

Papa Francesco: "Troppe donne licenziate perché incinte"

Il Pontefice all'Ucid (Unione cristiana imprenditori dirigenti): "La donna deve essere custodita nel suo doppio ruolo di lavoratrice e madre".

31 ottobre 2015



Papa Francesco (lapresse)CITTA' DEL VATICANO - Papa

Francesco si schiera a favore delle donne e dei loro diritti sul lavoro. "Quante volte abbiamo sentito di una donna che va dal capo e dice: 'mah, devo dirle che sono incinta'. 'Da fine del mese non lavori più'", ha detto il Pontefice parlando all'Ucid, l'Unione cristiana imprenditori dirigenti. "La donna dev'essere custodita, aiutata in questo doppio lavoro - ha aggiunto -: il diritto di lavorare e il diritto della maternità".

Secondo Francesco, "è decisivo avere una speciale attenzione per la qualità della vita lavorativa dei dipendenti, che sono la risorsa più preziosa di un'impresa; in particolare per favorire l'armonizzazione tra lavoro e famiglia".

"L'impresa e l'ufficio dirigenziale delle aziende possono diventare luoghi di santificazione - ha proseguito il Papa - mediante l'impegno di ciascuno a costruire rapporti fraterni tra imprenditori, dirigenti e lavoratori, favorendo la corresponsabilità e la collaborazione nell'interesse comune".

Bergoglio ha parlato anche dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro, invitando gli imprenditori a prestare attenzione alle nuove generazioni di lavoratori: "Qui mi sembra che il 40% dei giovani qui oggi sono senza lavoro. In un altro Paese vicino il 47%, in un altro più del 50%. Pensate ai giovani, ma siate creativi nel fare forme di lavoro che vadano avanti e diano lavoro. Perché chi non ha lavoro non solo non porta il pane a casa, ma perde la dignità".

Viaggio nel mondo del lavoro Maternità - Tre ordinarie storie di mobbing

Lui, il mio capo, con un certo fastidio mi disse che io non ero riuscita a creare un clima positivo intorno a me e che i colleghi “mi vedevano male”. Successivamente mi sono accorta che i resoconti da me preparati non venivano nemmeno letti oppure si cercavano rilievi pretestuosi.

Per **Suo** ordine dovevo riferire il mio operato ad una collega che avrebbe riportato a lui. Per Sua volontà iniziò a instaurarsi nei miei confronti una caccia all'errore da parte di due colleghi, che rileggevano quanto facevo e segnalavano l'errore a **lui**, che a sua volta chiedeva a me come mai avessi sbagliato. L'attività iniziava alle 7 del mattino. Per me era molto complicato lasciare mia figlia alle 6 ma confermai la mia disponibilità per evitare problemi. Naturalmente i miei contatti col capo invece continuavano ad avvenire prettamente via mail e con indicazioni telegrafiche.

I colleghi dell'area mi rivolgevano a malapena la parola, chiamavo non rispondevano al telefono e non richiamavano. Altre colleghe mi rivolgevano la parola solo quando si trovavano sole con me scusandosi del loro comportamento in presenza di altri. Dopo settimane di isolamento e sconforto mi sono sentita male: tachicardia, tremore, mancanza di aria. Chiesi alle colleghe di chiudere la porta e di non chiamare aiuto per paura di reazioni a mio danno.

Chiesi un giorno di ferie per portare mia figlia ad una visita specialistica prenotata e attesa da mesi fondamentale per la sua salute. La mia prima richiesta viene ignorata, ne faccio una seconda chiedendo se vi fossero problemi ed esplicitando e motivando la richiesta, la risposta è stata per me raggelante: probabilmente ci sono dei problemi, **lui** dovrà verificare degli impegni, mi farà sapere. Il pensiero di dover rinunciare alla visita per la mia bambina mi gettò in uno stato di ansia tale che fui portata al Pronto Soccorso dove mi fu assegnato un codice giallo e una diagnosi d'ansia reattiva.

