

Coordinamento CGIL CISE UIL
"Diritto allo Studio 150 ORE"
Via Fontida 6 Tel. 0131/443695
A L E S S A N D R I A

CORSO 150 ORE SULLA SALUTE DELLA DONNA

Quest'anno si svolgerà a Casale un corso di 150 ore sulla salute della donna in collaborazione con la Facoltà di Magistero dell'Università di Torino.

L'argomento ci è stato suggerito dall'esigenza di gestire la nostra salute e di difenderla dalle minacce che subisce in fabbrica e nelle strutture sociali.

Soprattutto in noi donne timori e inibizioni impediscono di avere conoscenza della nostra condizione fisiologica e di parlare, a volte anche di renderci conto, dei disturbi fisici e psichici che ci colpiscono.

Vogliamo incominciare a superare questa paura parlando fra di noi delle nostre esperienze per conoscere meglio la realtà che ci circonda nell'ambiente di lavoro, nella scuola, nella famiglia, nel consultorio ecc...

Dal nostro incontro cercheremo di trovare la forza e gli strumenti per intervenire concretamente su di essa e modificarla.

Negli incontri saranno sviluppati i seguenti temi:

- Che cosa vuol dire per noi essere sane o malate.
- Definizione di criteri per individuare nocività e rischi presenti nell'ambiente di lavoro.
- Presentazione e discussione delle leggi inerenti i problemi della salute della donna.
- Ruolo della donna nella famiglia e rapporto con i familiari.
- Problemi del lavoro a domicilio e del part-time.
- Analisi richiesta di servizi sociali (asili - scuola - mense).
- La salute mentale.
- Conoscenza dell'apparato genitale e conseguenze dell'ambiente su di esso.
- Rapporto donna-medici e servizi socio-sanitari (ospedale - mutua - consultorio).
- Nocività dei farmaci e medicina alternativa.
- Proposte operative che emergono dal corso.

Daranno un contributo al corso:

Luisella Aletto, Fulvia D'Addezio, Daniela Degiovanni, Nicoletta Ferrari, Anna Bravo, Anna Maria Massari-Marzuoli, Avv. Morandi, Chiapponi, Maria Rosa Re, Luisa Minazzi, Franca Durando, Rossana Icardi, Nicoletta Del Boca-Corda.

Il corso si svolgerà presso il Liceo Scientifico "PALLI" -Piazza Castello, ogni mercoledì dalle ore 15.30 alle 19.30 dal 7.2.79 al 30.5.79.

Per le iscrizioni rivolgersi ai Consigli di Fabbrica o alle Sedi sindacali o alla F.I.L. Via Liutprando, 8 CASALE M.TO.

Casale 18.1.79

Il gruppo di donne promotrici del corso
Il Coordinamento "Diritto allo Studio"

Casale

dolci
IMPIGNETA

377

RACC. CART. DOC.

06D.03A.001

Sintesi del seminario di formazione per delegate e lavoratrici FLM sulla condizione della donna nella fabbrica e nella società. - Genova, 18+21-4-1978

Hanno partecipato al seminario - organizzato dalla Commissione Formazione e dal Coordinamento donne FLM - N. 37 lavoratrici, delegate e non, di 19 fabbriche genovesi. Tra queste, compagne dell'apparato tecnico del Centro e delle Zone anche se non a tutte le giornate, per impegni di lavoro. Occorre dire che la loro partecipazione non è stata favorita in alcun modo dai compagni delle Leghe.

Dall'elenco allegato si possono evidenziare alcuni dati: la maggior parte delle 19 fabbriche rappresentate fanno parte della Lega del ponente; scarsa è stata la partecipazione di compagne delle Leghe della Val Polcevera e della Val Bisagno; la partecipazione è stata più numerosa da quelle fabbriche dove già da tempo esiste un lavoro specifico sui problemi delle lavoratrici (Elsag, Italsider); delle partecipanti, n. 26 erano impiegate, n. 11 operaie.

Il primo ed il terzo giorno i lavori si sono svolti in gruppi, il secondo ed il quarto in assemblea. Ogni gruppo di lavoro ha sviluppato gli stessi temi (suggeriti dalla traccia proposta); le analisi che sono emerse dal lavoro sono risultate analoghe, pur nella differenza delle situazioni lavorative e personali prese in esame.

