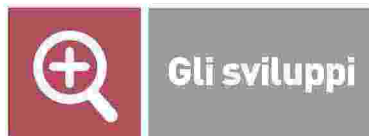


Donne nel mirino: è un'emergenza

Dalle molestie al mobbing, centinaia i casi segnalati allo sportello Cgil | BALDI
■ Alle pagine 2 e 3



Maternità e congedi Le attività in campo

Maternità e congedi parentali sono stati rafforzati o allargati nel commercio, nella distribuzione cooperativa, nella metalmeccanica, nella sanità, nel retail, nella logistica, nel chimico, nel credito.



Patto Confindustria contro le molestie

Per la lotta alle molestie sul lavoro, è stato siglato con Confindustria un accordo. Per non discriminare le donne sulla possibilità di fare carriera un'azienda di distribuzione prevede la sospensione per un periodo di un anno del ruolo senza perdita di retribuzione.

Molestie e mobbing. Se il lavoro delle donne è un incubo

Dalla commessa palpeggiata alla dipendente oberata di incarichi. Centinaia di casi segnalati allo sportello della Cgil

di EMANUELE BALDI

LA CAREZZA più dolce sulla guancia dell'innocenza. Il cazzotto più duro ficcato nello stomaco. A Valentina e ai suoi trent'anni il mondo ha mostrato senza fronzoli discese ardite e risalite di questi tempi frenetici e balordi, capaci ancora di farti sognare – con la nascita di un figlio – e poi di scartavetrarti corpo e cuore con un posto fisso di lavoro abbandonato perché la testa scoppia. Scoppia zeppa di piccole angherie, mobbing silenziosi, spiccioli di quotidianità subdole e sfiancanti.

VALENTINA, dipendente di un'azienda privata, partorisce un bimbo. Quando rientra dalla maternità chiede con il candore di chi è dalla parte del giusto che le venga riconosciuto un periodo di tempo part-time, previsto regolarmente dal suo contratto. Picche. L'azienda nicchia, tergiversa. Snerva. Alla fine il part time non si fa e Valentina è costretta a lavorare a tempo pieno, nonostante il piccolo da crescere.

Non demorde. L'azienda le cambia ruolo, le dà un part time ma dopo poco tempo cambia di nuovo idea e la giovane viene ricollocata in modalità 'full'. Lei cede,

sfiancata, e si licenzia. «Si è sentita sola, stressata e ha mollato tutto. Se solo si fosse rivolta prima a noi saremmo riusciti in qualche modo ad aiutarla. Certo ci proviamo lo stesso, ma essendosi licenziata è più difficile». Cristina Arba, responsabile Coordinamento Donne Cgil Firenze, è tosta e sa quali sono i diritti delle donne. Ma la voce le si ammorbidisce quando racconta alcune delle centinaia di storie raccolte allo sportello «Donna chiama Donna», attivato dalla Cgil già da alcuni anni.

IN CENTINAIA vi sono già state accolte a un ritmo di circa 150 l'anno. La stragrande maggioranza delle donne che chiedono aiuto lo fanno per problemi sul posto di lavoro. Vessazioni dopo il rientro dalla maternità, molestie, profili di mobbing. Le altre sono perlopiù vittime di violenza o in fase di separazione dal marito. Allo sportello ci sono parole, carezze, mani salde. Ma anche aiuti concreti per le battaglie.

Perché di storia in storia affiora la costola marcia di un mondo, quello del lavoro, ancora in parte intriso di soprusi, piccolezze, cattiverie, sottili (o meno) forme di machismo. Sara è sintetica e drammatica: «La mia azienda – dice – un secondo figlio non te lo perdo-

na». E talvolta non perdona nemmeno i drammi degli anziani.

