

E.S.E. - C.P.T.

ENTE PARITETICO PER LA FORMAZIONE
LA SICUREZZA E LA SALUTE IN EDILIZIA
della Provincia di L'Aquila

ANCE | L'AQUILA



FILCA | CISL



FORMEDIL

ENTE NAZIONALE PER LA
FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO
PROFESSIONALE NELL'EDILIZIA



La Differenza di genere in un contesto Nazionale ed Europeo LE DONNE NEI CANTIERI DI RESTAURO DEL SISMA: SICUREZZA E FORMAZIONE IN EDILIZIA

**La Differenza di genere
in un contesto Nazionale ed Europeo
LE DONNE NEI CANTIERI DI RESTAURO DEL SISMA:
SICUREZZA E FORMAZIONE IN EDILIZIA**

FORMEDIL

Ente Nazionale per la Formazione e l'Addestramento Professionale in Edilizia

Il Formedil è l'Ente Paritetico Nazionale per la formazione in edilizia, costituito nel 1980 dalle Associazioni firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro edilizia industria, ANCE, Feneal UIL, Filca CISL, Fillea CGIL, a cui partecipano anche i rappresentanti ANAEP A CONFARTI-GIANATO, CNA COSTRUZIONI, CLAAI, CASARTIGIANI, ANIEM, AGCI, CONF COOPERATIVE, LEGACOO P.

Al Formedil fa capo una rete territoriale di 104 Scuole Edili/Enti unificati che ogni anno gestiscono oltre 12.000 corsi, ai quali partecipano oltre 160.000 allievi tra operai e tecnici del settore edile. Attraverso una capillare presenza su tutto il territorio nazionale, il sistema formativo edile garantisce un'offerta formativa in ogni realtà locale e per tutte le esigenze privilegiando l'aggiornamento continuo e la crescita professionale costante degli operatori del processo produttivo edilizio.

Via G.A. Guattani, 24 - 161 Roma
Tel: 06.852612 - Fax: 06.85261700
formedil@formedil.it - www.formedil.it

ENTE SCUOLA EDILE - CPT DELLA PROVINCIA DELL'AQUILA (ESE-CPT)

L'Ente paritetico unificato per la formazione, la sicurezza e la salute della provincia de L'Aquila (ESE-CPT L'Aquila), è l'Ente nato dalla fusione dell'Ente Scuola Edile e dal CPT della provincia di L'Aquila, avvenuta il 1° aprile 2016 per accordi delle parti sociali nazionali e provinciali APCE Associazione Provinciale Costruttori Edili dell'Aquila e le organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori edili, FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL.

C'è una storia che racconta chi siamo, e uno Statuto che disciplina ciò che facciamo. Dedichiamo ai lavoratori nel campo dell'edilizia e a chi vuole avvicinarsi a questo mondo tutto il nostro impegno.

Ecco gli ambiti professionali dove operiamo:

- Formazione
- Sicurezza
- Asseverazione per l'edilizia
- Studi e ricerche
- Servizi per il lavoro (BLEN.IT)

S.S. 80 km.9 n. 61
Loc. San Vittorino - 67100 L'AQUILA
Tel. 0862 461542/0862 401396 - Fax 0862 461459
info@esecptlaquila.it - www.esecptlaquila.it

EDITORIALE

Perché questa agevole pubblicazione

Il Formedil in qualità di Ente nazionale di rappresentanza delle parti sociali di settore sul tema dello sviluppo e qualificazione della forza lavoro in edilizia, in nome della sua missione istituzionale e di ente di ricerca e sede di confronto delle buone pratiche in ambito nazionale ed europeo, ha ritenuto di mettere in luce attraverso questa leggera pubblicazione il tema della diversità di genere nel settore edile.

In particolare, oggetto di riflessione è la scarsa presenza femminile nel mondo del lavoro, in determinati ruoli e settori, tra cui il settore edile, questione già ampiamente affrontata in diversi contesti e progetti nazionali ed europei ma che al giorno d'oggi resta ancora un fenomeno asociale con il quale doversi confrontare.

È proprio l'esperienza progettuale a dare un nuovo impulso al tema e si coglie l'opportunità di due iniziative una a livello provinciale quello dell'Ente Scuola Edile – CPT della Provincia dell'Aquila e quella a livello europeo del progetto Woman Can Build.

Il testo affronta il tema della parità di genere in un'ottica più generale per poi entrare più propriamente ad analizzare il settore delle costruzioni sia dal punto di vista della salute e sicurezza del lavoro che dal punto di vista dell'organizzazione del cantiere e dei ruoli occupazionali.

Determinati a voler costruire una piccola e vivace testimonianza sulle donne in edilizia, ci siamo sorpresi a trovare ricche informa-

zioni sul tema della parità di genere nel settore delle costruzioni, e con altrettanta sorpresa, tanta di questa ricchezza è stata utile a completare il lavoro svolto dall'Ente Scuola Edile – CPT di L'Aquila con il patrocinio della Fondazione Carispaq con il progetto: ***Le donne nei cantieri di restauro: sicurezza e formazione***. Il contesto post-sisma – come affrontare la fase emergenziale **nei terremoti che hanno colpito l'Italia Centrale dal 2009 al 2017** – le “Differenze di genere e normativa”.

Si ringraziano tutti coloro che hanno contribuito con i propri sentimenti e con la propria esperienza a rendere viva questa agevole pubblicazione che nel suo piccolo vuole dare uno spaccato di quella che è ancora la percezione della donna lavoratrice.

In particolare si ringrazia la **Carispaq** per aver sostenuto l'idea di questa pubblicazione.

Introduzione al tema della parità di genere

Promuovere la cultura e le politiche di genere, sul versante occupazionale e sullo sviluppo di carriera non può che determinare condizioni effettive di pari dignità, e pari opportunità, tra uomini e donne in un'ottica culturale e di valorizzazione della differenza di genere. Anche se oggi sui tavoli istituzionali sempre di più si parla di politica di genere, e sull'opportunità che le donne abbiano lo stesso trattamento degli uomini nel mondo del lavoro, anche se notevoli passi sono stati fatti, non siamo ancora riusciti a modificare l'approccio culturale che vede la donna assumere solo alcuni ruoli e funzioni, tra cui quelli che la vedono prioritariamente moglie, madre, e pilastro familiare.

Ci piace pensare alla donna come l'uomo, essere umano, che contribuisce con la propria intelligenza a rendere produttiva questa società, e come cittadino, al bene della Nazione.

Se, da un lato, i principi delle pari opportunità vengono ormai assunti come valori fondanti del cambiamento e di una nuova cultura di Governo, dall'altro si evidenzia ancora una difficoltà oggettiva nel tradurre tali principi in azioni concrete di intervento.

Il comparto edile dati e testimonianze

Riqualificazione, sostenibilità e tutela del patrimonio e suo recupero, sono elementi strategici anche per il futuro delle costruzioni, ma crescita e sviluppo culturale devono riguardare anche le persone che vi lavorano riconoscendo loro, impegno, professionalità, sensibilità e dedizione. Molte di questi lavoratori sono donne, e come si sa le donne nel settore sono poco rappresentate.

In passato le donne nelle nostre imprese svolgevano ruoli prevalentemente amministrativi. Negli ultimi anni però si è avuta la chiara percezione di un cambiamento che ha cominciato a tingere di rosa anche il cantiere edile; sono aumentate le donne che svolgono ruoli tecnici: geometri, architetti, ingegneri. Come è cresciuto il numero delle imprenditrici. Le donne comunque, devono ancora combattere con scetticismo e pregiudizi molto diffusi proprio perché l'edilizia è da sempre un settore fortemente discriminante per il mondo femminile.

In effetti l'edilizia tradizionale nella sua organizzazione ha mansioni e carichi di lavoro pesanti, e presenta una gestione delle attività organizzate al maschile: i lunghi tempi di percorrenza per raggiungere il cantiere, orari di lavoro prolungati, mancanza di servizi igienici nei cantieri, difficoltà dovute agli eventi climatici. L'edilizia italiana attualmente continua a realizzare tutto il processo costruttivo

direttamente sul posto senza fasi di prefabbricazione in laboratorio/azienda/fabbrica. Per tutti questi motivi le maestranze che operano sono prevalentemente maschili ad eccezione del comparto restauri di pregio, delle pitture murali, della decorazione e comunque indipendentemente dall'area di lavorazione che le vede impegnate, le donne soffrono di alcune resistenze culturali tipiche della società e di alcuni comparti produttivi, tra questi appunto il settore delle costruzioni. Il settore delle costruzioni migliorando l'attuale livello di uguaglianza di genere avrebbe molto da guadagnare.

La Commissione Europea al fine di massimizzare l'impatto sulla realizzazione delle priorità europee 2020 tra gli obiettivi di investimento propone anche l'inclusione sociale e la lotta contro tutte le forme di discriminazione come azioni volte ad aumentare il tasso di occupazione delle donne, ridurre il divario salariale e la segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro, combattere gli stereotipi di genere nei settori istruzione e lavoro.