I malesseri presero il sopravvento non ebbi la forza di andare in ufficio e il medico mi ordinò riposo e cure, dopo 4 giorni l'azienda ha inviato la **prima** visita fiscale che ha accertato e confermato i 10 gg assegnatimi. Dopo altri 3 giorni ha inviato la **seconda** visita fiscale che ha confermato le risultanze della prima. Dopo altri 2 giorni è arrivata la **terza** visita fiscale, sempre inviata dall'azienda, confermando la prognosi. Il giorno successivo l'azienda ha inviato la **quarta** visita fiscale, anche questa confermava le precedenti. Il mio stato di prostrazione anche a seguito delle reiterate visite fiscali è al massimo non ho più voglia di fare nulla. Per questo, lo specialista intervenuto ha ritenuto di assegnarmi altri venti giorni di malattia. Nel frattempo, da ultimo, mia figlia inizia a risentire psicologicamente del mio stato ed ha iniziato a mangiare meno, a dormire poco ed essere nervosa, a farmi domande, anche con mio marito i rapporti stanno peggiorando. Ben presto l'azienda ha inviato la **quinta** visita fiscale che ha confermato il mio stato ansioso. Chiudo dicendo che oggi, domenica, l'azienda ha inviato la **sesta** visita fiscale con le stesse risultanze delle precedenti. Non sono più in grado di continuare, ho bisogno di lavorare, ma non credo che rientrerò in azienda.

Ho una bambina di 3 anni, sono commessa in un supermercato. I miei problemi sono iniziati dopo aver consegnato all'azienda il mio certificato di gravidanza. Lavorando in piedi, con mansioni che prevedono la movimentazione del materiale, avevo diritto per legge alla maternità anticipata, o una riorganizzazione del mio lavoro con mansioni alternative di cui però il datore di lavoro disse di non essere a conoscenza e anche dopo essersi informato mi disse che probabilmente avrei potuto svolgere “la maggior parte del lavoro”. Mi recai perciò all'ufficio preposto alla maternità, l'impiegata si occupò lei stessa di chiamare l'azienda per dare le indicazioni appropriate. Dopo tale vicenda il direttore mi ha fatto pesare che “per causa mia” aveva dovuto procedere alla produzione di un documento sulla sicurezza che l'azienda non possedeva. Sono rimasta a casa in maternità anticipata finché ho avuto un aborto spontaneo. Rientrai ma fui subito trasferita con la motivazione che “era meglio” in quanto c'era meno movimentazione di materiale. Questa risposta mi fu data dopo l'aborto, pertanto non ero più “a rischio”. Ho dovuto adattarmi a un ambiente nuovo, nuovi colleghi, nuovo

direttore, altri prodotti, più scomodo da raggiungere e con un danno economico in quanto al rientro mi sono state tolte le domeniche lavorative di cui ha risentito la mia busta paga e un degradamento delle mie mansioni: poca assistenza ai clienti e divieto di svolgere il mio consueto ruolo di cassiera. Non soddisfatta l'azienda dopo poco mi ha trasferita di nuovo ma in una altra città dove lavoro tuttora. La motivazione è stata per "esigenze aziendali", che in realtà non esistono. Adesso sono fuori di casa dalle 8 alle 21 o 21,30 a seconda dei ritardi del treno. Mi è stato imposto un orario spezzato, con pausa di tre ore. Ho chiesto di poter fare un orario continuato, dato che il negozio rimane aperto, ma non mi è stato concesso. Vorrei trovare una soluzione, prima lavorando dove abito impiegavo 10 minuti per raggiungere il posto di lavoro e con l'orario spezzato riuscivo ad andare a casa e stare con la mia bambina. Avrei voglia di licenziarmi, ma ho bisogno di lavorare e trovare una nuova occupazione è praticamente un sogno.

