

Dalla parte delle donne

Nasce lo Statuto delle lavoratrici

Una legge contro le discriminazioni sul lavoro

Pari sul lavoro, nell'accesso e nella carriera. Da mercoledì è norma dello Stato la legge che prevede una serie di misure contro le discriminazioni delle donne che hanno o cercano un'occupazione.

Nessuna disparità, dall'accesso alla «carriera» La Camera ha approvato la norma a favore delle donne Non tutela, ma promozione della forza femminile E «l'onere della prova» ora è a carico dell'azienda

FERNANDA ALVARO

ROMA. Se tra gli ottomila posti Fiat a Meil non ce ne saranno per le donne o se al ministero, uno dei tanti, i dirigenti sono tutti uomini pur in presenza di colleghe culturalmente allo stesso livello, tutto questo è violazione di una norma dello Stato.

legge pro o contro i datori di lavoro quella appena approvata, vuole promuovere l'occupazione femminile e le carriere delle donne. «Pari opportunità» dunque, nell'accesso, «azioni positive» per mutare una accertata situazione di discriminazione.

dice Livia Turco, responsabile femminile del Pds, tra le promotrici della legge - delle lavoratrici che sono scese in piazza e delle elette in Parlamento. «Devo dire che il testo definitivo è addirittura migliore di quello che avevamo presentato sia noi che il governo».

zione In gergo giuridico si dice «inversione dell'onere della prova». Insomma se una o più donne forniscono prove, anche dati statistici, che presumano nelle assunzioni, nelle retribuzioni, nell'assegnazione di mansioni e qualifiche, nei trasferimenti, nella scalata al successo e perfino nel licenziamento una discriminazione soltanto in ragione del sesso, toccherà all'azienda dimostrare il contrario.

scriminazioni» A dare una mano alle lavoratrici ci sono, oltre al Comitato nazionale per la parità, i consiglieri di parità regionali (già attivi in 10 regioni) e provinciali che, grazie alla legge appena approvata hanno una sede definitiva (l'ufficio regionale del Lavoro o il capoluogo di provincia), una «retribuzione», e il diritto a permessi non retribuiti per l'espletamento del mandato.

Un ultimo obbligo statuto per le aziende che abbiano più di 100 dipendenti. Queste dovranno redigere ogni due anni un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da inviare al sindacato e al consigliere regionale di parità. E visto che i numeri non sono un'opinione mostrare le discriminazioni e magari rimuoverle sarà più facile.



Felice Mortillaro «Gli uomini veri come le donne vere non hanno bisogno di nuove leggi»

ROMA. «Gli uomini veri come le donne vere non hanno bisogno delle leggi. Di questa poi. Non ha ancora letto il testo definitivo approvato mercoledì, ma non importa il giudizio è già pronto, forse lo era da tempo. Se mai il passaggio Camera-Senato-Camera lo ha leggermente ammorbidito. Per quanto possa essere «morbido» il giudizio del professore Felice Mortillaro, consigliere delegato della Fedemeccanica, capofila dei «falchi» della Confindustria.

neppure all'esame della Corte Costituzionale. Sembra tranquillo, non preoccupato, neppure critico, ma è apparenza. «Direi che c'è molto immaginario collettivo in questa legge, nasconde l'autobiografia di qualcuno, di qualcuna forse che ha vissuto una discriminazione. Fatti personali avvenuti magari nel 1988. Da allora le condizioni economiche sono peggiorate, ma quelle sociali si sono decisamente evolute. La società non sta ad aspettare che il parlamento finisca di discutere proposte vecchie di anni. Fortuna che il mondo va più veloce delle leggi».

se non proprio inutile è inoffensiva. «Conosce le medicine anodine, i palliativi insomma? - continua - ecco cos'è questa legge. Non ce n'era bisogno. Le donne, quelle vere, fanno le loro scelte e non hanno aspettato questa norma. Lo dimostra l'indagine che abbiamo fatto tra le metalmeccaniche. (Il «professore» si riferisce a uno studio Eurisko voluto dal sindacato e dalla Fedemeccanica dal quale risulta che negli ultimi decenni si è registrato un generale progresso nella condizione femminile nel lavoro. Risulta anche, per esempio, che le donne impiegano il doppio degli uomini a trovare un «posto».)