Per fare questo, il ruolo della formazione è determinante! È opportuno ripensare ad una politica formativa di settore che tenga conto dell'inclusività.

Se guardiamo ai corsi di formazione realizzati dal settore nell'arco temporale 2015-2017 notiamo che:

	Operai			Tecnici			Totale		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Nord Ovest	552	1.018	768	1.672	2.089	2.218	2.224	3.107	2.986
Nord Est	814	1.396	1095	1.300	1.579	1.805	2.114	2.975	2.900
Centro	762	608	834	587	966	912	1.349	1.574	1.746
Sud	826	967	923	673	490	410	1.499	1.457	1.333
TOTALE	2.954	3.989	3.620	4.232	5.124	5.345	7.186	9.113	8.965

Dati Rapporto Formedil 2018

L'articolazione della presenza femminile nei corsi per operai e in quelli per tecnici vede ancora la netta prevalenza delle allieve tra le figure dei tecnici, anche se nel triennio 2015/2017 c'è stato un andamento che ha visto una crescita sostanziale sia nella fascia operaia, che in quella dei tecnici, tra il 2015 e il 2016 (+122,1% allieve operai e +30,2% allieve tecnici) mentre nel complesso il numero degli allievi formati dal 2015 al 2017 è diminuito. Nel confronto invece tra 2016 e 2017 si ha un decremento della presenza femminile tra gli operai ed un aumento tra i tecnici dove le allieve operai passa dalle 3989 unità a 3620 mentre le allieve/tecnici passano da 5.124 a 5.345. La loro rappresentatività sul totale passa quindi dal 56,2% del 2016 al 59,6%.

Analizzando i dati per tipologia di corso, quella più seguita rimane, per le donne, la formazione per la *sicurezza* sia per gli operai sia per i tecnici, nel 2017 le allieve operai che partecipano ai corsi per la *sicurezza* diminuiscono del -17,9%, mentre continuano ad aumentare le allieve tra i tecnici

Aumentano poi i corsi di formazione di base lavoratori MICS 16 ore prima e diminuiscono quelli di MICS 16 ore per occupati, così come i corsi per apprendistato professionalizzante. Negativo il dato sulla formazione continua.

I dati sulla forza lavoro nel settore 2017 parlano (Fonte CNCE).

Lavoratrici nelle qualifiche 1428 contro 500.120 lavoratori.

Qualifica	N.lav.	% su tot	Maschi	Femmine	Italiani	Stranieri
Operaio comune	197.729	39,536	197.109	620	118.612	79.117
Operaio qualificato	154.633	30,919	154.349	284	113.296	41.337
Operaio specializzato	101.579	20,311	101.282	297	85.478	16.101
Operaio quarto liv.	31.047	6,208	30.888	159	27.430	3.617
Operaio quinto liv. (CCNL artig. e coop.)	538	0,108	534	4	466	72
Operaio sesto liv. (CCNL cooperazione)	111	0,022	110	1	107	4
Operaio settimo liv. (CCNL cooperazione)	30	0,006	30	0	30	0
Impiegato primo liv.	15	0,003	12	3	14	1
Impiegato secondo liv.	16	0,003	13	3	16	0
Impiegato terzo liv.	11	0,002	11	0	11	0
Impiegato quarto liv.	9	0,002	8	1	9	0
Impiegato quinto liv.	16	0,003	13	3	16	0
Impiegato sesto liv.	4	0,001	2	2	4	0
Impiegato settimo liv.	3	0,001	3	0	3	0
Quadri	8	0,002	8	0	7	1
Apprendisti e formazione	13.927	2,785	13.899	28	9.271	4.656
Altro	444	0,089	421	23	266	178
Totale lavoratori	500.120		498.692	1.428	355.036	145.084

La ricerca dell'ESE CPT dell'Aquila

LE DONNE NEI CANTIERI DI RESTAURO: SICUREZZA E FORMAZIONE. Il contesto post-sisma – come affrontare la fase emergenziale nel terremoto del Centro Italia del 2016 – le “Differenze di genere e normativa” – **dal più grande cantiere di area sismica.**

Il progetto è il frutto del monitoraggio in tema di sicurezza che normalmente viene effettuato dagli organismi paritetici di settore preposti. Si sono raccolte testimonianze e delle storie delle lavoratrici nell'ambito di n.5 cantieri restauro che hanno portato ad approfondire alcuni significativi aspetti al fine di proporre interventi formativi mirati sul tema dei rischi e degli infortuni dal punto di vista legislativo e fisico (della persona) non sempre conosciuti o riconosciuti dalle donne e dalle stesse imprese.

La normativa italiana, si muove in linea con la Strategia comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2007-2012: “Migliorare la qualità e produttività del lavoro”. L'indirizzo europeo sottolinea, in particolare, il crescente numero di lavoratrici e le differenze fondamentali tra la vita lavorativa delle donne e quella degli uomini, differenze che influiscono sulla rispettiva salute e sicurezza.

Allo stesso tempo, l'Europa evidenzia come non sia possibile migliorare la salute e sicurezza sul lavoro delle donne senza tener conto dei problemi di discriminazione sul lavoro e nella società, per contrastare i quali occorre favorire in ogni Stato membro attività per l'eguaglianza.

Le linee guida indicate dall'Europa sono state concretamente affrontate nell'ambito del Testo Unico sulla salute e sicurezza (il decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81). La formulazione dell'articolo 28, infatti, obbliga il datore di lavoro a valutare i rischi “riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere”. Viene introdotto, dunque, un espresso riferimento sulle differenze tra uomini e donne che legittima il riconoscimento di nuovi rischi.

“Differenza di genere e il mondo del restauro”

Le attività dedicate al restauro sono un particolare luogo di lavoro con cui hanno a che fare, ogni anno, un alto numero di lavoratori e **lavoratrici**. La regolamentazione dello svolgimento della loro prestazione d'opera, oltre che alla salute e sicurezza dei lavoratori, è

strettamente legata anche alla tutela dell'ambiente e del patrimonio artistico nazionale.

L'importanza crescente dell'attività del restauro, ha posto l'accento sulla necessità che il Legislatore tuteli e definisca le norme adatte a regolare il settore soprattutto nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza degli operatori.

Se il restauro è *“il ristabilimento dell'unità potenziale dell'opera d'arte”*, cioè il ripristino del significato storico artistico dell'opera (cioè la leggibilità), garantito dal recupero o dal mantenimento della sua integrità fisica, la figura del restauratore assurge inevitabilmente al livello di artista, diventando la figura chiave di un processo che consente la corretta trasmissione del messaggio affidato e rappresentato nell'opera d'arte.

Al restauratore, pertanto, non si richiede semplicemente il possesso di un'abilità tecnica, ma anche la capacità di interpretare e possedere il linguaggio stesso dell'autore. In tale prospettiva tale figura professionale, unica e mai omologabile, racchiude in sé le caratteristiche lavorative dei cosiddetti “processi speciali”, cioè di quei processi produttivi per i quali è indispensabile avere la certezza di un risultato qualitativamente soddisfacente.

Da queste considerazioni scaturisce la convinzione che il restauratore, proprio perché emotivamente coinvolto nello svolgimento della sua attività, spesso tralasci di applicare anche le più elementari regole di sicurezza, modulando il proprio lavoro su principi assolutamente personali e su regole fondate sull'esperienza personale o su un sapere tramandato.

Appare dunque evidente come interventi differenti, e dunque tecniche in uso variegata, comportino modalità di esposizione a rischi lavorativi profondamente diversi fra di loro. E tali differenze sono da ricondurre anche alla natura delle sostanze utilizzate, attrezzature e posture sia in riferimento alle loro caratteristiche chimico fisiche che alle norme di impiego.

Chi sono le donne della ricostruzione

Le invisibili della ricostruzione, vitali per la rinascita – Cristina Santella Fillea CGIL (da una intervista ad Abruzzo Web nella giornata dedicata ai lavoratori).

Così Cristina Santella della Fillea della provincia di L'Aquila defini-

sce le donne protagoniste della ripresa di l'Aquila e dei comuni limitrofi del cratere dei terremoti del 2009, 2017, 2018, il primo maggio festa dei lavoratori.

Quando si parla di cantiere e della ricostruzione nell'immagine collettiva, si pensa ad un settore fatto di soli uomini, ma dietro le invisibili ci sono donne mamme, figlie, mogli e sorelle che svolgono un ruolo fondamentale per la rinascita del capoluogo abruzzese. Si tratta per lo più di restauratrici, operaie altamente specializzate che si sono occupate dei beni vincolati, dalle Chiese, alle grandi strutture culturali del territorio, come per esempio il teatro comunale.

