

SCEGLIERE: UN LAVORO DA DONNE

Guerriero

IN QUESTO NUMERO

Nei paesi dell'Unione europea le lavoratrici guadagnano in media il 16% in meno dei colleghi maschi. Come se da novembre le donne lavorassero gratis: è il gender pay gap, la disparità salariale tra uomini e donne, una tra le discriminazioni di genere che si incontrano nel mondo del lavoro.

ZONA Franca di Laura Grifi

Costruire la strada dei diritti

“La condizione femminile dipende dall'avvenire del lavoro nel mondo” scriveva Simone De Beauvoir. Il sospetto è che l'avvenire del lavoro nel mondo dipenda dalla condizione femminile. I diritti nei luoghi di lavoro si stanno contraendo per tutti: le carenze possibilità occupazionali si traducono spesso nell'accettazione di condizioni sfavorevoli e precarie. Ancora oggi, questa realtà è più svantaggiata per le donne: sottopagate, meno riconosciute, molestate ed esiliate dal lavoro nel momento della maternità. “C'è crisi!” dicono. Per noi donne c'è sempre stata: prima relegate nel focolare domestico, poi destinate alle mansioni operative più che a quelle gestionali. In Italia nel 2016 se una donna viene eletta a dirigere l'amministrazione comunale, definirla sindaca suona male; le parole “segretario” e “segretaria”, invece, le possiamo declinare. Le donne da sempre lottano per i propri diritti; grazie a questo lungo percorso, il pensiero e le battaglie femministe possono, oggi, contribuire a un miglioramento delle condizioni di accesso e trattamento nel mondo del lavoro, a favore di tutti. Nelle gerarchie del personale proviamo a sostituire la parola potere alla parola responsabilità. Il binomio capisottoposte/i diventa responsabili-lavoratrici/ori. Il lavoro è un diritto, che contribuisce alla dignità della persona, nessuna carica attribuisce la licenza di ledere

la dignità altrui. Tra colleghe e colleghi, se proviamo a sostituire la parola competitività con la parola solidarietà, probabilmente torneremo a lottare insieme. Alle frasi sostituzione di maternità o dimissioni in bianco immaginiamo di poter rispondere con politiche di conciliazione vita-lavoro per madri, padri e anche per i single (avranno una vita anche loro?!). Se le donne conquisteranno nel tempo una maggiore presenza nelle posizioni dirigenziali e gestionali, è importante che prima scelgano quali contenuti desiderano portare con sé per proporre il necessario cambiamento culturale, che si contrapponga a una visione individualistica, prevaricante e sostanzialmente “maschile” del potere.

“Se riusciamo ad avere cinquecento sterline l'anno, ognuna di noi, e una stanza propria; se abbiamo l'abitudine della libertà e il coraggio di scrivere esattamente ciò che pensiamo [...] ella arriverà” scriveva Virginia Woolf, predicando la possibilità di un'opportunità di scelta per le donne, che ancora non si compie pienamente. “Attingendo la sua vita dalla vita di quelle sconosciute che l'hanno preceduta” - continuava la poeta - sostenendo l'importanza di quel percorso che di donna in donna costruisce la strada dei diritti. Questa zona franca è solo un gioco di parole, ma le parole che creano un immaginario, sono un futuro possibile.

NEWS in GENERE

a cura di Zdenka Rocco

Manifestazione nazionale NON UNA DI MENO

In occasione del 25 novembre, Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, saremo tutte in piazza per la manifestazione nazionale NON UNA DI MENO prevista a Roma sabato 26 novembre. Il corteo partirà da piazza della Repubblica alle ore 14, attraverserà le vie del centro di Roma e terminerà in Piazza San Giovanni.

Un'assemblea nazionale, articolata su tavoli tematici di discussione, è convocata per domenica 27 novembre dalle ore 10, nella scuola elementare Federico Di Donato (via Nino Bixio 83 - Roma). Le iscrizioni scadranno il 19 novembre.

Non una di meno è un movimento di protesta femminista contro la violenza maschile sulle donne nato in Argentina e diffusosi velocemente in tutto il mondo.

