

Sei «diverso»? Sul lavoro vince il pregiudizio

L'inserimento nel mondo del lavoro per gli ex tossicodipendenti è uno scoglio quasi insuperabile soprattutto per i pregiudizi che permangono nei loro confronti sia tra i datori di lavoro che tra i colleghi. Secondo i risultati di una ricerca del Centro italiano di solidarietà (Ceis) nei confronti dei «diversi» (ex malati mentali, ex alcolisti, portatori di handicap, ex tossicodipendenti) permane la paura. Il 32% degli interv-

stati confessa che avrebbe difficoltà a lavorare con persone con un trascorso di droga. Non consola il fatto che l'ex tossicodipendente viene solo al quarto posto nella scala dei soggetti più temuti. Prima ci sono le persone con precedenti penali, i portatori di handicap mentale e i sieropositivi. La maggior parte degli ex tossicodipendenti, infatti, ha precedenti penali ed è sieropositiva. Le difficoltà maggiori che gli intervistati attribuiscono al buon inserimento lavorativo di questi soggetti sono: la scarsa efficienza e produttività (39%) e la poca capacità di concentrarsi (39%). C'è paura soprattutto tra i datori di lavoro (32%) per le tensioni che la presenza di ex consumatori di droga potrebbe creare tra i dipendenti.



5

Ogni anno ben 4 mila donne si dimettono per l'impossibilità di conciliare famiglia e lavoro. Mentre le aziende...

Il caso

Pari opportunità sul lavoro: nell'accesso, nella carriera, nella conciliazione tra lavoro e impegni di cura. Questi gli impegni che le elette dei DS assumono nei confronti delle donne lombarde. Qual è infatti la situazione del mondo del lavoro femminile in Lombardia?

La Lombardia ha un tasso di disoccupazione femminile del 7,5 (3,3% quello maschile) contro il dato nazionale del 16,7 (9,2 quello maschile). Il tasso di attività femminile si attesta al 40,5 contro il 35,9 di quello italiano (dati Eurostat 1999).

LAVORO E MATERNITÀ

Recenti ricerche ci dicono che ben 3 donne lombarde su 4 con meno di 35 anni hanno un'occupazione ed intendono restare sul mercato anche in seguito ad una maternità. Di queste il 40% lavora a tempo pieno ed il 21,8% a tempo parziale. Il 12% delle occupate ha una laurea (10,3 gli uomini) ed il 33,4% il diploma (26,7).

Apparentemente una situazione positiva, se confrontata con le altre regioni, che nasconde però una realtà di discriminazioni vecchie e nuove.

Una per tutte: ogni anno si dimettono in Lombardia ben 4.000 donne per l'impossibilità di conciliare lavoro e maternità, mentre il tasso di natalità nella nostra regione è il più basso d'Europa. Dopo i 35 anni la curva dell'occupazione femminile scende verticalmente e ci riporta alla media italiana.

Inoltre i dati del collocamento '98 segnalano che il 70% degli avviamenti femminili avvengono tramite contratti di lavoro particolari (tempo determinato, part-time, collaborazioni professionali, lavoro interinale) contro il 50% di quelli maschili: il che se da un lato è segno di modernità e flessibilità, dall'altro pone nuovi problemi di garanzia e tutela.

Rispetto alla carriera i dati sono sorprendenti e sfatano un luogo comune sulla Lombardia: nelle aziende private lombarde con più di 100 dipendenti il management è quasi esclusivamente maschile: le dirigenti donne sono solo il 4,5% contro una media nazionale del 6,8%. Una situazione quindi di retroguardia nel panorama nazionale ed europeo.

DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

Ma il lavoro svolto in questi anni dalle Consigliere di Parità ci segnala altri fenomeni. Sempre nelle grandi aziende, ad esempio, sono in aumento le segnalazioni di gravi discriminazioni e di molestie sessuali nei confronti delle lavoratrici, soprattutto nei settori dove sono in atto processi di riorganizzazione e riduzione del personale, come nel settore bancario.

Altre denunce riguardano le piccole aziende e gli studi professionali dove nonostante la precarietà del rapporto di lavoro gli orari effettivi non corrispondono ai contratti formalmente denunciati.