“I rischi specifici delle donne nei cantieri di restauro”

Il Testo Unico 81/2008 si apre, al primo articolo, con l'esplicita finalità di garantire *«l'uniformità delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici [...]»*.

La sicurezza sul lavoro non è neutra e riconoscerlo permette di avviare un percorso di ricerca e tutela della sicurezza in un'ottica di genere, e nel rispetto dell'età, della nazionalità e del sesso. È importante capire che le misure di prevenzione e sicurezza sono realmente efficaci solo se tengono conto di queste differenze, è necessario promuovere e supportare una partecipazione attiva delle donne e un loro coinvolgimento in quanto soggetto che si appropria della propria sicurezza sul luogo di lavoro.

La differenza di genere, è legata a questioni psicosociali, culturali e fisiche. ecc. Gli standard sui limiti di esposizione al rumore, alle vibrazioni, al microclima, ecc., sono **studiati sugli uomini** e la progettazione delle attrezzature e dei dispositivi di protezione, in particolare nell'edilizia, sono concepiti per il **“lavoratore standard”, uomo**.

Occorre dunque avviare al più presto ricerche e riflessioni per prendere provvedimenti in tutti quei settori lavorativi in cui è presente e crescente la partecipazione femminile fino a divenire preminente, come il “mondo” dei cantieri di restauro (la presenza femminile supera il 70%). Ma a considerare la questione in modo più ampio prevedendo appunto la partecipazione delle donne in cantiere ma non solo quello di restauro nell'ambito delle figure più propriamente operaie.

Le fasi di sviluppo della proposta progettuale

Premesso quanto sopra la ricerca è stata strutturata in 4 fasi

La prima il cui obiettivo è stato quello di individuare e monitorare i cantieri in cui è necessario il lavoro di restauro al fine di intervistare donne lavoratrici autonome o dipendenti operanti nel settore del restauro; **a seconda** ha avuto per obiettivo la raccolta dei risultati, nella **terza** sono stati elaborati e commentati i dati raccolti, infine **la quarta** sulla base delle risultanze, ha consentito la progettazione ed erogazione di giornate formative in aula con il rilascio di specifico attestato di partecipazione.

Il 74% delle n.22 donne intervistate si colloca nella prima grande fascia di età tra i 20-40 anni. Il 57% lavora a L'Aquila a seguire nella vicina città di Roma il 9%, il 4% nella provincia di Napoli, e il 13% lavora in Italia ma senza nessuna specifica sulla provenienza. Tra le intervistate non sono presenti donne straniere.

Andando ad analizzare i dati sul tipo di provenienza formativa delle intervistate il 26% proviene dall'accademia delle belle arti, si equivalgono in termini percentuali con il 22%, i corsi regionali e i corsi organizzati da Istituti privati. Inesistente la laurea. L'esperienza pratica presso la bottega e la frequenza alla scuola di alta formazione per l'insegnamento hanno ottenuto lo stesso peso in termini percentuali.

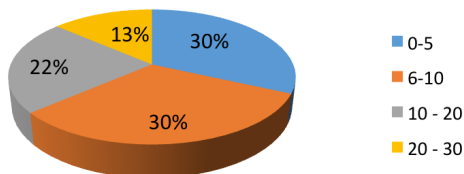
L'area di specializzazione prevalente è quella dei materiali lapidei e derivati seguita da quella sui manufatti dipinti su supporto ligneo e tessile rispettivamente con il 56% e il 35%. Solo il 4% su tessile e pelle.

Dato abbastanza positivo è quello sullo stato occupazionale delle intervistate infatti il 74% ha un lavoro dipendente, il 9% si trova a collaborazione e un altro 9% sulla voce altro non identificata.

La permanenza del settore così come si evince dal grafico sottostante prevale nella fascia 5-10 anni seguita da 10-20 e 20-30 anni

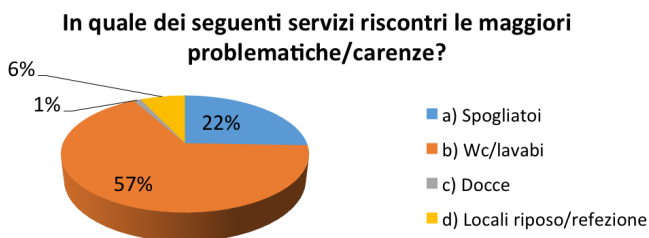
Alla domanda hai trovato difficoltà a reperire dispositivi di protezione individuale, l'83% delle intervistate non ha trovato alcuna

Da quanti anni lavori?



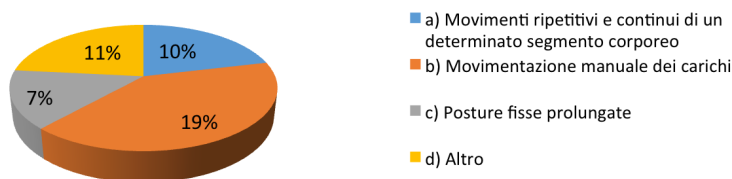
difficoltà, sebbene tra la lista dei dispositivi quello più difficile da reperire siano state le calzature.

Negativa la risposta sui servizi igienici a dimostrazione della mancata sensibilità nel pensare al cantiere, alla logistica anche pro-donna. Questo dato viene confermato anche nella domanda successiva sui servizi dove i servizi igienico sanitari sono quelli che hanno la peggio con il 57% delle risposte, seguiti dagli spogliatoi.



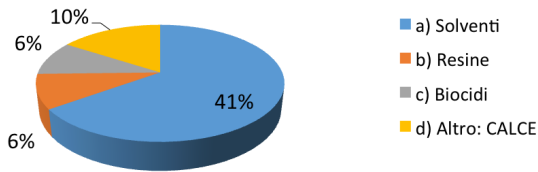
Passando alla sezione Tecnopatie nella valutazione sulle possibili patologie derivanti dal lavoro svolto circa il 54% risponde sui rischi di dermatosi irritative e allergie da contatto. Probabilmente il continuo uso di pitture, solventi con la presenza di nocivi agenti chimici, seguono le patologie più comuni nel settore così quanto presenti nei lavori d'ufficio, anche se in misura e intensità differente, patologie a carico del sistema muscolo scheletrico. Tra queste le più frequenti con il 19% le movimentazioni manuali da carico.

Quali patologie a carico del sistema muscolo scheletrico ritieni più frequenti nelle tue lavorazioni?



L'idropulitrice risulta l'attrezzatura che più espone al rischio rumore così come il maggiore rischio di patologie oculari deriva dalla scarsa illuminazione. Solo il 4% delle intervistate conosce il rischio derivante dall'uso delle lenti a contatto durante lavorazioni con prodotti chimici, e i solventi sono le sostanze chimiche più utilizzate.

Quali delle seguenti sostanze utilizzati più spesso?



Le intervistate hanno ritenuto per il 53% di essere sottoposte a stress lavoro correlato dovuto ai fattori ambientali quali la luminosità, la temperatura, il tasso di umidità gli spazi angusti; il 13% per il lavoro notturno, il 14% sull'orario di lavoro e il 11% su lavorazioni interferenti (sarebbe interessante analizzare in modo più approfondito queste risposte per meglio comprendere quali sono le effettive variabili che concorrono a determinare stress.

Un buon dato è quello sugli infortuni quasi tutto il campione intervistato ha dichiarato di non aver subito infortuni durante l'attività lavorativa. Anche qui sarebbe interessante approfondire se la condizione di genere in questo caso l'essere donna comporta una maggiore attenzione a quello che si sta facendo avendo cura di salvaguardare la propria persona e quella dei colleghi o se ci sono altre variabili che hanno determinato questo successo.

Poche donne si sono trovate in gravidanza durante il periodo lavorativo e il 13% ha dovuto interrompere il rapporto di lavoro a testimonianza che la maternità rappresenta un rischio/problema per l'azienda.

In sintesi **Le malattie professionali** conseguenti ai rischi riscontrabili nel settore del restauro sono: muscolo scheletrico, psicosociali, chimici e biologici determinati soprattutto da: *posture fisse prolungate (posizione eretta e/o seduta); movimenti ripetitivi e continui di un particolare segmento corporeo; movimentazione manuale dei carichi; quantificazione della sicurezza della vita umana rispetto alla sicurezza del bene da restaurare; stress lavoro correlato; contatto con solventi e sostanze chimiche e biologiche.*

Tra uomini e donne ci sono differenze che possono incidere sui pericoli in cui entrambi sono esposti nei luoghi di lavoro e sul modo di valutarli e controllarli e l'Agenzia europea per la Salute e Sicurezza del lavoro si impegna da anni nella ricerca per rendere visibili le problematiche che le donne possono affrontare nel contesto lavorativo qualsiasi esso sia.