Info e aggiornamenti su <http://nonunadimeno.wordpress.com>

Le nostre NEWS

Nuova sede del Centro Antiviolenza Mariella Gramaglia

Il Centro Antiviolenza Mariella Gramaglia apre una nuova sede. Grazie al sodalizio con l'AIED Roma - Associazione Italiana per l'Educazione Demografica, tutte le attività di accoglienza e sostegno a donne che hanno subito violenza si svolgono presso la sede di via Alessandria, 40. Nel nuovo spazio forniamo ascolto telefonico, colloqui informativi, consulenza e assistenza legale; prevenzione attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione sul territorio. Tutti i nostri servizi sono gratuiti.

Per info e appuntamenti chiamare il 392 709 69559 o scrivere a cav@associazionerising.org

LA NOSTRA OPINIONE di Katia Iudicelli **La disparità di genere nel lavoro mostra e rafforza la costruzione sociale dei ruoli**

Controllo sociale, limitazioni e disparità di genere con subordinazione della donna, rappresentano forse per il capitalismo un "bene" da garantire anziché un "ostacolo" da superare? Quanti soffitti di cristallo ci sono ancora da infrangere prima che la parità di genere, diritto fondamentale e condizione necessaria per una Società che si definisce civile, sia realmente raggiunta? Quali strategie mettere in campo per garantire pari opportunità a uomini e donne?

La disparità uomo-donna o Gender Gap, discriminazione fondata sul sesso, che è uno dei presupposti culturali della violenza contro le donne, si manifesta con forza nell'ambito del lavoro. Da tempo l'Europa ha posto la parità di genere come valore fondante dell'Unione Europea; negli anni le normative nazionali e internazionali si sono evolute e si sono avuti dei progressi. In passato, le donne avevano un accesso limitato all'istruzione, erano educate a non avere aspirazioni, non potevano quindi accedere a qualsiasi posizione lavorativa tanto meno a pubblici impieghi e ricevevano retribuzioni inferiori. Attualmente le donne possono conseguire un livello d'istruzione più alto, avere aspettative maggiori e, fino ad un certo punto, possono credere di avere le stesse opportunità degli uomini. Diverse ricerche evidenziano come, nonostante i traguardi raggiunti, le disuguaglianze tra i sessi persistano ancora in riferimento a

quando le donne non sono più escluse da istruzione e formazione, e l'inserimento nel mondo occupazionale (certo più di tipo manuale che decisionale!). E' plausibile ritenere che l'accesso all'istruzione e quindi al sapere determini l'immagine di sé, le aspirazioni e dunque le opportunità lavorative? Il sistema di istruzione e formazione formale (Scuole di ogni ordine e grado) e quello informale (famiglia e società in senso ampio), rappresentando le più importanti agenzie educative, influenzano fortemente la nostra crescita personale, professionale e sociale. L'istruzione, in particolare, è da intendersi non solo in senso scolastico, ma anche formativo-professionale ed educativo. Nei contesti preposti all'apprendimento e alla formazione professionale, bambini e bambine crescono educati a nutrire certe aspettative, ad agire determinati comportamenti e ad assumere i ruoli che nella visione collettiva sono considerati adeguati per uomini e donne. La stessa Convenzione di Istanbul all'art. 3, lett. c, sottolinea quanto vi è di socialmente costruito nell'essere uomini o donne. Un sistema all'interno del quale i ruoli maschili e femminili derivano da una costruzione storico-sociale, vengono affidati in base al sesso di appartenenza e trasmessi attraverso le principali agenzie educative produce, inevitabilmente, posizioni di partenza ineguali per uomini e donne e di conseguenza differenti opportunità tra lavoratori e lavoratrici. La disparità di genere nel lavoro, dunque, mostra e al contempo rafforza la costruzione sociale dei ruoli. Ecco che, ancora oggi, gli uomini mantengono un ruolo centrale nel mercato del lavoro, ai vertici del potere e hanno maggior denaro, mentre alle donne resta un ruolo marginale nella sfera della produttività e di primo piano nella sfera dell'affettività, della cura e della gestione della casa. Ma se le condizioni di uomini e donne sono costrutti sociali, allora si possono trasformare: trent'anni fa una ragazza non avrebbe potuto immaginare di fare la poliziotta, la magistrata, la ministra, perché "educata" a credere di non poterlo fare con un ordinamento giuridico che cristallizzava questi divieti. La collettività intera ha una responsabilità nella costruzione di schemi che possono o favorire o contrastare un modello sociale fondato sul rispetto di uomini e donne. Un Paese che aspira ad una reale crescita sociale, politica, economica non può prescindere dall'uguaglianza di genere anche nel mercato del lavoro, da modelli di Welfare che promuovano la condivisione delle responsabilità, facilitino la conciliazione dei tempi lavoro e maternità e incoraggino la possibilità di carriera per le donne. Nell'attuare interventi strutturali e riforme tese al raggiungimento delle pari opportunità ricordiamoci, però, il ruolo fondamentale dell'educazione alla parità di genere: un'educazione che non annulli le diversità, ma le valorizzi; un'educazione che non ingabbi in ruoli rigidi e stereotipati; un'educazione che sappia guardare oltre i generi e formi "persone" quindi "società" capaci di garantire pari dignità, pari diritti e pari opportunità.

