

**QUINTA
CONFERENZA
NAZIONALE**

**DONNE
ANAAO
ASSOMED**

**FIRENZE
8-9 NOVEMBRE
2024**

Attivismo femminile e pratiche collettive tra lavoro e sindacato: spunti per ripensare il rapporto tra donne

Eloisa Betti

Dipartimento Scienze Politiche, giuridiche e studi internazionali
Università di Padova

eloisa.betti@unipd.it/eloisabetti@gmail.com

Alcuni spunti di riflessione....

- **Questione della salute e riflessione femminile** – filo rosso nel periodo dell'emancipazionismo (1945-1968) e del femminismo (anni Settanta)
- **Agency femminile come elemento centrale:** è spesso trasversale ai partiti (es. legge 1950), organizzazioni sindacali (es. dibattito donne/salute/fabbrica) e associazioni femminili (es. consultori/legge 194)
- **Ruolo di singole donne e gruppi nell'innovazione delle pratiche sulla salute,** anche grazie al contatto con realtà estere
- **Sinergia tra donne medico, delle associazioni/movimenti e del sindacato**

Il contesto: legislazione e “lavoro femminile”

- **Costituzione repubblicana: diritto al lavoro per tutti i cittadini, menziona esplicitamente l'eguaglianza sul lavoro fra uomo e donna e il diritto della lavoratrice alla parità di trattamento e salario**
- **Legge “Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri” (1950) (Teresa Noce)**
- **Accordo interconfederale sulla parità salariale nell'industria (1960)**
- **Legge sui licenziamenti per matrimoni (1963), che vieta clausole di nubilato e dimissioni in bianco**
- **Legge “Ammissione della donna ai pubblici uffici e professioni” (1963)**

Il contesto: legislazione e “lavoro femminile”

- **Legge sulla parità salariale in agricoltura (1964)**
- **Legge “Tutela delle lavoratrici madri” (1971)**
- **Legge “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro” (1977) (Tina Anselmi)**

Leggi generali con ricadute sul lavoro femminile

- **Leggi sui rapporti particolari di lavoro: lavoro a domicilio (1958-1973), legge sui contratti a termini (1962), legge sul lavoro in appalto (1960)**
- **Legge sui licenziamenti individuali (1966), Statuto dei diritti dei lavoratori (1970)**

Alle origini dell'attivismo dopo il 1945

- **Due associazioni femminili di massa:** Unione Donne Italiane (UDI) e Centro Italiano Femminile
- **Agency femminile** nel rispondere all'emergenza post-bellica: focus sulla **salute della madre e del bambino**
- **Ginecologhe attive per le due associazioni** (es. **Liliana Alvisi/UDI**)



Associazioni femminili e salute donna

- Introduzione “**parto indolore**” in Italia (1955): ruolo donne UDI
- Progetto di legge di **Maria Maddalena Rossi (UDI)** per “l’insegnamento e la divulgazione del metodo psico-profilattico per il parto indolore” (1956)
- **Conferenze mediche** sul parto indolore promosse da UDI e Società di medicina (metodi: Nikolaiev/Lamaze vs Read)



Un punto di vista diverso...

Per le Mamme italiane



**IL PARTO
SENZA DOLORE**

EDIZIONI "NOI DONNE"

La cronaca di noi donne

IL PARTO SENZA DOLORE È ORMAI UNA REALTÀ

Giuseppina è nata nella gioia

Adelina, la mamma ospite di una clinica torinese, di cui ci occupammo nel numero 22 del nostro giornale ha partorito senza soffrire, dimostrando l'efficacia di un trattamento che chiediamo sia applicato in tutte le Materità e in tutte le cliniche

TORINO, giugno

Torino Adelina intenta a divorare una zuppa di caffè e latte. «È nata!» grida subito, riconoscendomi, appena mi vede entrare nell'ampia stanza luminosa della Clinica Ostetrica diretta dal Prof. Dellepiane.

«È così?», le chiedo, «com'è andata?»

«Benissimo», risponde, proprio benissimo.

Gli occhi azzurri, che già m'avevano colpita l'altra volta, sono più chiari, più limpidi che mai; e non hanno sotto quell'ombra livida che si scorge sempre sul volto delle donne che han partorito da poco. Ha una gran voglia di raccontare tutto. E mi colpisce, per quell'immediatezza del suo discorso, la precisione quasi tecnica dei termini che usa. Evidentemente l'insegnamento che ha ricevuto durante la preparazione al parto non è rimasto al di fuori, ma è diventato parte di lei stessa; e questa è educazione nel senso più completo e più alto della parola.

«La sera di giovedì, verso le undici, incomincia, e ho provato un leggero senso di dolore. Il dottore mi ha visitata e ha detto che il momento buono era vicino. Tuttavia ho riposato tutta la notte tranquilla. Al mattino, alle nove e mezza sono entrata in travaglio. Sentivo venire i dolori, ma subito respiravo e mi rilassavo, come avevo imparato a fare durante le lezioni e seguendo le indicazioni del dottore che mi è stato sempre vicino senza mai abbandonarmi un momento. Fino all'ultimo non ho avvertito nessun dolore; e all'una e tre quarti la bambina è nata senza che neppure me n'accorgessi, quando m'han detto ch'era finito, non volevo crederci; e ho dovuto vederla per convincermi». Poco più di quattro ore di travaglio son veramente poche per una donna al suo primo parto. Ci fu una leggera abrasione che richiese l'applicazione di due pinzette: «È stato questo il momento in cui ho sofferto di più», conclude sorridendo Adelina.

Il Dott. Terzi, che l'ha intelligentemente seguita prima e durante il parto, si dichiara soddisfatto. L'esperimento può dirsi davvero riuscito. Pensa tuttavia che si debba ancora intensificare e migliorare la preparazione per eliminare i pochi e leggeri dolori iniziali. «Il prossimo caso che avremo non sarà una primipara», mi dice, «bensì una donna che ha già avuto un parto, faticoso e dolorosissimo. Nuovi problemi si pongono; ma sono certo che sapremo risolverli».

Ei ecco che arriva la neonata, Giuseppina: una bimbetta sana e graziosissima con uno straordinario ciuffetto di capelli scuri.

Adelina stringe a sé la creaturina con spontanea passione; non c'è nella sua tenerezza l'ombra creata da un ricordo di sofferenza o di paura; la serenità gioiosa in cui è nata influirà sulla piccola Giuseppina per tutta la vita.

Attraverso il felice esperimento torinese, il parto senza dolore sta diventando ormai una realtà anche per la donna italiana.

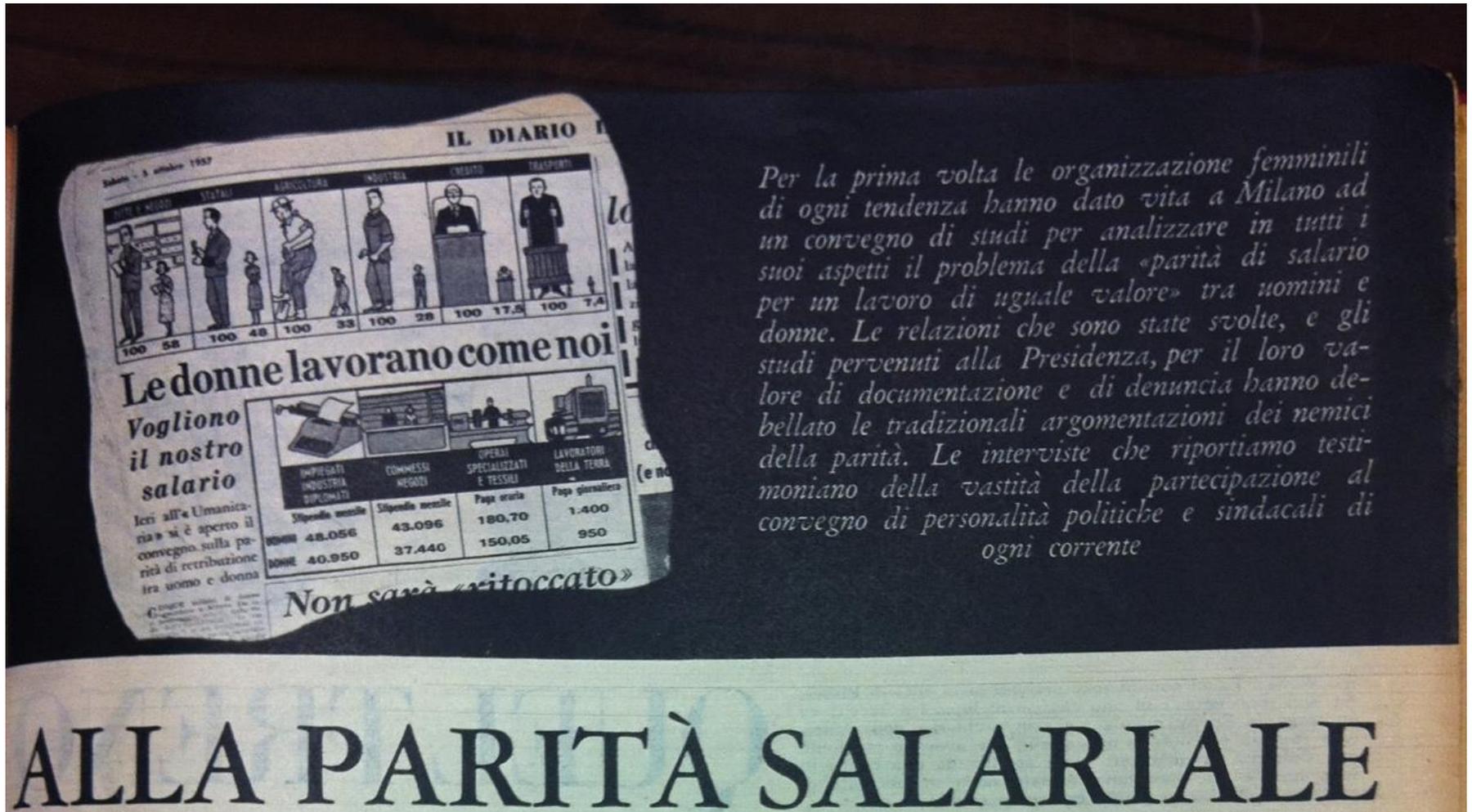
Nuove, ampie, luminose prospettive vedo aprirsi dinanzi alla donna, giovane e non più giovane. Sì, la scienza, la volontà umana possono vincere il male e il dolore, possono costruire per la vita di domani nuove fondamenta di sicurezza e di gioia.

