oggi sono una funzionaria della Fillea di Roma Nord e Civitavecchia, ho rinunciato al mio lavoro e deciso per un’altra strada, quella del lavoro sindacale. Da quel primo congresso della Cgil nel 2010, ho capito che mi sentivo più appagata e orgogliosa di me stessa quando parlavo di lavoro e di diritti, di tutele negate e della grande opportunità che il sindacato poteva dare nella soluzione dei problemi di ognuno e di tutti.

“Sono orgogliosa del mio incarico, sono grata per aver avuto questa importante possibilità in un momento per me molto difficile, e sono felice di aver vinto la mia causa. Da qui è nata una nuova opportunità per la mia vita”.

M. L.

COSTRUZIONI E INTEGRONOMIA

Governare la transizione verso un modello di crescita sostenibile, diffondere la cultura della sicurezza in ambito urbano ed edilizio e valorizzare l’occupazione femminile: sono questi i temi che la categoria delle costruzioni intende sviluppare a partire da 2014, attraverso la sottoscrizione di un Protocollo d’intesa siglato tra Fillea Cgil e l’associazione Integronomia (Ricerca e consulenza in Ergonomia e Sostenibilità).

Scommettendo su un tema abbastanza inusuale per sindacato, la sostenibilità in generale e in tutte le sue accezioni e benessere psico-fisico dell’essere umano rispetto anche alla sua variabilità, il protocollo dedica particolare attenzione allo sviluppo delle analisi e all’elaborazione di proposte congiunte, al ruolo delle donne nello sviluppo della green economy, al ruolo specifico che la presenza di genere può offrire nello sviluppo sostenibile del settore delle costruzioni, e alle condizioni che garantiscono un accesso paritario alle condizioni lavorative.

Le attività previste andranno dalla conoscenza delle materie all’informazione, alle attività formative relative sia all’organizzazione sindacale sia alle attività di ricerca in ambito tecnologico e normativo per il settore delle costruzioni, a cura dei rispettivi centri studi e in collaborazione. Si tratta di identificare le ricadute tecnologiche e produttive che comporta un approccio ergonomico alla progettazione urbana (con particolare attenzione alla differenziazione di genere) e di identificare nuove proposte a livello locale. Per ora è una scommessa, un investimento sulla capacità delle donne di essere più attente e sensibili non solo alla progettazione degli spazi urbani e infrastrutturali, ma anche alla qualità del lavoro che quegli spazi devono prevedere.

Al centro di questo progetto, insomma, c’è il benessere psico-fisico dell’essere umano, sia come produttore sia come fruitore di opere e luoghi. La qualità della vita e del lavoro sono gli assi intorno ai quali sperimentare lo specifico femminile, nell’interesse di tutti.

M. L.

Un esempio per tutti è la Natuzzi, dove l’incertezza del lavoro e l’arretramento delle tutele rischiano di diventare un paradigma usuale. “Mio marito è in cassa integrazione a zero ore da 5 anni alla Natuzzi di Santeramo – ci racconta quasi piangendo Lucia, operaia e delegata Fillea –. Se anch’io perdo il lavoro cosa sarà della nostra famiglia, dei figli che già non possiamo permetterci più di far studiare, di noi come persone, della nostra dignità in un piccolo centro paese dove c’è solo quell’impresa e poi il deserto...?”. In questa situazione di moria occupazionale per tutti, se resterà qualche scampolo di lavoro certo non sarà per le donne, che

continuano a pagare il loro doppio ruolo di madri e lavoratrici. Da sempre nelle costruzioni i datori di lavoro preferiscono assumere uomini, ritenendoli più produttivi e affidabili, come se creare una famiglia fosse un demerito a livello economico e sociale, come se fosse una colpa per le donne "incappare" in una maternità che interromperà la vita lavorativa, come se fosse un fastidioso incidente che può interrompere il ciclo produttivo dell'azienda, oggi ancora più di ieri.