Alcune differenze:

- Le donne lavorano in settori specifici e svolgono specifici lavori;
- Hanno una doppia responsabilità sul luogo di lavoro e a casa;
- Sono rappresentate nei ruoli di supervisione e gestione;
- Sono fisicamente diverse;
- Svolgono mansioni erroneamente considerate sicure e semplici.

Per questo motivo i contenuti delle azioni formative proposte a conclusione del progetto sono stati riprogettati tenendo da conto comportamenti e situazioni che richiedono un'attenzione alla differenze tra uomo e donna con particolare riferimento alla sicurezza.

Alcune poche ma significative testimonianze dalle scuole edili/ enti unificati e dalle restauratrici

Ente Senese Scuola edile – Monica Brogi

L'esperienza della Scuola Edile di Siena, che opera nella nostra provincia dal 1991, ha visto non solo crescere la presenza femminile come tecnico, ingegnere, architetto e geometra ma anche rafforzarsi la consapevolezza che il settore edile offre ampi spazi in cui le donne possono operare apportando un contributo diverso da quello degli uomini. La cultura dell'”essere donna” è cultura della sinergia, dello studio, della capacità di mettersi in discussione e d'imparare per essere all'altezza. È la creatività, il gusto per la finitura, l'attenzione per il dettaglio: nel mondo della decorazione e del restauro la presenza femminile ha oggi pari dignità rispetto a quella maschile.

A partire dal 2005 abbiamo realizzato diversi corsi su questi temi frequentati da donne che hanno evidenziato in molti casi grande attitudine e talento. Alcune delle nostre corsiste sono diventate a loro volta docenti. In questi anni ci siamo anche confrontati con imprenditrici, anche se sicuramente sono ancora poche rispetto ai corrispettivi di sesso maschile. La mia esperienza anche in questo caso è che le donne hanno un atteggiamento diverso: sono più attente alle problematiche sociali, talvolta più combattive di fronte alle difficoltà del nostro settore, più aperte alle novità grazie a una particolare sensibilità e attenzione verso temi come la bioedilizia, il risparmio energetico e il recupero e la ristrutturazione dell'esistente.

La presenza femminile è molto alta se parliamo del nostro sistema: molte donne lavorano nelle Scuole, nelle Casse Edili e nei CPT come personale amministrativo, operatrici della formazione e tecnici di

cantiere. Sono ancora poche però rispetto agli uomini nei ruoli apicali, confermando una tendenza del mondo del lavoro in genere in Italia e all'estero. Le quote rosa in posizioni dirigenziali nell'edilizia, a livello globale, sono ancora sotto la media. Non si tratta di differenze di ruoli femminili o maschili, ognuno ha punti di forza che bisogna saper riconoscere e valorizzare. Ma bisogna anche riconoscere che una maggiore partecipazione al processo decisionale e impegno nella crescita delle persone tendono a essere messi in pratica forse più dalle donne che dagli uomini: diciamo che la forza di un team di lavoro sta nella diversità, non nelle similitudini...

Le donne solitamente devono affrontare un percorso a ostacoli più impegnativo in cui flessibilità e attitudine organizzativa sono fondamentali per ottimizzare al meglio il tempo, coordinando lavoro e famiglia.

Quindi se è vero che a volte partiamo svantaggiate, questo ci consente di sviluppare un carattere grintoso e determinato.

La strada da percorrere comunque è ancora lunga. Bisognerebbe ripensare il sistema edile alla luce delle nuove tecnologie e dei moderni sistemi costruttivi: un'edilizia al passo con i tempi aprirebbe spazi di lavoro per nuove capacità e nuove professionalità al femminile.

Un'ultima considerazione: la differenza di genere si impara quando si viene al mondo. Sarebbe interessante ma soprattutto auspicabile che il sistema scolastico, a partire dalle scuole materne, promuovesse iniziative che trasmettano ai bambini un concetto molto semplice ma che stravolge i luoghi comuni: non ci sono lavori da uomini e da donne ma solo "professioni" verso cui la famiglia e la scuola devono orientare, e "attitudini" che la famiglia e la scuola devono saper cogliere, che favoriscano l'ingresso delle donne in tutte le specializzazioni del mondo del lavoro, anche quelle collegate al settore edile.

E.S.E Ente Scuola edile di Piacenza – Cristina Bianchi

Qualsiasi teoria etica ed in particolar modo qualsiasi teoria della giustizia deve decidere su quali aspetti del mondo occorre concentrarsi dovendo valutare la giustizia e l'ingiustizia e allorché dobbiamo decidere che cosa sia necessario fare.

Da un discorso di Amartya sen economista indiano

Siamo nel campo della disabilità ma la definizione di pari opportunità o di equivalenza, ritengo che comporti che questo discorso possa essere esteso e condiviso anche per le questioni riguardanti il genere rispetto alle posizioni di lavoro. Migliorare le condizioni di lavoro

delle donne significa rivoluzionare e migliorare tutta l'organizzazione del lavoro è superfluo parlare di organizzazione lavorativa, di qualità del lavoro e sicurezza del lavoro se non si tiene conto della vita delle persone e dunque anche delle donne.

Il settore delle costruzioni di norma esclude dal lavoro e da certi tipi di lavoro la popolazione femminile adducendo alla scarsa forza fisica delle donne il motivo di questa scelta. Il muratore è sempre stato considerato un mestiere da uomini e le donne sono state totalmente estromesse. Le donne sono molto presenti nel settore agricolo ancora oggi si trovano donne in campagna che portano il trattore questo cosa significa che lavorare in agricoltura è meno pesante che lavorare in edilizia? Mi sembra un'affermazione molto azzardata.

Io penso che tutto ciò che viene richiesto agli uomini e che faccia male agli uomini faccia male in egual misura alle donne e viceversa e che su questa affermazione bisogna costruire un modo di lavorare basato su un'equivalenza di abilità che sia rispettoso del corpo delle persone e pertanto si può affermare che i mestieri non adatti alle donne non sono adatti per nessuno se c'è di mezzo una condizione fisica che fa male. Comunque le donne nel settore delle costruzioni come in altri settori rappresentano una delle aree di sottoinsieme in cui pescare manodopera soprattutto in questo momento in cui la carenza di giovani nel settore è piuttosto esasperata. Stante la forte componente pre o post industriale insita nel prodotto di settore, il peso dell'intervento di modifica o recupero del patrimonio esistente le costruzioni possono essere ricondotte a fatica ad un unico processo produttivo e per forza di cose puramente ideale. Il cambiamento nella lavorazione e la parcellazione della stessa apre nuovi scenari alle donne ma anche eventualmente ai giovani. Le competenze richieste sono sì specifiche e professionalizzanti, ma soprattutto flessibilità, prontezza di pensiero, conoscenza della molteplicità dei prodotti di un mercato che ogni giorno si arricchisce che attengono ad un luogo di lavoro mutevole legato più alla fantasia applicativa e gestionale che alla codificazione, competenze trasversali che chiamano in campo le donne. Insomma per dirla con le donne americane che anni fa avevano lanciato lo slogan **NON SEDERTI IN UFFICIO MA COSTRUISCILO.**

***Centro formazione e sicurezza di Napoli CEFS – Paola Marone
– imprenditrice – presidente***

Da 40 anni sono alla guida dell'azienda che non ho ereditato dalla mia famiglia. Ho cominciato a lavorare molto presto nell'azienda di

mio padre, prima della laurea in ingegneria ma i suoi soci non credevano in me. Ho mollato tutto e sono andata avanti da sola. Motivata e decisa!

I ruoli istituzionali, Vice presidente dell'Ordine degli ingegneri e Vice Presidente dell'ACEN, mi hanno aiutata ad acquisire consenso e affidabilità. Mi sono fatta conoscere dal mondo esterno ed ho costruito relazioni e tante conoscenze che ho portato all'interno del sistema bilaterale così come in quello dell'Ordine degli ingegneri.

È importante creare un primo tassello, e va creato senza dubbio politicamente, per accettare le donne nei ruoli professionali da quelli manageriali a quelli operai. Questo è quello che mi sento di dire nella mia esperienza. Per poter avere le donne tra le qualifiche di cantiere che solitamente sono attribuite ai maschi, occorre forzare un po', bisogna far nascere il bisogno se è possibile, bisogna creare il caso per poi avviare progetti pilota che consentano la creazione di modelli, prototipi da seguire anche da parte delle stesse donne.

Consiglio alle donne di avere molta fiducia in stesse anche se gli altri non ti credono. Gli uomini in cantiere non riconoscono la donna *direttiva*. Con gli imprenditori di genere maschile il rapporto e la fiducia vanno costruiti nel tempo e bisogna lavorarci molto.

Il cantiere è un luogo molto complesso. Dobbiamo creare le condizioni in cui i contesti di lavoro si presentino "pari". La regola di vita deve essere quella di pretendere in tutti i ruoli la presenza femminile per creare l'abitudine.