MARISA chiede il part time per assistere la mamma malata. Gli viene concesso, tra mille mal di pancia. Ma qualcuno gliela giura. Il suo titolare la sovraccarica «tanto da farla lavorare, alla fine, le stesse ore di un full time ma con lo stipendio dimezzato». Francisca è una ragazza del Sud America. Fa la domestica in casa di un uomo che allunga le mani. Di continuo. Lei si chiude a chiave in bagno, un giorno scappa pure di casa ma poi torna perché ha pur bisogno di lavorare. Alla fine va allo sportello «Donna chiama donna» e racconta tutto. La Cgil la mette in contatto con un centro antiviolenza, le fornisce un avvocato, l'aiuto a trovare un altro lavoro. Aiuterà anche Natasha, giovane dell'est. Lavorava in un negozio in centro, un collega le metteva le mani addosso. Lei aveva chiesto al titolare: «Cambiami i turni, non mi far più trovare qui con lui». «No, i turni sono questi, non si toccano». Natasha non ha avuto scelta e se n'è andata.



Occorre una legislazione nazionale che obblighi anche i padri a usare la paternità

In tante aziende sono stati fatti accordi che migliorano i tempi di vita-lavoro delle donne

Di questi temi si parlerà sabato 5 ottobre a Roma all'assemblea nazionale delle Donne della Cgil

IL PROGETTO NUOVE CONDIZIONI DI LAVORO «Una contrattazione di genere» La scommessa del sindacato

«CI SONO DIFFERENZE tra i bisogni di donne e uomini, e c'è la necessità di una contrattazione che non sia pensata solo alla donna nel suo ruolo di madre ma rivolta alla persona e alla condivisione fra uomini e donne delle responsabilità familiari. L'ambizione è quella di avviare un processo di trasformazione che deve necessariamente passare attraverso un cambiamento culturale che metta al centro la parità dei generi ma nel rispetto delle differenze». È la riflessione di Cristina Arba, responsabile Coordinamento Donne Cgil Firenze. La piattaforma fiorentina si basa su "Linee guida per la contrattazione in un'ottica di genere - Alla ricerca di un equilibrio tra vita e lavoro", documento a cura del Coordinamento Donne della Cgil fiorentina. Il documento è diviso in due parti: nella prima si analizzano, in alcuni Contratti nazionali, le clausole riguardanti la conciliazione, i congedi e tutto ciò che può riguardare il genere. Nella seconda sono stati invece esaminati alcuni accordi di secondo livello stipulati nelle aziende del territorio fiorentino nelle parti che prevedono clausole migliorative rispetto alla Legge e alla contrattazione collettiva nazionale.

LE AGEVOLAZIONI

Dalla mobilità alle 'ore solidali' Crescono le aziende virtuose

IL CONGEDO per le vittime di violenza di genere, per legge, è al massimo tre mesi. In alcune aziende fiorentine (nei settori di commercio, retail, chimico, terziario) questo limite si allunga, fino anche ad altri due mesi. Poi c'è lo smart working, il cosiddetto lavoro agile per conciliare meglio tempi di vita, cura e lavoro (è caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali): a Firenze in un'azienda del terziario è già realtà. Sulla mobilità lavorativa, c'è chi prende in considerazione il criterio dei carichi familiari e la distanza del luogo di lavoro come criterio nella formazio-

ne della graduatoria per lo spostamento di un lavoratore da un luogo a un altro: accade in una struttura di sanità privata. La Banca Ore o la Banca Ore solidale (la possibilità di offrire ai colleghi di lavoro parte del proprio monte ore permessi e/o ferie nel caso questi le abbiano esaurite e abbiano situazioni gravi di difficoltà personale o familiare cui fare fronte) è realtà in diverse aziende fiorentine (settori: farmaceutico, distribuzione, comunicazioni, credito), mentre la flessibilità oraria garantisce elasticità in entrata/uscita a lavoro in banche, ditte chimiche e di trasporti.



Una sit in del coordinamento donne della Cgil fiorentina. Da anni il sindacato ha attivato uno sportello per aiutare chi si trova in difficoltà



C'è la necessità di una contrattazione che non sia pensata solo alla donna nel suo ruolo di madre

Serve un cambiamento che metta al centro la parità dei generi ma nel rispetto delle differenze

Il nostro sportello agisce a 360 gradi per qualsiasi questione. Da noi più di 150 persone ogni anno

L'EMERGENZA



Cristina Arba, responsabile Coordinamento Donne Cgil e referente per lo sportello Donna chiama Donna