Ada Gobetti



Adelina Grandi, con la neonata, nella Clinica Ostetrica dell'Università di Torino.

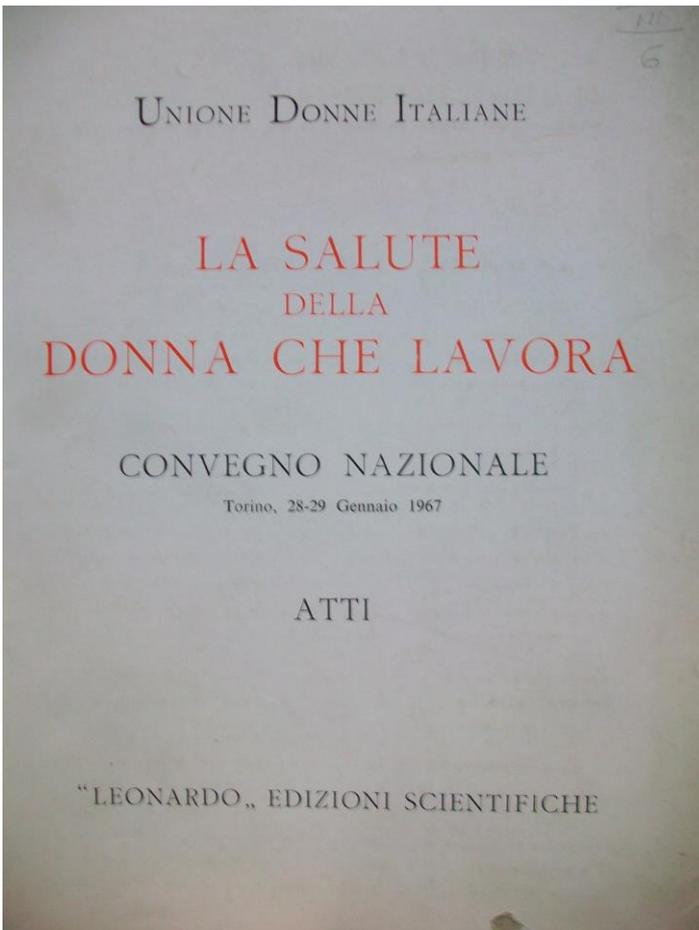
Parità



Stereotipi



La salute della donna che lavora



LA FABBRICA TRITADONNE

La vita degli uomini e delle donne, nelle fabbriche moderne, si fa sempre più insostenibile per i ritmi frenetici e il taglio dei tempi: la produttività non può essere pagata con la salute fisica e psichica dei lavoratori. Questa la conclusione dal Convegno sulla salute della lavoratrice che si è tenuto la scorsa settimana a Torino

Se è sposata, se è operaia, se ha tra i trenta e i quaranta anni, una donna italiana si ammala in media due volte l'anno, un po' più di quanto si ammali un operaio, sposato, tra i trenta e i quaranta. Più fragole? L'interrogativo assilla medici, sociologi, datori di lavoro. Tutte le statistiche, in ogni parte del mondo, dimostrano che la donna in genere vive più dell'uomo. L'italiano medio vive 57 anni, l'italiana media 72. Dalla Francia, dall'Inghilterra, dagli Stati Uniti, dall'URSS giungono cifre che confermano costantemente questa tendenza.

Viviamo di più dunque, ma è certo che ci ammaliano più spesso. Di cosa ci ammaliano? Di influenza, naturalmente, e di reumi, o di gastrite, o di fegato. Ma la rubia anche se è operaia, anche se ha tra i trenta e i quarant'anni si ammala di meno della sposata. E l'impiegata? Le statistiche danno per favorita. Le sue assenze per malattia risultano meno frequenti di quelle dell'operaia. Noi parliamo poi della donna che ha incarichi dirigenti o che fa la professionista: questa sembra che non si ammali mai, o comunque, molto più di rado della sua dattilografa.

Semberebbe dunque che per una stratta predisposizione le malattie preferiscano le donne sposate, le operaie, le lavoratrici dipendenti. Ma insieme all'indigestione, alla gastrite, all'insufficienza epatica, alle cosiddette malattie femminili, c'è e si va diffondendo sempre di più tra le donne, una malattia relativamente nuova, l' esaurimento nervoso.

L'esaurimento nervoso era una volta una tipica malattia da intel-

lettuali: ne soffrivano gli studenti alla vigilia degli esami di maturità, consumati dai troppi caffè, dalle sigarette e dalle ore di studio notturne, i capufficio e i dirigenti industriali logorati dalle responsabilità e dalle preoccupazioni; e, qualche volta, le attrici che svenivano sul palcoscenico e poi — beate loro! — su prescrizione medica andavano a riposarsi, per qualche mese, in una clinica svizzera.

Invece adesso ne soffrono, democraticamente e drammaticamente, le commesse dei grandi magazzini e le telefoniste della Stetel, le operaie del biscottificio di Novara e le montatrici alla catena della fabbrica meccanica, l'immigrata meridionale che all'officina 51 della Fiat Cuca i sedili per le 124, la ragazza della Superga di Triggiano che quotidianamente consegna quattrocento panteforte rifinite al caposquadra.

L'esaurimento nervoso si manifesta in mille modi diversi: è la stanchezza che ti prende appena alzata e che ti rende doloroso il risveglio, il fastidio per le voci dei bambini da vestire e portare a scuola prima di andare al lavoro, l'irritazione quando scorgi che ti caffè, il sussulto che ti coglie nell'attraversare una strada, qualche pensiero sbagliato mentre parli con l'unica, il fastidio che ti dà vedere sempre le stesse facce, ma il fastidio ancora maggiore a conoscere altre persone, e poi l'insonnia, l'improvvisa crisi di pianto o di disperazione, l'oscura sensazione di un pericolo che ti sovrasta e al quale non sai dare un nome.

Parliamo di donne perché alla salute della donna che lavora era dedicato il Convegno — promosso dall'UDI — che si è tenuto la scorsa settimana a Torino. Ma non è certo che per gli uomini le cose vadano meglio. Tutt'altro. Valga per tutti questo caso di cui ci ha parlato recentemente un medico di fabbrica milanese.

Un operaio di 42 anni, A.M. con 24 anni di anzianità di servizio, cooperatore alla catena di montaggio di una fabbrica meccanica, accusa da qualche mese violenti disturbi intestinali.

« Il solo squilibrio del telefono », confessa al medico « mi dà dolori atroci all'intestino ». Visitato accuratamente — radiografie, analisi, sentiamo il fegato... forse è una colite — non rivela niente di organico. Ma gli accessi di vomito ci sono e la sola vista del cibo gli dà la nausea. L'assistente sociale lo manda finalmente dallo psicologo. Da sei mesi A.M. ha ricevuto l'ordine di produrre più vettura. La catena era stata costruita per 80 vetture al giorno; adesso ne escono 200. « Con questo ritmo — lamenta A.M. — le macchine si strappano fuori, non si creano ».

Nel suo reparto, del resto, la percentuale di assenze per malattia è altissima. Lui no, lui dopo tanti anni di lavoro è la prima volta che si ammala. Lo psicologo individua gli spasmi intestinali di A.M. come una manifestazione scotta di una malattia nervosa. Spedito ad un altro lavoro, senza dubbio migliorerà. Del resto — è la conclusione del medico — l'incoscienza degli operai si difendono dai

pericolo della malattia protratta allontanandosi saltuariamente al reparto.

Casi come questi il medico non può raccontare a decine, a centinaia.

Ventimila biscotti al minuto

Il medico vi dirà facilmente che il 65% dei casi di nevrosi si incontra tra gli addetti alla catena a causa della notevole fatica nervosa e della « frustrazione del bisogno di impegno intellettuale ».

Un operaio, un operaia così deve ripetere per centinaia, migliaia, volte lo stesso movimento, un movimento puramente fisico, un lavoro puramente subalterno, alla fine o si ammala o, caso anche se non si ammala, è vittima di un esaurimento.

I medici dicono questo con la chiarezza di dati e confronti e citano da studi di altri medici e di psicologi di tutte le parti del mondo. Le operaie, loro, dicono la stessa cosa, anche se con parole diverse. E quando parlano si capiscono subito anche perché si ammalano più degli uomini: perché, oltre tutto, l'uomo quando esce dalla fabbrica, se ne ha voglia, si tratta all'osteria o al circolo o al bar o con gli amici o a giocare a carte o a ballare o a guardare la televisione o a discutere di politica. Le cose vanno diversamente per le lavoratrici (fiscali); mentre lei, appena uscita dalla fabbrica, si getta nella buca, si cimenta sul pullman sul treno per

IL TESTO CONTINUA A PAG. 4

di Miriam Mafai

Solidarietà alle operaie in lotta



Occupazione fabbrica Pancaldi, Bologna 1968

Conciliazione



Con che cosa gioca questo bambino di 9 mesi? Sua madre gli ha messo in mano uno dei rocchetti su cui avvolge la lana, per fargli passare il tempo da solo; se comincerà a lamentarsi, lei ascolterà per un po' gli urli aggiungerà al ronzio del dipanatore, a destra, e al rumore della macchina per le maglie che occupa il miglior angolo della casa. Poi si staccherà dal lavoro e cercherà di distrazion il suo piccolo, ma non sempre avrà la forza di sorridergli a volte si muoverà con irritazione, perchè pensa alle perdute e al guadagno che sfuma.