FOCUSSULTEMA

di Giulia Nanni

Le discriminazioni di genere nel mondo del lavoro si incontrano ancora prima di accedervi: le donne hanno meno possibilità occupazionali degli uomini a tre anni dalla fine degli studi, con conseguente maggior tasso di inoccupazione. Avuto accesso al mercato del lavoro invece, si è obbligate a scontrarsi con segregazione orizzontale e verticale; flessibilità del lavoro; utilizzo del part-time; disparità salariale; molestie e mobbing.

La **SEGREGAZIONE ORIZZONTALE** determina la concentrazione delle donne in pochi settori o ambiti lavorativi, i quali, molto spesso tendono a riprodurre compiti e ruoli tipicamente femminili.

La **SEGREGAZIONE VERTICALE** o «soffitto di cristallo» fa riferimento a quelle barriere che impediscono alle donne l'accesso a posizioni più elevate, concentrando ai livelli più bassi delle scale gerarchiche di potere, responsabilità e autonomia.

La **FLESSIBILITA' DEL LAVORO** vede i contratti femminili più brevi di quelli maschili e le occupazioni instabili svolte al 35,7% dalle donne e al 15% dagli uomini. Instabilità e discontinuità dei rapporti di lavoro implicano più bassi livelli retributivi, configurano gabbie salariali di genere e incidono sulla decisione di non avere figli per una donna che, entrando in maternità, perde il lavoro e si trova a non avere diritti né garanzie nel periodo pre e post-partum.

L'**UTILIZZO DEL PART-TIME** è prevalentemente femminile (in media il rapporto è di circa tre donne ogni uomo). La maggior concentrazione di lavoratori a tempo parziale si riscontra nella fase di entrata nel mondo del lavoro, mentre per le lavoratrici si colloca maggiormente nel periodo riproduttivo e di rientro dalla maternità. Aspetto quest'ultimo che evidenzia come le difficoltà di conciliare lavoro e famiglia sono quasi interamente a carico delle donne.

La **DISPARITA' SALARIALE** in Europa si concretizza in un 16% in più che gli uomini percepiscono rispetto alle donne. Nel complesso è il settore industriale a discriminare maggiormente in termini di genere; infatti al suo interno la distanza retributiva arriva al 20%, mentre nei servizi il divario è del 10% e nel lavoro autonomo è del 30%.

MOLESTIE e **MOBBING** sono tutte quelle azioni, più o meno gravi, singole o reiterate nel tempo, che minano il benessere psico-fisico della vittima. Se si considerano solo le molestie sessuali sul lavoro, le hanno subite circa il 51,8% delle donne in età tra i 14 e i 65 anni. (da F. Sartori, Differenze e disuguaglianze di genere, Bologna, il Mulino, 2009)