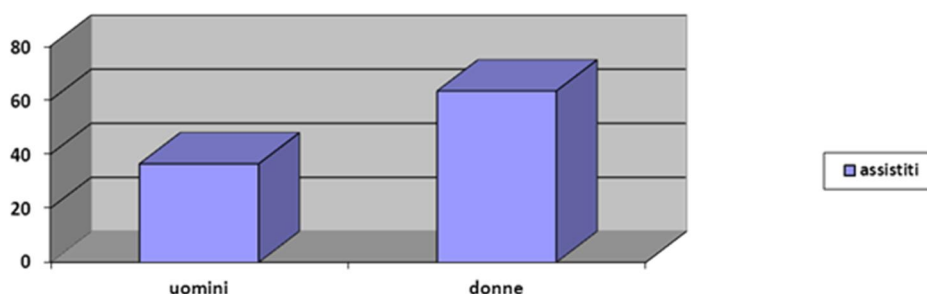
Sono responsabile amministrativa, nel 2011 nasce la mia bimba dopo il congedo ed un piccolo periodo di facoltativa torno al lavoro e trovo cambiamenti... ero divenuta un pesce fuor d'acqua. Nel frattempo a luglio 2012 rimango incinta della seconda figlia, per motivi dovuti alla gravidanza sono costretta a mettermi in maternità anticipata. Dopo il secondo parto avvenuto nel 2013 e dopo il periodo di congedo torno al lavoro. Prima del rientro vengo contattata dall'avvocato della compagnia ignara di quello che stava accadendo. Il colloquio iniziò con: "volevo farle una proposta per agevolarla", praticamente, in vista di un prossimo licenziamento di massa, mi si invitava a dare le dimissioni con una proposta di 5000 € come buona uscita comprensiva di tutte le spettanze, prima che chiudessero l'attività e quindi avrei perso anche i 5000 €; siamo a maggio 2015 e naturalmente non è accaduto nulla. Non accettai quindi tornai al lavoro non ritrovando la situazione lavorativa precedente. Chiesi più di una volta un ruolo e dopo vari mesi di lavoretti di segreteria a gennaio 2014 mi viene assegnato il primo lavoro. Avrei dovuto gestire solo alcune pratiche con la supervisione di un mio collega con mansione di addetto alla contabilità clienti, io sono responsabile amministrativa. Nei fatti il mio demansionamento è palese per tutti: clienti e colleghi, questi ultimi non hanno gradito il mio rientro in quanto con due bimbe piccole, secondo loro, è un problema gestionale legato a permessi per questo non sei gradita. Da allora è trascorso un anno sto lottando per permessi quasi mai concessi, ferie mai autorizzate, email di lavoro inviate a tutti tranne che a me, esclusioni continue, freddezza da parte dei colleghi, saluti a mezza bocca, contestazioni pretestuose da parte della direzione con cui comunico solo tramite il collega. Nel 2014 l'azienda inserisce un nuovo programma contabile e necessita un corso. Per l'occasione una settimana di ferie ad agosto non mi viene concessa, in vista dei lavori da svolgere per poi partire per il corso. In ufficio siamo in 4 partono in 3 ed io no. A seguito di questo ho iniziato a non star bene né fisicamente né psicologicamente, sono arrivata a pesare 46 chili con due gravidanze, sono molto amareggiata in quanto tutto ciò prima delle gravidanze non c'era. Sono in cura da uno psichiatra che mi ha prescritto ansiolitici e giorni di malattia. Sono stanca e a volte penso di mollare tutto!

