



# IL MANIFESTO DELLE DONNE DEI TRASPORTI

(a cura di Cecilia Casula e Federica Vedova)



**BELLE CIAO**  
**FILT CGIL**

**25N**



# INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Introduzione</b> .....  | <b>5</b>  |
| <i>Le parole per dirlo e le azioni per farlo</i>   |           |
| <b>Capitolo 1</b> .....  | <b>7</b>  |
| <i>Linguaggio inclusivo e stereotipi di genere/piccolo vademecum<br/>(gruppo coordinato da Cecilia Casula)</i> |           |
| <b>Capitolo 2</b> .....  | <b>13</b> |
| <i>Politiche di genere nella Salute e Sicurezza sul lavoro (gruppo<br/>coordinato da Chiara Mancini)</i>       |           |
| <b>Capitolo 3</b> .....  | <b>26</b> |
| <i>Contrattazione inclusiva e di genere (gruppo coordinato da Federica<br/>Vedova e Giulia Grandi)</i>         |           |
| <b>Capitolo 4</b> .....  | <b>32</b> |
| <i>Migranti e Nuov* Italian* (gruppo coordinato da Federica Vedova ed<br/>Elisa Gigliarelli)</i>               |           |
| <b>Glossario</b> .....   | <b>38</b> |
| <i>(All.1)</i>   |           |
| <b>Questionario</b> .....  | <b>54</b> |
| <i>(All.2)</i>   |           |

# INTRODUZIONE

## **Le parole per dirlo e le azioni per farlo**

Il lavoro che troverete in queste pagine è solo una tappa, sicuramente importante e visibile, di un percorso collettivo nato da un'intuizione e da una sfida. L'intuizione è quella di dare spazio, importanza e risorse, alla materia delle politiche di genere, in una categoria come quella dei Trasporti dove la presenza delle donne si attesta complessivamente intorno al 20%, percentuale confermata anche dal dato relativo alle lavoratrici iscritte alla nostra organizzazione. I settori che ci appartengono continuano ad essere considerati maschili anche se negli ultimi anni, con il ricambio generazionale ed il superamento di alcuni stereotipi, l'orizzonte sta velocemente mutando ed alcuni temi come la genitorialità, la condivisione del lavoro di cura, la sostenibilità del lavoro a turni, la valorizzazione delle professionalità, la "nuova" cittadinanza, cominciano ad essere centrali nella domanda di rappresentanza e di tutela.

Il ruolo delle donne è strategico, ed è necessario superare proprio questi stessi stereotipi anche culturali secondo i quali esistono professioni tipicamente maschili e professioni tipicamente femminili, e che generano poi ricadute sempre più visibili in termini di opportunità, divario salariale, percorsi di carriera, sistema pensionistico. È necessario individuare le giuste "pratiche" per rendere il settore attrattivo per le donne, ed è anche compito nostro.

La sfida è quella di raccogliere i nuovi bisogni e di inserirli nelle nostre piattaforme, nella contrattazione collettiva nazionale, nella quotidianità sindacale come patrimonio e responsabilità di tutte e tutti, indipendentemente dal genere di appartenenza di chi siede al tavolo negoziale o sigla un accor-



do. Per arrivare a questo risultato è necessario il coinvolgimento e la responsabilizzazione concreta e fattiva di tutti i livelli dell'organizzazione, dal territorio più piccolo al delegato ed alla delegata di nuova nomina, fino ai funzionari, alle funzionarie, ai segretari e alle segretarie della struttura nazionale, attraverso momenti di formazione continua e costante e di approfondimento seminariale.

Per questo motivo, per arricchire ancora di contenuti e di strategie la cassetta degli attrezzi di un sindacato che vuole essere contemporaneo, il coordinamento Belle Ciao della Filt ha individuato alcuni temi da approfondire attraverso quattro gruppi di lavoro: Linguaggio inclusivo e stereotipi di genere – Politiche di genere nella Salute e Sicurezza – Contrattazione inclusiva e di genere – Migranti e nuov\* cittadin\*.

L'elaborazione dei contenuti dei diversi gruppi ha dato vita a questa piccola, ma preziosa pubblicazione, da portare come una bussola per orientarsi e costruire il cambiamento nei luoghi che attraversiamo, partendo non solo dai nostri contenuti e da un linguaggio fatto di parole, ma anche attraverso la coerenza delle nostre azioni.

Buona lettura!

**Stefano Malorgio e Cecilia Casula**

# 1. *Linguaggio inclusivo e stereotipi di genere*

Il linguaggio condiziona il nostro modo di pensare, incorpora e descrive una visione del mondo.

La qualità delle parole che le persone usano descrive la qualità del pensiero che le ha generate.

Parole stereotipate rivelano un pensiero stereotipato e una visione del mondo polarizzata, parole precise manifestano un ordine nel caos, la separazione del fondamentale dal superfluo.

Il linguaggio non è neutro e l'espressione verbale (orale, scritta e non) influenza profondamente la percezione e la costruzione della realtà in cui viviamo.

Il linguaggio è lo specchio della nostra società, delle regole che la governano, dei rapporti e delle caratteristiche più profonde che la costituiscono, e tutte le modalità di espressione contribuiscono a caratterizzare e a costruire le idee e i modelli di riferimento. Non a caso i più comuni meccanismi di discriminazione, attuati nei confronti delle donne, avvengono anche attraverso un uso marcatamente sessista del linguaggio. E, l'azione discriminatoria del linguaggio è generalmente sottovalutata o spesso comunemente accettata: espressioni sessiste ormai considerate "comuni" o, addirittura, erroneamente reputate frutto di vere e proprie regole grammaticali, sono percepite dalla consuetudine come prive di connotazione offensiva. Non solo nel linguaggio quotidiano, ma anche nei libri di testo, nei dizionari, sui giornali, nelle dichiarazioni rilasciate da esponenti politici di spicco, e a volte anche nei contesti che consideriamo e viviamo come "protetti" si possono registrare un uso improprio e/o sessista della lingua, una grande disattenzione per le conseguenze dell'uso di un linguaggio discriminatorio, nonché



un certo fastidio ad adottare una terminologia rispettosa del principio di parità tra uomo e donna e della differenza di genere.

Certo la lingua italiana priva del “neutro” non facilita un atteggiamento inclusivo, in cui femminile e maschile abbiano una declinazione paritaria, ma il tentativo e l’attenzione sono d’obbligo.

Già nell’opera “Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana”, Alma Sabatini evidenzia come sia discriminatorio l’uso del maschile in funzione apparentemente – ma erroneamente – neutra. Spesso, infatti, il maschile assorbe il femminile (il cosiddetto maschile sovra esteso). E ciò accade quando si utilizzano termini relativi a titoli, cariche, professioni e mestieri. È esperienza di tutti i giorni sentire chiamare una ministra “ministro”, una deputata “deputato”, una avvocatata “avvocato”, una chirurga “chirurgo” e così via, nonostante esistano nella lingua italiana le forme corrispondenti al femminile. Tale assorbimento, invece, non si verifica nelle professioni di minor prestigio: ad esempio, “domestica”, “donna-signora delle pulizie”. Così come il termine “segretaria” – intesa quale assistente, aiutante e collaboratrice – è di uso comune, mentre “segretario”, solo se usato al maschile, assume connotazione diversa e si riferisce ad “alte” posizioni e di direzione.

Quindi è scorretto anche sotto il profilo squisitamente grammaticale e linguistico. Inoltre, è frutto dell’idea secondo cui il ruolo sociale elevato, il mestiere di prestigio, l’incarico di responsabilità e la posizione autorevole siano appannaggio maschile. Non c’è nessuna ragione di tipo linguistico per riservare ai NOMI delle professioni e ai NOMI dei ruoli istituzionali/dirigenziali un trattamento diverso. A chi sostiene che certi femminili suonino male, vale la pena rispondere che non si tratta solo di fonetica e che in realtà la resistenza è di natura profonda, poiché corrisponde alla distribuzione dei ruoli imposta dal patriarcato. In questo ambito infatti le donne abitano la dimensione privata, gli uomini quella pubblica. E tutte le obiezioni e le critiche, spesso davvero feroci, all’utilizzo di un linguaggio non sessista, stereotipato e quindi escludente, spesso provengono da chi adotta un atteggiamento strettamente conservatore e “purista” nei confronti della lingua italiana ov-

viamente intendendo anche (molto) altro o da chi ritiene che i problemi delle donne siano sempre altri, più urgenti e più importanti.