La Vignetta di VANNA VINCI

**SON LA MONDINA
SON LA SFRUTTATA
SON LA PROLETARIA
CHE GIAMMAI TREMÒ!!**



Vanna Vinci lavora nel mondo del fumetto dal 1990. La bambina filosofica è il suo personaggio più ribelle, caustico e sulfureo. www.labambinafilosofica.it

istruzione, sia in termini di preferenze delle materie che di esiti degli studi per cui le donne, anche mediamente più istruite, sono più precarie degli uomini; accesso al mondo del lavoro, che continua a essere più ostico per il genere femminile; molestie e ricatti sul lavoro, a cui le donne sono maggiormente sottoposte. La difficoltà/impossibilità a entrare nel mondo del lavoro, diventa ancora più complessa quando le donne vivono condizioni estreme come quelle della violenza. La precarietà lavorativa con cui si scontrano, infatti, può diventare humus per la violenza economica, una delle forme con cui si manifesta la violenza domestica. La scarsa e/o mancata possibilità di lavorare e quindi di avere un'indipendenza economica, è uno dei fattori che ritarda la scelta delle donne di allontanarsi dalla violenza, di denunciare e di ricostruire la propria vita. Da vari rapporti risulta che a parità di prestazione le donne guadagnano meno degli uomini (gender pay gap), da anziane percepiscono una pensione più bassa e sono più esposte al rischio di povertà. Si delinea una struttura societaria complessa all'interno della quale le donne lottano duramente per cercare di trovare uno spazio. È chiaro come la parità di genere, intesa come riconoscimento di persone, ognuna con le proprie caratteristiche che, a prescindere dal sesso biologico, hanno pari dignità, diritti e opportunità, è ancora lontana. Come mai, nel mondo dell'occupazione e dell'impiego, le donne non possono godere delle stesse opportunità degli uomini? Eppure di passi avanti ne sono stati compiuti, in primis, la crescita del livello di scolarità femminile, da

APPROFONDIMENTO di Liliana Ocmin

Strategie politiche per rilanciare il lavoro femminile

L'imperversare della violenza sulle donne fa emergere la necessità d'intervenire in maniera adeguata attraverso il coinvolgimento degli uomini, su quelle sovrastrutture culturali che incidono drammaticamente nella vita e nelle relazioni di coppia. Anche la difficile conciliazione tra vita lavorativa ed esigenze di cura familiare rimanda direttamente a questi aspetti che continuano a "mietere vittime" sui posti di lavoro, in particolare tra le lavoratrici. Nel 2015 si sono registrate dimissioni e risoluzioni pari a 31.249 posizioni con un incremento di circa il 19% rispetto all'anno precedente. Il dato riguarda per l'82% le lavoratrici madri. Le motivazioni delle dimissioni sono legate alla difficoltà di conciliazione tra la cura dei figli e la vita lavorativa, a causa di assenza di parenti di supporto, mancato accoglimento al nido ed elevata incidenza dei costi di assistenza del neonato. La carenza di servizi di supporto per l'infanzia ha un'incidenza negativa sulla tenuta del posto di lavoro e sul desiderio stesso di maternità. Riguardo al fenomeno delle "dimissioni in bianco", presente "in incognito" tra i motivi dell'abbandono del posto di lavoro, il Jobs Act con una nuova procedura telematica dovrebbe ostacolare questa bieca forma di discriminazione nei confronti delle donne. Vedremo più avanti se la norma funziona. Come Coordinamento nazionale donne Cisl, non possiamo esimerci dal richiamare i responsabili di Governo ad avere più coraggio in termini di strategie politiche per rilanciare il lavoro femminile. Investire in servizi più adeguati mette al riparo il lavoro delle