Vi sono poi contratti nel cosiddetto terziario avanzato dove viene espressamente richiesta la disponibilità totale della lavoratrice relativamente a trasferire e straordinari pena la non assunzione. In molti casi si lavora per 9/10 ore consecutive senza compensi aggiuntivi, molte volte anche nei fine settimana. La precarietà del rapporto di lavoro e gli orari senza controllo rendono impossibile per le donne conciliare il lavoro con gli impegni della maternità.

REGIONE SOTTO ACCUSA

In questo quadro che cosa ha fatto la nostra Regione? Nulla o peggio. La Giunta del Polo ha prima smontato la Commissione regionale di Pari Op-

Addio al mito della donna manager: in Lombardia ai vertici delle aziende private con più di 100 dipendenti sono soprattutto gli uomini. Le donne dirigenti sono solo il 4,5% contro una media nazionale del 6,8%. Una situazione, questa, che pone una delle regioni più sviluppate d'Italia in posizione di retroguardia anche se c'è da dire che i tassi di disoccupazione e occupazione femminile sono del 7,7% (quello maschile è del 3,3%) e del 40,5 per cento contro il 16,7% (9,2% per gli uomini) e il 35,9% in tutto il Paese. Ma in Lombardia, stando alle denunce raccolte dalle Consigliere di Parità, ci sono altri fenomeni preoccupanti: nelle grandi aziende, per esempio, sono in aumento le segnalazioni di gravi discriminazioni e di molestie sessuali. Altre denunce, poi, riguardano le piccole aziende e gli studi professionali, dove nonostante la precarietà del rapporto di lavoro, gli orari effettivi non corrispondono a quelli previsti al momento dell'assunzione. Ci sono, in più, contratti nel cosiddetto terziario avanzato dove viene richiesta la disponibilità totale delle donne relativamente a trasferire e straordinari, pena la non assunzione: in molti casi si lavora dalle 9 alle 10 ore al giorno consecutive, senza compensi aggiuntivi e molte volte nei fine settimana. Insomma, per le donne lombarde, la precarietà del rapporto di lavoro e gli orari senza controllo rendono impossibile conciliare professione con famiglia e maternità. Per questo motivo, infatti, in Lombardia, ogni anno si dimettono ben 4 mila donne, mentre il tasso di natalità è il più basso d'Europa.

portunità, che la Lombardia istituì per prima nel 1994 con il compito di monitorare la situazione e denunciare le discriminazioni non solo nelle politiche regionali, ma anche in tutti gli ambiti sociali ed economici della vita delle donne. Oggi siamo l'unica regione ad esserne priva.

La finta delega sulle politiche femminili dal Presidente all'Assessore Gazzola, si è tradotta quasi esclusivamente nel potenziamento delle attività di sostegno all'imprenditoria femminile, campo importante e peraltro sostenuto da una legge e da finanziamenti nazionali, ma certamen-

te molto riduttivo rispetto alla complessità del problema, che, come si è visto, riguarda in particolare una fascia importante di donne giovani, con un buon livello di istruzione, ma che svolgono un lavoro dipendente. D'altra parte è la Giunta nel suo insieme che ha deliberatamente ignorato le politiche di mainstreaming.

Gli esempi sono tanti: dal non finanziamento ai corsi riservati nell'ambito del FSE all'ultima programmazione per i fondi strutturali 2000-2006 che non solo ignora le direttive europee in materia, ma anche le recenti indicazioni del go-

verno sull'impatto di genere (V.I.S.P.O.). Questa anomalia ha avuto anche pesanti ripercussioni sull'attività delle Consigliere di Parità (Regionali e Provinciali) che si sono trovate a lavorare isolate senza adeguati sostegni.