Anche i corsi di formazione devono essere pensati con uno sguardo alla parità di genere e gli stessi docenti se ne devono fare carico. C'è anche la sicurezza di genere. Le donne sono soggette più degli uomini a determinate malattie quali per esempio le muscolo scheletriche. Le donne hanno un problema di adipe che le sottopone a maggiori rischi chimici così come problemi tiroidei.

Nel cantiere c'è un problema con i ponteggi, con l'allestimento che non prevede la presenza delle donne (spogliatoi etc) con i DPI talvolta ci sono problemi con le calzature e con i guanti.

Le donne possono essere le protagoniste dell'innovazione anche nel settore edile. Possono essere formate nelle nuove figure professionali che stanno emergendo con l'introduzione delle nuove tecnologie con i temi dell'efficienza energetica e della digitalizzazione.

E proprio sulla digitalizzazione è stato organizzato un momento di condivisione tra ingegnere e tecnici di alcuni paesi come Tunisia, Germania, Portogallo, Gran Bretagna, Svizzera per promuovere un

confronto internazionale per capire quali sono e potranno essere i nuovi scenari che si offrono alle donne per inserirsi nei circuiti che rappresentano il futuro delle nuove professioni tecnico scientifiche, una grande rete per convegni itineranti per promuovere la figura femminile e le sue potenzialità nel mondo del lavoro.

Due restauratrici

Sono una restauratrice di 42 anni con più di 15 anni di esperienza nei cantieri, ho ricoperto ruoli di responsabilità quasi fin dall'inizio della mia carriera come: capo cantiere, responsabile del restauro e direttore tecnico ed ho gestito un numero elevato di collaboratori (20-25) persone.

I contratti che mi sono stati offerti sono stati per i primi anni, a tempo determinato a cui ha fatto seguito il contratto a tempo indeterminato e negli anni di crisi acclamata si è trasformato a tempo determinato anche solo di qualche mese.

La mia formazione è un po' articolata e atipica. Il liceo da me frequentato, non è stato come spesso avviene per i restauratori o per altri miei colleghi, un liceo artistico, ho frequentato il liceo linguistico ottenendo il massimo dei risultati (60/60), ma con un occhio sempre attento all'arte e alla storia dell'arte.

La mia adolescenza, sin dal primo anno di liceo ha determinato le mie scelte future poiché nel corso di una visita scolastica fui attratta da una ragazza con camice bianco e con un bisturi che operava nel chiostro di un'antica Chiesa e chiesi alla mia insegnante che cosa stesse facendo *quel medico della statua*. “È una restauratrice e sta indagando la natura del deposito che riveste la statua e lo fa tramite bisturi, un'operazione preliminare per capire e stabilire futuri interventi di restauro.” Quel giorno, fu decisivo e capii che avrei voluto investire nel restauro.

Dopo il diploma, conseguì una laurea in conservazione dei beni culturali con indirizzo storico artistico (beni mobili, immobili ed architettonici) con una tesi sulla diagnostica applicata al restauro dei beni culturali.

Nonostante ciò, sentivo l'esigenza di rendere il mio percorso più concreto e così scelsi di iscrivermi ad una scuola edile. Il corso prevedeva il restauro di affreschi, terracotta e recupero urbano.

La scuola edile è stata una splendida esperienza. Gli iscritti erano di età differente dai 22 ai 50 anni e tutte donne. Donne russe, venete, siciliane, pugliesi.

Nonostante differenze culturali e generazionali, c'era un bellissimo clima, si organizzavano gruppi di lavoro davvero belli ed armoniosi. Le lezioni di pratica, di restauro erano interessanti e concrete io mettevamo le mani in pasta, faceva tutto manualmente, ma sotto l'occhio attento ed esperto dei maestri d'arte e dei professori.

A conclusione del corso passato l'esame finale, uno dei professori collaboratori della scuola mi assunse con contratto a tempo determinato di 4 mesi per il restauro degli affreschi di una Chiesa del centro storico della città. Ovviamente entrai in punta di piedi, in un gruppo di lavoro già consolidato e, per fortuna, dopo un po' di diffidenza iniziale nei miei confronti, lavorammo in sinergia ottenendo risultati e gratificazioni importanti.

Nonostante la felicità di questa esperienza e gli ottimi rapporti instaurati con i colleghi, fin da subito ho capito, che l'ambiente dei restauratori era molto chiuso, diffidente, competitivo soprattutto verso il restauratore con contratto a tempo determinato temendo che, un giorno, questi potesse ottenere un contratto a tempo indeterminato e rappresentare un pericolo per la propria continuità lavorativa. Dopo questa esperienza iniziale, ho lavorato per qualche altro anno con il contratto edile per la durata del cantiere in questo contesto ho notato delle differenze di comportamento tra decoratori, restauratori e operai. Devo dire che molti restauratori evitano di stringere rapporti con gli operai ritenendoli socialmente inferiori. Mi è capitato spesso di vedere gente che evitava lo stesso luogo per la pausa pranzo e/o di declinare inviti se l'invito è rivolto anche agli operai.

Ripercorrendo la mia esperienza di oltre 16 anni nel restauro e nei cantieri, posso affermare che la donna, se pur accettata ed apprezzata in questo ambiente prevalentemente maschile, fatiche molto prima di toccare traguardi importanti. Tra due laureati, con uguali specializzazioni ed esperienza, quasi sicuramente il posto vacante lo avrà l'uomo così come lo stipendio sarà comunque diverso.

Non so se è un luogo comune, uno stupido retaggio culturale, credere che l'uomo abbia più disponibilità di tempo, una resistenza fisica maggiore e che sia più portato a spostamenti, ma io ho notato e noto comunque delle differenze economiche e comportamentali da parte dei datori di lavoro verso il dipendente se questi è uomo o donna.

La donna (con ruolo di responsabilità) inoltre fatica ad essere autoritaria sui cantieri e a farsi rispettare.

Se la donna è molto gentile e disponibile al dialogo, inevitabilmente si tende a non prenderla con serietà si sfocia troppo nel confidenziale, se al contrario mette distanza tra lei e i "subalterni", sarà ad-

ditata come un essere spregevole a cui rendere il cantiere, difficile. In sostanza posso affermare che nei cantieri edili e di restauro si avvertono ancora molto le differenze tra l'uomo e la donna, ma che si stanno facendo importanti passi avanti.

Sono una restauratrice di 35 anni. Dopo il diploma di liceo classico, mi iscrivo a vari corsi di restauro del mobile antico e conseguo un ulteriore diploma presso una scuola triennale di restauro.

L'esperienza con la scuola di restauro è stata abbastanza soddisfacente. Alcuni dei professori incontrati, hanno avuto un peso notevole per la mia formazione e per la mia passione verso il restauro. Finita la scuola, sono stata assunta con un contratto di apprendistato presentata da un conoscente. Da lì dopo tre anni ho continuato con un contratto a tempo indeterminato.

Il mio personale parere sul mondo edile e del restauro, non è molto positivo. Credo, che essendo un lavoro abbastanza precario e al tempo stesso di nicchia, alimenti competizione, invidie e paure tra colleghi creando spesso, un clima di lavoro teso.

Nonostante ciò, ho avuto la fortuna di stringere rapporti di amicizia profonda sia con operai che con restauratori, ma impiegando tutte le mie forze e la mia pazienza per creare un'alleanza ed un clima di comfort. Nonostante riuscissi ad eseguire più stuccature di chiunque altro, sia uomini che donne, molti colleghi di nascosto da me e dai responsabili, controllavano con metro alla mano, i metri quadri da me eseguiti.

Chiedevo, inoltre, alla responsabile di poter eseguire le operazioni più dure e faticose, per mettere a tacere pettegolezzi e rivalità a seguito del fatto che ero stata segnalata per ottenere quel posto. Ho dovuto dimostrare che valevo. In altri lavori è stato sicuramente più facile ottenere gratifiche e soddisfazioni, oltre a instaurare legami più sinceri, autentici.

Bisogna altresì essere gentili, educate, affettuose, ma stando attente a farsi rispettare soprattutto dagli uomini del cantiere, perché le donne nei cantieri edili, sono sempre sul filo del rasoio. Ho visto e vissuto differenze di trattamenti economici tra uomini e donne a parità di formazione ed esperienza.

Non ho riscontrato differenze tra uomini e donne nella sicurezza sul lavoro; stessi presidi di sicurezza individuale, stessi corsi come pronto soccorso, antincendio ecc.

Con un sorriso, concludo dicendo che anche sulla resistenza fisica, i

datori di lavoro devono considerarci uguali. Ho visto uomini fare operazioni sicuramente più faticose rispetto a quelle assegnate a me, ma subito dopo prendere 5 giorni di riposo... quindi a voi le conclusioni.