Conciliazione



Asili nido e tutela delle lavoratrici madri

Roma, 9 febbraio 1968

La questione femminile e l'innovazione nella formazione

I corsi 150 ore sulla condizione femminile

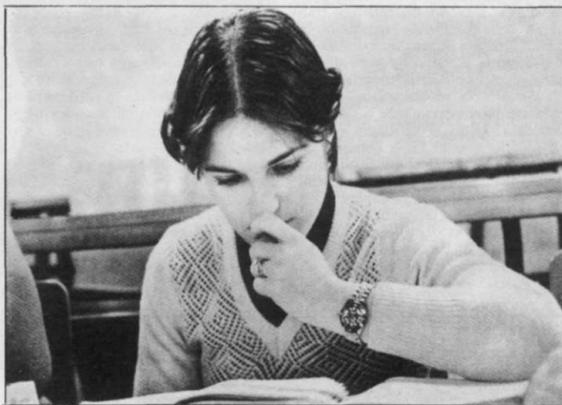
Città	Titolo Seminario	Partecipanti
Genova (Univ. di GE)	Il territorio delle donne	195 lavoratrici e casalinghe
Alessandria (Univ. di TO)	La donna, l'occupazione, la salute	35 lavoratrici (Fulc - Tessili ecc.)
Bergamo (Univ. di MI)	Condizione della donna	27 lavoratrici - 21 stu- dentesse - 21 casalin- ghe - 4 insegnanti
Milano	Condizione femminile	
Milano	Donne e consultori	
L'Aquila	La salute della donna	100 lavoratrici Siemens
Roma	La questione femminile	40 lavoratrici - 40 studentesse - 20 casalinghe
Roma	La salute della donna	80 lavoratrici metalme- - 20 studentesse
Torino (Mirafiori)	Condizione femminile in fabbrica e nella società	75 lavoratrici (Fim)
Torino (S. Paolo)	Condizione femminile in fabbrica e nella società	35 lavoratrici (Fim)
Torino	Condizione femminile in fabbrica e nella società	60 lavoratrici (Fim)
Torino	Condizione femminile in fabbrica e nella società	40 lavoratrici (Poligr.)
Como	La condizione della donna	

La questione femminile e l'innovazione nella formazione

Questione femminile

La donna nelle 150 ore

Superata ogni ipotesi di didattica tradizionale; l'impegno è quello di trovare una sintesi fra autoricerca e cultura



Oltre ai corsi sulla condizione femminile si è tentato l'approccio sui temi più ampi della fabbrica e della società

Qual è lo stato delle 150 ore dopo cinque anni dall'avvio di questa esperienza? Nonostante la quantità rilevante dei corsi, sembra che la situazione non sia ottimale. Da una parte assistiamo all'allentamento dell'impegno nella gestione del monte ore contrattuale da parte del sindacato; dall'altra a non pochi scadimenti e deviazioni — rispetto alle ipotesi iniziali — riscontrati in più corsi. Non sempre si è trovata una sintesi fra alcuni presupposti dell'esperienza (riappropriazione degli strumenti culturali da parte dei lavoratori, critica operaia all'assetto di conoscenze dato, superamento dell'organizzazione gerarchica e parcellizzata del lavoro) e alcune aspettative — non isolate — dei singoli lavoratori partecipanti ai corsi, riferite ad una richiesta di conoscenza e cultura anche nelle loro forme tradizionali. Ora è chiaro che queste questioni non possono essere affrontate solo riducendole ad un esame delle singole realtà locali, né solo attraverso una discussione delle ipotesi didattiche, ma forse unicamente a partire dal riesame di alcuni concetti cardine, come per esempio quello di cultura operaia, del come e del quanto si esprime. Proprio per questo « Rassegna Sindacale » tornerà nei prossimi numeri su questo argomento. consapevoli come sia-

nuti, le tematiche e i problemi di questa realtà si è svolto nel mese di febbraio a Firenze un incontro nazionale promosso dall'Flm fra partecipanti e insegnanti dei corsi, delegate e funzionarie sindacali di diverse categorie.

Forse è bene esplicitare alcuni presupposti essenziali dell'esperienza. I corsi, salvo rarissime eccezioni, sono gestiti e seguiti da donne; fra i motivi principali della separazione c'è da un lato la volontà di recuperare una delle acquisizioni portanti dell'elaborazione e della pratica di presa di coscienza del neofemminismo; dall'altro la separazione rappresenta anche un tentativo di applicazione — in senso lato — di alcuni presupposti base delle 150 ore (per esempio l'individuazione di condizioni materiali omogenee delle partecipanti, in relazione al-

Ancora al centro della discussione sono invece gli interrogativi sul genere di richiesta e di aspettative con cui le donne si iscrivono, che pone di conseguenza problemi relativi ai contenuti e al metodo didattico.

Ogni ipotesi di didattica tradizionale è stata superata. Gli orientamenti generali sono piuttosto rivolti a cogliere il bisogno di espressione, non solo verbale, ma anche nella vita politica e sociale, delle donne. Il tentativo è soprattutto quello di unificare il momento di acquisizione di conoscenze con quello della presa di coscienza da parte delle donne del proprio ruolo subordinato. Per queste ragioni dovunque è stato adottato il metodo dell'autoricerca (autocoscienza). Presupposto di questa impostazione è la convinzione di poter avviare.

PROGRAMMA SEMINARIO MONOGRAFICO "150 ORE"

PER DELEGATE E LAVORATRICI

1° PARTE

- 11 OTTOBRE '78 - comunicazione su "Donna e famiglia"
LETIZIA BIANCHI - docente di Sociologia Università di Bologna
- Lavoro di gruppo sulla relazione
- 13 OTTOBRE '78 - comunicazione nei gruppi su "Condizione femminile e servizi sociali"
- Lavoro di gruppo
- 14 OTTOBRE '78 - sintesi dei lavori di gruppo e discussione in collettivo
- 18 OTTOBRE '78 - comunicazione nei gruppi su "Donna e sessualità"
- Lavoro di gruppo
- 20 OTTOBRE '78 - "Consultori familiari": incontro con operatori e Comitati di gestione dei Consultori realizzati a Reggio E. ed in altre province
- Lavoro di gruppo
- 21 OTTOBRE '78 - Conclusioni della 1° Parte del Seminario in collettivo

2° PARTE

- 25 OTTOBRE '78 - Comunicazione su: "Caratteristiche dell'occupazione femminile a Reggio E. - Approfondimento di alcuni temi legati alla gestione della Legge di parità ed al dibattito sui rinnovi contrattuali e cioè orario di lavoro, lavoro notturno, part-time" con una componente di un Ufficio Studi Sindacale
- Lavoro di gruppo
- 27 OTTOBRE '78 - "Professionalità e qualificazione della manodopera femminile": riflessione sulla collocazione del processo produttivo delle partecipanti
- Lavoro di gruppo
- 28 OTTOBRE '78 - Sintesi del lavoro nei gruppi e discussione in collettivo
- 1 NOVEMBRE '78 - "Le lotte delle donne in difesa dell'occupazione con la riflessione sulla specificità di tali lotte"
- incontro con i C.d.F. della BLOCH, MAX-MARA, Ceramiche
- Lavoro in collettivo

Conoscere le condizioni di vita e lavoro delle lavoratrici

QUESTIONARIO

ETA'

LAVORO

- 1) Come chiami le mestruazioni?
.....
- 2) A che età hai avuto le prime mestruazioni?
.....
- 3) Ti avevano già informata dell'esistenza delle mestruazioni? E chi?
.....
- 4) Pensi di essere stata informata in maniera giusta? SÌ NO. Perché?
.....
- 5) Quando sei stata informata per la prima volta delle mestruazioni, sapevi come nascono i bambini? SÌ NO. Capivi la relazione tra rapporto sessuale e procreazione? SÌ NO IN PARTE.
- 6) Quando hai cominciato ad avere le mestruazioni hai cambiato in qualche modo atteggiamento nei confronti dei ragazzi? SÌ NO; se la risposta è sì, in che modo lo hai cambiato?
.....
- 7) Hai cambiato atteggiamento nei confronti di te stessa? SÌ NO; se la risposta è sì, in che modo lo hai cambiato?
.....
- 8) La prima mestruazione è stata per te un'esperienza: positiva negativa
insignificante che ti ha spaventata eccitante ?
- 9) Ti accorgi di subire dei cambiamenti fisici o psichici durante il ciclo mestruale? SÌ NO Se la risposta è sì, quando avvengono e quali sono?
.....
- 10) Hai trovato qualche modo efficace per alleviare i crampi o altri disturbi mestruali? SÌ NO Se la risposta è sì, di che cosa si tratta?
.....
- 11) Che tipo di rimedi, "della nonna" o casalinghi, ti sono stati tramandati per curare le mestruazioni?
.....

- 12) C'è una parte del mese durante la quale provi un desiderio sessuale più intenso? SÌ NO Se la risposta è sì, quando?
.....
- 13) Hai trovato dei partner contrari al rapporto sessuale quando hai le mestruazioni? SÌ NO A VOLTE Sei contrario ad avere rapporti sessuali quando hai le mestruazioni? SÌ NO Perché?
.....
- 14) In quale periodo del mese ci sono maggiori probabilità di concepimento?
.....
- 15) Esiste un periodo del mese durante il quale è impossibile concepire?
.....
- 16) Che tipo di anticoncezionale usi?.....
Influisce in qualche modo sul tuo ciclo mestruale o sul flusso? SÌ NO. Se sì, in che modo?
- 17) Se potessi continuare ad essere fertile anche senza le mestruazioni, ne faresti a meno? SÌ NO. Perché?
.....
- 18) Quali sono le cose che vorresti conoscere sulle mestruazioni e la menopausa?
.....
- 19) Da quanti anni hai le mestruazioni?
.....
- 20) Pensi che le mestruazioni offrano dei vantaggi alle donne? SÌ NO Se sì, quali sono i vantaggi?
.....
- 21) In che modo pensi che l'educazione religiosa abbia influito sul tuo modo di considerare le mestruazioni?
.....