In queste difficili condizioni, è pur vero che si sono adoperate egregiamente contro tipi diversi di discriminazione, ottenendo dei risultati significativi, come nel caso della conciliazione sottoscritta dalla FTIEG (Federazione Italiana Editori Giornali) che si è impegnata a far rispettare il principio di pari opportunità nelle inserzioni ri-

guardanti le offerte di lavoro, o come nel caso della giocatrice di basket Catarina Pollini, a cui è stato riconosciuto, dopo una lunga battaglia, il ruolo di professionista. Ma oltre a questi due casi esemplificativi, le Consigliere di Parità si trovano quotidianamente, spesso senza averne il dovuto riconoscimento, a svolgere un lavoro di consulenza, di appoggio e di iniziativa legale rispetto alle numerose donne che si rivolgono a loro.

RILANCIARE LA PARITÀ

Proprio per rilanciare ruolo e funzioni delle Consigliere di Parità e permettere loro di svolgere appieno i compiti previsti dalla legge 125/91 che ne istituisce la figura, la Finanziaria dello scorso anno ha stanziato 20 miliardi che finalmente stanno per essere assegnati con una decisione operativa che siamo felici di poter annunciare oggi.

Certo questo non basta e non basterà. La forte domanda di parità sul lavoro e di conciliazione tra lavoro e impegni di cura richiede di suonare tanti tasti di un'unica tastiera. È chiaro, infatti, che il problema investe tutta una rete di provvedimenti che devono sostenere le donne nel liberare forze ed energie senza che gli impegni familiari e di cura, e la stessa maternità, si trasformino in impedimenti per entrare e rimanere nel campo del lavoro.

Su questo piano, il governo ha già varato norme in materia di assegni familiari, di detrazioni fiscali ecc., ma occorre, al momento, sollecitare l'attuazione di diversi disegni di legge non ancora approvati (da quelli relativi alle facilitazioni per l'acquisto e la locazione delle abitazioni per giovani coppie a quello sui servizi per i bambini sotto i tre anni).

Per quel che riguarda più specificamente il tema oggi in discussione, le elette dei DS si impegnano e chiedono l'impegno di tutto il Parlamento perché vengano votate tre leggi importanti già avviate nell'iter parlamentare: sui congedi familiari e la conciliazione dei tempi di vita, sulle molestie sessuali e infine sui lavori «atipici». Un quadro di riferimento nuovo, civile, europeo, indispensabile per ridare speranze alle giovani donne erinnovato slancio al loro impegno.

*vicepresidente Consiglio regionale della Lombardia

(Sintesi della relazione svolta al convegno «Pari sarà lei» tenutosi a Milano il 13 novembre su iniziativa dei gruppi Ds del Consiglio regionale, del Senato della Repubblica e del Parlamento europeo)

Gli indicatori classici del mercato del lavoro sono tutti favorevoli all'occupazione femminile in Lombardia, ma di per sé non servono a mettere in rilievo i punti forti ed i punti deboli di una situazione estremamente dinamica nei cambiamenti, che richiederebbe approfondimenti specifici in tutti i settori della lavoro precario che di quello ermanente. Purtroppo tale lavoro di ricerca non è più stato fatto da quando manca in Regione la Commissione Pari Opportunità.

Come Consigliera di parità, con una pluriennale esperienza alle spalle, desidero dare il mio contributo al dibattito evidenziando i settori del mercato dove a mio parere si stanno sviluppando vaste aree non solo di segregazione ma di vera e propria discriminazione individuale e collettiva. Tutti i casi di presunta discriminazione diretta ed indiretta (circa 100 ogni anno) a me pervenuti riguardano donne con un buon livello di scolarità che hanno letto sulla stampa specializzata dell'esistenza dei nostri uffici; solo in qualche rara occasione è stato lo stesso sindacato a chiedermi di intervenire in appoggio alla contrattazione nelle singole realtà aziendali.

I casi di discriminazione segnalati hanno riguardato lavoratrici dipendenti sia del settore pubblico che di quello privato; si è trattato in genere di segretarie di direzione, di funzionarie di banca, di esperte di marketing, di impiegate di concetto, di operatrici della sanità e di addette ai servizi di vigilanza degli Enti Locali.