La parità? Un investimento C'è chi l'ha già scoperto anni fa

MARIA SERENA PALIERI

ROMA. Cariplo è il nome dell'azienda privata che, per prima in Italia, ha deciso di fornire un quadro analitico, senza vuoti, di come vanno le cose se si è donna o se si è uomo, al suo interno. Ci sono volute tre ricerche sulle discriminazioni indirette annidate tra divisione del lavoro, stipendi, gerarchie, sulla cultura produttiva dell'azienda; sui comportamenti di lavoratrici e lavoratori. Adesso per la Cassa di risparmio delle province lombarde, 10.000 addetti di cui il 32% di sesso femminile, sono pronti due piani: si seguiranno per un anno le lavoratrici che lavorano in banca e si passeranno al settore le carriere delle donne che hanno avuto figli negli ultimi cinque, o dieci anni, per cercare di capire dove, in termini di avanzamento gerarchico e crescita professionale, per ciascuna di loro si sia creato l'impedimento.

Nel settore pubblico, invece, l'esempio più antico di piano di azione positiva risale all'84 in anticipo perfino sulla raccomandazione della Cee, il Comune di Perugia decise, quell'anno, di valorizzare un settore «esclusivamente», ovvero al 100%, femminile. Gli esiti? Ecco: ricalificazione del servizio con estensione degli orari e trasformazione da baby-parcheggio in servizio di assistenza e consulenza per genitori, aggiornamento delle operatrici, trattativa con la Corte dei Conti per far salire la loro qualifica, iniziative per far sì che gli esecutivi non si «differenzino» e si passino a manager, cambiando settore d'amministrazione pubblica non si trovi a far la scrivania di serie C.

«Azione positiva», nel mercato del lavoro, è un concetto già penetrato. In alcuni casi, dicono gli esempi sopra, una realtà. Dove l'incrocio fra organismi di parità, sindacati, impresa, ha funzionato. Dove il «diritto» si è ben intrecciato con la «modernizzazione». «Azione positiva» significa parareggiare i conti fra donne e uomini? Oppure capire in che modo il mercato s'inibisce, per divisione dei ruoli, organizzazione sociale, stereotipi, e magari rigidità di orari, l'impiego di una ricchezza, il lavoro femminile, che ha i suoi tempi, modi, attitudini? La prima versione è quella adottata, in larga misura, nei paesi anglosassoni. In Italia s'ondeggia fra «parità» e «differenza». È possibile leggere in queste due chiavi i vari esempi di piani già nati in aziende e istituzioni pubbliche.

carta, piani di azioni positive per le lavoratrici. Venerdì scorso, a Milano, è stata presentata la ricerca condotta in porto insieme da Fedemeccanica e Film Lo scopo? Raggiungere, impresa e sindacato, una «omogeneità di conoscenza sull'universo femminile metalmeccanico» superando per l'appunto gli stereotipi. Dato di partenza, dunque, l'ignoranza su ciò che sono e vogliono le tute blu e i colletti bianchi al femminile. Marcelia Chiesa, rappresentante in Italia del «network azioni positive» della Cee, spiega che l'indagine ha illuminato sul fatto che «per cominciare le donne sono disomogenee, non un tutto indistinto, ma fra loro e gli uomini non ci sono differenze nella propensione al lavoro; l'istruzione femminile è aumentata, e le donne sono desiderose di investire il proprio capitale umano; vogliono vedersi riconosciute, assumere responsabilità in azienda». Però, ed ecco la trappola, «nelle aziende non c'è un clima favorevole alla loro valorizzazione».