Presentiamo la sintesi dei lavori dei vari giorni. Questa sintesi è frutto del lavoro delle partecipanti al seminario. Proprio in quanto sintesi spesso sembrerà schematica e riduttiva rispetto alla ricchezza del dibattito e dello scambio di esperienze che c'è stato

1° giorno

Ci siamo divise in cinque gruppi formati in modo tale che in ognuno ci fossero rappresentate tutte le realtà di provenienza (piccola, media e grande fabbrica, compagne con esperienze di collettivi di donne, delegate, non delegate, ecc.)

C'è stato in ogni gruppo una grande volontà da parte di tutte di imparare a comunicare alle compagne la propria esperienza ed i propri problemi.

La diversità di esperienze, di idee, talvolta di modo di parlare, non è diventato mai fonte di incomprensioni, proprio perchè queste diversità non si sono volute soffocare, ma anzi sono state motivo di arricchimento reciproco.

Nei racconti di tutte erano sempre strettamente intrecciati i problemi del lavoro ed i problemi della vita "privata", i riflessi degli uni sugli altri.

Proviamo ad elencare di seguito alcune delle molte cose discusse:

- Anche nella famiglia dove entrambi i coniugi lavorano, in egual misura e con egual fatica, salvo rare eccezioni in cui l'uomo dà un "aiuto", toccano alla donna tutte le cure e le preoccupazioni per il mantenimento dei figli, della casa. E non solo dal punto di vista materiale (lavare, stirare, cucinare ecc.) ma anche dal punto di vista della disponibilità affettiva.

Gli interessi esterni alla famiglia vengono infatti colpevolizzati come "diminuzione di affetto" perchè sottraggono una parte dell'interesse e della nostra disponibilità che devono essere "naturalmente" ed "incondizionatamente" rivolti alla famiglia. (Queste cose a cosa ti servono? Cosa ti manca? Ti ho fatto qualcosa? ... i bambini.....)

- Mettere in discussione come si vive dentro la famiglia (quella paterna se si è figlie, quella col marito se si è mogli), non è facile. Ci si scontra con modi di pensare ormai fissi dentro le persone, ma soprattutto ci si scontra col fatto che chi dentro la famiglia ha certi privilegi non è disposto a cederli facilmente.

- Non vogliamo che si capovolgano i compiti (tutti gli uomini casalinghi e le donne lavoratrici) vogliamo piuttosto che si "mescolino" e che i ruoli maschili e femminili perdano la rigidità che ha impedito a tutti, sino ad oggi, di esprimersi come "persone" al di là del sesso.

A chi giova questa di-visione rigida dei compiti a cui sono stati messi infiniti ornamenti?(naturale, virile, femminilità)
Perchè i bambini non giocano con le bambole e le bambine a pallone per la strada? Perchè ai nostri fratelli non si è insegnato a cucinare ed a stirare? Perchè la cura degli anziani e dei bambini è un nostro "compito naturale" mentre il mantenimento della famiglia un "diritto-dovere" solo maschile?

- Per vivere diversamente non basta ridistribuire i compiti all'interno della famiglia lasciando inalterata la struttura della società. Si tratta di modificare una cultura e quindi l'organizzazione sociale e politica di questa società. In questa direzione va ripreso il discorso dei servizi sociali, in termini di quantità e qualità. Occorre quindi avere il tempo per controllarli, uomini e donne, per farli funzionare diversamente.

Qui si inserisce da una parte il problema della riduzione dell'orario di lavoro per tutti (cosa e come si gestisce qualcosa oggi con questi orari di lavoro?) dall'altra il problema della presenza degli uomini, sino ad oggi proibita per legge, negli asili nido e nelle scuole materne

- La maternità, questa capacità meravigliosa che solo noi abbiamo, è diventata in questa società la nostra condanna a vita: ai padroni costiamo troppo, le donne in quanto madri o possibili madri è meglio non assumerle. Occorre affrontare concretamente dentro il sindacato il problema del valore sociale e del costo della maternità.
- Il ruolo familiare di supporto e servizio ce lo portiamo, quando riusciamo a trovarlo, anche sul posto di lavoro. Infatti le donne (operaie ed impiegate) svolgono nella maggioranza dei casi compiti marginali, definiti "femminili", di supporto al lavoro degli altri. (Sono "femminili" perchè marginali o viceversa?).
La preparazione professionale prima del lavoro indirizza già le donne a lavori che oltre che diversi, saranno poi meno qualificati di quelli maschili, a tutti i livelli.
- Le attività politiche e sindacali sono state delegate agli uomini (il sindacato corrisponde al "pubblico" e la fabbrica al "privato" della lavoratrice) perchè l'impegno che queste richiedono costa obiettivamente meno agli uomini che possono contare, nella maggioranza dei casi, sulla struttura sociale "famiglia" che grava quasi per intero sulla donna.
- Le donne che sul lavoro hanno la carriera sbarrata e sono quindi disincentivate, vengono spesso accusate di scarso interesse al lavoro: la stessa cosa non viene neppure in mente di rinfacciarla all'operaio addetto alla catena di montaggio.
Da noi si pretende un aspetto accurato ed un comportamento "morale", ma nessuno trova sconveniente che gli uomini si esprimano sboccatamente ed appendano ed esibiscano calendari di donne nude negli uffici ed in officina.
- Le delegate presenti nei Consigli di Fabbrica spesso non vengono consultate o prese in considerazione, quasi mai vengono informate di convegni o iniziative sulla condizione delle lavoratrici; nelle lotte invece viene loro richiesto un forte impegno, spirito di sacrificio e la capacità di andare al di là dei propri problemi nell'interesse di "tutti" (Non ti occuperai solo di donne adesso? Questi problemi li affronteremo "dopo").