Anche le nostre realtà non ne sono esenti e si mostrano di fatto attraversate da un'attenzione all'inclusività anche linguistica piuttosto altalenante, nei volantini, nei comunicati, nelle comunicazioni social o anche solo nella composizione dei panel per quel che riguarda iniziative, eventi e seminari.

Di contro, l'esercizio di inclusività sta proprio nel vedere le cose da un'altra prospettiva, quella delle persone meno rappresentate. Il linguaggio è proprio lo strumento per una comunicazione non discriminatoria, e l'identità di genere non è l'unico fattore da considerare. Le discriminazioni passano anche dal razzismo (discriminazione per etnia e/o provenienza geografica), dall'abilismo (la discriminazione delle persone con disabilità) o dall'ageismo (la discriminazione delle persone per età).

Avere cura delle parole che scegliamo di usare e assicurarci che non siano discriminatorie è il primo passo per integrare serenamente un linguaggio realmente inclusivo nella nostra vita quotidiana.

E l'idea di questo piccolo vademecum per un linguaggio non discriminatorio e contro gli stereotipi all'interno di un'organizzazione sindacale può rappresentare uno strumento importante per garantire che la comunicazione, sia quella scritta che quella verbale, sia sempre rispettosa, equa e priva di pregiudizi. Dobbiamo contribuire alla costruzione di un ambiente sempre più attento, valorizzando la diversità come ricchezza e promuovendo la parità, di condizioni, di prospettive, di riconoscimento, ANCHE attraverso cosa diciamo e come lo diciamo (o non diciamo).

Parole, espressioni e modi di dire che decidiamo di utilizzare ogni giorno per comunicare dicono molto di noi stessi e della società nella quale viviamo; una società che il linguaggio stesso ha il potere di modificare.

La comunicazione sia scritta che orale è un aspetto della nostra cultura ricco di stereotipi e pregiudizi di genere che aspettano solo di essere riconosciuti e sabotati!



## LA PRATICA CHE CREA LA GRAMMATICA

### *Cosa potremmo evitare? Qualche esempio*

- l'uso delle parole “uomo” e “uomini” in modo universale, cioè per riferirsi all'intero genere umano, e adottare espressioni più inclusive come “persona o persone”;
- nelle coppie uomo/donna, dare la precedenza alla forma maschile rispetto a quella femminile: per esempio, anziché “uomini e donne” o “fratelli e sorelle”, sarebbe preferibile invertire sempre l'ordine e parlare di “donne e uomini” e “sorelle e fratelli”;
- usare il participio passato maschile per riferirsi a un insieme di nomi di prevalente genere femminile. In questo caso, la forma più inclusiva declina l'aggettivo secondo il genere maggioritario tipo: “Giorgio, Carla, Michele e Cecilia sono arrivate stamattina” e non arrivati;
- riferirsi alla donna usando solo il nome proprio e all'uomo usando nome e cognome;
- usare il maschile per professioni, mestieri e cariche quando la forma femminile esiste: per esempio, sarebbe preferibile parlare di “amministratrice” anziché “amministratore”, di “segretaria” anziché “segretario”, di “consigliera comunale” anziché “consigliere”, eccetera;
- usare la forma maschile o il suffisso -essa per cariche e professioni per cui esiste la regolare forma femminile o la forma con suffisso in -a (ad esempio, “senatrice”, “notaia”, “scrittrice”, “rettrice”, “redattrice”, “avvocata”, “deputata”, “magistrata”, “prefetta”);
- usare nomi epiceni (cioè che hanno stessa valenza al maschile e al femminile) al maschile o con articoli maschili. Meglio, per esempio, dire “la parlamentare” anziché “il parlamentare” (o il parlamentare donna), “la preside” anziché “il preside”, “la presidente” anziché “la presidentessa” o “il presidente”, “la leader” anziché “il leader”;
- l'utilizzo della declinazione di genere attraverso i luoghi comuni (tipo “è una cosa da uomini”);
- evitare di citare le donne come categoria a parte, tipo “personale operaio ma anche donne e studenti”;

- evitare il titolo “Signora” quando può essere sostituito dal titolo professionale (soprattutto quando i nomi maschili co-presenti invece, sono accompagnati dal titolo (La Signora Tal de tali e L’Ingegnere Caio);
- troppi acronimi e termini troppo specifici senza contesto o spiegazioni\*.

Nel linguaggio scritto le soluzioni possono essere molteplici e molto dipende dalla lunghezza del testo e dai destinatari dei nostri contenuti:

- l’uso dell’asterisco al termine della parola, es. Car\* compagn\* (anche se poco fruibile e consigliabile in documenti ufficiali);
- la schwa (ə), spesso utilizzata nei social;
- nei testi più corposi e/o formali sarebbe bene utilizzare parole neutre, impersonali, nomi collettivi. Nei testi più brevi invece, per dare visibilità al genere, si può declinare anche al femminile il soggetto, cercando di evitare soluzioni che appesantiscano il testo (es. da evitare: i/ le figli/e dei/delle lavoratori/lavoratrici). Quando invece non esiste un femminile, come ad esempio titolare, dirigente, presidente sarà l’articolo a determinare facilmente il genere.

In questo caso il femminile sembra più semplice da accettare, ma anche qui si tratta solo di abitudine.

E ancora :

*I diritti dell'uomo: i diritti umani, della persona.*

*Il corpo degli uomini: il corpo umano.*

*L'ingegno, il lavoro, l'impegno dell'uomo: (...) umano, dell'umanità.*

*Uomo di strada: gente comune.*

*I bambini: l'infanzia, bambine e bambini.*

*I vecchi: le persone anziane.*

*I fratelli (generico): i fratelli e le sorelle.*

*Fratellanza: solidarietà.*

\* Alcuni sono spunti da “Il sessismo nella lingua italiana” di Alma Sabatini, del 1987.



*Maria Rossi, amministratore delegato (segretario, direttore, procuratore, senatore, notaio): Maria Rossi, amministratrice delegata (segretaria, direttrice, procuratrice, senatrice, notaia).*

*Il parlamentare, il preside, il presidente (riferito a una donna): la parlamentare, la preside, la presidente.*

*Squadra di calcio-femminile: Squadra femminile di calcio.*

*RIBADIAMO, OVVIAMENTE SOLO A TITOLO ESEMPLIFICATIVO E NON ESAUSTIVO.*

*E, soprattutto, come potenzialità per arrivare all'attivazione di buone prassi condivise ed interiorizzate, non certo ad "obblighi" e/o conditio sine qua non.*

**Ma, se vogliamo costruire una società non escludente o marginalizzante, egualitaria e paritaria bisogna partire dalle parole giuste.**

**La lingua, a maggior ragione quella non discriminatoria ed inclusiva, non si modifica di certo con una legge, ma con le consuetudini e l'utilizzo costante. È un impegno collettivo che la Filt Cgil può scegliere di assumersi, con coscienza e responsabilità. Servono azioni concrete, serve una formazione continua e focalizzata anche su questo tema, serve la consapevolezza che le parole NON SONO SOLO PAROLE.**

## 2. *Salute e sicurezza nel lavoro (e del lavoro) in ottica di genere*

Il genere può influenzare il grado di esposizione ai rischi fisici e psico-sociali presenti negli ambienti di lavoro, nonché l'esposizione a rischi diversi.

### 1. Rischi fisici

Sul piano dei **rischi fisici** vi è il tema degli **indumenti** e dei dpi che solo in alcuni casi sono studiati per adeguarsi alle esigenze dei differenti corpi – in questo caso non solo in maniera binaria uomo-donna, ma anche in relazione ad altre possibili differenze legate al genere e alle taglie.