COORDINAMENTO 150 ORE DONNE FLM

Conoscere le condizioni di vita e lavoro delle lavoratrici

Indagine intercategoriale MODENA

SPECIFICO PER LA LAVORATRICE FEDERAZIONE CGIL - CISL - UIL

17) La tua età fino a 20 anni
 dai 21 ai 30 anni
 dai 31 ai 40 "
 dai 41 ai 55 "
 oltre i 55 "

18) A che età hai iniziato a lavorare: prima dei 14 anni
 dai 14 ai 20 "
 " 21 " 30 "
 " 31 " 40 "
 oltre i 40 "

19) Hai studiato? NO
 Pochi anni
 fino alla V elem.
 fino alla III media
 fino al diploma di scuola
 media superiore
 fino alla laurea
 altro _____

20) Hai frequentato un corso 150 ore si no
Se si per licenza media
 seminario su _____

21) Frequenteresti un corso 150 ore? si no
Se si media seminario

22) Che tipo di letture fai? Quali? _____
 Fumetti " _____
 Romanzi " _____
 Quotidiani " _____
 Riviste femminili " _____
 Fotoromanzi " _____
 Saggi politici ed economici ecc. " _____
 Settimanali " _____

Altri Quali? _____
 Niente

23) Frequenti biblioteche di quartiere?
 spesso abb.spesso ogni tanto mai
 associazioni culturali
 cinema
 teatro
 sale da ballo
 altro _____

24) Se esci per divertirti lo fai:
 da sola si no
 tu, con amiche/amici si no
 con tuo marito o comp. si no
 con tuo marito o comp. e altre coppie si no

25) Da quanto tempo lavori in quest'azienda?
 meno di 1 anno
 da un anno
 da 2 a 3 anni
 da più di 3 anni

26) Che lavoro fai? con che mansioni
 Impiegato _____
 Intermedio _____
 Operaio _____

27) Perché hai scelto di lavorare?
 per motivi economici
 per motivi di indipendenza
 per motivi di realizzazione personale
 per altri motivi _____

28) Sei soddisfatta del lavoro che fai?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> No, perchè _____ | <input type="checkbox"/> Sì, perchè _____ |
| <input type="checkbox"/> Si guadagna poco | <input type="checkbox"/> Si guadagna bene |
| <input type="checkbox"/> E' un lavoro noioso | <input type="checkbox"/> E' un lavoro interessante |
| <input type="checkbox"/> Mi stanca molto | <input type="checkbox"/> Esco di casa e ho contatti umani |
| <input type="checkbox"/> Non parlo con nessuno | <input type="checkbox"/> Posso essere indipendente |
| <input type="checkbox"/> Altro _____ | <input type="checkbox"/> Altro _____ |

29) Saresti favorevole ad una diversa distribuzione dell'orario di lavoro?

- | | |
|--|--------------|
| <input type="checkbox"/> Turni | Perchè _____ |
| <input type="checkbox"/> 6 x 6 | " _____ |
| <input type="checkbox"/> Orario continuato | " _____ |
| <input type="checkbox"/> Metà tempo | " _____ |
| <input type="checkbox"/> altri | " _____ |

30) Qual'è il tuo orario di lavoro giornaliero? _____
e quale quello settimanale? _____

31) Quanto tempo stai fuori casa tra lavoro e trasporto?

32) Con chi vivi?

- vivo sola
 vivo con i genitori
 vivo con marito o compagno
 altri

figli n° _____ altri famigliari n° _____

33) CHI svolge i lavori di casa?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Tu da sola | <input type="checkbox"/> qualche famigliare chi? _____ |
| <input type="checkbox"/> Tu con chi altri? _____ | <input type="checkbox"/> altro _____ |

34) Servizi sociali serv.esistenti che usi che vorres.

- | | | | |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Asili nido | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Scuola materna | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Scuola a tempo pieno | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Assistenza Anziani | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mense sociali | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Servizio di pulizia della casa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Trasporti pubb. efficienti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

35) I servizi sociali esistenti li usi?

- se sì perchè _____
se no perchè _____
se in parte perchè _____

36) Chi tiene i figli (se ne hai) quando lavori?

- | | | |
|---------------------|---|--------------|
| Famigliari | <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no | perchè _____ |
| Baby-sitter | <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no | _____ |
| Asilo(scuola) pub. | <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no | _____ |
| Asilo(scuola) priv. | <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no | _____ |

37) Ci sono in famiglia familiari anziani cui amdire? sì no

- Chi li accudisce? TU
 Tu e tuo marito
 altri

38) Quanto del tuo libero dedichi ai figli?

- molto normale poco

39) Che cosa fai prevalentemente con i tuoi figli?

40) Ritieni che l'educazione dei figli e la cura della famiglia siano di competenza delle donne? sì no

Perchè _____

41) Tuo marito o il tuo compagno lavora? SI NO

42) Quante ore tuo marito o il tuo compagno sta fuori casa per lavoro? N° ore _____

43) Hai un impegno sociale e/o politico? sì no

Lo ha tuo marito sì no

Questa scelta è condivisa dalla tua fam. sì no

perchè _____

44) Il tempo libero lo gestite insieme?

- sì no

perchè _____

45) Tu provi qualcuno di questi disturbi?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Mal d'occhi | <input type="checkbox"/> Difficoltà di respirare |
| <input type="checkbox"/> Mal di testa | <input type="checkbox"/> Disturbi di circolazione |
| <input type="checkbox"/> Ansia e depressione | <input type="checkbox"/> Difficoltà di udito |
| <input type="checkbox"/> Reumatismi | <input type="checkbox"/> Difficoltà nei rapporti sessuali |
| <input type="checkbox"/> Malattie della pelle | <input type="checkbox"/> Alterazioni mestruali <input type="checkbox"/> vaginiti |
| <input type="checkbox"/> Bronchiti-broncopolmoniti | <input type="checkbox"/> Disturbi di cuore |
| <input type="checkbox"/> problemi di digestione | <input type="checkbox"/> Difficoltà a dormire |

46) Soffri di malattie dovute al tipo di lavoro che fai?

si no quali? _____

47) Se hai qualcuno di questi disturbi, prendi abitualmente dei farmaci? si no

Teli ha prescritti il medico? si no

48) Quante gravidanze hai avuto? N° _____

49) L'ambiente di lavoro ha causato danni al nascituro?

si no

50) Quante gravidanze hai portato a termine? N° _____

51) Viene rispettata la legge che vieta alle donne in gravidanza lavori pesanti e nocivi SI NO

52) In caso di gravidanza, ti è stato affidato un lavoro più confacente al tuo stato? si no

53) Se hai bisogno di cure a chi ti rivolgi?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> a un medico privato | <input type="checkbox"/> a un servizio aziendale |
| <input type="checkbox"/> a un medico pubblico | <input type="checkbox"/> cerchi di fare da sola |
| <input type="checkbox"/> altro | |

54) Pensi che il consultorio debba essere:

- per la famiglia
 per la donna e i figli
 solo per la donna

55) Frequenti il consultorio? si no

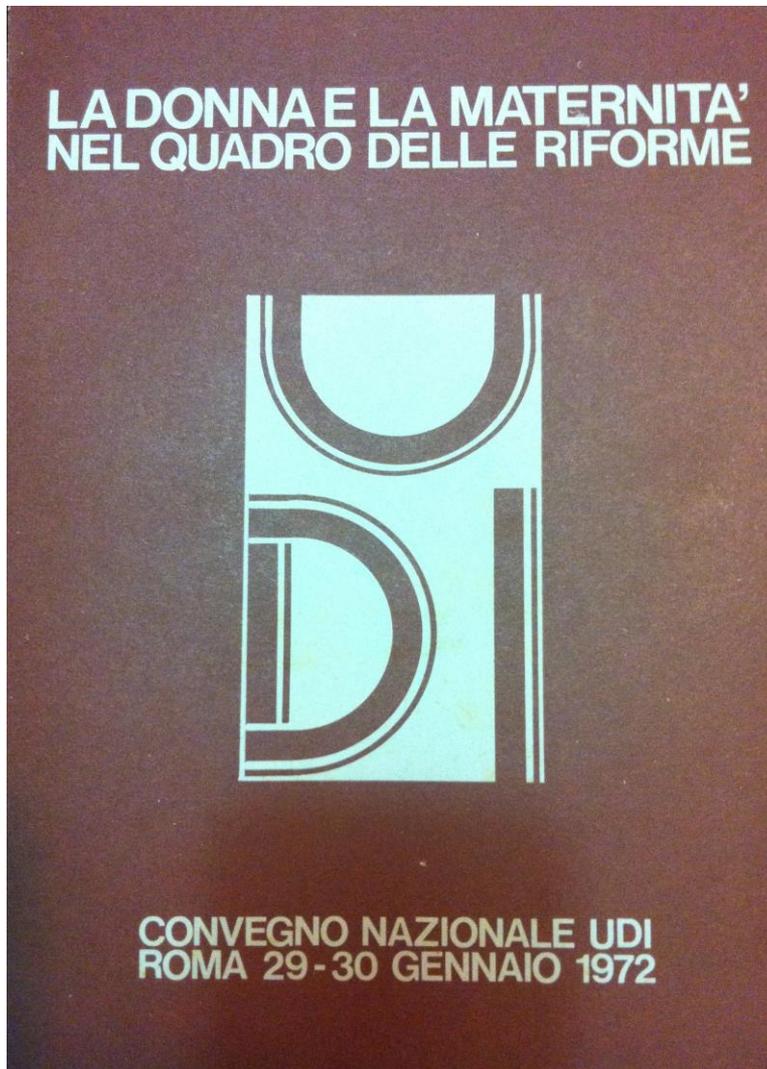
- Se si per prevenire e curare le malattie (citodiagnosi)
 per informarti ed usare gli anticoncezionali e per tutti i problemi relativi alla sessualità e maternità
 per prevenire e curare i bambini e discutere del rapporto madre-figlio
 per i problemi di coppia

56) Sei impegnata in strutture sindacali?