Tutto ciò è raccapricciante. Ma la cosa più grave è che ora è diventato palese, non ci si vergogna più di far firmare licenziamenti in bianco, di fare domande imbarazzanti sul futuro sentimentale o sui progetti personali prima dell'assunzione. Inoltre, nel clima di crisi imperante, assistiamo a un attacco istituzionale al diritto di autodeterminazione delle donne.

A ben guardare, tutti sembriamo vittime di un corto circuito, di una

schizofrenia autorizzata. Da una parte il sistema produttivo penalizza la maternità e ostacola la natalità, dall'altro si tenta di tornare indietro sul diritto sacrosanto di scegliere autonomamente quella stessa maternità. Le donne, ancora una volta, sembrano dover essere soggetti passivi, elastici, tirate da una parte verso un modello che disincentiva la creazione di una famiglia, considerandole solo nella loro capacità produttiva, dall'altra verso un retrivo ritorno che mette al centro della società e dell'esistenza la capacità di avere figli, prima della stessa libertà individuale delle donne che li devono procreare.

Diventa allora fondamentale per tutti e in ogni ambito ribadire alcuni principi, rimettere argini e confini al giusto posto, a tutti i livelli, le istituzioni per la loro parte, i sindacati, le imprese e la società civile per la loro. Potevamo come categoria, visto il quadro appena descritto, passare la mano in questa stagione contrattuale, saltare un

turno nella definizione di linee guida per le nostre piattaforme nazionali e di secondo livello in tema di genere. C'è la crisi – potevamo dire anche noi –. Non sarà il caso di proporre norme contrattuali che riguardano la difesa e la tutela delle lavoratrici. Non è questa la scelta che la Fillea ha fatto. Ancor più ci siamo convinte che mai come ora occorre essere più presenti e insistere sui temi di genere, a partire dal confronto con le imprese. Si devono proporre avanzamenti nella contrattazione in grado di tutelare non solo l'occupazione femminile ma anche le condizioni di lavoro e di vita delle donne, a partire dalla responsabilizzazione delle controparti. Abbiamo creduto in alcuni strumenti in grado di monitorare le azioni e l'impegno delle imprese, a partire dall'istituzione di Osservatori per le pari opportunità nelle imprese più strutturate, prevedendo sistemi di verifica dell'effettivo

funzionamento di questi osservatori; abbiamo pensato giusto intervenire e regolamentare meglio l'uso del part-time, che non deve essere uno strumento ricattatorio, punitivo e a solo uso delle imprese, ma deve rappresentare a tutti gli effetti un diritto del lavoratore/lavoratrice. In tema di genitorialità condivisa abbiamo richiesto tre giorni di permesso retribuiti per i padri alla nascita di un figlio, anche per le coppie di fatto more uxorio; abbiamo richiesto interventi sulla formazione per le donne, attraverso l'attività delle Scuole Edili o di altri sistemi formativi per i settori degli impianti fissi, sia al rientro da periodi di pausa dal lavoro, come elemento necessario al fine di un pieno reinserimento, sia come strumento di formazione continua e di effettiva crescita professionale. Altri temi proposti sono stati l'allargamento anche al personale impiegatizio, largamente femminile nelle imprese di tutti i nostri settori, di alcune prestazioni

"DONNE IN BILICO"

UNA RETE PER LA CULTURA

Non è un'immagine simbolica e fortemente significativa, esiste davvero.

"Donne in bilico per la cultura" è un luogo di donne, un Coordinamento che nasce dall'idea di alcune donne impegnate nel settore culturale da diversi anni.

"Guardandoci intorno e osservando da vicino questo mondo ci siamo rese conto che ci sono tante cose da dire e tante cose da realizzare per migliorarlo, ma il più delle volte rimangono grandi potenzialità inesprese. Invece di fare, decidere e innovare, invece di facce nuove e vitali, c'è sempre troppa retorica ristagnante".

Queste donne si sono proposte sia di mettere in rete chi lavora per la cultura, normalmente separato e isolato a causa delle sue stesse condizioni lavorative; sia di far partire un vero e proprio censimento di tutti coloro che operano e lavorano per i beni e le attività culturali.