L'Europa e la parità di genere "in genere"

La disuguaglianza di genere rimane una caratteristica distintiva dei mercati del lavoro europei. Nonostante la crescente partecipazione alla forza lavoro, le carriere femminili rimangono concentrate in posti di lavoro e settori economici specifici. Inoltre, la loro mobilità professionale e il loro avanzamento di carriera restano limitati. Le donne solitamente devono affrontare un percorso ad ostacoli in cui flessibilità e capacità organizzativa sono fondamentali per ottimizzare il tempo lavoro/famiglia. D'altro canto hanno la semplicità nel coinvolgere le persone, di motivarle, di trasmettere entusiasmo, di saper dialogare, di creare un clima aziendale positivo e possiedono abilità di relazionali.

L'Unione è stata in prima linea nel promuovere la parità di genere, Il primo passo è stato compiuto nel 1957, quando l'UE ha stabilito il principio della parità retributiva attraverso il trattato di Roma. Da allora, diverse politiche hanno spianato la strada verso l'obiettivo della parità.

In relazione alle specifiche condizioni di lavoro e alle posizioni dirigenziali, dobbiamo sottolineare che i manager sono in posizione strategica. Questa posizione conferisce loro un duplice ruolo: contribuire al successo dell'organizzazione e salvaguardare il benessere dei loro subordinati. Per questo, la sotto rappresentazione delle donne in posizioni strategiche ha indubbiamente ripercussioni sul lavoro e sul mercato del lavoro.

Nonostante anni di politica di parità di genere, la presenza limitata delle donne anche nei ruoli dirigenziali in Europa illustra l'ampiezza della sfida e sottolinea la necessità di uno sforzo più concertato e di strategie globali a lungo termine per guidare il cambiamento. Si tratta di valutare se le donne, una volta raggiunto un ruolo manageriale, continuano ad incontrare ostacoli che i loro omologhi maschi non incontrano.

La scarsità di donne manager è il risultato combinato di fattori sociali e culturali di ampia portata, come ad esempio: norme culturali, infrastrutture di assistenza formale insufficiente, distribuzione non equa delle responsabilità di assistenza e del lavoro non retribuito a casa.

I dati dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere relativi al

2017 mostrano che le donne rappresentavano solo il 25% dei membri dei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa registrate nell'Unione europea (UE), anche se la situazione varia notevolmente da uno Stato membro dell'UE all'altro. Inoltre, secondo il sondaggio speciale Eurobarometro sulla parità di genere condotto nel 2017, il 35% degli intervistati ha dichiarato che gli uomini sono più ambiziosi delle donne. In alcuni paesi dell'UE questa cifra è aumentata di oltre il 50%.

Sebbene l'uguaglianza di genere sia stata un impegno di lunga data della UE le disparità settoriali continuano a persistere. Ancora una volta i dati del 2017 dell'istituto europeo EIGE mostrano che la progressiva parità di genere ha un impatto positivo sulle persone e sull'economia in generale. Lo studio conferma che atteggiamenti migliorativi sulla parità di genere genererebbero fino a 10,5 milioni di posti di lavoro supplementari entro il 2050 e il tasso di occupazione della Ue raggiungere quasi l'80% del Pil della Ue pro capite.

Sempre per Eige l'Italia si colloca al 14 esimo posto fra i 28 Stati membri in tema di uguaglianza di genere le donne sono discriminate nel salario e nell'occupazione. L'Istituto ha presentato il terzo rapporto sull'indice di uguaglianza di genere 2017 che assegna all'Italia un punteggio di 62,1 su un massimo di 100 che indica la totale parità contro una media europea del 66,2%.

Alcuni altri dati interessanti "dirigenzialità" - attuale situazione del mercato del lavoro in Europa

Il documento di sintesi della politica europea riporta dati in cui la disuguaglianza di genere è presente nella maggior parte degli Stati membri.

- Gli uomini che occupano posizioni dirigenziali sono più numerosi delle donne *rapporto di due a uno*. Gli Stati membri con il miglior equilibrio di genere nella gestione sono la Lituania, l'Ungheria, la Bulgaria, Cipro e la Lettonia, dove oltre il 40% dei dirigenti sono donne.
- Le donne sono sottorappresentate come dirigenti in quasi tutti i settori economici. La gestione è più equilibrata dal punto di vista del genere nel settore pubblico, anche se anche in questo caso predominano gli uomini.
- Le donne sono le più rappresentate tra i manager non supervisor, e rappresentano il 41% di questo gruppo.

- Tra i dirigenti che supervisionano il personale, le donne hanno maggiori probabilità degli uomini di gestire altre donne, lavoratori più giovani e lavoratori con contratti atipici.
- Il potere all'interno del livello dirigenziale è ineguale tra i dirigenti di sesso maschile e quelli di sesso femminile. Tra i supervisori e i dirigenti non supervisori, gli uomini hanno una maggiore influenza nel processo decisionale organizzativo rispetto alle donne che ricoprono lo stesso tipo di ruolo; ma tra i dirigenti supervisori, le donne riferiscono di avere maggiore influenza rispetto agli uomini.

In media, le donne rappresentano il 36 % di tutti i dirigenti in Europa. Alcuni dei nuovi Stati membri sono all'avanguardia in termini di pari rappresentanza di uomini e donne sia nel mercato del lavoro che nella gestione (in uno qualsiasi dei tre tipi: supervisori, dirigenti non supervisori e dirigenti supervisori).

Se si considera la percentuale di donne sul mercato del lavoro, si rileva una disuguaglianza di base. Mentre le donne costituiscono quasi la metà di tutte le persone con un lavoro (48%), solo poco più di un terzo dei dirigenti nell'UE sono donne. Nel caso della Spagna, la percentuale di donne nel mondo del lavoro è del 47%, mentre la percentuale di donne nel management è del 38% (dati 2015). Per quanto riguarda la distribuzione dei lavoratori di sesso maschile e femminile tra i vari settori, gli uomini sono molto più numerosi delle donne nei settori dell'edilizia, dei trasporti, dell'industria e dell'agricoltura, mentre le donne sono predominanti nell'istruzione e nella sanità.

FILLEA CGIL Mercedes Landolfi – Responsabile politiche di genere Fillea Cgil e Federazione europea dei sindacati delle costruzioni FETBB

In un settore prettamente maschile è arrivato il momento di inserire le specificità di genere in tutti gli ambiti, riconoscendo che è necessario rispondere alle necessità di formazione e occupazione in tema di salute e sicurezza, e nelle figure più specialistiche. È importante altresì dare l'opportunità di far emergere talenti e potenzialità che necessariamente devono essere espresse in questa fase di just transition che cambierà i connotati all'intero settore delle costruzioni in Italia e in Europa. Negli ultimi 10 anni il numero delle donne occupate è cresciuto soprattutto nelle alte qualifiche, e bisogna sostenere e agevolare questo fenomeno, ampliando la loro presenza anche in ambiti lavorativi del cantiere finora non occupati dal genere femminile.

I Paesi del nord Europa hanno più chiara la vocazione del settore delle costruzioni anche femminile e sono avanti in tema di parità dal punto di vista legislativo; ad esempio l'Islanda ha approvato lo scorso anno la prima legge organica per punire il gender pay gap molto forte anche nel settore delle costruzioni.

Nei Paesi del centro e del sud Europa siamo un po' in ritardo ma con la Commissione e il Parlamento le parti sociali stanno cercando di colmare il divario. Il 4 aprile ad esempio, è stata approvata la direttiva sulla conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Ci auguriamo che il tema di genere e della "parità" continui ad essere una priorità per l'Europa anche dopo le prossime elezioni europee del 26 maggio.

I progetti europei un breve rassegna di ieri... e di oggi

Il tema della parità di genere è stato più volte affrontato in edilizia con alcuni progetti europei finanziati nel tempo con i programmi europei Equal, Leonardo da Vinci fino all'attuale Erasmus plus.

Il progetto *A.Can.to* architetti di cantiere per le pari opportunità ha dedicato particolare attenzione alle donne che operano in cantiere ed è stato sperimentato nelle scuole edili di Milano, Roma e Piacenza.

Obiettivo del progetto, l'inserimento nel mondo del lavoro e il rafforzamento professionale delle donne e degli uomini nel settore delle costruzioni in un'ottica di genere

Il cantiere edile è il contenitore primo di un fenomeno di:

- **discriminazione** – le donne sono assenti nel contesto produttivo,
- **discriminazione di carriera** – le donne incontrano ostacoli che rendono difficile il percorso di carriera,
- **auto discriminazione** – alcune donne pur avendo la professionalità adeguata non ritengono il cantiere adeguato alle proprie caratteristiche personali.

Le attività proposte di promozione, ricerca sensibilizzazione e diffusione, valorizzazione orientamento si rivolgono a tre differenti tipologie di destinatari:

- uomini e donne occupate o disoccupate interessate al Settore,
- operatori e committenti pubblici-privati interessati a rispettare e a far rispettare la normativa di genere all'interno dei contesti lavorativi,

- organismi di rappresentanza interessati a diffondere la cultura della pari opportunità, quale quella delle pari opportunità.