In un settore a larga prevalenza maschile come quello dei trasporti, inoltre, spesso non sono presenti nei luoghi di lavoro o nei luoghi di sosta e riposo, **servizi igienici** adeguati a tutti i generi (da un sondaggio della Filt Lombardia “Dillo alla Filt”, il 60% delle donne che hanno risposto considerano NON idonei i bagni disponibili al lavoro).

Le donne sono portatrici di alcune esigenze di derivazione fisica che devono essere affrontate anche dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro, perché possono determinare condizioni di lavoro poco sicure per la salute delle stesse lavoratrici (oltre che in alcuni casi esporre a maggiori rischi tutti i lavoratori e l'utenza dei servizi di trasporto). Ci riferiamo alle possibili manifestazioni dolorose del **ciclo mestruale** e ad alcune **malattie “invisibili”** come l'endometriosi, la fibromialgia e l'ovaio policistico, per fare qualche esempio.

Si tratta di patologie silenziose, ma decisamente invalidanti e che spesso non sono diagnosticate in maniera corretta o lo sono con molti anni di ritardo, proprio perché manifestano una sintomatologia complessa e difficilmente riconoscibile in maniera immediata. Tuttavia, chi ne soffre, non solo



ha dolori costanti, ma può vedere anche altre ripercussioni nell'alterazione dello stato psico-fisico generale, sviluppando patologie come la depressione (da un sondaggio della Filt Lombardia "Dillo alla Filt", l'87% farebbe uso dei permessi per dismenorrea se fossero disponibili).

Rispetto a queste problematiche è quindi necessario:

- lavorare sulla cultura della salute femminile, perché molte lavoratrici (ed ancora di più molti lavoratori) non conoscono la possibilità di ricondurre questa sintomatologia a malattie specifiche che si possono curare o tenere sotto controllo e limitare. A questo proposito è utile anche rafforzare la relazione con i consultori (pubblici) e far conoscere e valorizzare la loro funzione. Infatti, gran parte dei rischi che caratterizzano il lavoro delle donne nei nostri settori non può trovare risposta solo all'interno dell'azienda, ma spesso necessita di soluzioni integrate con il territorio ed i suoi servizi;
- adattare l'organizzazione del lavoro, agendo sui DVR e sui protocolli di sorveglianza sanitaria, in maniera tale che siano più aderenti ai bisogni delle donne, ad esempio prevedendo degli appositi permessi o congedi per quelle donne che hanno manifestazioni di dolore intenso legate al ciclo mestruale, oppure prevedendo che in questi periodi il carico di lavoro per tutte le lavoratrici, in particolare quelle mobili o a contatto con il pubblico, venga alleggerito;
- implementare all'interno dei fondi di assistenza sanitaria integrativa contrattuali le proposte per la diagnosi e cura delle patologie tipicamente femminili;
- affrontare il rapporto tra salute e ambiente di lavoro: ad esempio, le donne che soffrono di alcune di queste malattie sono particolarmente sensibili alle alte temperature e agli sbalzi termici. La Filt ha scelto di promuovere nei diversi settori, protocolli e accordi volti a limitare o riorganizzare il lavoro quando si manifesta il rischio calore – sempre più forte nella stagione estiva e per lavoratori e lavoratrici che spesso operano in piazzali cementificati ed esposti al sole diretto – anche secondo le preziose indicazioni tecniche di **Inail**. Su questo tema più generale, un'attenzione specifica deve essere rivolta a lavoratori e lavoratrici che

abbiano, dunque, esigenze di salute individuale, come quelle qui in oggetto.

Nell'ambito delle buone pratiche relative alla contrattazione nazionale possiamo fare riferimento alla Piattaforma di rinnovo contrattuale del settore Autonoleggio (ANIASA): *"Inoltre, essendo il settore caratterizzato da un'elevata presenza di genere femminile, si ritiene inevitabile garantire la massima attenzione rispetto alle specificità di genere. A tale proposito, si richiede, in primo luogo, la contrattualizzazione di permessi retribuiti mensili per dismenorrea. Infine, si richiede il riconoscimento di specifiche patologie di genere femminile quali l'endometriosi, fibromialgia e patologie simili, anche mediante l'introduzione di specifiche giornate di prevenzione."*

Inoltre, si è evidenziato un vuoto normativo sui rischi per le **persone in fase di transizione**, in particolare in relazione al percorso endocrinologico. Non avendo nessuna testimonianza diretta di queste problematiche nel gruppo di lavoro non pretendiamo di fare proposte concrete, ma lavoreremo per entrare in contatto con le persone e le associazioni che si occupano di questi temi per sviluppare una contrattazione adeguata alla materia.

#### Cosa potresti fare da rappresentante sindacale:

1. Verificare nei settori in cui è prevista una divisa o specifici indumenti di sicurezza, che l'azienda fornisca indumenti adeguati ai corpi femminili e maschili, così come DPI che comprendano tutte le tipologie di fisico, oltre al genere di appartenenza del/della destinatari\*.
2. Ricordare che per quanto riguarda i DPI il datore di lavoro ha l'obbligo di individuare ed adeguare le caratteristiche degli stessi, tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI (art. 77 D. Lgs. 81/08).
3. Cercare di proporre nella contrattazione di 2° livello, l'istituzione di (almeno) 1 giorno al mese di permesso retribuito, il cosiddetto congedo mestruale, non contabilizzato come giornata di ferie e/o permesso contrattuale (ROL).



4. Promuovere l'attivazione del distributore automatico di assorbenti in tutti i luoghi di lavoro.
5. Proporre nel fondo sanitario di appartenenza l'inserimento di un programma gratuito di screening per le malattie femminili: endometriosi, ovaio policistico, fibromialgia, vulvodinia ecc.

## 2. Gravidanza, maternità, permessi giornalieri per lavoro di cura

Con lo stesso approccio è utile affrontare il tema dei permessi giornalieri (i cosiddetti "riposi per allattamento": due ore per i contratti superiori alle 6 ore, 1 per quelli inferiori), poiché nell'ambito di alcune attività con un'organizzazione del lavoro come quella del personale viaggiante, risultano insufficienti e troppo rigidi, con l'evidente rischio di generare stress per la neomamma e per il bambino, che dovrebbe essere sempre al centro di questo tipo di politiche.

Allo stesso modo la **gravidanza** e la **maternità** possono essere vissute dalle lavoratrici in maniera molto diversa. Serve una modalità di intervento consapevole della fase particolare in cui la donna si trova e garantire la tutela della salute e della sicurezza, non solo sul piano fisico ma anche sul piano psicologico.

Questo può significare:

- Liberare la lavoratrice dal carico esclusivo del lavoro di cura prevedendo congedi migliorativi per i padri;
- Tutelare la lavoratrice che ne abbia l'esigenza attraverso la significativa integrazione economica del congedo parentale (oggi quantificabile prevalentemente al 30%), in maniera tale che l'elemento economico non incida sulla fruizione e la lavoratrice possa assentarsi dal lavoro per tutto il tempo che le serve;
- Promuovere un'organizzazione del lavoro che consenta l'esigibilità sostanziale di alcuni diritti intrecciati non solo al lavoro di cura, senza rischiare ricadute sul posto di lavoro o sui percorsi di carriera;

- Promuovere l'adozione di un approccio non discriminatorio e paternalistico verso le lavoratrici madri. Su questo punto, si possono solo indicare in termini generali le cosiddette "buone pratiche", perché necessariamente le misure adottabili dipendono dal contesto settoriale e aziendale, ma è importante che tutti gli attori e le attrici in campo mantengano un occhio vigile e un approccio aperto ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori genitori, adottando un'organizzazione del lavoro basata sulla flessibilità positiva (Work life balance);
- Rafforzare il ruolo dell'RLS anche rispetto al tema della maternità, soprattutto nei casi di ricollocazione momentanea per chi effettua mansioni a rischio.