nei momenti di crisi la donna viene messa fuori della fabbrica perchè tanto ha un marito o un padre che la mantengono (che ciò sia vero o no) a prescindere dalla sua volontà e dal suo diritto al lavoro (vedi "Costituzione").

2° giorno

Allo scopo di analizzare la nostra presenza nella politica sindacale, abbiamo esaminato velocemente quale è stata dentro la storia sindacale la nostra "storia".

- 1° Congresso CGIL (1945): si appoggia il voto alle donne in quanto "hanno dato prova di maturità" durante la guerra "nella lotta contro il nazi-fascismo" (e perchè hanno sostituito gli uomini nelle fabbriche).
- Tanti piccoli passi fino alla parità salariale, senza però ottenere la parità di lavoro.
- Nascita delle Commissioni Femminili attorno agli anni 50/60. Scopo: controllo e difesa delle condizioni di lavoro. Ma lo scrivere sulla carta non ha corrisposto a risultati concreti. Le commissioni femminili finiscono per essere un "ghetto" dei problemi delle donne sino a che scompaiono nella falsa intesa che la "parità" fosse ormai raggiunta.
- 1963/1972. Leggi in difesa della lavoratrice madre e non licenziabilità della donna sposata.
- Regolamentazione lavoro a domicilio. Resi obbligatori istituti previdenziali e salariali.
- Legge 1971 sugli Asili nido: istituzione di n. 3800 asili in 5 anni (MAI FATTI) Con la legge Stammati si è bloccata l'assunzione di personale per gli Enti statali ed i finanziamenti agli stessi
- La politica di egualitarismo nata con le lotte del 1968/69 tende a rompere privilegi e convinzioni ideologico-culturali. Mette in discussione la struttura del lavoro in fabbrica. Ma la disuguaglianza è anche fuori della fabbrica: di qui l'esigenza di uscirne ed iniziare lotte sul sociale. Nasce il sindacato dei "consigli".
- Contemporaneamente in America ed in Europa nasce e si sviluppa il "Movimento femminista" che si pone di fronte alla divisione dei ruoli nella società patriarcale individuando uno sfruttamento ed una oppressione specifica delle donne che vengono chiamate ad una presa di coscienza di questa condizione e ad una lotta per rovesciarla. Questi temi entrano a fatica nel sindacato attraverso le lotte delle donne che nel sindacato militano e che in queste analisi si riconoscono, anche se in maniera disomogenea.

Questa presenza si sviluppa in questi ultimi due anni attraverso la nascita di collettivi di fabbrica, di coordinamenti provinciali e nazionali di categoria e confederali e viene sancita nei recenti Congressi dove la partecipazione delle donne e gli strumenti che si sono date nel sindacato vengono riconosciuti, almeno a livello formale, nelle mozioni finali.

Da questa carrellata schematica abbiamo cercato di partire per ricostruire la storia della nostra presenza nel sindacato:

- La presenza di delegate nelle fabbriche è piuttosto scarsa sia perchè la donna vive il sindacato come uno strumento esterno alla propria realtà e ai propri bisogni, sia per i problemi che ha a monte della fabbrica. Delega quindi spesso automaticamente all'uomo.

Quando invece si impegna come "delegata" sconta spesso il fatto di essere donna, che significa svolgere compiti "femminili" come battere a macchina, essere lasciata fuori dalle decisioni importanti, sentirsi in colpa quando non riesce ad essere presente ed attiva come i compagni.