Interessante il decentramento di sportelli orientamento e assistenza volti a focalizzare l'attenzione verso le problematiche discriminatorie di genere e incrementare luoghi di lavoro misti.

Il progetto Relos

Sono in aumento i progetti di ricerca e formazione nel settore edile realizzati o in corso di realizzazione da parte di alcune scuole edili rivolte all'inserimento lavorativo delle donne

Relos è una iniziativa promossa dalla scuola edile di Chieti in partenariato con Ance Abruzzo, è stata l'occasione utile per approfondire e sviluppare alcune tematiche di interesse contribuendo ad un processo di innovazione e di sviluppo che coinvolge, sempre di più, il capitale umano delle imprese.

Nella logica del programma Equal sono state analizzate e verificate possibili cause di discriminazione o di autoesclusione di alcune categorie di soggetti svantaggiati, quali giovani e donne, per contribuire ad elaborare una rinnovata strategia di intervento.

Nella realtà persistono forti squilibri tra uomini e donne rispetto non solo all'occupazione, ma al reddito e alla carriera e il distacco diventa più evidente a mano a mano che si passa a posizioni ed incarichi di maggiore rilievo.

Nel campo produttivo, in questi ultimi anni, le distanze si sono accorciate, ma si è ancora molto lontani da un traguardo di parità.

Nel mondo dell'impresa Italiana si può vedere un segno e un impegno nuovo e forte nella scelta, per la prima volta, donne alla guida della grande associazione delle industrie italiane nonché dell'associazione nazionale delle imprese edili alla guida dei giovani imprenditori.

Seppur in aumentato il numero di donne qualificate che risultano con più alti livelli di istruzione rispetto ai propri coetanei, nel passaggio dalla scuola al lavoro si rileva, però, che il capitale umano non utilizzato è tutto femminile.

Nel settore edile, è ancora più evidente la segregazione sia orizzontale che verticale delle donne nel contesto lavorativo: l'occupazione femminile è costituita prevalentemente da dipendenti con una bassa percentuale tra le operaie mentre sono quasi completamente assenti le donne dirigenti.

Nell'ambito del progetto è stata svolta una indagine specifica per riflettere sulla "assenza" di donne operaie in cantiere e per verificare la eventuale disponibilità delle imprese abruzzesi, impegnate nel settore del recupero e restauro, ad accoglierle.

Alla domanda: *Ritiene che ci siano motivi particolari che ostacolano la partecipazione delle donne all'attività dell'azienda, e se sì quali?*

Le imprese hanno risposto

- **la tipologia di lavoro,**
- **la vita di cantiere,**
- **gli orari di lavoro.**

Consideriamo anche l'ambiente di lavoro, dove da sempre prevale la figura maschile, e il tipo di "disciplina". Il recupero è un settore che comprende tecniche, lavori e materiali che da sempre ha trattato l'uomo. Persino i rappresentanti delle ditte sono quasi esclusivamente uomini, a conferma che si tratta di un settore maschile anche nella vendita di prodotti e materiali.

Le imprese dichiarano, comunque, di non avere pregiudizi ma di non avvertire il problema in quanto l'offerta è inesistente.

Non ci si può rassegnare, comunque, all'idea che l'edilizia sia un ambito per soli uomini, non si può chiudere un mercato del lavoro alle donne in quanto tali, l'edilizia offre opportunità occupazionali costanti ed in tutti i luoghi senza considerare la valenza sociale insita nell'attività.

Per una donna dovrebbe essere possibile decidere se accedere o meno al settore alle stesse condizioni degli uomini vincendo ogni forma di stereotipo o condizionamento mentale.

A testimonianza della possibile conciliazione tra **donna e cantiere** è importante ricordare l'esperienza riportata dalla FFB Federazione Francese dei Costruttori, partner del progetto.

In un contesto del mercato del lavoro molto simile a quello italiano, caratterizzato da:

- difficoltà crescenti nel reperimento della manodopera,
- difficoltà connesse ad una immagine poco attrattiva del mestiere,
- invecchiamento delle maestranze,
- scomparsa delle capacità professionali tradizionali,

- *sotto presenza delle donne che, al contempo, soffrono di alti livelli di disoccupazione.*

è stato, positivamente, sperimentato un “**cantiere pedagogico**” nell’ambito di un progetto di una collettività locale di ristrutturazione delle costruzioni antiche per formare le donne ed offrire, al contempo, opportunità occupazionali.

La sperimentazione francese si è inserita in un contesto favorevole; in un Paese che è stato modello di integrazione, criticità attuali a parte, anche le donne sono state messe in condizioni ed hanno saputo, personalmente, superare le barriere mentali all’ingresso e ora svolgono mestieri nelle opere murarie e di finitura, sono imbianchine, piastrelliste, intonacatrici, installatrici di impianti termici, idrauliche ed elettriciste.

Progetto DO.R.A.T.E. – Donne che Rivalutano e Arricchiscono la Tradizione Edile

DO.R.A.T.E. è un progetto di “Azioni Positive”, art. 2 Legge 10/04/1991 n° 125, art. 7 D. Lgs 23/05/2000 n° 196, finanziato col contributo del ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – Comitato nazionale di parità realizzato dalla scuola edile di Alessandria.

DO.R.A.T.E. si propone di pubblicizzare e valorizzare il lavoro delle donne che operano in edilizia, come titolari, socie, libere professioniste, artigiane, dipendenti e favorire l’ingresso di nuove donne, attraverso l’orientamento scolastico e dei centri per l’impiego e la formazione professionale.

Il progetto si compone di tre fasi:

- 1^a Fase: Studio ed elaborazione del materiale di informazione-promozione. Verranno preparati supporti audiovisivi e multimediali, fumetti, brochure, depliant da diffondere nelle scuole, negli uffici circoscrizionali per l’impiego, negli informagiovani e in tutti gli sportelli orientativi. Studio d’immagine e realizzazione di una campagna informativa che faccia cogliere l’idea della “Donna come valore aggiunto e ricchezza per l’edilizia”. Conferenza di promozione e lancio del progetto.
- 2^a Fase: Promozione dell’immagine della donna in edilizia; Stesura e somministrazione di questionari come strumento per sondare le opinioni in merito al mondo dell’edilizia e nello specifico ai possibili inserimenti lavorativi delle donne in questo ambito; Ciclo di incontri con associazioni di categoria,

imprenditori, enti paritetici e centri per l'impiego; Focus group con docenti e orientatori delle scuole; Azioni di orientamento e workshop con studenti, genitori, universitari.

- 3^a Fase Monitoraggio e valutazione delle attività; Conferenza conclusiva del progetto con esposizione dei risultati raggiunti. Inserimento dei dati nella rete dell'Osservatorio sull'edilizia della Consigliera di Parità.

Testimoni privilegiate sono le donne Imprenditrici e le ex allieve dei corsi professionali della Scuola Edile che, portando ad esempio la propria esperienza lavorativa, possono dare un'immagine positiva al mondo delle costruzioni, alla conservazione del patrimonio artistico-architettonico e allo sviluppo di nuove tecnologie.

Le testimonianze contribuiranno a risvegliare un positivo interesse verso l'edilizia, superando i preconcetti che portano le donne all'autoesclusione dal settore delle costruzioni edili, tradizionalmente maschile, favorendo una migliore comprensione delle problematiche e le reali opportunità e prospettive occupazionali, anche per figure di sesso femminile, in un campo in forte espansione economica e produttiva.

Il progetto *Woman Can build* promosso dalla Fundación Laboral de la construcción – in corso di realizzazione

Con il progetto europeo **Woman Can build** il partenariato europeo ha ritenuto di andare a fondo al tema della scarsa rappresentatività delle donne nel settore delle costruzioni partendo da un sondaggio realizzato contestualmente nei paesi coinvolti nel progetto rivolto ai formatori.

Il sondaggio, ha consentito di identificare i seguenti motivi che potrebbero spiegare perché la presenza di donne è ancora relativamente limitata nel settore delle costruzioni, compresa la formazione.

- ***Barriere culturali e pregiudizi sociali***
L'orientamento scolastico non indirizza le donne verso il settore, che viene percepito dalla collettività come il "lavoro dell'uomo". Persiste una disapprovazione familiare. Il settore è ritenuto dominio dell'uomo e rappresenta una sfida importante per le pari opportunità.
- ***Barriere legate alle condizioni di lavoro nel settore***
Aspetti fisici: lavori pesanti e molto fisici, muscolosamente in-

tensi, spesso a contatto con carichi pesanti, lavori sporchi, rumore, soprattutto lavori all'aperto, condizioni meteorologiche avverse. Per le aziende, le considerazioni fisiche rimangono preponderanti nelle assunzioni. I dubbi dei responsabili d'azienda sull'assunzione di donne. Attrezzature e materiali non sono sufficientemente adattati alla forza fisica femminile (sollevando pesi pesanti, ad esempio).

