

BARBARA MAIANI CONSIGLIERA DI PARITÀ

# «Dai salari alla maternità Così in tempo di crisi si discrimina sul lavoro»

di Evaristo Sparvieri

**Mobbing, vessazioni di genere, discriminazioni salariali. E' il preoccupante quadro emerso in poco più di due mesi di attività. A stilarlo, Barbara Maiani, consulente del lavoro, docente universitaria e consigliera di parità della Provincia. Sulla sua scrivania passano le storie dei**

## Quanti lavoratori chiedono il vostro aiuto?

“Fino a giugno sono stati seguiti 38 casi di discriminazione. Negli ultimi due mesi, le segnalazioni sono duplicate. Attualmente seguiamo 20 casi. Di questi, 15 sono gli episodi recenti. Da settembre, 4 casi sono stati risolti”.

## Si tratta di donne ostacolate sul posto di lavoro?

“Il 75% delle segnalazioni riguarda le donne. E non necessariamente per vessazioni di genere, che rappresentano il 35% di questi casi. Le persone che si rivolgono ai nostri uffici lo fanno anche per altri tipi di discriminazione. Come quelle salariali, che interessano mancati compensi degli straordinari o del contratto collettivo. In altri casi, le discriminazioni

possono riguardare problemi legati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Una nuova modalità concerne la cassa integrazione, che per logiche aziendali può prevedere una rotazione solo per gli uomini e non per le donne. Uno dei casi più frequenti restano le minacce legate ai periodi di maternità. Ultimamente abbiamo risolto 3 casi”.

## Ci sono legami tra crisi economica e segnalazioni?

“L'impressione è che in passato, di fronte a una discriminazione, le persone riuscivano a risolvere il problema autonomamente, magari cambiando lavoro. Ora non è più così. Inoltre aumenta il numero di persone che si rivolgono al nostro ufficio soltanto per chiedere

**lavoratori in tempo di crisi e in cerca di tutele. “Abbiamo registrato un aumento significativo delle persone che si sono rivolte ai nostri uffici - afferma - rispetto al primo semestre dell'anno, il numero di casi è pressoché raddoppiato. E' cambiata anche la tipologia di discriminazioni”.**

un parere, perché hanno paura di agire temendo di perdere il posto”.

## Come intervenire?

“Il nostro compito è affiancare alla promozione delle pari opportunità un'attività di conciliazione per la lotta contro le discriminazioni. Nel caso ci arrivi segnalazione da parte di un lavoratore, lo mettiamo al corrente dei suoi diritti”.

## C'è un iter preciso?

“La prima azione è contattare il datore di lavoro, che sia pubblico o privato. Lo convochiamo e cerchiamo di arrivare ad una soluzione conciliativa. In caso contrario, scatta l'intervento della Direzione provinciale del lavoro, che può avviare un'ispezione. Il mio ruolo è quello di un pubblico ufficiale.



Donne al lavoro  
in una azienda tessile

## LA STORIA

### Brava ma donna in un mondo fatto di uomini

Una storia esemplare. Tristemente da manuale: ostacolata perché donna in un mondo di uomini. La protagonista potrebbe avere un nome qualunque, da non svelare, perché la lunga vicenda di discriminazione che la vede coinvolta non raggiunge ancora la parola “fine”. Trent'anni circa, laureata, con un elevato profilo professionale. E' assunta da una multinazionale del settore meccanico che ha sede in provincia. Si occupa di questioni tecniche. E' il suo lavoro, la sua specialità. E' brava, ottiene riconoscimenti per la sua competenza. Lavora bene e più di altri. Ma c'è un ma. E' una mosca bianca: unica donna in un campo di dominio maschile. I problemi iniziano a sorgere qualche anno dopo l'assunzione. Circa un anno fa, il dirigente che l'aveva assunta viene trasferito di sede. Cominciano da parte dei colleghi i primi rimbrotti, pesantemente

te ironici, con i quali viene invitata a rallentare i suoi ritmi di lavoro. La nuova dirigenza, intanto, comincia progressivamente a demansionarla. Le toglie incarichi che fino ad allora erano suoi. Se li era conquistati. Un ridimensionamento forzato che raggiunge l'apice quando l'azienda applica il contratto di solidarietà, che prevede un totale di ore lavorative ridotto, uguale per tutti i suoi colleghi: il suo, stranamente, viene ridotto di più degli altri. Scatta solo allora la richiesta di aiuto. Casi simili, si verificano di frequente. E non sempre si ha il coraggio di denunciarli. La paura di porre un problema paralizzante e spesso si aspetta che sia il fisico a dire basta. Non mancano casi di persone cadute in depressione o che accusano altri malesseri. L'anonima mosca bianca, intanto, il coraggio lo ha trovato. L'azienda è in attesa di un'ispezione.

Tra le mie mansioni, posso rappresentare il lavoratore in giudizio. Inoltre disponiamo di un fondo di assistenza per le spese legali. Ma a situazioni estreme ci si arriva raramente, perché le aziende hanno sempre mostrato grande disponibilità nel trovare una conciliazione”.

## Perché allora nascono questi atteggiamenti discriminatori?

“La casistica è molto ampia. Bisogna distinguere tra piccole, grandi e medie imprese. Nelle aziende con molto personale, ad esempio, non sempre le dirigenze possono essere al corrente di ciò che avviene tra colleghi”.

## Sono mai capitate 'false' segnalazioni come tentativo di ledere intenzionalmente il datore di lavoro?

“Il pericolo è scongiurato

dalle verifiche incrociate lavoratori-aziende. A volte mi sono capitate persone che volevano denunciare atteggiamenti discriminatori che non erano tali. Penso a vicende riguardanti ferie non accordate, ma che rientravano tra i diritti del datore di lavoro. Spesso chi si rivolge a noi non conosce le alternative a disposizione. E parzialmente conosce i propri diritti”.