#### Cosa fare da lavoratrice in gravidanza:

- PUOI richiedere una verifica delle condizioni di lavoro: è un tuo DIRITTO evitare situazioni pericolose, ed usufruire di pause frequenti per prevenire affaticamenti eccessivi, anche per ottenere più libertà e flessibilità nell'esercizio della propria mansione;
- PUOI richiedere supporto psicologico, poiché la maternità comporta cambiamenti significativi;
- PUOI rivendicare un programma di supporto psicologico o counseling, (magari a carico del datore di lavoro!), in modo da gestire meglio lo stress e le emozioni legate alla gravidanza, al ritorno al lavoro e alla costruzione di un equilibrio tra vita professionale e familiare;
- **Rivolgersi al/alla tuo/a delegato/a sindacale (RSU, RSA o RLS) per avere supporto e sollecitarlo/a su eventuali mancanze nel DVR per rispondere alla specificità di questa fase.**

#### Cosa potresti fare da rappresentante sindacale:

- Richiedere una revisione del DVR, con il rafforzamento della corretta valutazione dei rischi specifici legati alla gravidanza, alla maternità ed all'allattamento;



- Immaginare soluzioni di carattere organizzativo che consentano di riequilibrare i carichi di lavoro sulla base della nuova condizione ed assegnare mansioni meno gravose, evitando ad es. l'esposizione a vibrazioni, a situazioni di stress;
- Rivendicare turnazioni più regolari e giornate lavorative meno intense, per evitare che carichi di lavoro mettano a rischio la salute della lavoratrice madre;
- Costruire le condizioni per una contrattazione aziendale che preveda l'aumento delle ore di permesso giornaliero (ex allattamento) con il possibile aumento di un'ora al giorno a carico dell'azienda stessa. Ricordiamo che le ore di permesso giornaliero possono essere fruite anche dal lavoratore padre, a fronte della disoccupazione della madre o nel caso di rinuncia formale della lavoratrice.

### **3. Rischi psico-sociali**

Le donne si trovano maggiormente esposte anche ai rischi psico-sociali- ovvero quelli derivanti da un'interazione sfavorevole tra il contenuto del lavoro, la gestione, l'organizzazione e il contesto sociale lavorativo, che possono causare danni psicologici, fisici e sociali. Essi includono stress, burnout e molestie, e possono essere legati a carichi di lavoro eccessivi, mancanza di controllo, orari rigidi, cattive relazioni interpersonali e una cultura organizzativa inadeguata (definizione ILO)- spesso per la maggiore difficoltà a dimostrare di essere all'altezza del proprio ruolo o di meritare avanzamenti di carriera (ricordiamo, a questo proposito, la definizione di stress lavoro-correlato dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 – richiamato dall'art. 28 del d.lgs. 81/2008 – come “una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative”).

È necessario agire con gli strumenti sindacali che ci sono propri, innanzitutto la contrattazione nazionale dove già è possibile costruire le condizioni e gli orientamenti adeguati che consentano poi nella contrattazione di secondo

livello la realizzazione di buone pratiche. In questo senso, richiamando ancora una volta un esempio di piattaforma nazionale, aggiungere, alla piena applicazione della norma relativa al tema dello stress lavoro correlato, la previsione di:

- **indagini specifiche** sullo stress lavoro correlato, i cui contenuti e i successivi risultati devono essere oggetto di condivisione con gli RLS e le RSA/RSU;
- **una visita psicologica specialistica** per una corretta valutazione del rischio stress lavoro correlato in aggiunta alla normale visita medica di idoneità al lavoro;
- **formazione specifica** per i manager finalizzata alla “gestione” delle risorse, avendo attenzione alle specificità di genere, nonché ulteriori indagini sul clima aziendale, i cui contenuti e i successivi risultati devono essere oggetto di condivisione con gli RLS e le RSA/RSU.

Cosa potresti fare da rappresentante sindacale:

- 1 Richiedere l’implementazione, anche all’interno dei fondi contrattuali relativi all’assistenza sanitaria integrativa, di misure di **supporto psicologico**, non solo in relazione a possibili episodi di violenza ed aggressione, ma anche per lo stress lavoro correlato e per il cosiddetto “doppio lavoro” che affida prevalentemente alle lavoratrici anche il lavoro di cura;
- 2 Costruire piattaforme che mettano al centro il tema della salute attraverso il monitoraggio costante del lavoro straordinario/supplementare, dei carichi di lavoro e del clima aziendale.

#### 4. Aggressioni, violenza e molestie sui luoghi di lavoro

Le donne sono maggiormente esposte anche al rischio di violenza, molestie e mobbing. Queste problematiche non riguardano evidentemente solo le donne, ma sicuramente ne sono più esposte, perché intrecciano meccanismi, anche sottili, di un distorto esercizio del potere nel contesto lavorativo. Nella totalità dei CCNL della nostra categoria questi temi sono stati affrontati con importanti avanzamenti, soprattutto negli ultimi anni, ma il problema



resta relevantissimo, perché affonda le radici in fattori culturali più difficili da scardinare.

È importante insistere su questo piano, anche attraverso una maggiore rappresentanza femminile delle lavoratrici, sia tra gli RLS che tra gli Rsa/Rsu.

In questo senso vogliamo ricordare alcuni significativi dati rilevati dalla Filt Lombardia in occasione di un recente sondaggio volto a registrare lo stato di salute delle donne nei nostri contesti di lavoro:

- il 18% è stata vittima di molestie o stalking sul luogo di lavoro;
- il 26% ritiene utile avere un servizio gratuito di aiuto psicologico;
- il 54% si sente insicura sul luogo di lavoro.

Nel settore dei trasporti a tutto questo si aggiunge il fenomeno, ormai molto diffuso, delle **aggressioni al personale** da parte degli utenti/clienti, in particolare le lavoratrici ed i lavoratori che esercitano la loro mansione in rapporto diretto, il cosiddetto front line. Relativamente a questo tema, è importante ricordare che il rischio aggressione deve essere incluso nella valutazione dei rischi, in particolare per quelle attività che prevedono l'interazione con il pubblico (da decreto interministeriale n. 285/2012 di attuazione del D.Lgs. 81/2008) e che l'aggressione è da considerare SEMPRE come un infortunio sul lavoro, con conseguenti obblighi da parte del datore di lavoro. In questo senso è necessario diffondere una maggiore conoscenza sulle azioni da intraprendere qualora l'azienda non agisca correttamente a tutela delle vittime e nel pieno rispetto della normativa. Ancora una volta diventa essenziale il ruolo del sindacato, delle rappresentanze aziendali, delle strutture territoriali della Filt Cgil, dell'Inca.

Il tema può essere affrontato attraverso diverse strategie ed azioni:

- Prevenire le aggressioni attraverso politiche di settore in grado di riportare le persone sui mezzi pubblici garantendo un'organizzazione del servizio che vada ad affrontare anche indirettamente il fenomeno (ad esempio, per quanto riguarda il servizio nel TPL, limitando l'insorgere di situazioni potenzialmente pericolose come viaggi notturni in solitaria attraverso il potenziamento dell'intermodalità per le tratte più pericolose);

- Agire a livello territoriale, sia in termini culturali generali che in termini di risposte concrete: la conoscenza, la valorizzazione e il potenziamento di tutte le reti territoriali esistenti, che offrono accoglienza e primissimo aiuto alle donne vittime di violenza o che si sentono minacciate, possono aiutare a dare sicurezza anche nella gestione della quotidianità del lavoro e negli spostamenti verso il luogo di lavoro e di ritorno dal lavoro;
- Affrontare le aggressioni attraverso **misure organizzative** idonee che devono essere previste anche nei DVR. Tra queste, è utile prevedere una logistica sicura per le donne, con particolare attenzione al posizionamento posteggi, bagni, illuminazione, accessi;
- Potenziare le azioni di supporto legale e psicologico ai lavoratori e alle lavoratrici colpiti/e dal fenomeno;
- Formare il personale alla **gestione della conflittualità**, anche verbale, in maniera tale da riuscire – in attesa dell'applicazione di più importanti misure di prevenzione del fenomeno – a stemperare gli eventi di aggressione quando si manifestano, sottolineando comunque che la responsabilità dei fenomeni di aggressione non può mai ricadere sulla vittima.