Il settore della cultura è un cono d'ombra che oscura e nasconde tutte quelle professioniste e professionisti che lavorano come



imprese individuali e/o come eterni precari e che difficilmente sono raggiungibili. Una lacuna conoscitiva che parla di precarietà e di frammentazione del lavoro, che ha ripercussioni negative sulla possibilità di costruire misure adeguate di programmazione e investimenti in questo settore e di attuare una corretta gestione delle dinamiche e delle prospettive di lavoro che la cultura produce. "Per questo abbiamo lanciato l'idea di dare vita a un censimento online rivolto a donne e uomini, ma che parte dalle donne perché rappresentano l'80 per cento del lavoro nella cultura e quindi ne caratterizzano ed esemplificano bene le condizioni di 'salute', le principali difficoltà e le enormi potenzialità".

Si sono susseguiti i governi, ma il silenzio in questo settore è ancora assordante. Poche parole e ancora meno fatti, perché nessuno sembra volersi

prendere la responsabilità di credere nel valore sociale della cultura e dell'elevato ruolo che essa può svolgere per la crescita civile ed economica del nostro paese.

M. L.

IL COORDINAMENTO DONNE DELLA CGIL ROMA E LAZIO

CONDIVIDERE, SOSTENERE, PARTECIPARE

Libere di decidere, libere di scegliere, libere di cambiare idea, senza giudizi altrui.

Dalle iniziative contro la violenza di genere ai progetti a sostegno delle politiche del lavoro, sono tante le attività messe in campo nel Lazio a sostegno delle donne da diverse associazioni e movimenti. Tra queste la Cgil di Roma e del Lazio, che ha costituito un vero e proprio coordinamento donne per lavorare in rete con le altre associazioni del territorio, creare eventi, ma anche condividere e partecipare alle altre mobilitazioni. Ultima in ordine di tempo la partecipazione, insieme ad altre associazioni, sotto il coordinamento comune di "Women are Europe", alla manifestazione del 1° febbraio scorso contro l'"antiprojecto de ley", la legge Gallardon, con cui in Spagna si vorrebbe cancellare o restringere fortemente il diritto alla scelta di interruzione volontaria di gravidanza. Yo decido, lo decido, è lo slogan diffuso in piazza sui tanti cartelli e striscioni a sostegno dell'autodeterminazione e dei diritti delle donne in Europa. "Abbiamo manifestato davanti all'ambasciata spagnola insieme alle associazioni cittadine, per difendere l'autodeterminazione e la libertà delle donne in Spagna e in tutta Europa", racconta Claudia Bella, responsabile del Coordinamento. Per solidarietà, ma anche perché la situazione nella regione non è poi tanto diversa dalla penisola iberica. "Nel Lazio – prosegue Claudia Bella – in media una struttura ospedaliera pubblica su tre non esegue alcun tipo di interruzione di gravidanza, né volontario né terapeutico. E proprio per l'aborto terapeutico, che per le sue caratteristiche richiede un'equipe ospedaliera completa, si riscontrano le difficoltà più gravi. L'obiezione di coscienza, in base a dati recenti, riguarda nel Lazio il 91,3 per cento dei ginecologi ospedalieri e costringe a ricorrere spesso a medici convenzionati esterni. Inoltre l'età media dei non obiettori è elevata e perciò si prevede un peggioramento nei prossimi anni, senza interventi che producano un'inversione di tendenza".

delle Casse Edili, ad esempio le visite mediche specialistiche, anche di natura preventiva e le convenzioni o contributi per iscrizioni/ frequenza dei figli all'asilo nido.