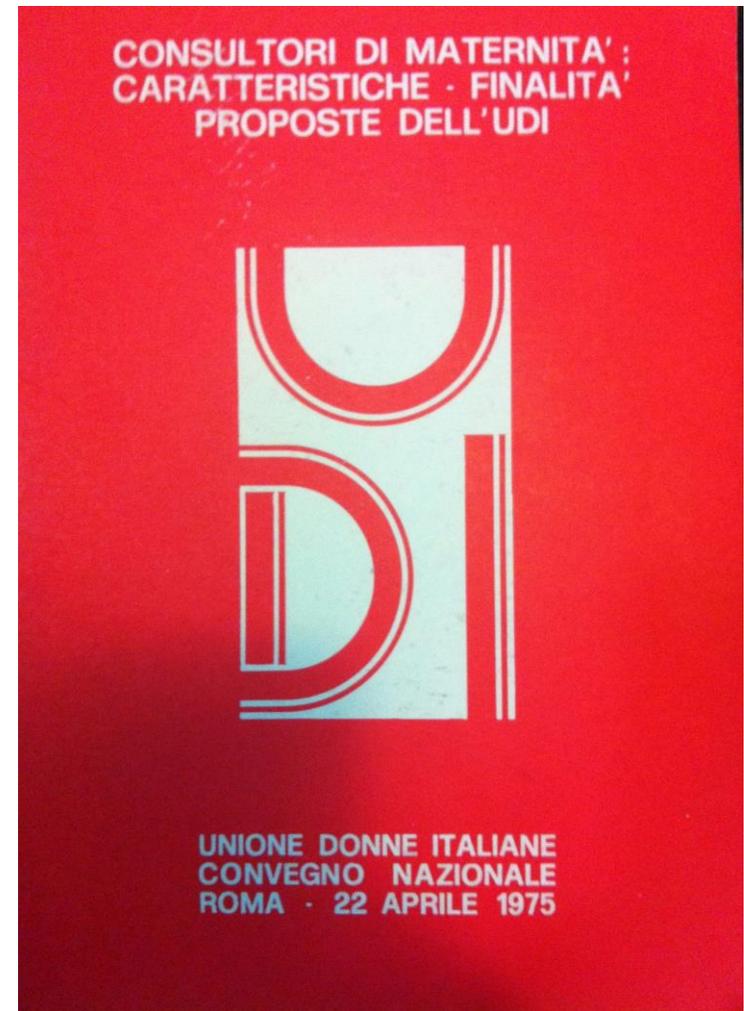
- se si quali? _____
no perchè: non ho tempo (considerato il lavoro e la casa)
 mio marito e la mia famiglia non vogliono
 trovo difficoltà ad inserirmi
 non mi interessa
 altro _____

CONSIDERAZIONI E PROPOSTE:

Donne e riforme tra sanità e salute: la mobilitazione



Roma, 29-30 gennaio 1972



Roma, 22 aprile 1975



L'autodeterminazione al centro



Quale ruolo delle donne nel sindacato, ripensamento della struttura sindacale?

- **La salute della donna e l'ambiente industriale:** attenzione prosegue negli anni Settanta
- Nell'ambito dei corsi delle 150 ore, approfondimenti dedicati al **tema della salute donna** (ad opera di femministe milanesi, bolognesi ecc..)
- **Ruolo del femminismo sindacale**



Analisi della contrattazione in ottica di genere: richieste e risultati

La condizione della donna nella contrattazione aziendale (1977)

In primo luogo i risultati ottenuti, seppure parziali, come risulta dallo schema che pubblichiamo, vanno analizzati nei particolari e non liquidati come «risposte generiche»; e sostanzialmente da lasciare sulla carta. È infatti la prima volta che in accordi aziendali e per fabbriche di grandi dimensioni si definiscono alcuni elementi riguardanti il problema donna, elementi che devono farci riflettere su come utilizzarli per avere dei frutti da un lavoro che ha come utilizzatori le donne e non il maschio. È importante che le origini più lontane di quelle della definizione delle singole piattaforme, tra le fabbriche e nei sindacati e che punta a porre le basi per le modifiche della condizione della donna che lavora, ma anche dei supporti all'interno della società. Un esame più attento ci rivela che il tema occupazionale ha avuto infatti modi diversi di essere affrontato: dal mantenimento del rapporto quantitativo uomo-donna (Olivetti e Indesit) al mantenimento per le donne dei posti da loro tradizionalmente occupati (selleria per la Pininfarina; montaggio di piccoli gruppi meccanici del Pinin Farina; alcune posizioni nella meccanica leggera per la Nibbio); da un impegno a Bortone ad una possibile facilitazione per l'inserimento della donna attraverso una modifica della organizzazione del lavoro alla Fiat, a enunciazioni molto generiche e sostanzialmente conservatrici che «tengono conto del problema femminile compatibilmente con le esigenze tecnico produttive delle aziende» (Riv. Aspera). I dati sull'organico divisi per sesso, infine, sono stati forniti solo dalla Olivetti (almeno in forma ufficiale nell'accordo).

Strettamente legato al problema occupazione è quello della qualificazione professionale: solo in pochi casi abbiamo ottenuto un impegno a favore della crescita professionale delle donne: alla Olivetti, alla Indesit e alla Aspera, previa individuazione di aree da definire concordemente.

La questione della salute, che ha un posto centrale nella elaborazione e discussione all'interno del movimento delle donne, è stato affrontato solo all'Indesit con possibilità di mobilità in aree meno disagiate nei periodi mestruali e per le post parto (fuori dai periodi previsti dalla legge).

I permessi retribuiti per malattia del figlio per uomo e donna meritano poi alcune osservazioni a parte, sono stati ottenuti solo per una fabbrica di circa 200 dipendenti (30 ore annue).

Arretratezza culturale e tendenza alla conservazione del sistema

La parzialità di questi risultati deve farci riflettere su alcuni problemi di grande importanza per la ripresa di una discussione tra le donne e in tutto il sindacato:

- come ampliamo la crescita del movimento delle donne all'interno e fuori della fabbrica, assumendo quegli obiettivi che ci proponiamo e che proprio nel movimento vanno maggiormente definiti;
- in che modo tutto il movimento sindacale, cominciando dai consigli di fabbrica, assume una battaglia che pur avendo le sue radici all'interno dei posti di lavoro investe tutta l'organizzazione sociale ed ha quindi un senso non solo rivendicativo, ma sociale e culturale; è infatti su questo terreno che abbiamo registrato alcuni grossi ostacoli sia nella costruzione che nella conduzione delle veggenze, pur essendo, a parole, tutti d'accordo nel sostenere che i problemi legati alla condizione della donna devono essere terreno di battaglia non solo delle donne stesse, ma di tutto il movimento;
- questa questione è tanto più urgente in quanto sul problema «donna» abbiamo registrato una fortissima rigidità padronale, sintomo registrato non solo della rigidità delle leggi del sistema capitalistico, che soprattutto nei periodi di crisi tende ad emarginare i settori più deboli della manodopera, ma anche della forte arretratezza culturale e della tendenza alla conservazione del sistema dominante;
- collegato a questo si pone quindi per noi la necessità di analizzare più seriamente, per poterle combattere, le tendenze padronali volte a evitare il rischio di una nuova «confinità» da parte della donna (sembra a questo proposito indicativa nella meccanica Mirafiori l'«elargizione» di terzi livelli in misura massiccia alle operaie), creando una discriminazione alla rovescia, ma sostanzialmente lasciando intatta l'attuale organizzazione del lavoro.

La resistenza padronale ai permessi retribuiti per malattie del figlio

Queste considerazioni valgono in modo particolare per quanto riguarda il modo in cui è stata affrontata e si è risolta la questione dei permessi retribuiti per malattia del figlio, il cui valore e il cui significato è stato insufficientemente chiarito e discusso, sottovalutando tutto il suo valore di innovazione sociale e nella fabbrica e quindi la resistenza padronale, anche ideologica, rispetto a questa innovazione. I permessi infatti, nei termini da noi richiesti, qualitativamente diversi da quelli previsti dalla legge Anselmi, puntano a:

- dividere il carico della cura dei figli tra uomo e donna, carico che, passando esclusivamente sulla donna pregiudica la sua stessa posizione in fabbrica (è considerata una presenza non «garantita» e quindi da tenere in minor considerazione sul piano della qualificazione, come della responsabilità e così via); mentre contemporaneamente garantisce la maggior efficienza dell'uomo;
- avviare una effettiva parità rispetto ai figli e rispetto al lavoro di uomo e donna, che non si ha se il permesso non è retribuito (come dice la legge); in questo caso dato che la donna è sempre meno pagata rispetto all'uomo è ovvio che continuerà ad essere lei a prendere i permessi;
- quindi queste «piccole» richieste, se soddisfatte, potevano rappresentare l'avvio di un «grande» processo di cambiamento rispetto al lavoro, come rispetto alla famiglia e alla società; occorre quindi, dall'occasione in successione, riprendere una discussione più serrata.

Cambiare i rapporti uomo-donna in fabbrica e fuori

D'altronde, per quanto riguarda il resto dei risultati, il punto di partenza non può che essere quello che c'è adesso sugli accordi e la ripresa del lavoro, già avviato in alcune realtà dalle compagnie dell'intercategoriale durante le vertenze, tra le donne.

Nelle fabbriche dove ci sono impegni a garantire il mantenimento del rapporto quantitativo occupazione maschile femminile dobbiamo controllare che questo si verifichi, cominciando dall'aver i dati dell'organico e la sua dinamica, divisi per sesso (come si è fatto all'Olivetti) come base del lavoro; l'altro aspetto da tenere presente è come muoversi in particolare nelle fabbriche dove questo spazio sulla carta c'è per far applicare la legge sull'occupazione giovanile, che come dicono i dati, riguarda in gran parte le donne.