Un'azienda che, ormai è un esempio storico, ha sfutato invece le possibilità insite nella «valorizzazione» del lavoro femminile, è l'Italtel. Dove nell'84 si scoprì che le donne formavano uno zoccolo di lavoro statico, poco qualificato e mal pagato. E nell'86 si ammise che, visto che fra i più giovani la forza-lavoro femminile superava quella maschile, era necessario, oltre che virtù, superare le classiche divisioni sessuali di ruoli. Da un piano all'altro, eccoci all'accordo dei giorni scorsi che prevede fra l'altro la possibilità per i lavoratori e le lavoratrici di ottenere congedi parentali usufruendo di anticipi di liquidazione. Insomma, l'azienda scopre la possibilità di rimodellare i suoi tempi produttivi adeguandosi a tempi umani, tempi sociali. Tempi suggeriti dalle donne.

Data management, Lanerosi, Banca nazionale del Lavoro sono altri micro o macrocosmi lavorativi dove gli organismi di parità hanno trovato spazio per le loro iniziative. Tempi e carriere. Ma anche superamento della segregazione di mansioni che, quando si entra nel mercato, divide maschi di qua, femmine di là. E nello Stato? Nella scuola, nei ministeri, negli enti locali le azioni positive, per contratto, dovrebbero essere realtà già da un pezzo. Ma ha fatto scalpore, perché unica, l'iniziativa promossa dalla consigliera di parità del comune di Milano che ha deciso di andare a guardare come se la passavano le vigiliante in un'organizzazione del lavoro nata per soli uomini. E i sindacati? Nota di demerito, proprio per loro. A dicembre '90 l'istituto sindacale europeo certificava che nessuna organizzazione dei lavoratori dei paesi affiliati aveva varato al proprio interno un piano di azioni positive.

Gino Giugni «È un altro strumento per promuovere la dignità di tutti i lavoratori»

ROMA. 1970-1991: dallo Statuto dei lavoratori, intesi senza distinzioni di sesso, a questo «statuto delle lavoratrici». Per Gino Giugni, presidente della Commissione lavoro del Senato, è padre storico di quel «ventennale» strumento di democrazia del lavoro, fra i due testi c'è continuità o rottura?

Necessario quando le condizioni di fatto lo sono. Avolo, il diritto del lavoro è tutto disuguale garantisce la parte più debole. Per esempio l'imprenditore può derogare a una norma solo per creare una situazione più favorevole al lavoratore. Può diminuire l'orario di lavoro stabilito per legge, ma non può aumentarlo.

Gugni? Il fatto che sia, come si dice, una legge «premiale». Non è impemata su punizioni, ma sulla promozione. Corrisponde a un modello, che viene dall'estero, di azione affermativa. L'obiettivo cioè è prevedere misure che non si limitino a eliminare le discriminazioni, ma puntino a prevenirle. Ma questo «statuto delle lavoratrici» arriva in un momento in cui, invece, sono sempre più frequenti le deroghe ad altre, più antiche, norme «femminili». Sono sempre più frequenti per le donne, per esempio, le deroghe al divieto di lavoro notturno. Non è un andamento schizofrenico? Ma no, quelle antiche sono normative di tutela. Non trovo che, in linea di principio, le deroghe al lavoro notturno, per restare nell'esempio, siano un passo indietro. Sono previste dalla legge 903 di parità. I sindacati possono avere ecceduto. Ma che la donna sia inadatta al turno di notte mi sembra un concetto vecchio. Che sancisce un'«inferiorità». Fatta eccezione, naturalmente, per il periodo della maternità. Le rigidità eccessive ostacolano di fatto l'occupazione femminile. E una ragazza giovane si che può fare lavoro notturno... M.S.P.