In tema di sicurezza sul lavoro abbiamo proposto maggiori e specifici interventi, soprattutto riguardo alle figure occupate nel comparto del restauro, interventi che possano rispondere a criteri di prevenzione legati all'uso di materiali e sostanze altamente nocivi, specie quando la donna è in gravidanza, insieme all'attuazione di tutti gli adempimenti in materia di salute e sicurezza, con particolare attenzione agli spogliatoi, agli alloggiamenti e ai servizi igienici che dovranno essere

differenziati, specie nei cantieri edili. Infine abbiamo proposto nei contratti nazionali, ma l'inserimento è stato fatto soltanto nel contratto Legno industria, la sottoscrizione di Codici di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing e le molestie sessuali. Questa tematica è stata inserita in un articolo che riguarda la tutela della dignità personale dei lavoratori e delle lavoratrici. Si prevede di costituire una commissione paritetica alla quale verrà affidato il compito di elaborare i codici, e in seguito anche di vigilare, attraverso specifici strumenti, sulle situazioni che potrebbero fare insorgere comportamenti discriminatori o che determinino situazioni di

disagio della persona e avere conseguenze sulle condizioni di lavoro. L'elaborazione delle nostre linee guida per la tutela delle lavoratrici è stata un lavoro collettivo, frutto di confronti e di verifiche con le strutture territoriali, con delegate e lavoratrici nei posti di lavoro. E sono appunto le lavoratrici che attraverso le loro storie, spesso raccontate in luoghi non sindacali, lontano da assemblee, fuori dal posto di lavoro, ci suggeriscono le soluzioni. Purtroppo le donne ci raccontano ancora con difficoltà i loro problemi. I rapporti di forza con il datore di lavoro sono diventati più difficili e squilibrati con la crisi e troppo spesso le donne non sono disposte a denunciare individualmente

discriminazioni, sfruttamento, mobbing o molestie. La paura è sempre la stessa: perdere il lavoro e spesso la stessa considerazione dei colleghi e della comunità in cui vivono. Questa può sembrare una sconfitta per il sindacato. Tutto diventa più frammentato e di difficile rappresentanza, tutto si sbriciola in settori già di per sé polverizzati. Ma se affrontiamo in un altro modo questa realtà, se la guardiamo con occhi diversi, ci accorgiamo che proprio la difficoltà del momento che viviamo, proprio la tipicità delle problematiche femminili, specie nei nostri settori, potrebbero offrirci altre chiavi di lettura e altri spunti di soluzione. ●

Il 25 novembre 2013 il Coordinamento donne è stato tra i promotori della manifestazione contro la violenza sulle donne organizzata davanti al Campidoglio. Tante donne in piazza in quell'occasione, ma anche tanti uomini, per fermare la cultura della violenza e affermare la libertà femminile, per costruire una reale parità in tutti gli ambiti della vita sociale ed economica. Tutti insieme legati da un simbolo rosso, un fiocco, un paio di guanti, un paio di scarpe o un filo, per ricordare e per far riflettere. Il Coordinamento donne di Roma e del Lazio sta lavorando anche sul tema dello sviluppo e dell'occupazione femminile, legato al piano per il lavoro, per coinvolgere le istituzioni e affrontare insieme il dramma della disoccupazione. Lo scorso anno, il 16 luglio, è stato organizzato un convegno dal titolo "Piano del lavoro e occupazione femminile, un nuovo patto?", al quale hanno partecipato gli assessori regionali. E anche per la prossima assemblea regionale delle delegate della Cgil di Roma e Lazio, che si svolgerà il 14 marzo al centro congressi Frentani, il tema principale sarà il lavoro femminile. Sarà un momento di riflessione e confronto, prima dell'inizio della fase congressuale, per trovare soluzioni e risposte concrete: "In questa occasione, spiega la responsabile, promuoveremo una tavola rotonda sui temi dello sviluppo e della nuova programmazione dei fondi strutturali europei in un'ottica di genere." Cortei, scioperi, assemblee, ma anche tante nuove forme di espressione artistica, servono a sensibilizzare l'opinione pubblica, le istituzioni e i giovani. Per ottenere una società democratica e inclusiva, che valorizzi le differenze di genere, è necessario il coinvolgimento e l'attivismo delle donne e degli uomini, mariti, compagni, padri e fratelli. Si tratta di offrire un futuro migliore alle donne, con più opportunità e meno limitazioni. Le donne devono poter decidere e devono poter scegliere.

ROBERTA MANIERI