Mobbing. Anche se da anni se ne parla il termine **mobbing** rimane un termine fumoso e poco conosciuto nella sua realtà, con questo termine si nascondono una serie di atteggiamenti e di metodologie di relazione in ambiente di lavoro assolutamente sfumate; dove l'illecito ed il lecito sconfinano spesso accavallandosi l'un l'altro. L'assenza di una legge, che chiarisca e definisca il fenomeno, fa da cassa di risonanza aumentando la confusione. Oggi per identificare azioni di mobbing facciamo riferimento a leggi datate (cc 2087 regio decreto del 1942), o sentenze che si rifanno a definizioni di natura psicologica di origine nord europea, le quali collegano il verificarsi di

psicopatologie di origine sociale a periodi di tempo predeterminato; ignorando così l'effetto "pop corn" dove i semi, così come gli esseri umani, non "scoppiano" tutti assieme in quanto c'è chi resiste di più e chi meno in funzione della propria costituzione ed a seconda delle modalità di come vengono somministrate le molestie. Queste lavoratrici sono ricorse al mobbing sperando di trovare una rapida soluzione ai loro problemi, in realtà se veramente sono configurabili azioni di mobbing nel loro vissuto questo non sarà che l'inizio di una lunga "Via Crucis" e forse, ripeto forse, un giorno un giudice del lavoro sensibile ai problemi sociali, anche in assenza di una legge che definisca il fenomeno ed a cui saranno fornite prove certe circa l'accaduto potrà definire con certezza il vissuto come **mobbing**. Tutto questo normalmente non è noto, ma quello che certamente posso testimoniare è la forte sofferenza legata al **disagio lavorativo**. Secondo l'"Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro" con questo termine si identifica la sofferenza che ha origine da una serie di tematiche che vanno dallo Stress dovuto a disorganizzazioni lavorative, al Mobbing causato da ripetute molestie morali, al Burn Out provocato dalla delusione professionale, alle Molestie Sessuali, a casi di Umiliazione e Prepotenza e a Violazioni Contrattuali. L'insoddisfazione della lavoratrice per la situazione vissuta si manifesta generalmente attraverso particolari stati d'animo, somatizzazioni e reazioni comportamentali causa di serie psicopatologie. Di fronte al dramma femminile della violenza desidero evidenziare che, in ambiente di lavoro, chiunque applichi violenza fisica sarà immediatamente incriminato e condannato senza scampo, applicando invece la subdola metodologia del mobbing potrà generare dei danni ancora maggiori, portando la vittima anche al suicidio, ma sarà ben difficile provare le sue responsabilità ed arrivare ad una sua condanna. Tramite il mio impegno quale testimone privilegiato della sofferenza e delle lacrime, cerco di aiutare al meglio donne/mamme, vittime del terrore di perdere l'impiego in questo momento di crisi, di non voler cedere alla prepotenza della molestia sessuale, di non veder calpestata e derisa la propria dignità, di non vedere la propria professionalità calpestata, di non sentirsi inutili e rese vittime tramite umilianti situazioni.

Chi sono queste figure femminili? Quante rispetto alla popolazione maschile? Che età hanno? Quale preparazione culturale? Di quale aiuto hanno bisogno?

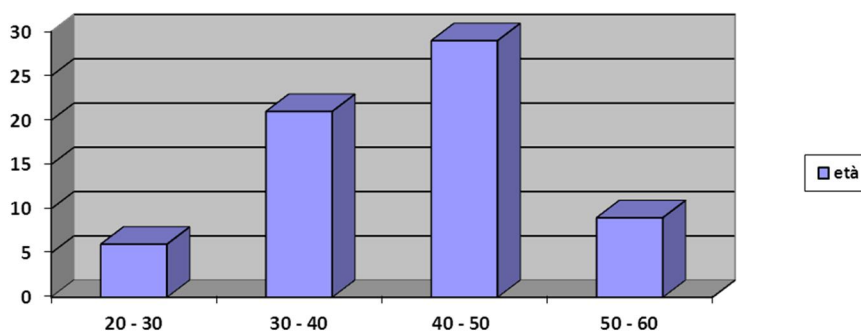
I dati seguenti sono parte di una indagine dello "Sportello di ascolto CISL" su lavoratrici che si dichiarano vittime di violenze morali