Liliana Ocmin

mamme, sostiene il desiderio di genitorialità delle coppie e salvaguarda le famiglie con figli dal rischio di povertà. Allo stesso modo, è necessaria una maggiore apertura delle imprese verso forme di organizzazione del lavoro più flessibili. La scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro rappresenta non solo una delle disuguaglianze più profonde all'origine della crisi economica, ma anche un ostacolo allo sviluppo sociale ed economico dell'intero Paese. Con la crisi è diminuita l'occupazione qualificata, sono aumentati i fenomeni di segregazione verticale e orizzontale ed il cosiddetto gender pay gap, è cresciuto il part-time involontario e si è ampliato il sottoutilizzo del capitale umano. Tutto questo, unito ai ridotti incentivi per la genitorialità, all'inadeguatezza del sistema di welfare pubblico, alle problematiche legate alla maternità, rende l'Italia tra i paesi meno vantaggiosi per una donna lavoratrice. Abbiamo richiesto il ripristino degli sgravi fiscali e gli incentivi all'assunzione di giovani donne, con particolare riguardo alle under 35 e alle neomamme. Abbiamo proposto di incentivare forme di part-time lungo in modo da favorire la conciliazione vita-lavoro. Abbiamo richiesto un intervento strutturale di finanziamento della rete dei servizi socio-educativi 0-3 anni, insieme ad un'estensione graduale del congedo obbligatorio di paternità. Altro tema è quello della violenza sulle donne: il congedo per le donne vittime di violenza che intraprendono percorsi di protezione, introdotto dal Jobs Act, è stata un'importante novità legislativa che ora bisogna sviluppare, estendendola anche al comparto domestico e prevedendo incentivi fiscali per la formazione e l'assunzione di quelle vittime che per mancanza di lavoro vivono in silenzio la propria condizione. Accogliamo positivamente in queste ore l'approvazione definitiva della legge sul caporalato che rende giustizia a tante persone, tra cui moltissime donne, che portano impressi nel proprio animo e sulla propria pelle i segni dello sfruttamento. Temi questi che abbiamo incardinato nella nostra Piattaforma Sindacale di prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne e bambini.

L'autrice è Responsabile Dipartimento Politiche Migratorie Donne Giovani e Coordinamento Nazionale Donne Cisl

(testo ridotto a cura della redazione)

FACCIAMO RETE - Intervista a Loredana Taddei, Responsabile delle Politiche di Genere CGIL Nazionale

Parità e partecipazione sul lavoro: diritti, non privilegi

di Laura Grifi e Saveria Ottaviani

Qual è la situazione delle donne nel mondo del lavoro? La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è aumentata in Europa, ma i tassi di occupazione femminile continuano a essere inferiori a quelli degli uomini in quasi tutti gli stati membri.

Agli ultimi posti in classifica c'è l'Italia, dove è forte lo squilibrio di genere (Istat: 70,6% gli uomini, 50,6% le donne). Siamo lontani dall'obiettivo fissato dalla strategia di Lisbona che prevedeva l'impiego del 60% di donne entro il 2010 e che avrebbe fatto crescere il Pil del 7%. La nostra priorità è superare la mancata partecipazione femminile al lavoro, che ostacola lo sviluppo del Paese ed è sintomo di una condizione generale di disuguaglianza. La disoccupazione, la precarietà, il pay gap salariale, la mancanza di servizi e di un sistema di welfare, la difficoltà a conciliare lavoro e vita privata, rendono l'Italia tra i paesi peggiori per una donna lavoratrice. È allora necessario e urgente un piano straordinario per l'occupazione femminile.

«E' necessario e urgente un piano straordinario per l'occupazione femminile.»

La Cgil ha presentato lo scorso mese nuove proposte contenute nel documento per il rilancio del Piano del Lavoro. La necessità d'interventi e di politiche orientate in un'ottica di genere non risponde soltanto a una questione di equità fra i sessi, ma costituisce un vero e proprio volano per la crescita e la creazione di nuovi posti di lavoro. E se i risultati continuano a non esserci vuol dire che le strategie sono sbagliate e vanno corrette.

Di cosa si occupa come Responsabile delle Politiche di Genere della CGIL Nazionale? Il nodo centrale è il superamento delle disuguaglianze sul versante culturale ed economico, strettamente intrecciati tra loro. Come ogni donna, li ho vissuti anche nella mia esperienza personale. Fino a tempi recenti le donne erano incasellate tra le "categorie svantaggiate", ci sono voluti anni di battaglie per affermare il concetto, ancora non del tutto digerito, che non siamo "una categoria", ma parte della società, la maggioranza. E non siamo affatto né "svantaggiate", né da "tutelare", o "proteggere". Voglio solo ricordare che nel nostro Paese le donne sono 1,7 milioni più degli uomini e costituiscono il 60% circa di tutti i laureati.