Riteniamo invece che non sia sufficiente né utile un approccio esclusivamente securitario alla questione, che non risolve alla radice il problema, ma anzi, in alcuni casi potrebbe contribuire ad alimentare un clima di scontro sociale e di amplificazione della paura.

Il lavoro da fare è ancora tantissimo, ma esistono dei piccoli segnali di avanzamento e di realizzazione di buone pratiche, sia sul piano del contesto sociale che nella contrattazione collettiva.

In questo senso dobbiamo ricordare il protocollo di sito (del 07.07.22) tra l'Aeroporto di Bologna, le Organizzazioni Sindacali dei Trasporti, firmatarie del CCNL di riferimento per il Trasporto Aereo, il Comune di Bologna e la Città Metropolitana, che hanno scelto un'assunzione di responsabilità collettiva in merito alla problematica da parte di passeggeri definiti unruly (indisciplinati). All'interno del protocollo si definisce con chiarezza che tutti gli attori che a diverso titolo sono responsabili della salute e della sicurezza di tutto



il personale aeroportuale scelgono di coordinarsi esprimendo un chiaro messaggio di rifiuto di ogni forma di violenza e aggressività. Nello specifico hanno individuato questi passaggi essenziali:

Sistema strutturato e coordinato di segnalazione;

- attivazione procedura di allerta inserita all'interno del Regolamento di Scalo;
- formazione a tutti gli operatori di tecniche per la **gestione dei conflitti**;
- campagna informativa passeggeri;

Sempre nell'ambito del settore del Trasporto Aereo è da segnalare l'inserimento all'interno del CCNL Handler del Tema aggressioni (art.11 bis) dove si individua nello strumento del *protocollo* il punto di partenza per la costruzione di un sistema integrato efficace. Oltre ai contenuti già evidenziati è interessante notare l'introduzione di **percorsi di inserimento** per le vittime (uomini e donne) di forme particolarmente gravi di aggressioni e violenze in ambito lavorativo.

Per quanto riguarda il settore del TPL dobbiamo sottolineare la realizzazione del "Protocollo per la promozione della Sicurezza nel processo di sviluppo del trasporto pubblico locale e regionale sostenibile" che ha coinvolto tutte le OO.SS. firmatarie del CCNL di settore, le associazioni datoriali di riferimento, il MIT, il MINT, l'ANCI e la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome.

L'obiettivo dichiarato è l'individuazione degli strumenti necessari per prevenire, contrastare e gestire le aggressioni ai danni del personale front-line.

Operativamente si sono costituiti quattro tavoli tecnici o gruppi di lavoro dedicati a:

- normative, regole e finanziamenti;
- tecnologie e caratteristiche costruttive mezzi;
- monitoraggio e collaborazione forze dell'ordine;
- comunicazione e sensibilizzazione.

All'interno dell'attività dei gruppi è previsto un approfondimento relativo all'assistenza legale delle vittime e alla costituzione come parte civile delle aziende, oltre che alla realizzazione di campagne di informazione della cittadinanza e dell'utenza.

Altro esempio di buona pratica è il Protocollo di Contrasto alla violenza con **ASPI** (Autostrade per l'Italia) del 12 ottobre 2023 che stabilisce un codice di comportamento e misure concrete per promuovere sul lavoro la cultura del rispetto della persona e sarà applicato anche dalle aziende controllate.

Tra le varie misure: l'istituzione dello **sportello di ascolto**, percorsi di **assistenza psicologica**, il riconoscimento di un periodo di **congedo retribuito** di ulteriori 60 giorni, rispetto a quanto già previsto dal CCNL per le donne vittime di violenza di genere, piani di formazione su questi temi e un monitoraggio sistematico sull'efficacia del protocollo, che include anche la valutazione del rischio di violenza e molestia sul lavoro e della sua correlazione con la gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Con riferimento al tema della violenza di genere, il nuovo Ccnl **Merci e Logistica** poi, affronta l'argomento nella nuova formulazione dell'articolo 48, in cui, oltre a respingere in maniera incisiva gli episodi di violenza in ambito lavorativo, "le Parti concordano altresì sulla necessità di adottare, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80 del 2015, misure atte a riconoscere a coloro che siano inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, l'astensione dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di cinque mesi". Il testo contrattuale è di maggior favore, in quanto estende la durata del congedo per le donne vittime di violenza di genere dai 3 mesi del dettato normativo a 5 mesi.

Così come il Codice di condotta relativo alle molestie sessuali del CPO del **gruppo Fs** del 2016 recepito nel CCNL Attività ferroviarie e il Protocollo sulla parità e contro la violenza di genere nel settore Porti con, tra le altre cose, la sottolineatura dell'obbligo di garanzia di luoghi di lavoro sicuri; il recepimento della convenzione 190 dell'OIL; attivazione di buone prassi; istituzione di figure apposite alla ricezione di informazioni e segnalazioni riguardo a molestie e/o violenze e/o ogni altro episodio di squilibrio e discriminazioni



di genere; implementazione della sensibilizzazione sul tema della certificazione di genere; importanza della stesura e della condivisione del rapporto biennale relativo alla occupazione di genere.

**Cosa potresti fare da rappresentante sindacale:**

- Promuovere in ogni occasione di confronto con gli interlocutori aziendali l'adesione ai protocolli e la realizzazione di specifiche intese che stabiliscano un approccio integrato condiviso.
- Sollecitare campagne di comunicazione verso l'utenza/clientela che esprimano condanna verso ogni tipo di violenza nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
- Esigere una formazione obbligatoria per i preposti ed i capisquadra sulle molestie sessuali e la violenza (cosa sono e come si manifestano).

## **5. Il ruolo del sindacato nella salute e sicurezza in ottica di genere**

Rispetto a tutte le problematiche citate è importante intervenire sul Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) per legare la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro all'organizzazione del lavoro, che ne è una delle determinanti principali: non solo le aziende devono dare accesso e possibilità di proposta e modifica agli RLS in maniera sostanziale (e non solo formale), ma questi devono essere formati per riuscire a fare proposte ed esercitare in maniera completa il proprio ruolo, anche in ottica di genere. Nel Vademecum elaborato dalla Cgil Nazionale viene riportato un allegato ("Da un DVR generico a un DVR di genere") dove per le diverse sezioni del DVR si propongono delle "domande di controllo" che aiutano a capire quanto la dimensione del genere sia stata inclusa nell'analisi dei rischi e nelle misure che si propone di implementare per ridurli.

Abbiamo inoltre rilevato l'opportunità di garantire un punto di vista femminile almeno tra gli RLS della nostra organizzazione, e quindi prevedere un vincolo organizzativo (o quantomeno un consapevole orientamento) per avere un'adeguata rappresentanza di genere anche in quest'ambito.

Infine, la **formazione** degli/delle RLS ha un ruolo essenziale e può essere utile promuovere l'inserimento del tema di genere all'interno della formazione obbligatoria di queste figure: consapevoli della difficoltà di modificare quanto previsto dall'impianto normativo, si potrebbe valutare il finanziamento tramite le risorse della bilateralità.

## 3. **Contrattazione inclusiva e di genere**

Il documento collettivo che ha elaborato il gruppo costituisce la sintesi dei contributi delle compagne dei territori ed alcune buone pratiche raccolte dalla contrattazione nazionale e dalla contrattazione di secondo livello. Una sorta di compendio o di piccolo manuale per orientarsi rispetto al tema della contrattazione con questa “lente” speciale.

Per ottenere una buona contrattazione inclusiva e di genere dobbiamo tenere sotto controllo alcuni ambiti che possono essere definiti “amplificatori” di discriminazione e monitorare, oltre che sviluppare, nella nostra quotidianità sindacale, i seguenti punti:

1. **APPALTI:** rispetto all’ambito degli appalti *il nuovo codice* rende ancora più difficile il lavoro sindacale e di tutela, anche nella nostra categoria dei trasporti. È fondamentale vigilare con attenzione in tutte le occasioni di “cambi appalto”, soprattutto quando nella platea dei lavoratori e delle lavoratrici impattati da un passaggio di personale da un’ipotetica azienda A ad un’ipotetica azienda B, sono presenti lavoratori e lavoratrici genitori in congedo di maternità/paternità, o in malattia o con rapporto di lavoro a tempo parziale, anche rispetto ad una possibile modifica del contratto individuale a part time. La **clausola sociale**, garanzia assoluta di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici in appalto, deve essere presente in ogni nostro settore, esplicitata in tutti i CCNL, così come nella contrattazione di secondo livello. Non possiamo permettere che questo tema sia l’ennesima occasione discriminatoria verso il personale più debole, solitamente quello femminile, anche in quelle rare occasioni in cui le donne risultino essere più numerose.