Molto legata a questa, è la questione della qualificazione professionale e in sostanza di una modifica, anche attraverso questo, del rapporto donna-lavoro, rapporto in cui attualmente il posto del «lavoro» è «notevolmente marginale rispetto al resto della vita-casa famiglia» pur occupandone quantitativamente la parte maggiore.

Organizzare una iniziativa su questo piano, che accenti all'aspetto «qualità» del lavoro sottolinea quello di una conquista di autonomia e potere maggiore, rispetto ai vari capi, come rispetto alle macchine (facciamo scomparire la figura della segretaria o impiegata-che-porta-il-caffè), ci sembra molto importante e innovativo anche dal punto di vista dei rapporti uomo-donna in fabbrica e fuori.

In questo ambito è quindi da combattere la tendenza - evidente in diversi accordi, quindi da noi non modificata - a mantenere le donne in aree di bassa o bassissima qualificazione i cosiddetti «ghetti» rompendo un concetto di divisione «sessuale» del lavoro che viene spesso data, scontata anche all'interno del sindacato.

D'altra parte eliminare i «ghetti» (e non vuol dire riempirli di invalidi) comporta molto spesso una modifica sostanziale dell'organizzazione del lavoro; su questo un campo molto interessante può essere offerto da quanto prevede in tema di organizzazione del lavoro l'accordo Indesit, dato che è una fabbrica a maggioranza di manodopera femminile, dove quindi sarà essenziale una gestione dell'accordo da parte delle operaie, facendo pesare le proprie esigenze.

Per questo consideriamo gli accordi conclusi non come un punto di arrivo, ma come punto di partecipazione per l'ampliamento dell'iniziativa sia tra le donne che nel sindacato.

GLI ACCORDI NEI GRANDI GRUPPI E NELLE MEDIE AZIENDE

RICHIESTE	RISULTATI
<p>FIAT Totale operai n° 147.700 (di cui 8.270 donne) Totale impiegati n° 38.000 (di cui 8.080 donne)</p> <p>Occupazione Impegni precisi da assumere, per una politica industriale a breve e medio termine per l'occupazione di giovani e donne. In particolare, impegno preciso sull'assunzione e qualificazione di manodopera femminile in aree di lavorazioni qualificate, secondo quantità definite (ad es. manutenzione, aree progettative e tutte le aree dove chiedono modifiche radicali all'organizzazione del lavoro).</p> <p>Diritti sindacali I permessi per l'assistenza dei figli ammalati fino ai tre anni di età devono essere utilizzati sia dal padre che dalla madre e retribuiti in ragione di una settimana all'anno.</p>	<p>In relazione alle iniziative assunte in materia di organizzazione del lavoro anche per le aree di prevalente occupazione femminile, l'azienda si propone di esaminare la possibilità di interventi riorganizzativi diretti a migliorare la qualità del lavoro e tali da favorire l'inserimento della donna nell'attività lavorativa.</p>
<p>OLIVETTI Ricerca: totale operai n° 461 (di cui 61 donne) totale impiegati n° 1404 (di cui 157 donne) Produzione: totale operai n° 11.313 (di cui 2822 donne) totale impiegati n° 3317 (di cui 745 donne)</p> <p>Occupazione Richiesta che nel caso di assunzioni venga, come minimo, rispettato il rapporto presente tra occupazione femminile e maschile, per le aree produttive del Nord. Rapporto che deve essere potenziato per quanto riguarda le aree produttive del Sud.</p> <p>Organizzazione del lavoro Impegno perché le modifiche all'organizzazione del lavoro vadano verso il superamento delle divisioni che di fatto si sono realizzate tra qualificazione maschile e femminile, sia nelle mansioni operaie che in quelle impiegatizie, a partire dalla garanzia della partecipazione paritetica ai corsi di formazione professionale.</p>	<p>Forniti dall'azienda i dati sugli organici, divisi per stabilimento e per sesso, categoria e qualifica, al 30 giugno di ogni anno.</p> <p>Circa la suddivisione del personale fra donne e uomini, l'azienda precisa che i due numeri stanno in adeguato rapporto rispetto alla propria attuale situazione tecnico-organizzativa.</p> <p>Essa afferma inoltre che opererà affinché tale rapporto venga mantenuto.</p> <p>L'azienda, nel confermare che l'inserimento del lavoratore nella «unità di montaggio integrate» avviene tenendo conto delle attitudini professionali e personali dei medesimi, precisa che l'attuale distribuzione tra personale femminile e personale maschile degli addetti a tali «unità» risulta in equilibrio rapporto con l'analoga distribuzione dell'intera popolazione operaia occupata in azienda.</p> <p>L'azienda precisa che asseconderà il processo in atto, tendente a favorire la crescita professionale del personale femminile, al fine di pervenire ad un rapporto più equilibrato tra personale maschile e personale femminile nelle varie categorie. Ciò avverrà anche attraverso mobilità tra i diversi settori aziendali.</p> <p>Verifiche tra le parti potranno essere effettuate su richiesta delle organizzazioni sindacali competenti.</p>
<p>PININFARINA Totale lavoratori: circa 2100 (di cui circa 100 donne)</p> <p>Occupazione Ripristino del turn-over, con particolare considerazione per manodopera femminile e giovanile.</p>	<p>In relazione al problema della manodopera femminile, l'azienda, nel quadro dello sviluppo occupazionale previsto, e in rapporto agli attuali programmi previsionali, dichiara di tenere in considerazione il problema stesso, tenendo conto dell'attuale situazione dei posti di lavoro femminile, compatibilmente con le necessità inderogabili di produzione e di organizzazione presenti in una struttura di carrozzeria.</p> <p>A tal fine e considerando quanto sopra, l'azienda ritiene di poter mantenere per il 1977 i posti di lavoro attualmente occupati da manodopera femminile nel settore pulizia, scocche e selleria.</p>
<p>NEBIOLO Totale lavoratori: circa 1450 (di cui circa 60 donne)</p> <p>Occupazione Mantenimento del rapporto tra manodopera maschile e femminile.</p>	<p>Nell'ipotesi di aumento di organico, l'azienda riserva al personale femminile le mansioni tradizionalmente svolte in azienda dalle lavoratrici, individuate in operazioni di montaggio di piccoli gruppi meccanici ed elettrici ed in qualche posizione nell'ambito della lavorazione meccanica leggera.</p> <p>Inoltre, in relazione alle norme di legge emanate in materia di parità tra uomini e donne, l'azienda intende promuovere lo sviluppo professionale della manodopera femminile, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative delle proprie lavorazioni.</p>

La critica del contratto: contratto a sesso unico?

Introduzione di Alessandra Mecozzi, a nome delle donne Fim, Fiom, Uilm.

CONTRATTO A SESSO UNICO? QUESTA VOLTA NO!

Abbiamo voluto questa assemblea a tutti i costi, nonostante il percorso ufficiale non la prevedesse e nonostante che i ristrettissimi tempi per la consultazione abbiano fatto coincidere nella giornata di oggi riunioni importanti di metalmeccanici in diverse località, come in Lombardia, che non hanno permesso la partecipazione di molte delegate.

Perché questa testardaggine e determinazione nel mantenere fede ad una decisione assunta dal coordinamento nazionale di febbraio?

- Perché volevamo e vogliamo fare il nostro punto sulla consultazione nelle fabbriche e valutare l'esito della presentazione degli emendamenti da noi unitariamente proposti.

- Perché volevamo e vogliamo riaffermare insieme l'unità e l'autonomia della strada fatta dalle donne nei sindacati e nei posti di lavoro, non solo in preparazione della vertenza contrattuale, ma dallo scorso contratto fino ad oggi.

Non sapevamo, quando abbiamo deciso questa assemblea che ci saremmo trovate dentro ad una situazione molto contraddittoria e difficile per tutto il sindacato quale è quella attuale con il voto contrario alla piattaforma di molte grandi fabbriche, con richieste a volte di radicali modifiche alla piattaforma stessa, mentre tutta un'altra parte della categoria, quella delle fabbriche piccole e medie l'ha approvata.

E' una situazione che il sindacato tutto così com'è dovrà valutare con molta attenzione e tutte e tutti dovremo trovare le riposte che ci facciano affrontare con unità e forza, che oggi non c'è, una scadenza estremamente difficile.

I limiti di tempo e di modalità della discussione nelle fabbriche che in tante assemblee abbiamo sentito denunciare da lavoratori e lavoratrici rispetto al percorso di consultazione non possono diventare un elemento di debolezza del sindacato, le diversità che si esprimono a volte come veri e propri conflitti di poteri e di diritti, devono insegnarci a tutti almeno una cosa, che quanto più rapidi sono i cambiamenti sociali, tanto più c'è bisogno di partecipazione e democrazia per costruire unità.

Noi, donne dei tre sindacati (che siamo un risultato di questi cambiamenti e un soggetto che esige di farsi valere) abbiamo lavorato parecchio e insieme già nel contratto precedente quando per la prima volta abbiamo ottenuto un risultato pur modesto quale quello delle Commissioni nazionali per le pari opportunità senza il quale comunque non avremmo avuto la possibilità oggi di andare con nuove richieste, anche avendo sperimentato i limiti di quel risultato nella stessa contrattazione aziendale, spesso su questo punto strumentalmente bloccata dalle aziende con il pretesto della Commissione nazionale. D'altra parte in alcune aziende si è riusciti ad introdurre aspetti nuovi riguardanti il lavoro delle donne e il diritto di assunzione.

Insomma un pensiero e una pratica comune sono andati avanti per affermare oggi, andando oltre le pari opportunità, i diritti delle donne, da quelli più vecchi e mai pienamente realizzati, come il diritto al lavoro, a quelli più nuovi quali quelli sul tempo e per la libertà dalle molestie sessuali.