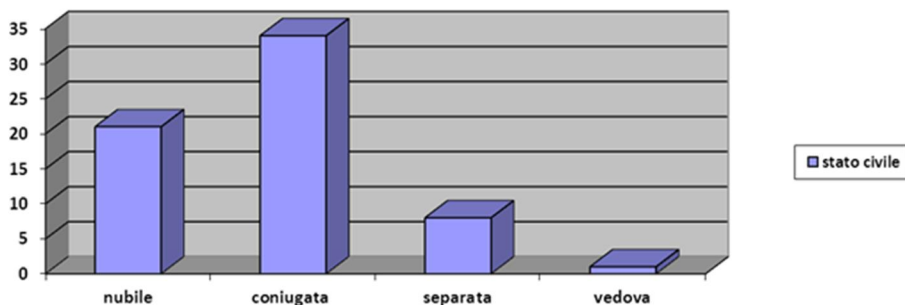
I LAVORATORI. Tra i lavoratori che si sono rivolti al nostro sportello il 35,5 % è di uomini e il 64,5 % di donne, tra queste il 5,2% proviene da altri Paesi. Va tenuto comunque presente che la percentuale femminile nel mondo del lavoro ammonta a circa 30/35 % in una condizione di parità arriveremmo a percentuali reali dell' 80% di lavoratrici che chiedono un aiuto. Da ciò si evince che le donne sono costrette a sopportare pesanti situazioni in quanto discriminate anche nella ricerca di una occupazione alternativa, questo in ragione di maggiori impegni familiari o di una possibile

maternità presente o futura, causa spesso di mobbing, demansionamento, trasferimento, licenziamento, in un mercato del lavoro che vive la maternità come un problema e non come una risorsa. Il numero elevato trova ancora spiegazione nei motivi che danno origine ad azioni di molestia, tra cui quelle di natura sessuale e/o a discriminazioni tendenti a posizioni di inferiorità.

Alle vittime è stato chiesto quali fossero le conseguenze di questa esperienza, distinguendo opportunamente tra quelle inerenti la salute fisica e psicologica, la vita di relazione, le conseguenze economiche e quelle sul modo di lavorare. I danni subiti sulla salute psichica e fisica, così come quelli inerenti il campo delle relazioni, sono segnalati maggiormente dalle vittime di sesso femminile. Le differenze tra i due generi per i danni di tipo economico sono notevolmente maggiori per le donne in quanto già penalizzate in partenza con retribuzioni inferiori.

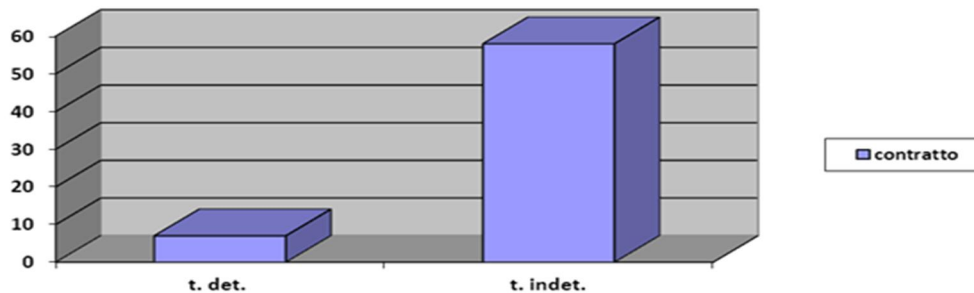


LA FASCIA D' ETA' Le più colpite sono le lavoratrici della fascia 40 – 50 troppo giovani per andare in pensione e troppo vecchie per rimanere in azienda. Si noti comunque che colpendo tali lavoratrici viene colpita la fascia di età maggiormente produttiva certamente ricca di competenza e maturità professionale. L' età nella quale si tende più facilmente a lasciare l'azienda per fuggire da una situazione di sofferenza è quella dai 20 - 30, fascia nella quale si ha ancora una speranza di potersi ricollocare nel mercato del lavoro. Come mostra il grafico le molestie verso le donne aumentano con l' aumentare dell' età.