- 2. ENTI BILATERALI:** l'adesione aziendale, di tipo contrattuale, al proprio ente bilaterale di riferimento, può rappresentare una grande occasione per costruire nuovi modi di utilizzo, con un esplicito approccio di genere, che consenta di valorizzare non solo la disponibilità economica ma anche e soprattutto quella progettuale. In questo senso potremmo sollecitare la creazione di progetti che vadano a rafforzare una sottorappresentanza di genere, ad esempio un focus sui percorsi di carriera delle lavoratrici, o la realizzazione di un supporto di tutoraggio per i rientri al lavoro delle lavoratrici dopo una lunga assenza.
- 3. RAPPORTI BIENNALI:** sulla situazione del personale (art.46 D. Lgs 198/06): è importante ricordare il riferimento normativo che già dalle sue premesse esplicita in maniera inequivocabile l'obiettivo e lo spirito della norma. *“Le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica...”*. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.” In questo senso è necessario sollecitare la nostra rappresentanza sindacale ad utilizzare tutti gli strumenti che favoriscano la costruzione di una buona contrattazione, avendo sempre una fotografia aggiornata della platea di lavoratrici e lavoratori che si vogliono rappresentare.
- 4. TEMPO:** affrontare la questione dei tempi di vita e di lavoro non solo in ottica di **conciliazione**, work-life-balance, ma anche relativamente al tema dei cosiddetti tempi delle città. In questo senso è bene ricordare che la normativa di riferimento è la L. 53/2000 che al Capo VII° afferma la volontà di intervenire complessivamente e a livello territoriale sugli orari dei servizi (sociali, assistenziali, sanitari) mettendo insieme le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori utenti con la rigidità oraria dell'offerta dei servizi stessi e contemporaneamente la tutela degli operatori e delle operatrici che ci lavorano. Attraverso l'attivazione dei Piani Territoriali degli Orari le città possono



favorire una migliore qualità della vita ed amplificare il superamento del concetto di conciliazione verso quello più equilibrato di **condivisione** dei carichi di lavoro di cura per entrambi i generi. Il coordinamento degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici della pubblica amministrazione, dei pubblici esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e dello spettacolo, dei **trasporti** è il risultato di un tavolo negoziale tra le parti sociali e il Comune di riferimento. Quello che realizzano i Piani territoriali degli Orari sono uno spazio concreto purtroppo molto poco frequentato dalle organizzazioni sindacali e rappresentano davvero una mancata occasione di poter incidere sulla qualità della vita delle persone.

**5. SMART WORKING:** promuovere l'utilizzo di una diversa modalità di lavoro, dove la mansione lo consenta, sempre con l'attenzione a mantenere uno spazio temporale in presenza per non correre il rischio di ricacciare soprattutto le lavoratrici da una dimensione pubblica (il luogo di lavoro) ad una sfera esclusivamente privata.

**6. GENDER PAY GAP:** praticare una contrattazione di II° livello che consenta l'eliminazione del divario salariale tra uomo e donna. In Italia la differenza di salario si attesta intorno al 20% (Fonte INPS 2025) e continua ad essere un punto centrale di criticità. In questo senso da numerose ricerche, anche di carattere europeo, è stata stilata una check list\*.

*I sette punti da considerare per colmare il GPG nella contrattazione collettiva:*

### **1. Assenza di consapevolezza e informazione**

- Le Organizzazioni Sindacali, i datori di lavoro e le associazioni devono aumentare la CONSAPEVOLEZZA sul tema del gender pay gap. Non basta una maggior presenza delle donne ai tavoli negoziali, è necessario saper identificare, conoscere e sradicare dalla contrattazione gli schemi di riconoscimento della produttività basati su stereotipi ed indirettamente discriminatori. Se poi la valutazione del lavoro continuerà ad essere misurata attraverso la quantità e non attraverso la qualità della prestazione lavorativa, le lavoratrici continueranno ad essere meno riconosciute e va-

lorizzate. Purtroppo nel modello sociale che abitiamo, il lavoro di cura, che siano figli o anziani, è ancora molto a carico delle donne.

## 2. Stereotipi

- Molti sono gli stereotipi che attraversano il mondo del lavoro, in particolare nei Trasporti.
- È necessario esserne consapevoli e lavorare, anche nella nostra quotidianità, per costruire modelli alternativi rispetto alla distribuzione dei carichi familiari, rispetto ai percorsi di carriera e rispetto all'utilizzo del part-time.

## 3. Ambiguità e lacune nella regolazione (prassi aziendali)

- È necessario ricordare che spesso le prassi ed i regolamenti sono scelte unilaterali e non accordi condivisi tra le parti. La pratica sindacale deve invece costruire le condizioni per una negoziazione condivisa, anche relativamente a quei temi che apparentemente sembrano meno importanti. La consapevolezza costante nella rappresentanza sindacale ci consente di ridurre tutti gli spazi possibili di discriminazione e di non inclusione.

## 4. “Gender Bias”

- (Bias = distorsione cognitiva che influenza la nostra percezione e interpretazione della realtà, spesso inconscia e legata a fattori personali preesistenti). In questo caso si tratta della distorsione – di genere – nella misurazione della performance/produttività delle lavoratrici in occasione della costruzione del premio di risultato aziendale: la misurazione della produttività che utilizza come criterio esclusivo la PRESENZA AL LAVORO costituisce una discriminazione indiretta a danno delle donne, il cosiddetto gender TIME gap derivante dall'impari distribuzione dei carichi di cura;

## 5. Segregazione verticale

- Quello che viene definito con una metafora efficace **soffitto di cristallo** rende evidente come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, rappresenti il difficilissimo percorso che le donne lavoratrici devono



compiere per il concreto riconoscimento delle competenze e del proprio valore professionale. Per quanto riguarda la dimensione del fenomeno è sufficiente analizzare le fasce di collocazione delle lavoratrici all'interno di un'organizzazione del lavoro complessiva. Il dato oggettivo è ricavabile dalla consultazione del rapporto biennale della singola azienda (art.46 D. Lgs 198/06).

## 6. Trasparenza

- La cosiddetta trasparenza nella determinazione delle retribuzioni è centrale nella lotta al GPG e per raggiungere una buona contrattazione inclusiva e di genere. Da un lato tutti i lavoratori, uomini e donne, dovrebbero avere tutte le informazioni per essere in grado di comprendere gli elementi che costituiscono la propria “busta paga”, dall'altro le politiche di trasparenza da parte aziendale potrebbero, e dovrebbero, essere incentivate da specifici benefici, anche di tipo fiscale, o come punteggi aggiuntivi in caso di assegnazione di appalti.

## 7. Utilizzo di forme di legislazione proattiva e riflessiva

- La legislazione dovrebbe essere utilizzata come leva proattiva per ulteriore negoziazione e per rendere centrale il tema della parità retributiva nelle organizzazioni. Al contempo le parti sociali dovrebbero far pressione sulle istituzioni perché migliorino il quadro normativo, rafforzandone l'effettività. Non dimentichiamo mai che i differenziali nelle retribuzioni e nel tempo di lavoro così come tutte le possibili declinazioni di disparità nell'arco della vita determinano anche il *pension gap* e la condanna per le donne ad una discriminazione perenne.