A novembre ci sarà l'Equal Pay Day, qual è la situazione italiana rispetto al divario di salario? Nel 1960 un importante passo verso la parità di genere fu l'accordo interconfederale per il settore industriale intitolato "parità salariale uomo-donna", che prevedeva un inquadramento professionale non più riferito al sesso. Oggi l'Italia è invece tra i paesi con la maggior differenza salariale tra uomini e donne, certificata dalla classifica annuale del World Economic Forum che ci vede al 49° posto su 145 Paesi. La Cgil lo scorso anno ha avviato una campagna contro le disuguaglian-

ze e le discriminazioni tra uomini e donne, mettendo l'accento sul carattere trasversale della parità, che viene spesso rimosso e trattato isolatamente, senza collegarlo con gli altri aspetti della vita economica, sociale e politica.

Gli uomini del sindacato sentono questa, come una battaglia comune? Questa domanda la girerei agli uomini del sindacato. Scherzi a parte, il tema della parità di

genere è condiviso da donne e uomini della Cgil, anche se le donne perseguono l'obiettivo con uno slancio diverso, contrastando un'antica cultura sociale che propende a trattare le varie tematiche in modalità "neutra", ovvero al maschile.

Come possiamo combattere molestie e violenza? Serve una svolta culturale per supportare le donne che sono costrette a lasciare casa senza un reddito e talvolta a dimettersi dal lavoro per intraprendere il percorso nei centri antiviolenza, alla fine del quale non trovano occupazione. In Inghilterra il "metodo Scotland" ha ridotto drasticamente la violenza domestica: solo a Londra in sette anni le vittime sono diminuite del 90%. Alla base del modello inglese c'è il coordinamento: governo, aziende, istituzioni, associazioni non possono farcela da sole. Superare le divisioni è d'obbligo. Ci sono voluti nove anni affinché in Italia venisse recepito l'Accordo Quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007 e fosse siglato quest'anno da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria. L'accordo sancisce l'inaccettabilità di molestie e violenza che vanno denunciate con la collaborazione di lavoratori e imprese, affinché negli ambienti di lavoro sia rispettata la dignità di tutti.

Dottorressa Taddei, un messaggio alle donne lavoratrici? Mi piace ricordare una frase del film "We Want Sex" che ricorda le 187 operaie della Ford di Dagenham che osarono sfidare il colosso americano, il primo ministro e il malcontento dei mariti, organizzando la prima grande rivendicazione delle donne che portò alla legge sulla parità di retribuzione: "Ragazze quelli che chiediamo sono diritti e non privilegi".

<http://www.cgil.it/lavoro-cgil-13-settembre-iniziativa-piano-straordinario-occupazione/>



Loredana Taddei

IL FILM, «7 minuti»

di Michele Placido, Italia/Francia/Svizzera, 2016
di Giusy Coronato

A Latina, in una fabbrica tessile tutta al femminile, oggi non si lavora. Oggi si decide il futuro della fabbrica. C'è un'acquirente, un'azienda francese e c'è un'unica richiesta per chiudere l'accordo: nessuna delle operaie verrà licenziata se il consiglio di fabbrica darà il consenso a rinunciare a sette dei quindici minuti della pausa pranzo. Solo sette minuti! Undici donne si ritrovano a dover decidere del loro futuro e di quello di altre 300 operaie che le aspettano lì, fuori dalla fabbrica. Donne diversissime fra loro, ognuna con la sua personale battaglia che, in questo microcosmo femminile, rispecchiano quelle della società odierna: c'è la mamma con quattro figli e il marito disoccupato, c'è la donna vittima di violenza domestica e quella che subisce molestie dal suo capo. C'è la ragazzina al suo primo lavoro e la ragazza incinta; c'è la donna straniera, c'è la mamma in carrozzina. Tutte insieme per prendere una decisione che sembra così semplice e naturale: cosa sono sette minuti rispetto alla sicurezza di un lavoro? Scena dopo scena, però, le riflessioni si fanno più profonde: le idee, i diritti, la dignità, il peso della storia passata, la responsabilità del futuro iniziano a penetrare nei discorsi e nella narrazione delle proprie vite. Le donne si fermano e parlano, si confrontano, scavano a fondo e vanno oltre l'apparenza. Spesso i toni si alzano, i pregiudizi vengono a galla e si scagliano contro con parole che diventano macigni, riflessi dei più comuni stereotipi odierni. Solo come succede fra donne, quando l'empatia e la solidarietà la fanno da padrona, le mani si stringono, ci si immedesima nella storia dell'altra, che non è né meglio né peggio della tua, è solo diversa. Un film coinvolgente, tratto da una storia vera.