Un cammino iniziato negli Usa con il «Civil Right Act»

ROMA. Le azioni positive nascono negli Usa, nel 1964, con il Civil Right Act. È la realizzazione dell'uguaglianza nel lavoro viene assunta come responsabilità politica. Nascono così le analisi «incrociate», che permettono di discriminare i sessi e segregazioni di sesso all'interno delle aziende. L'età Reagan provoca un rallentamento delle azioni, a favore del sesso femminile e di minoranze etniche, negli Usa, e a questa marcia indietro si allineano anche recenti sentenze della Corte Suprema. In Europa la prima risoluzione della Cee è la «raccomandazione» n.635 del dicembre '84, che stimola gli stati membri a superare la divisione sessuale del lavoro e dei ruoli nella società e a superare la segregazione orizzontale (campi d'interesse) e verticale (carriere) nel mercato del lavoro. Le applicazioni della direttiva Cee variano a seconda degli Stati. La fondamentale distinzione fra gli stati europei che sollecitano azioni positive obbligatorie e quelli che lasciano che l'iniziativa sia volontaria. In Belgio, dove il tasso di attività femminile è del 47-48%, il sistema è volontario. Esiste una commissione paritetica presso il ministero del lavoro, a metà di sindacalisti, a metà d'imprenditori. Nel '88, presso il ministero del lavoro, si è provato a procedere dentro un settore dell'amministrazione pubblica il ministero del lavoro, dove, su 8.000 dipendenti, la metà circa sono donne. In Francia, sistema misto la legge sulla parità nel lavoro è dell'85, e prevede che gli imprenditori possano accedere a fondi pubblici per piani di azioni positive. Nell'88 un'indagine ha però accertato che pochi avevano colto la chance. Evidentemente considerano l'obiettivo della parità poco rilevante in senso strategico. Su 20 imprese che hanno avviato piani, una parte sono grandi aziende nazionalizzate, con problemi di immagine sociale, una parte imprese a forte forza lavoro femminile, con necessità di riqualificare il personale alle tecnologie. In Norvegia, sistema obbligatorio, in vigore da dieci anni. In questo paese si preferisce parlare, come in Canada, di «equità professionale». Nell'amministrazione pubblica, l'«equità professionale», concetto entrato nel senso comune, si estende fino agli enti locali: scuole, servizi eccetera vedono presenze paritarie per sesso.

La Corte suprema Usa dà ragione al sindacato e alle femministe: non si può escludere un'operaia da una mansione nociva o pericolosa solo perché è donna e può restare incinta, va tutelata la salute di tutti i lavoratori. Le aziende, che licenziavano in nome della «protezione del feto», si lamentano perché saranno costrette a eliminare i pericoli alla salute o rischiare costose cause per danni.

La Corte suprema degli Usa dà ragione a sindacati e femministe «Non si può licenziare una operaia perché donna e può restare incinta»

Nella motivazione della sentenza, il giudice Blackmun, il più liberal, il più «si», dei giudici che attualmente fanno parte della Corte suprema, afferma che «le donne che siano capaci di svolgere la loro mansione quanto i loro colleghi maschi non possono essere costrette a scegliere tra l'aver figli o mantenere il posto di lavoro». (Alcune aziende avevano addirittura costretto le operaie che non volevano essere licenziate a farsi sterilizzare). Quanto all'aspetto della licenziazione nociva, «nessuno ovviamente può prendere alla leggera i rischi di malformazioni ai bambini a venire», ma l'eccezione che veniva richiesta dalle aziende che producono componenti auto in termini di «licenziazione» era così ampia da mettere in discussione la parità uomo-donna nel posto di lavoro. Alle aziende resta il compito di garantire la salute dei lavoratori, maschi, femmine, in età da procreare o sterili che siano, non possono limitarsi a garantire la salute di bambini non ancora nati. Quanto al principale argomento avanzato dalle aziende, il rischio che le operaie gli facciano causa per malformazioni ai loro bimbi,

Blackmun osserva che «se il datore di lavoro informa pienamente la donna dei rischi cui va incontro e non agisce negligenza, è per lo meno remota la possibilità che possa venire condannato a pagare i danni». Le aziende ovviamente sono invidie. «Ovviamente quel che va a pailino sono le politiche per la protezione del feto, noi delle imprese ci troviamo di fronte al dilemma come proteggere le lavoratrici?», dichiara dopo la sentenza il vice-presidente e rappresentante legale della Camera di Commercio Usa, l'avvocato Stephen Bokst. Ma lo stesso «Wall Street Journal», il giornale del grande «business» Usa, precisa: forse involontariamente il vero dilemma che si trovano ad affrontare le imprese dopo questa sentenza, scrive, i datori di lavoro hanno due scelte, «entrambe sgradevoli». «O esortare le lavoratrici a sostanze potenzialmente nocive, rischiando costose cause per danni al feto; oppure ridurre l'uso di prodotti chimici nocivi sul luogo di lavoro, facendo salire i costi e trovandosi in una situazione di svantaggio nei confronti della concorrenza internazionale».