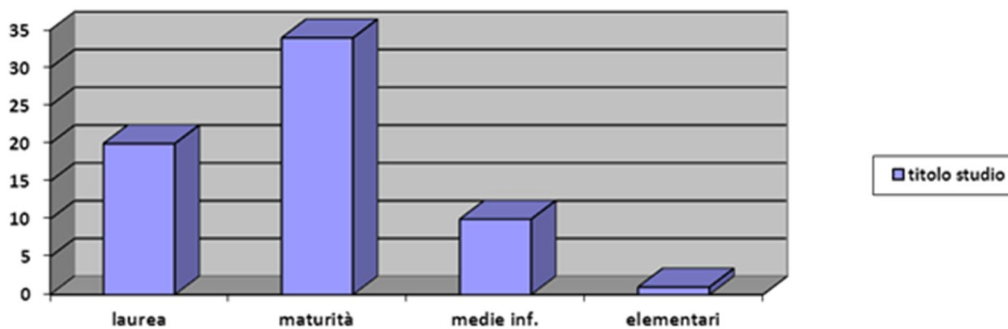


LE NECESSITA' DI INDIPENDENZA ECONOMICA. Dal grafico si evince la parità quantitativa tra le coniugate e le rimanenti categorie assommate, ma anche per chi può contare su un secondo stipendio, non sempre dato l'alto tasso di disoccupazione maschile, la retribuzione non è sempre sufficiente alle necessità familiari, naturalmente la situazione è drammatica per le separate e per le nubili dove il stipendio è l'unica fonte di sostentamento. Ovviamente tutte lamentano l'impossibilità

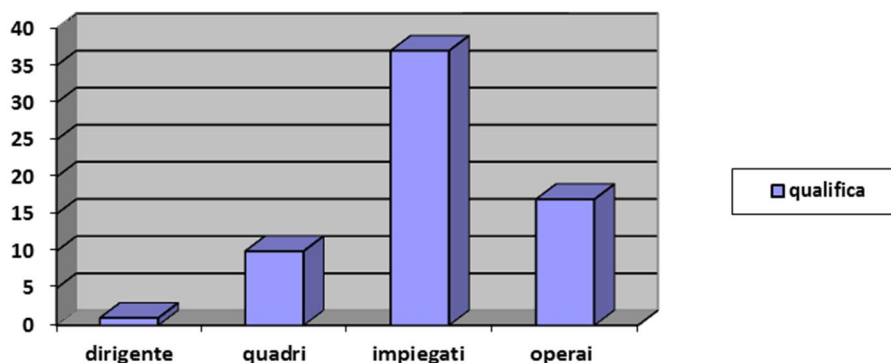
di soluzioni alternative e contemporaneamente l'impossibilità di convivere con la situazione denunciata cercano così di trovare tramite il mobbing una soluzione risolutiva