- ***Mancanza di comunicazione sul settore***

Immagine di una professione poco attraente in sé per molte donne, immagine più degradata di alcune occupazioni più di altre (ad esempio, riscaldamento dell'idraulico o falegname-installazione, mentre la carpenteria produce o ha un'immagine più positiva, decorazione d'interni).

Mancanza di comunicazione a livello aziendale, mancanza di valorizzazione, mancanza di conoscenza dei mestieri, mancanza di conoscenza del lavoro e opportunità di carriera.

- ***Barriere correlate all'offerta formativa***

- Mancanza di conoscenza dell'offerta formativa (iniziale e continua).
- Mancanza di una guida professionale.
- Insufficiente preparazione dei formatori/insegnanti che potrebbero avere tra gli allievi le donne.
- Insufficiente preparazione delle imprese che potrebbero formare donne nell'ambito dell'apprendistato.

- ***Barriere legate alle stesse donne***

Stereotipi nella percezione dell'industria delle costruzioni: svantaggi troppo forti (duro, forza, sporcizia, invecchiamento, calore, altezza), duro lavoro per una donna.

Quando le donne scelgono il settore delle costruzioni, tendono a concentrarsi su lavori più gratificanti, come la decorazione d'interni o la gestione delle funzioni, dove si sentono più accettate.

Alcune donne ritengono di non poter sviluppare la loro carriera professionale nel settore, dato che sarebbero trattate peggio rispetto agli uomini. Allo stesso tempo gli intervistati hanno affermato che la situazione si è evoluta e il numero di donne nel settore delle costruzioni è in aumento a causa dei seguenti fattori:

- Sempre più donne non vogliono essere viste diversamente dagli uomini, anche quando scelgono una carriera nel settore delle costruzioni.

- I vincoli legati all'attività fisica si sono evoluti: molte donne sono in grado di approcciare molti mestieri e mansioni come uomini, e il settore sta diventando più industrializzato con l'uso di macchinari e l'adozione di nuove tecnologie in cui non è richiesta forza fisica.

Pertanto, l'approccio di genere non può essere separato dall'evoluzione globale del settore e dai temi più comuni della società.

Identificazione di potenziali stereotipi di genere nella formazione

Uno degli obiettivi principali della ricerca quantitativa è stata l'identificazione e l'analisi degli attuali stereotipi di genere dei formatori in termini di idee predeterminate che attribuiscono caratteristiche specifiche, ruoli e comportamenti a donne e uomini.

Lo scopo di questa analisi era di descrivere la situazione esistente senza esprimere un giudizio (positivo o negativo), secondo il sondaggio, le donne si adattano perfettamente alle varie situazioni professionali nel settore delle costruzioni quando arrivano lì "per scelta e con passione". Ciononostante, un'analisi più dettagliata ha permesso di identificare potenziali differenze e specificità in termini di approccio all'occupazione, alle capacità e agli atteggiamenti lavorativi percepiti dai formatori che hanno partecipato al sondaggio.

Il primo aspetto riguardava i potenziali principali vantaggi che le donne potevano apportare ai vari mestieri di costruzione. Il seguente elenco predefinito di caratteristiche è stato proposto ai formatori che hanno risposto al questionario:

1. Maggiore motivazione per il lavoro;
2. Qualità nell'esecuzione dei compiti e rispetto delle procedure;
3. Qualità nella finitura dei compiti del lavoro;
4. Migliore attenzione alle aspettative dei clienti;
5. Cortesia sul cantiere;
6. Contributo a migliori relazioni umane sul lavoro;
7. Più rispetto delle regole di salute e sicurezza;
8. Migliore accettazione di multi-attività durante il lavoro;
9. La creatività;
10. Spirito dalla volontà più forte;
11. Altro.

I formatori hanno elencato tra le caratteristiche più femminili la qualità nell'esecuzione dei compiti, qualità nelle attività di finitura, più rispetto delle norme di sicurezza, creatività, maggiore volontà rispetto all'uomo, la disponibilità a svolgere più attività durante il lavoro.

Tra i potenziali principali svantaggi/ostacoli che le donne potrebbero avere quando prendono posti di lavoro nel settore delle costruzioni:

- Meno forza e resistenza fisica;
- Demotivazione;
- Trattare le osservazioni sessiste o inappropriate espresse dai colleghi e/o dai clienti;
- Difficoltà ad imporsi in un settore maschile;
- Ostacoli nel farsi rispettare anche in caso di gerarchia;
- Minore disponibilità e flessibilità nei programmi;
- Minore disponibilità agli spostamenti.

Il progetto interviene sulla cultura della parità di genere nei seguenti ambiti:

- scuola/formazione verso docenti e formatori, scuola e formazione verso l'organizzazione interna e nella scelta di programmi e metodologie didattiche, ambito lavorativo verso i datori di lavoro imprese di costruzione. Verso le stesse donne. per ognuno degli ambiti ha previsto azioni di sensibilizzazione e la progettazione di specifici interventi formativi con metodo tradizionale e a distanza.

È stato possibile riportare solo la descrizione dei risultati della prima fase di indagine poiché le altre sono ancora in corso, dal momento che il progetto si concluderà nel 2020.

Conclusioni e proposte

Dalla nascita del primo progetto europeo negli anni 80 ad oggi è passato più di un ventennio che non è bastato a far modificare l'atteggiamento verso le donne lavoratrici e delle donne in edilizia.

Noi pensiamo che dovrebbero esserci più donne nel mondo dell'edilizia! È vero che le donne in questi ultimi 10 anni hanno assunto ruoli anche di rilievo nel settore ma come abbiamo visto c'è ancora molta strada da fare.

Occorrerebbe ripensare al sistema edile alla luce delle nuove tecnologie e dei moderni sistemi costruttivi una nuova edilizia aprirebbe spazi di lavoro per nuove capacità tecniche e nuove professionalità al femminile e l'innovazione fungerebbe da catalizzatore concreto con nuove opportunità di lavoro per le donne in una edilizia più industrializzata.

Partendo da una concezione di cantiere quale luogo di assemblaggio dei manufatti, le attività di finitura, gli impianti, la domotica il risparmio energetico etc. prevarrebbero sulla costruzione vera e propria.

La scuola fin da quella dell'infanzia, dovrebbe educare a non discriminare le professioni catalogandole per uomini e per donne.

Come si diceva dal punto di vista della salute e sicurezza ci sono differenze tra i due sessi che non vengono riconosciute e per poterle riconoscere i datori di lavoro dovrebbero rendere il lavoro più sicuro e facile per tutti.

- Dovrebbero inserire le problematiche legate al genere nella valutazione dei rischi.
- Dovrebbero considerare il lavoro effettivamente svolto senza stabilire a priori chi è a rischio e chi no.
- Dovrebbero essere flessibili sull'orario lavorativo.
- Dovrebbero coinvolgere le donne nel processo decisionale.
- La strategia comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha come obiettivo l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di sicurezza sul lavoro e come abbiamo visto ha svolto indagini e ricerca per evidenziare e rendere note le differenze in materia di infortuni e malattie di lavoro. I rischi legati al lavoro delle donne sono stati sottovalutati e trascurati rispetto a quelli degli uomini. Le azioni di uguaglianza dell'occupazione devono tener conto della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. È necessaria una nuova organizzazione del lavoro per migliorare la condizione occupazionale femminile che diventa non il risultato di un processo la causa determinante di un cambiamento.

Dal memoriale di Martin Luther King

Le donne che si sono fatte avanti... sono state considerate cittadini di questa nazione e non donne, questa era una guerra di popoli e tutti erano in essa

Finito di stampare:
Giugno 2019
Stampa: Tipolito 95 L'Aquila



www.womencanbuild.eu

Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea



ERASMUS+ Cooperation for Innovation
and the Exchange of Good Practices
Project number: 2017-1-ES01-KA202-038658
Duration: 36 months [From Sep 2017 – Aug 2020]
Coordination: Fundación Laboral de la Construcción

“ Sebbene l'Europa abbia compiuto continui progressi negli ultimi anni grazie all'intenso lavoro svolto a livello locale, nazionale ed europeo, l'uguaglianza tra donne e uomini è ancora un problema in sospeso e siamo molto lontani dal conseguirlo, specialmente in settori quali la partecipazione nel mercato del lavoro, l'indipendenza economica, il bonus e le pensioni, la presenza nelle posizioni decisionali, la lotta alla violenza sessista. ”

In questo modo, **Věra Jourová**, Commissario europeo per la giustizia, e l'uguaglianza di genere, introduce l'impegno strategico per l'uguaglianza di genere (2016-2019), un quadro che conferma il patto europeo per l'uguaglianza di genere (2011-2020) e che mira a raggiungere un tasso di occupazione del 75% per donne e uomini tra i 20 e 64 anni.