Tutte loro hanno sempre denunciato l'assoluta solitudine in cui si trovavano e spesso, come Consigliera di Parità, ho rappresentato l'ultima spiaggia a cui potevano fare riferimento. Da tempo infatti è molto scarsa l'attenzione delle forze politiche e sindacali nei confronti di questa categoria di donne che lavorano nel cosiddetto terziario avanzato con qualifiche di medio livello. Inge-

LA DENUNCIA

Discriminazioni: 100 casi ogni anno

BIANCA GIORCELLI*

nere quando oggi si parla delle lavoratrici lombarde si parla solo di donne in carriera, di imprenditrici, di professioniste, di dirigenti, facendo così credere che i problemi delle altre categorie di lavoratrici non esistono o comunque che qualsiasi problema di discriminazione sia ormai superato. Ma questo è solo un modo molto particolare di vedere i problemi anche se nessuno può negare i progressi fatti da alcune specifiche categorie di donne nella nostra regione la quale ha anche uno dei più bassi tassi di disoccupazione in Italia (...).

Il problema è oggi quello di verificare se, nonostante questo tipo di contesto favorevole, esistono in Lombardia forme diffuse di discriminazione individuale e collettiva e come sia possibile contrastarle. Molti si chiedono pure se la situazione del mercato del lavoro femminile in Lombardia non sia una delle principali cause del calo del tasso di natalità in una delle zone più sviluppate del paese ma in cui l'indice di natalità è da anni il più basso d'Europa. Sono infatti circa 4000 le donne lombarde che lasciano ogni anno il lavoro volontariamente entro il primo anno dalla nascita del figlio e tale numero è percentualmente superiore (rispetto al totale delle donne occupate) di quello del resto del paese.

Da varie ricerche condotte dagli Ispettorati del lavoro

provinciali e dalle Consigliere di Parità risulta che è proprio l'inconciliabilità tra gli orari di lavoro e le esigenze familiari a determinare nelle giovani la scelta delle dimissioni volontarie. Alla richiesta di un part-time o di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro il datore di lavoro risponde con immotivati dinieghi, anche laddove il part-time è regolato dalla contrattazione collettiva. Molti sono stati i casi di questo tipo, sia nel pubblico che nel privato, che si sono in genere risolti favorevolmente solo dopo un intervento istituzionale.

Molti sono stati anche i casi di donne in maternità incluse nelle liste di mobilità, nonostante l'espresso divieto normativo del licenziamento differito, ed anche in questo caso non è stato facile ottenere le dovute modifiche, almeno nei primi tempi di applicazione dell'istituto della mobilità. Numerosissime sono poi le segnalazioni individuali e collettive di vessazioni, di trasferimenti immotivati e di dequalificazioni subite da donne al rientro dalla maternità; alcuni di questi episodi hanno coinvolto anche grandi Enti pubblici dove il Sindacato è presente nei Comitati di pari opportunità.

Ma perché proprio in Lombardia si è sviluppata in anni recenti questo diffuso disconoscimento del valore sociale della maternità? Sicuramente ciò dipende dal-

l'altissima competitività che si è determinata nel mondo del lavoro lombardo in seguito alla rivoluzione tecnologica degli ultimi dieci anni. Lo sviluppo tumultuoso della società della comunicazione e dell'informazione ha creato nuovi ritmi ed un'organizzazione del lavoro che non ha più orari, dove tempo di vita e di lavoro si sovrappongono in modi assolutamente non programmabili, che sfuggono a qualsiasi tipo di controllo. A tutto questo si è aggiunto il generale taglio dei costi da parte delle aziende per cui oggi si chiede a 4 persone di fare il lavoro che prima era svolto da 6, mentre sono aumentate le turnazioni a ciclo continuo in numerosi luoghi di lavoro nel settore informatico e nei servizi.

Così negli uffici, negli studi, nella distribuzione piccola e grande, nelle piccole società del terziario troviamo giovani precari che lavorano anche 10 ore giornaliere con lo stipendio di un contratto di «formazione-lavoro» o peggio di una semplice «collaborazione saltuaria» o di un «part-time» e talvolta addirittura di uno «stage».

Poiché si tratta di giovani e di donne alle prime esperienze lavorative le dovute denunce al sindacato o agli Ispettorati non vengono spinte per non pregiudicare eventuali future referenze o per non perdere il posto di lavoro. Non è possibile quantificare esattamente questo fe-

qui Italia