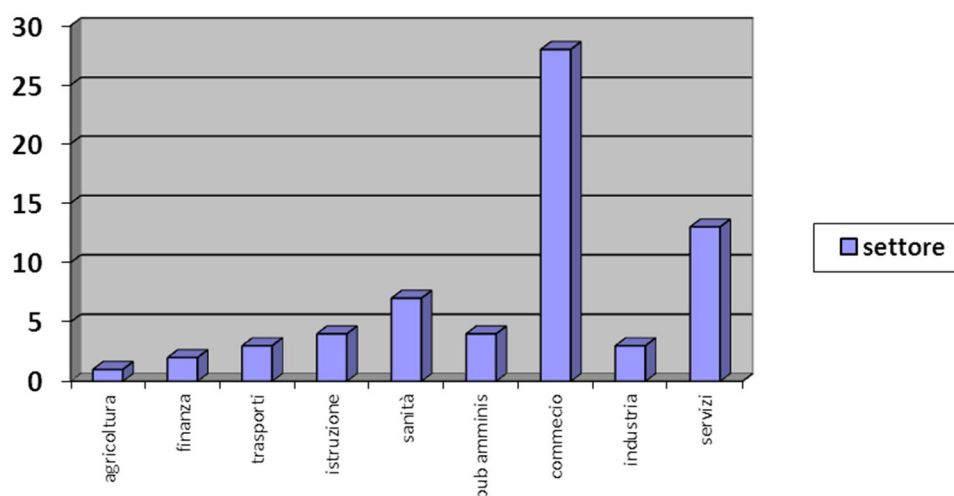
LA TIPOLOGIA DEL CONTRATTO. E' evidente che le lavoratrici più colpite hanno un contratto a tempo indeterminato, per cui diventano delle indesiderate grazie a tipologie di contratti più favorevoli all' imprenditore, il quale può disporre su una manodopera a buon prezzo pronta a tutto pur di avere un minimo di salario. Abbiamo avuto casi di "contratti a chiamata" applicati in maniera assurda e antisindacale arrivando ad episodi del tipo "oggi non ci sono clienti vattene a casa". Nel caso dei contratti a tempo determinato la protesta nasce dal ripetersi dei medesimi in maniera abnorme, somministrati da aziende che cambiano solo la ragione sociale o tramite aziende parallele della stessa proprietà; spesso il disagio nasce anche dalla forma ricattatoria nelle condizioni di rinnovo del contratto.



IL TITOLO DI STUDIO Le lavoratrici più colpite sono le laureate e le diplomate, assieme dimostrano che la preparazione accademica non interessa al mercato del lavoro del nostro Paese. Colpendo paradossalmente le persone più qualificate si dimostra ancora che nei livelli apicali non c'è posto per la donna. Ciò dipende dalla mentalità con cui sono gestite le aziende dove spesso prevale il disprezzo dell'altro per le sue caratteristiche intellettuali, l'invidia per le sue capacità, l'arrivismo, il non voler fare squadra; aziende in cui sempre più spesso è in vigore il "tutti contro tutti" incentivato da un management che crede nel "divide et impera", naturalmente il rivolgere questo modo di fare contro la donna è particolarmente semplice. L'alta percentuale del disagio trova anche ragione nella ribellione e nella consapevolezza dei propri diritti e dignità, indici del livello di istruzione.



LA QUALIFICA Le impiegate sono la categoria più vessata, a questa seguono le operaie. Va tenuto presente che le donne Quadro sono percentualmente una notevole minoranza, per cui si evidenzia quale categoria particolarmente esposta. Tra le ragioni emerge che mediamente il Quadro ha superato i 40 anni, ha una buona retribuzione e troppo giovane per accedere alla pensione; ma secondo il management aziendale è troppo vecchio per rimanere in azienda ed essendo normalmente precluse alla donna carriere manageriali inizieranno vessazioni finalizzate alle sue dimissioni spontanee!



L'ATTIVITA' DELL' IMPRESA Il commercio ed i servizi hanno il primato in quanto tipicamente impiegano una percentuale di manodopera femminile molto elevata. Circa la pubblica amministrazione va considerato che altre voci, quali la sanità e la scuola almeno in parte, vanno aggiunte al valore esposto raggiungendo così percentuali notevoli. Particolare attenzione va verso il comparto scolastico dove è giusto evidenziare il contesto dove nascono le situazioni di disagio, in questo caso abbiamo più parti interessate: la manageriale, i docenti, gli ausiliari, gli allievi ed i genitori; da questo nascono spesso situazioni esplosive e di difficilissima soluzione. Naturalmente i valori del grafico sono assoluti, un valore più giusto sarebbe quello che tenga conto della quantità di lavoratori coinvolti nel settore.