Ho parlato di unità ed autonomia delle donne e dovrei anche dire di un modo di fare politica tra donne spesso qualitativamente diverso da quello degli uomini; non in forza di una naturale solidarietà; stare in organizzazioni diverse ci condiziona tutte, e a volte ci divide, ma c'è un momento in cui l'insofferenza di vincoli e logiche tutte maschili e la volontà di far valere la propria identità ci porta a ricercare e trovare rapidamente le nostre mediazioni. E questo ha certamente pesato positivamente nella consultazione, nei giudizi espressi da uomini e donne su quanto abbiamo proposto, anche rispetto alle critiche più aspre alla piattaforma.

Ho sentito un lavoratore dichiarare le sue contrarietà alla piattaforma, ma la sua adesione agli emendamenti delle donne, in particolare quello sulle molestie sessuali; in altre fabbriche, documenti dei C.d.F. dichiarati in alternativa (Italtel) alla piattaforma, hanno accolto la sostanza delle richieste delle delegate, in altre ancora come alla Fiat, gli emendamenti sono stati interamente votati da molte assemblee. Anche laddove ci sono state critiche, anche da parte di lavoratori e lavoratrici, questo è servito per fare una discussione vera sui temi proposti.

Ci sembra insomma, e di questo possiamo dirci contente che le nostre scelte, abbiano fatto cultura, abbiano contribuito a indicare anche un modo di fare sindacato diverso, con una forte attenzione agli elementi di qualità e di innovazione rispetto a quelli quantitativi tradizionali. E vale la pena ricordare gli elementi essenziali.

Alleanze tra donne, uomini e personale sanitario

UNIONE DONNE ITALIANE
QUARTIERE MAZZINI
ORGANIZZA PER LA SERA DI :

<p>GIOVEDÌ 8/11/76 ORE 20,30 C/O LA SALETTA di VIA GENOVA SOTTO LA SCUOLA</p>	<p>VENERDÌ 9/11/76 ORE 20,30 C/O IL CENTRO SOCIALE DI VIA TALLONI 2 ISCAL (VIZINO ALLA FARMACIA - VIA DUE MADONNE -</p>
---	---

UN PUBBLICO DIBATTITO SUL TEMA:
MATERNITÀ-CONSULTORI-
SERVIZI SOCIALI

~~PARTECIPERÀ~~
PROF. CARLO FLAMIGNI
DELLA CLINICA OSTETRICA
DEL S. ORSOLA

ZAPPATERRA ERMANNA
DELL'U.D.I. PROV.

SARANNO PRESENTI GLI OPERATORI DEL
CONSULTORIO DI QUARTIERE E LA
RAPPRESENTANZA DELLA COMM. NE SICUREZZA
SOCIALE.

TUTTA LA CITTADINANZA È
INVITATA A PARTECIPARE.
p. il Comitato
Zappaterra Ermanna

CONSIGLIO DI FRAZIONE CROCE UNIONE DONNE ITALIANE

PUBBLICA ASSEMBLEA

sui temi

Maternità libera e consapevole
Educazione sessuale partendo dalla Scuola
Compito del consultorio e gestione

MERCOLEDÌ 21 MAGGIO 1975 - ore 20,30
nella sede della Frazione Croce - Via Carracci
(Scuola Elementare XXV Aprile)

Introdurranno :

FLAMIGNI Prof. Carlo
Ginecologo dell'Ospedale S. Orsola (Bologna)

VENTUROLI Franca
Responsabile dell'UDI

Parteciperà :

POSSATI dr. Giovanna
Operatrice del Consultorio di Pianificazione
di Casalecchio di Reno

La cittadinanza è invitata

Tipografia Moderna - Tel. 22.46.52 - Bologna

Alleanze tra donne

DIFENDIAMO LA LEGGE 194!

Appello dei coordinamenti nazionali unitari donne
FLM (metalmecanici), FULC (chimici), FULPC (poligrafici e cartai),
coordinamenti donne CGIL-CISL-UIL Piemonte
e CGIL-CISL-UIL Emilia Romagna
per la difesa della legge sulla
"TUTELA SOCIALE DELLA MATERNITA'
E INTERRUZIONE VOLONTARIA DELLA GRAVIDANZA"

O.D.G. ASSEMBLEA DONNE COORDINAMENTI UNITARI CGIL-CISL-UIL PER LA
DIFESA DELLA LEGGE 194.

A CONCLUSIONE DELL'ASSEMBLEA:

- ALLA SEGRETERIA DELLA FEDERAZIONE
CGIL-CISL-UIL
ROMA

LE DONNE DEL SINDACATO RIUNITE IN ASSEMBLEA UNITARIA IL 9 MAGGIO 1981 PRESSO LA SALA BORROMINI DI ROMA PER DISCUTERE L'APPELLO DEI COORDINAMENTI DELLE DONNE FLM, FULG, FULPC, FILIA, ESPRIMONO ALLA SEGRETERIA DELLA FEDERAZIONE UNITARIA IL SIGNIFICATO DI QUESTA MANIFESTAZIONE: COME DONNE DEL SINDACATO SIAMO PER LA VITA E PER QUESTO DIFENDIAMO LA LEGGE 194. ABBIAMO MATURATO QUESTA POSIZIONE UNITARIA ATTRAVERSO LA DISCUSSIONE CON TANTE DONNE CHE HANNO STORIE E CULTURE DIVERSE, ABBIAMO CAPITO CHE IL CONFRONTO DI MERITO E' SEMPRE INDISPENSABILE NEL SINDACATO PER MATURARE POSIZIONI UNITARIE.

LE STRUTTURE SINDACALI CHE HANNO RINUNCIATO AD APRIRE LA DISCUSSIONE NEI LUOGHI DI LAVORO ED HANNO OSTACOLATO L'ESPRESSIONE UNITARIA DEI COORDINAMENTI DELLE DONNE, DIMOSTRANO QUANTO SIA FRAGILE ANCORA LA CONCEZIONE DEMOCRATICA NEL SINDACATO E SOLO FORMALE LA DIFESA DEI DIRITTI DELLE DONNE. PER QUESTO CHIEDIAMO CHE NELLE PROSSIME SETTIMANE SIANO FACILITATI E PROMOSSI DIBATTITI NEI LUOGHI DI LAVORO PER GARANTIRE A TUTTI I LAVORATORI LA CORRETTA INFORMAZIONE E IL CONFRONTO DELLE IDEE.

CHIEDIAMO DI INDIRE UN SEMINARIO NAZIONALE DELLE DONNE SUI TEMI DELLA SESSUALITA', MATERNITA' E SALUTE IN RAPPORTO ALLA POLITICA DEL SINDACATO NEL LAVORO E NEL TERRITORIO.

ASSEMBLEA DEI COORDINAMENTI UNITARI CGIL-
CISL-UIL DELLE DONNE RIUNITE A ROMA IL 9
MAGGIO 1981

**Alleanze tra
donne anche
contro/senza
gli uomini**

Il protagonismo come valore

ATTUALITÀ

Congresso/4. Le donne

SPERIAMO CHE SIA FEMMINA

di Marina Iacovelli

Poco visibili nel dibattito al Palafiera le donne hanno ora più autonomia e poteri

dato politico più rilevante, al Sud, è l'assoluta dipendenza dagli assetti politico-istituzionali. «Il che significa pratiche consociative», aggiunge Toni Baldi, segretario uscente della Funzione pubblica palermitana. «Pratiche — prosegue — che al sindacato fanno molto male perché ci impediscono di lottare in maniera conseguente, fra l'altro, contro la criminalità mafiosa. Sotto questo profilo sarebbe necessario che qualsiasi incarico di direzione sindacale, a qualunque livello, fosse incompatibile con la presenza nei consigli di amministrazione, nelle commissioni di concorso, in quelle di collocamento. L'ambiguità, il tenere i piedi in due stampe può solo nuocerci». Perché? «Per mille ragioni, non ultima quella della chiarezza. Anche quando, dentro questi istituti diciamo di "no", protestiamo, siamo opposizione, la gente all'esterno non ne sa nulla, non distingue la nostra presenza da quella delle forze che combatiamo». Meglio, allora, non indurre in confusione.

Dicevamo, sopra, della distanza che separava l'intervento di Fausto Bertinotti dalle analisi della maggioranza. Ma abbiamo anche visto, poi, l'insistere di esponenti della minoranza su temi che sarebbe ingiusto dire preoccupino soltanto loro. Tra tutti il Mezzogiorno, che appare davvero come un luogo in cui la comunicazione tra le diverse anime della Cgil può essere più facile. La polemica contro il consociativismo, va ricordato, è stata da sempre uno dei temi privilegiati di Bruno Trentin. Qualcuno, accomodandosi su qualche stereotipo, penserà a un rinnovato incontro, realizzato nella casa comune confederale, fra due tradizioni, quella azionista, quella del comunismo italiano. Incontro che in passato, appunto intorno alla questione meridionale, e in altri luoghi, riuscì per qualche verso a realizzarsi. Magari non sarà così, e il ragionamento sarà un po' troppo facile. Comunque sia, è importante che un canale di comunicazione più ampio degli altri sia aperto proprio su questo terreno. È nel Sud, per dirla con formula abusata ma rispondente al vero, che si giocano in larga misura le sorti della democrazia italiana. E una Cgil più unita davvero non farebbe male.



Nuova Ra... 1 novembre 1991

Rimini. «È emerso da questo Congresso una sorta di paradosso, una grande contraddizione: la "politica" delle donne, che pure ha contribuito in modo decisivo alla "svolta" della Cgil, non è stata visibile». È l'opinione di Adriana Buffardi, segretaria nazionale della Flai, la categoria che raggruppa i lavoratori del settore alimentare e dell'agricoltura.

La cultura del movimento delle donne è penetrata nel sindacato, ha messo in crisi i vecchi modelli e l'ormai inadeguata strategia dell'organizzazione, contribuendo alla definizione del nuovo Programma.