In genere infatti, o siamo così "brave" da non sembrare neppure donne (con mariti, figli, anziani da accudire) oppure, pazienza! ce ne stiamo da parte alla meno peggio. Difficilmente riusciamo a mettere in discussione i "modi" dell'impegno sindacale ed i rapporti tra compagni e compagne nel sindacato.

- abbiamo discusso dei modi di aggregazione e di coinvolgimento delle donne nei luoghi di lavoro, verificando la difficoltà di un lavoro che è tutto da inventare e che viene spesso continuamente disfatto dai compagni stessi.

Infatti l'autonomia di analisi che rivendichiamo, e quindi gli strumenti di lavoro che ci siamo date, non sono stati capiti dalla gran parte dei compagni e vengono costantemente osteggiati.

Poichè le donne vivono una condizione di sfruttamento diversa da quella degli uomini, hanno bisogno di momenti di presa di coscienza, di analisi, di discussione, di costruzione di obiettivi, tra donne, anche dentro il sindacato. Questa autonomia non significa separatezza e ghettizzazione. Lo diventa, e non per nostra volontà, quando, con le idee più chiare e proposte concrete da discutere, i compagni si rifiutano al confronto e ci respingono.

Questa fa sì che non si riesca mai ad arrivare a momenti di confronto allargati che poi si traducano in iniziative di lotta comuni, perchè su temi che sono patrimonio di tutti. Alla costruzione di questi momenti chiediamo a tutti di impegnarsi con noi.

La discussione è stata centrata soprattutto sulla analisi della legge di parità e la mancanza di tempo ha limitato il dibattito ed il confronto su altri tre punti molto sentiti: la proposta di legge sull'aborto, il diritto di famiglia e la legge sui consultori.

Ai lavori, che si sono svolti in tre gruppi, hanno partecipato tre compagne avvocato impegnate nella loro attività sui temi della condizione femminile.

Si è osservato che la legge di parità regola la condizione "pubblica" della donna, il diritto di famiglia quella "privata". Anche qui sono perfettamente divisi i ruoli della donna, che nella vita si influenzano e si intrecciano molto strettamente.

Per quanto riguarda la legge sull'aborto, molte donne hanno denunciato i peggioramenti gravi che ha subito (la limitazione della libertà di decisione della donna e la negazione per le minorenni di decidere) sottolineando la necessità che di questi problemi si parli a pieno diritto nel sindacato. E' stato osservato che su un problema così importante per tutti non solo non si è pronunciata l'organizzazione sindacale nel suo complesso, ma noi stesse non abbiamo saputo spingere per avere il diritto di discutere e confrontarci su questo tema con le altre donne nella fabbrica.

Per quanto riguarda la legge di parità si sono letti e commentati gli articoli. Da queste analisi sono uscite critiche e riconoscimenti dei limiti della legge, soprattutto perchè ancora una volta non si affrontano i problemi che sono all'origine della discriminazione che le donne subiscono sul lavoro.

Anche questa legge rischia di restare un elenco di enunciazioni sulla carta se non si trovano i modi collettivi di gestione e di controllo.

Riportiamo le osservazioni principali fatte su alcuni articoli:

Art.1: "divieto di discriminazione nelle assunzioni". Come gestirlo? Alcune ipotesi: liste unificate nel collocamento e controllo del collocamento; controllo delle prove di selezione effettuate dall'Azienda, controllo che l'Azienda rimuova le difficoltà effettive che potrebbero esserci per donne (perchè per esempio non si è mai previsto che per alcuni lavori ci fosse

una donna); controllo che le donne possano fare corsi di qualificazione professionale e non addestramento sulle solite mansioni.

Sulle deroghe relative al lavoro pesante va chiarito quanto ciò sia discriminante per la donna perchè così come è posto, il problema è "se la donna può fare o meno i lavori maschili considerati pesanti" e non viceversa l'uomo i lavori femminili pesanti. C'è da dire poi, chi sono essere altrettanto pesanti per la donna e non per decide che è lavoro "pesante" per la donna e non per l'uomo? Qui la discriminazione è addirittura rovesciata.

Art.2 - ci si è posto il problema del criterio con cui viene attribuito il livello ad un determinato lavoro e ciò perchè i lavori "femminili" sono sempre i meno qualificati e i meno retribuiti. Non basta avere sancito per legge che puoi fare tutti i lavori, se poi di fatto non ti vengono date nè fuori della fabbrica, nè in fabbrica le possibilità di fare "certi lavori".