DAL NOSTRO CORRISPONDENTE SIGMUND GINZBERG NEW YORK. Non si può più licenziare in America una lavoratrice solo perché è incinta o in età da poter avere figli. Neanche con la scusa che così viene tutelata la salute del feto. Con una sentenza solomonica ma a maggioranza (6 voti contro 3) su uno dei casi più complessi che si è capitato di dirimere su questioni di diritto del lavoro, la Corte suprema Usa ha dato ragione ai sindacati, alle associazioni femministe, alle organizzazioni per i diritti civili e la parità piena uomo-donna, e torto alle aziende. La causa su cui il massimo organo giudiziario americano doveva pronunciarsi era stata intentata contro una fabbrica di batterie per auto di Chicago, la Johnson Controls Inc.

Altre reazioni Sindacati: ci aiuterà nella contrattazione Partiti: una legge europea ROMA. La legge piace ai sindacati, il consenso è «unitario». «L'approvazione della legge sulle azioni positive è un fatto importante. L'impegno e la mobilitazione delle donne accese in piazza a sostegno di questa legge hanno ottenuto finalmente una risposta - dice Bruno Trentin, segretario generale della Cgil - Nonostante i tentativi portati avanti da alcuni parlamentari sensibili alle pressioni padronali, la legge offre nell'insieme gli strumenti per una contrattazione delle azioni positive e per la indicazione di una politica di pari opportunità, seguendo una linea già anticipata nei rinnovi contrattuali». «È un fatto di grandissima rilevanza - aggiunge la neo segretaria Cgil, Francesca Santoro - L'esperienza però ci insegna che questa legge per quanto avanzata, se non verrà

Altre reazioni Sindacati: ci aiuterà nella contrattazione Partiti: una legge europea

gestita con la convinzione necessaria potrà restare lettera morta. Irene Spazzano, responsabile del coordinamento donne della Uil, ha giudicato «estremamente positivo il passo in avanti compiuto dal governo, che ha portato l'Italia nel novero dei paesi consapevoli della risorsa rappresentata dalle donne». «È una legge di tipo nuovo - ha sottolineato Carla Passalacqua coordinatrice delle donne della Cisl - rivolta più a promuovere e a valorizzare il lavoro femminile, che a difenderlo con garanzie e norme protettive». «Finalmente - continua Giorgio Alessandrini, segretario confederale della Cisl - anche l'Italia, colmando un gap rispetto agli altri paesi della comunità europea, ha uno strumento legislativo per promuovere, con azioni positive,

le pari opportunità». E dal sindacato ai partiti. Anna Cappelletto, responsabile nazionale delle donne del Psi. «Attraverso questa legge - dice - le aziende pubbliche e private che vorranno ottimizzare le risorse femminili ed attuare programmi di intervento a favore delle lavoratrici per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione professionale e la progressione di carriera, lo potranno fare chiedendo sostegno economico al ministero del Lavoro». Cappelletto ha quindi sottolineato che «con questo provvedimento si è realizzata l'importante svolta di creare il comitato per le pari opportunità, organismo già nato per decreto per opera degli allora ministri del lavoro De Michelis e Formica e non più riattivato». Anche Livia Turco, responsabile femminile del Pds è molto soddisfatta. Tra le promotrici della proposta di legge, Livia Turco la ritiene utile e necessaria per le lavoratrici italiane. «Servirà - dice - a eliminare le discriminazioni ancora esistenti tra i sessi, a realizzare le stesse opportunità nella carriera, nella formazione, nell'accesso al lavoro».