Le sindacaliste sono arrivate all'appuntamento di Rimini dopo una lunga ed estenuante fase pregressuale che le ha viste impegnate a tutti i livelli, dalle migliaia di assemblee di fabbrica ai congressi nazionali di cate-

goria. Hanno portato avanti, superando tutte le tappe, una mole non indifferente di emendamenti costruiti sulla base della loro esperienza.

Come mai allora, proprio al traguardo, sotto la luce dei riflettori e l'attenzione dei giornalisti, la loro «visibilità» si è annebbiata?

«È come se il sindacato avesse considerato chiuso un proprio "debito" con le donne nel momento in cui "ha fatto i conti" con la loro analisi — commenta Buffardi —. È importantissimo che la Cgil abbia assunto il vincolo della differenza di genere, ma questo, in un sindacato che tutela e valorizza il lavoro, deve comportare rivendicazioni e risultati che incidano sulle condizioni delle lavoratrici».

Anche per Fiorella Farinelli, segretaria confederale della Cgil, il Congresso ha peccato sul piano della concretez-

QUELLA NORMA ANTIDISCRIMINATORIA

Poco visibili nel dibattito congressuale, ma ben presenti nel Programma e nello Statuto della nuova Cgil. Per la prima volta lo Statuto della Cgil prevede l'applicazione di una «norma antidiscriminatoria» in base alla quale uomini e donne non potranno essere presenti negli organismi dirigenti in misura inferiore al 40 per cento. «Con questo impegno si avvia un processo — afferma Francesca Santoro, segretaria confederale della Cgil — che prevede, in una prima tappa, una presenza delle donne pari al trenta per cento negli organismi dirigenti. È un segno concreto, anche se sono convinta che non si realizzerà "tutto e subito", ma dovremo continuare la nostra battaglia politica nell'organizzazione».

Un altro «sasso di qualità» promette

ATTUALITÀ

za. «Siamo ancora alle opzioni culturali innovative e interessanti — spiega —, ma mi aspettavo che, qui a Rimini, si riuscissero a superare le cristallizzazioni ideologiche che ci frenano e a capire in che cosa consiste il "nuovo" dal punto di vista dei comportamenti contrattuali specifici e delle politiche sindacali concrete».

Ma nel Palafiera non c'è stato troppo spazio per «scendere nel merito»: salvo rari interventi, per il resto il Congresso si è polarizzato sul con-

fronto tra maggioranza e minoranza e ha risentito del travaglio che vive l'ex Pci. Un tipo di congresso insomma che — come sostengono molte delegate — ha un po' schiacciato quel pluralismo fatto di soggettività e progetti diversi proprio delle donne. «Questa polarizzazione — sostiene Franca Donaggio, responsabile del Coordinamento donne nazionale — ha fatto passare in secondo piano esigenze di rappresentanza e rappresentatività che non si esauri-

scono nella distribuzione dei posti negli organismi dirigenti».

Molte si aspettavano un congresso più dialogante. Qualcuna si è lamentata perché le è stato chiesto di non intervenire. Ma, d'altro canto, si sa, al Congresso nazionale parlano i dirigenti delle categorie, dei regionali e delle maggiori Camere del lavoro, e tra questi di donne non ce ne sono troppe. Sebbene la presenza di tre donne (Francesca Santoro, Anna Carli e Fiorella Farinelli) nella segreteria confederale della Cgil non sia stata messa in discussione, le regole del «riequilibrio della rappresentanza» hanno funzionato solo in parte.

Nonostante i cambiamenti intervenuti in moltissimi punti dell'organizzazione, infatti, il quadro delle donne che ricoprono incarichi generali è sconcertante: una sola è alla guida di una categoria: Nicoletta Rocchi, segretaria generale della Fisac nazionale (bancari); così come Rita Del Campo è l'unica donna a ricoprire l'incarico di segretaria generale aggiunta in una regione (l'Abruzzo); su 174 Camere del lavoro, inoltre, solo cinque sono dirette da donne: quelle di Reggio Calabria, Gela, L'Aquila, Varese e Pomezia.

Certo però non si può sempre attribuire agli altri le responsabilità delle proprie debolezze e dei propri scac-



Delegate al Congresso di Rimini

l'approvazione del nuovo articolo (il n. 15) dello Statuto, quello sui coordinamenti donne.

Anche in questo caso per la prima volta la Confederazione definisce i coordinamenti come strutture che nascono dall'autonomia delle donne e «riconosce» anche forme diverse di aggregazione «che le donne democraticamente scelgono».

I coordinamenti sono «da sede di relazione politica tra le donne e le varie forme di aggregazione che esse si danno», di costruzione di progetti politici e di mediazione fra donne. Hanno il diritto di avanzare proposte contrattuali, rivendicative, di politica economica e sociale e sceglieranno le loro rappresentanti negli organismi dirigenti.

Su questo articolo dello Statuto si è avuta una pioggia di emendamenti. Sul problema delle forme di organizzazione autonoma delle donne, infatti, le sindacaliste sono arrivate a

Rimini con tutte le loro differenze, le stesse, già registrate e non risolte, all'assemblea nazionale delle delegate a Palermo.

E solo a poche ore dal via libera alla nuova Costituzione della Cgil ancora non avevano raggiunto un accordo. «Le divisioni derivano da quella diversità di cultura e di percorsi che ha sempre contraddistinto le donne — spiega Anna Carli, segretaria confederale della Cgil —. Il senso di responsabilità di fronte alla possibilità di avere un'affermazione di così grande peso nello Statuto ha però consentito una mediazione che non nasconde l'esistenza di visioni diverse sul modo delle donne di stare dentro l'organizzazione. Siamo così riuscite a valorizzare il ruolo e la presenza delle donne nella Cgil e la nostra "visibilità" all'esterno che può trovare il consenso anche delle donne della Cisl e della Uil». ●



Nuova Rassegna Sindacale... 1 novembre 1991

La salute della donna e i consultori

Per informazioni rivolgersi agli
UFFICI SANITARI dei Comuni di:

BUDRIO Tel. 80 11 26

CASTENASO Tel. 78 8123

MEDICINA Tel. 85 11 58

MOLINELLA Tel. 80 11 07

A CURA DEL
CONSORZIO PER I SERVIZI SANITARI E SOCIALI

TRA I COMUNI DI
BUDRIO - CASTENASO - MEDICINA - MOLINELLA
E LA PROVINCIA DI BOLOGNA

tipografia montanari budrio 1977

il Consultorio

un servizio

- SOCIALE
- SANITARIO
- PUBBLICO
- INFORMATIVO
- GRATUITO
- DEMOCRATICAMENTE GESTITO

a chi è rivolto ?



ALLA DONNA



ALL'UOMO



ALLA COPPIA



AI GIOVANI



AI BAMBINI

La salute della donna e i consultori

se...



verrai al Consultorio

parleremo assieme

suggerirai come realizzarlo

promuoverai e parteciperai

alle attività

del Consultorio

ne faciliterai la conoscenza

agli altri



allora potremo realizzare:

Dei dibattiti sulla condizione della donna e dell'uomo nella società

L'incontro col mondo dei giovani

Un confronto di opinioni sulla nostra sessualità



Una chiacchierata sull'educazione dei figli

La scoperta del proprio corpo

Una paternità e maternità voluti



Una disponibilità medica per la propria salute

Una prevenzione dei tumori della sfera genitale della donna

Una maternità sicura

Un'assistenza ostetrica prima del parto e dopo il parto



Molestie sessuali sul lavoro

A POSTO CON LE MANI

di Marina Iacovelli

Una ricerca dimostra che i «molestatori» imperversano.
Le donne chiedono di potersi difendere con i contratti

MASCHI
DA LEGARE

Il Telefono rosa
è un servizio
a disposizione
di tutte
le donne

Sguardi insistenti, allusioni, ammiccamenti, scurrilità, «toccamenti» furtivi. In una parola, molestie. Quelle che le donne subiscono sul posto di lavoro, ogni giorno, da parte del superiore o del collega. E il cui rifiuto comporta, spesso, «penalizzazioni» nella carriera, se non peggio. Non si tratta perciò di semplici «avances», ma di veri e propri ricatti sessuali. Ne sono vittime — secondo la ri-

cerca compiuta dal giurista Michael Rubenstein per conto della Cee — due terzi della popolazione femminile europea. L'Italia non fa eccezione nel panorama. Mancano ricerche complessive, ma i pochi dati disponibili dimostrano che quelli che ironicamente qualcuno chiama i «galletti» d'ufficio razzolano o tentano di razzolare: anche da noi e sono più numerosi di quanto si immagini. Lo hanno sco-

perato, con un'indagine che ha fatto rumore, le donne del Coordinamento della Cgil della zona centro di Roma. Con assemblee negli uffici pubblici, nei ministeri e negli ospedali, con un lavoro «porta a porta» nei negozi, negli uffici più piccoli, nelle banche, nelle scuole e negli uffici postali, hanno distribuito circa 2.000 questionari. Ne sono tornati indietro compilati 800, con indicazioni sorprendenti. Il 35% delle intervistate dichiara di aver subito molestie o di essere a conoscenza di «incidenti» analoghi accaduti a colleghe. Le punte massime vengono denunciate negli ospedali (60%), nei casi e nei ministeri (43%). Ma qual è l'identikit della donna molestata sul posto di lavoro? Anche qui c'è una piccola sorpresa. I tratti dell'identikit, infatti, ricordano più una tranquilla signora matura che una giovane, levigata e straripante pin-up girl da manifesto per camionisti. La «molestata» tipo ha oltre trent'anni, è poco appariscente, si veste in maniera sobria, non ha neppure una briciola di potere. È prevalentemente nubile, vedova o separata (ma non mancano le sposate con figli). I momenti dell'assunzione e della promozione a posizioni di lavoro più elevate sono quelli maggiormente a «rischio». Ma il fenomeno va molto al di là di queste occasioni. «In ogni caso — spiega Luigina Giovannini, del Coordinamento donne della zona centro di Roma — alla base del ricatto sessuale c'è sempre



La violenza nei luoghi di lavoro