Rimane totalmente in piedi, poi, la nostra completa e costante disponibilità di rafforzamento e support per tutto il Lavoro di monitoraggio e rivendicazione, sul tema, riguardo la direttiva europea 970/23 ed il suo recepimento da tutti gli stati membri che ha fatto e sta facendo la CGIL. Tutto ovviamente, per noi, soprattutto quindi da giocarsi anche, e MOLTO, come spinta nell'alveo della contrattazione. Tutti i nostri CCNL non hanno la presenza di elementi di carattere discriminatorio o che possano alimentare la costruzione di differenziali salariali. Tutto lo spazio di GAP si rende

possibile attraverso la contrattazione di secondo livello, sia su scala nazionale che locale. Credo sia giusto evidenziare il lavoro faticosissimo di portare la nostra organizzazione ad avere ad ogni livello una qualità di contrattazione non discriminatoria, inclusiva e di genere. Lo facciamo attraverso la formazione capillare, attraverso la consapevolezza ed il riconoscimento degli spazi a rischio di discriminazione.

Non ci servono solo nuove leggi, ci serve una nuova “misurazione” del lavoro, che consideri la qualità del lavoro svolto e non la quantità di TEMPO impiegato a svolgerlo.

Serve la consapevolezza della materia che si sta maneggiando da parte di tutte e tutti. A salario inferiore corrisponderà una pensione inferiore che perpetuerà condizioni di fragilità per le donne del futuro.



## 4. *Migranti e Nuov\* Italian\**

L'ultima parte del lavoro che il gruppo Belle Ciao della Filtr ha prodotto riguarda il tema migranti e nuov\* italian\* attraverso una riflessione in ottica di genere, con l'obiettivo esplicito ed ambizioso non solo di aumentare il numero di iscritti\* in questo "mondo", ma anche e soprattutto di aumentare la qualità della rappresentanza. Non ci accontentiamo semplicemente di aumentare i numeri, vogliamo promuovere una presenza **attiva**, che entri sempre più a far parte della nostra organizzazione.

Vogliamo RAPPRESENTARE ed essere RAPPRESENTATIV\* di una popolazione del lavoro che cambia, che è cambiata, anche nei nostri settori, e che chiede di essere riconosciuta nelle piattaforme, nella contrattazione collettiva nazionale ed in tutti gli ambiti in cui possiamo esercitare la tutela sindacale.

Dobbiamo immaginare insieme la strategia migliore, individuare, anche dalle esperienze dei territori, quali siano le azioni che ci portino a raggiungere l'ambizioso risultato.

### PREMESSA

Per realizzare un'analisi autentica e raggiungere gli obiettivi che la nostra organizzazione si è posta è necessario allargare lo sguardo e partire dall'approccio che la CGIL ha avuto sin dalle prime ondate migratorie, più di 30 anni fa. Per questo motivo, da qualche tempo, come categoria, abbiamo provato a fare una mappatura su come il fenomeno riguardi la FILT, ma con risultati parziali e poco significativi, circoscritti ad alcuni territori e solo a qualche settore.

Riteniamo che sia arrivato il momento di spingere e costruire le condizioni per un percorso tutto nostro! Infatti, siamo in un momento storico sociale che permette di provarci. Oggi non parliamo più di immigrazione come ne

potevamo parlare fino ad una decina di anni fa. Nello specifico per la Confederazione i primi riscontri all'interno della contrattazione nazionale e di secondo livello, relativi alla presenza della cosiddetta manodopera straniera, cominciano ad essere visibili solo in alcune categorie come l'industria metalmeccanica, l'agro-alimentare, e l'edilizia.

Per molto tempo, infatti, proprio l'azione dei sindacati di base si è concentrata quasi esclusivamente nella rappresentanza di questa tipologia di **forza-lavoro**, sostenendo una sorta di rivendicazione sociale più che nell'ambito lavorativo (il tema della casa, della carta di soggiorno, del ricongiungimento familiare, più che la tutela contrattuale).

Oggi però, siamo di fronte ad una situazione completamente diversa, non solo perché in alcuni settori dei trasporti è aumentata in maniera evidente la presenza numerica dei/delle migranti, ma in questa presenza complessiva possiamo trovare anche una generazione di lavoratori e lavoratrici nata in Italia. Per questo motivo abbiamo scelto che accanto alla definizione di MIGRANTI, che racchiude il concetto di migrazione da un luogo di nascita ad un luogo di destinazione, dobbiamo necessariamente comprendere i nuovi italiani e le nuove italiane introducendo la definizione di nuov\* cittadin\*.

### Concetto di integrazione:

Quando si parla di integrazione dobbiamo sapere che è un concetto esteso nel tempo e che ci sono molti modi per definirla. Ci piace riportare il modello dell'ISTAT, che ci spiega che l'integrazione può passare attraverso 5 variabili:

1. Economica: la condizione lavorativa e la percezione che si ha del proprio reddito.
2. Politica: la partecipazione alla vita pubblica.
3. Sociale: la percezione della non discriminazione.
4. Linguistica: conoscenza della lingua ed uso.
5. Culturale: conoscenza/apprezzamento della cultura italiana.



È evidente che nella mancanza o fragilità della variabile economica diventa materialmente impossibile raggiungere le altre variabili. Infatti è proprio partendo dalla stabilità del lavoro, con regole e tutele, che è possibile costruire il proprio ruolo all'interno della società.

Un altro elemento che può fare la differenza è senza dubbio l'azione sindacale, nel nostro caso storicamente portata avanti in un settore particolare come quello del "Merci e Logistica" (\*) con una fortissima presenza straniera e di nuov\* cittadin\*. Il miglioramento normativo/salariale ed il conseguente miglioramento delle condizioni di lavoro hanno da una parte rafforzato la pratica sindacale attraverso la focalizzazione dell'appartenenza etnica, dall'altra hanno reso più evidente la necessità di un cambiamento profondo **dentro la nostra organizzazione.**

È necessario praticare la contemporaneità, esprimere la nostra capacità di rappresentare e di tutelare la platea di lavoratori e di lavoratrici che abita il mondo dei trasporti. Partendo dai numeri serve capire a che punto siamo e dove vogliamo andare.

(\*) CCNL: inserimento figura del mediatore culturale. Accordo DHL Handling: ore per corso di lingua o disbrigo pratiche burocratiche.

Consapevoli che possiamo sviluppare la nostra azione partendo dai dati in nostro possesso, e materialmente dall'individuazione delle persone iscritte e considerando tali numeri come potenzialità da esprimere e da valorizzare, anche attraverso azioni molto concrete come:

- L'ascolto delle Filt territoriali;
- La rilevazione dei vecchi e nuovi bisogni;
- La promozione di una buona, inclusiva e non discriminatoria contrattazione;
- La creazione di coordinamenti ed iniziative pubbliche.

## ALCUNI DATI:

Partiamo da alcuni dati che potremmo definire significativi:

La situazione è complessivamente molto eterogenea, è presente una forte concentrazione nelle grandi regioni del centro-nord come la Lombardia (30%), il Piemonte (21%) il Veneto (25%), Emilia-Romagna (32%), Toscana (15%) e Lazio (6%). Il genere di prevalenza è quello maschile che si attesta intorno all'80% del totale, confermando una concentrazione nel settore del "Merci e Logistica", con delivery e magazzini a guidare e autotrasporto a seguire. Un settore dove si nota una presenza in crescita è il settore del Trasporto Aereo, con una concentrazione nell'ambito degli Handler. Inoltre, in maniera trasversale a tutti i settori dei trasporti, anche in tutte le occasioni di personale in appalto.

Relativamente ai paesi di provenienza abbiamo una presenza significativa di migranti che arrivano dalla Polonia, dalla Romania, dall'Africa sud Sahariana, dal Maghreb, dall'America Latina e dall'Asia.

Il dato de\* giovani (range di età: 26 – 30 / 31 – 35 anni) è interessante perché al di là delle percentuali assolute e dei diversi territori si assesta quasi sempre intorno al 16,7%.