LA PULCE

di Fernando Cecchini

Mamma è la prima parola pronunciata da ogni essere umano; eppure grazie alla crisi, alle nuove regole del lavoro, all'ottimizzazione delle risorse, oggi essere madre è divenuto un lusso ed un problema. Un lusso in quanto la precarietà, la non garanzia di una occupazione e la disoccupazione galoppante non garantiscono il gettito economico per assicurare una normale vita al nascituro in un Paese mancante di quei supporti sociali ed economici indispensabili. Un problema in quanto alcune lavoratrici, direi molte, magari ponendo in conto qualche sacrificio, decidono legittimamente di costruire la propria famiglia, di perfezionare il rapporto di coppia con il "miracolo" della nascita di un nuovo essere umano; tutte queste future madri non sanno che tra gli ostacoli che dovranno affrontare si nasconde il mobbing. Questi concetti con finalità di aiuto li ho chiariti nel mio ultimo libro "Dal mobbing al disagio allo stress correlati al lavoro. Capire per tutelarsi nel lavoro che cambia".

Autore di diverse pubblicazioni sul mobbing, Fernando Cecchini ha maturato una grande conoscenza sia tramite lo «Sportello d'Ascolto» CISL che partecipando a numerosi convegni internazionali. Dal 2014 è Cavaliere dell'Ordine al Merito della Repubblica Italiana per il suo impegno sociale.

RISE, WOMAN!

Intervista a Delia, una donna che ce l'ha fatta
di Zdenka Rocco e Valentina Sciangura

Qual è il tuo lavoro oggi? Come ci sei arrivata?

Oggi faccio la calzolaia e quattro anni fa ho aperto il mio negozio. Nel 2003 sono arrivata in Italia e ho fatto la domestica e baby-sitter. Per cinque anni, tutti i fine settimana andavo da un calzolaio a imparare questo mestiere.

Da piccola vedevo mio padre cucire a macchina e mi piaceva quel lavoro. Lui mi diceva di lasciar perdere, che mi sarei rovinata gli occhi, anche se mi faceva usare la sua macchina. Per un po' ho fatto piccoli lavori di sartoria, poi ho scoperto che mi piace sistemare le scarpe, anche perché mi permette di stare in comunicazione con le persone. Questo è l'unico lavoro che potrei fare!

Ho iniziato a lavorare molto presto. Già in Perù lavoravo: mia madre mi ha lasciata che avevo tre anni, e a nove anni facevo la baby-sitter. Poi a dodici mia sorella mi ha mandata a fare le pulizie: eravamo dieci fratelli, e per poter continuare gli studi dovevo lavorare. Devo molto a mia sorella: lei mi ha sempre incoraggiata ad andare avanti per cambiare le cose. Se oggi io e i miei fratelli stiamo bene e siamo riusciti a risolvarci lo dobbiamo a lei. Purtroppo oggi mia sorella non c'è più, ma è stata come una mamma e una maestra per me.

Tua sorella ti ha aiutata anche negli studi? Ti consigliava di studiare? Sì, sempre.

Lei lavorava, faceva la maestra alle elementari, e mi diceva che non dovevo essere come papà e mamma e lavorare nei campi. Lei mi diceva di studiare e ci sono riuscita: ho preso il diploma al liceo e poi ho frequentato per un anno infermieristica. Purtroppo ho dovuto interrompere gli studi perché non c'erano abbastanza soldi per tutti i fratelli. Sono venuta in Italia pensando di rimanerci solo per due anni; poi mi sono abituata e sono rimasta qui.