Art.5 - si prevede ^{il lavoro notturno} sino alle ore 24 ma sono già state poste molte richieste di deroga che già vanno dividendo le lavoratrici occupate (che al lavoro notturno dicono no) dalle disoccupate (per cui tutto va bene pur di entrare in fabbrica). Parlare di lavoro notturno per le donne è una ennesima indicazione di finta parità se non si modifica la struttura sociale in maniera adeguata. Gli orari della famiglia, nella vita "diurna", come si conciliano?

E perchè non affrontare una buona volta il lavoro notturno per tutti, uomini e donne, andando a verificare dove questo risponde ad effettive esigenze della produzione e non alla volontà dell'azienda di meglio sfruttare impianti e forza lavoro?

Art.7 - due osservazioni: sino a che i permessi per malattia saranno non-retribuiti, l'assistenza ai bambini rimarrà alla madre che solitamente guadagna meno; inoltre il limite dei 3 anni è veramente inadeguato e va studiata la possibilità di ampliarlo (6 o 10 anni).

Art.18 - come il sindacato deve attrezzarsi per realizzare il controllo previsto dalla legge sulla sua stessa applicazione: uso di questionari periodici in fabbrica, richiesta alle aziende della situazione della manodopera femminile, istituzione di organismo di controllo a livello di zona

4° giorno

Sintesi del lavoro svolto nei giorni precedenti e presentazione di eventuali proposte ai compagni della segreteria, delle Leghe e dei C.d.F. invitati per un confronto sui temi del seminario.

La partecipazione dei C.d.F. è stata limitata alle fabbriche con realtà di movimento (Elsag, Italsider e Olivetti) a dimostrazione ancora una volta che solo dove le donne si organizzano e sono presenti in maniera specifica, l'interessamento a questi temi si crea nel sindacato, pur con tutte le difficoltà e le differenti impostazioni.

Il confronto, che si è anche tramutato in scontro in certi momenti, si è sviluppato soprattutto su questi temi:

- Le compatibilità delle nostre proposte di intervento nel sociale e nelle fabbriche, con la situazione economica e politica attuale (vedi decreto Stammati contrapposto alla richiesta di servizi più numerosi e diversi, vedi difficoltà di gestione dell'attuale orario di lavoro di fronte alla richiesta di diminuzione di orario di lavoro per tutti)
- il problema dell'orario di lavoro, visto sotto le due angolazioni del part-time (problema già affrontato durante il secondo giorno) e della riduzione per tutti i lavoratori. Si è riscontrato che su questi temi non c'è ancora chiarezza né all'interno del sindacato, né tra le lavoratrici. Tra le partecipanti al seminario ha prevalso l'indicazione che la strada da percorrere è quella di trovare forme di sperimentazione di ^{ridotto}orario per tutti (anche il part-time, che generalmente è visto dalle donne come soluzione immediata per i problemi del conciliare casa e lavoro, viene quasi sempre chiesto per tutti, ma come mai poi lo fanno solo le donne o si applica ai lavori che fanno solo le donne? Non è in malafede chi pensa di garantirsi così una maggiore occupazione per le donne?)

Il dato che è emerso costante, in tutto il seminario, è stata la volontà di trasferire questa occasione di incontro e di dibattito nell'inizio di un lavoro concreto nelle fabbriche con tutte le donne, tramite assemblee e collettivi di donne, riconfermando la validità del lavoro svolto sino ad oggi dai coordinatori provinciali.

Uno strumento importante si ritiene possa essere un questionario, proposto anche a livello nazionale, che serva sia per costruire una mappa delle condizioni delle lavoratrici metalmeccaniche della provincia, sia per iniziare un discorso specifico laddove non è ancora spontaneamente nato.

E' emersa anche la necessità di iniziare nelle zone un lavoro di collegamento tra fabbrica e fabbrica anche a livello intercategoriale (e i Consigli di Zona dove sono?) e la volontà di trovare i metodi e i temi su cui inizi e si concretizzi una iniziativa che coinvolga tutte le donne, lavoratrici, casalinghe, lavoranti a domicilio, disoccupate

- Il significato ed il valore di questa esperienza di formazione tra donne è stato molto grande e le partecipanti al corso propongono che esperienze simili, per l'approfondimento dei temi emersi e la loro traduzione nella pratica di lavoro di tutti i giorni, vadano avanti sia a livello provinciale sia, soprattutto, a livello di zona o di lega.

A questo proposito si ritiene utile proporre delle iniziative di formazione miste dove vengano approfonditi insieme questi temi.

Coordinamento donne FLM.
Commissione Formazione.

GENOVA
Maggio 1978 - *