Delia, sei mai stata disoccupata? Sì, anche se per brevi periodi. Quando non lavoravo, me lo cercavo in tutti i modi, perché non riuscivo a stare ferma. E facevo qualsiasi cosa mi capitava: assistere un anziano, fare le pulizie, fare volantinaggio. Anche adesso faccio volantinaggio per attirare nuovi clienti in negozio!

Vivi in Italia da tanti anni, cosa pensi della crisi economica? Si parla tanto di crisi, ma io non la sento. Da piccola sono stata molto povera, quindi già avere qualcosa da mangiare per me è un grande risultato. Io la crisi l'ho vissuta quando ero piccola.

Il giro di clienti è diminuito per il tuo negozio? Quest'anno sì, negli anni precedenti erano di più. Hanno aperto parecchi calzolai e c'è un po' di

concorrenza tra noi.

Tradizionalmente il lavoro da calzolaio è maschile: com'è essere calzolaia? È bello! Tante persone vengono in negozio e mi chiedono di parlare con il calzolaio. Quando io gli dico che possono parlare con me, replicano che vogliono parlare con il calzolaio vero. Allora io gli dico che sono io quello vero e che possono mettermi alla prova! Sono poche le persone che mi accettano da subito!

Ricordi se nella tua famiglia si parlava di lavori per uomini e lavori per donne? No, un po' solo mia nonna. Lei mi diceva che dovevo imparare a cucinare, a mettere a posto le cose, a pulire la casa. Ma io non ci facevo caso, perché ero cresciuta in fretta e non avevo questo bisogno di imparare. Anzi, quando non mi andava di cucinare, dicevo a mio papà cucina tu mentre io vado a lavorare i campi. A me non piaceva fare le cose da donna!

Quando eri bambina, la tua famiglia quale lavoro ti consigliava di fare? Mi dicevano sempre di studiare per fare l'infermiera. A me sarebbe piaciuto diventare infermiera, purtroppo non ci sono riuscita.



Delia davanti al suo negozio in via R.R. Pereira, Roma

Quale futuro auguri ai tuoi figli? Ho due figli: una bambina di tre anni e un bambino di otto mesi. Vorrei che studiassero per diventare commercialisti, perché è un lavoro dove si guadagna bene e che serve in qualsiasi posto nel mondo. Oppure infermieri. Se non ci riescono, vorrei che facessero il mio lavoro, o la sartoria o parrucchiera, che è più semplice.

Un augurio alle donne? Di andare avanti, lavorare e non dipendere mai da un uomo, perché gli uomini vanno e vengono. Noi abbiamo la stessa forza degli uomini e non dobbiamo lasciarci sottomettere mai.

Delia, sei di grande esempio per tutte le donne!

Quando sento che qualcuno viene maltrattato dal marito, io le dico che ci fai a vivere con un uomo che ti maltratta? Stai bene anche senza di lui, lavori lo stesso, hai i tuoi figli che ti danno la forza per andare avanti. E dico anche di continuare qualsiasi lavoro, perché gli uomini arrivano, prendono e poi se ne vanno. Capiterà un altro uomo, no? E se non capitano, hai i figli! La vita continua, non si ferma mai.

WRITING RISING

di Giulia Nanni

A chiunque sarà capitato di leggere annunci di lavoro, ce ne sono di ogni tipo e il sessismo non si nota quasi più. C'è un ingegnere che ha bisogno di una segretaria, perché un segretario, forse, non sarebbe alla stessa altezza; è inoltre necessario che sia simpatica e solare, aspetti che sicuramente denotano competenza e professionalità; che abbia tra i 32 e i 37 anni, perché le donne più giovani potrebbero essere inesperte e quelle più adulte prossime alla pensione... o magari, perché più che una segretaria si sta scegliendo un ornamento.

(Annuncio di lavoro online, presente sulla sezione 'Lavoro generico' di Porta Portese, letto il 29.10.2016)

ASSISTENTE SEGRETARIA per ingegnere

ASSISTENTE SEGRETARIA per ingegnere di Roma Eur affidabile dinamica simpatica di 32-37 anni buona volontà conoscenza del PC ottima lingua spagnola patente di guida solarità e flessibilità invia cv con foto e retribuzione a libero@libero.it

libero@libero.it

338 111113

pubblicato: ieri 17:06
id annuncio: 2011111111111111