Per quanto riguarda le buone pratiche nella contrattazione abbiamo solo pochi esempi: alcuni accordi aziendali e/o di filiera dedicati al personale migrante, spesso non ancora ricongiunto con la famiglia, che ottiene la possibilità di accumulare tutte le giornate di ferie in un'unica soluzione per consentire un tempo congruo nel proprio paese di origine e ridurre l'impatto delle giornate utili al viaggio sul totale complessivo. Inoltre, sempre nell'ambito della contrattazione, CCNL Merci e Logistica, è prevista la figura del mediatore culturale. Da qualche tempo, sempre nello stesso settore è stato siglato un accordo che prevede un pacchetto di ore per corsi di lingua certificati o per il disbrigo di pratiche burocratiche legate alla cittadinanza.



## COSA FARE: proposte di azione

- valorizzare la presenza di persone che abbiano una competenza linguistica e/o una competenza normativa da affiancare al funzionario che gestisce un'ipotetica assemblea, per poter offrire una tutela a 360° che abbracci complessivamente i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori migranti da un punto di vista contrattuale (luogo di lavoro) e di cittadinanza (ambito sociale);
- accogliere i bisogni, prendersi cura delle persone in maniera strutturata, con gli strumenti dell'informazione, della formazione certificata che possa tradursi per i destinatari e le destinatarie in un vantaggio reale (ad es. corso di italiano certificato);
- attivare un vero ascolto complessivo, che garantisca soluzioni più articolate, perché non è solo **un problema di lingua**;
- strutturare un coordinamento FILT migranti, partendo dai territori e dai settori con una presenza più significativa, non per costruire uno spazio separato, ma un luogo, anche simbolico, di crescita sindacale.

È necessario intervenire costantemente in termini generali ed in termini specifici. Un esempio in questo senso riguarda la questione del Trasporto Pubblico Locale ed il suo utilizzo per il raggiungimento del posto di lavoro, che intreccia non solo tutta la platea di lavoratori e lavoratrici ma, con una forza maggiore, tutt\* i lavoratori e le lavoratrici migranti, utenti più fragili e con più difficoltà a possedere un'auto propria.

È fondamentale uno scambio costante di informazioni con i diversi territori e la comprensione di quali siano i vecchi e i **nuovi bisogni**.

Non basta fotografare l'esistente e sapere cosa c'è, serve un lavoro collettivo che consenta una visione condivisa e la volontà di colmare insieme, in maniera organica, tutti quei vuoti di rappresentanza che reclamano il nostro intervento.

Per promuovere la nostra strategia è necessario lo strumento della **formazione** ed immaginare un percorso specifico che aiuti non solo ad acquisire competenze tecniche in ambito sindacale, ma sviluppi un cambiamento cul-

turale complessivo, anche rispetto al tema più generale dell'inclusione e della rappresentanza. Inoltre, dovrà essere una formazione trasversale, anche in ottica di genere e generazionale (di età), che arricchisca il gruppo dirigente già presente e contemporaneamente aiuti a sviluppare una nuova platea di attivisti\* e dirigenti.

All'attività formativa dovrà comunque agganciarsi una campagna social, che attraverso tutti veicoli mediatici della Filt, possa dare visibilità alla trasformazione profonda della nostra categoria e dell'impegno strutturato e formale che collettivamente abbiamo scelto di intraprendere.



## All.1. ***Glossario***

### **A**

#### Analisi di genere

Esame strutturato dei ruoli, delle relazioni e dei processi. È focalizzato sulle disuguaglianze fra donne e uomini in vari contesti in tutte le società.

#### Audit di genere

Valutazione del livello di istituzionalizzazione della parità di genere nelle politiche, nei programmi, nelle strutture organizzative, nei processi e procedimenti (incluso quelli decisionali) e nei relativi bilanci.

#### Atti persecutori contro le donne

Forma di violenza contro le donne costituita da comportamento reiterato sotto varie forme (intimidazione, minaccia, molestia, ecc.) tale da generare il timore per la propria incolumità.

#### Atti persecutori (stalking) informatici

Atti persecutori (stalking) per mezzo di e mail, testi o messaggi online o via internet. Lo stalking riguarda azioni ripetute che possono o meno costituire individualmente atti innocui, ma che, se ripetuti, minano il senso di sicurezza delle vittime e causano angoscia, paura o apprensione.

#### Autodeterminazione

Atto con cui la persona si determina liberamente e autonomamente, espressione della libertà positiva delle donne e degli uomini, quindi, della responsabilità e dell'imputabilità di ogni suo volere e azione.

#### Azione positiva

Misura volta a un gruppo particolare, volta a prevenire e/o eliminare la discriminazione anche attraverso azioni volte a neutralizzare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti.

### Ageismo

Discriminazione, marginalizzazione e stigmatizzazione di una o più persone in base all'età, con particolare riferimento alle persone anziane. Si basa su stereotipi negativi e pregiudizi che associano la vecchiaia a condizioni di rassegnata tristezza, isolamento e asessualità.

## **B**

### Bilancio di genere (o bilancio sensibile alla dimensione di genere)

Analisi delle entrate e delle uscite di un bilancio pubblico valutandone i possibili diversi effetti sulla componente maschile e sulla componente femminile della popolazione.

### Bossing

È una forma di mobbing (molestia morale o psicologica sul lavoro) perpetrata da un superiore gerarchico, come un responsabile o un dirigente nei confronti di un subordinato.

### Buone prassi per l'integrazione della prospettiva di genere

Progetti, iniziative o esperienze che, attraverso azioni e interventi finalizzati, hanno supportato la realizzazione di obiettivi coerenti con le politiche di pari opportunità. Sono considerate efficaci ai fini dell'attuazione dell'integrazione di genere e sono spesso trasferibili in altri contesti organizzativi o settori.

### Body shaming

Letteralmente «derisione del corpo», un fenomeno sociale che consiste nel deridere, criticare, discriminare una persona per il suo aspetto fisico, in modo spesso umiliante o offensivo.

## **C**

### Cambiamento di genere

Insieme di interventi medici (che possono includere trattamenti di tipo psicologico, endocrino e chirurgico) volti a conformare l'apparenza fisica di una persona alla sua identità di genere.



### Cieco alla dimensione di genere (Gender blind)

Orientamento negazionista che non riconosce che i ruoli e le responsabilità delle donne/ragazze e degli uomini/ragazzi sono attribuiti, o imposti, in specifici contesti sociali, culturali, economici e politici. I progetti, i programmi, le politiche sociali ed economiche attuate con questo orientamento non tengono conto dei diversi ruoli e delle diverse esigenze di uomini e donne. Mantengono quindi lo status quo e non aiutano a trasformare la struttura diseguale delle relazioni di genere.

### Conciliazione (Condivisione) Vita Lavoro

Introduzione di sistemi volti a facilitare lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione di lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare per le donne e gli uomini (es.: congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani).

### Cisgender

Persone la cui identità di genere corrisponde al sesso assegnato alla nascita. Ad esempio, una persona che si identifica come donna e alla nascita è stata assegnata femmina è una donna cisgender.

## D

### Differenze di genere

Le differenze sociali e culturali tra gli uomini e le donne e i differenti valori associati alle relative sfere di attività. Le differenze di genere variano da una società e da una cultura all'altra e si modificano nel tempo.

### Dimensione di genere

Le modalità in cui si distinguono le condizioni e bisogni degli uomini e delle donne e tutte le problematiche che sono chiamati ad affrontare per combattere ed eliminare le disparità ed evitare il loro ripetersi.

### Dinamiche di genere

Si riferiscono al modo in cui le persone di diversi generi (spesso intese come maschi e femmine) interagiscono e lavorano insieme. Le dinamiche di genere sono determinate da idee socio-culturali sul genere e dai rapporti di potere che le definiscono. A tal proposito, gli studi che esaminano le dinamiche di genere, spesso forniscono la prova della mancanza di potere che le donne hanno in molte società tradizionali.

Le dinamiche di genere variano in diverse regioni geografiche e sono cambiate in diversi periodi storici.

### Discriminazione di genere

La discriminazione di genere è una disparità o un trattamento svantaggioso di un individuo o di un gruppo di individui basata sul genere. La discriminazione di genere è, di fatto, relativa al diverso modo di trattare con le persone solo perché appartenenti al genere maschile o femminile. La discriminazione di genere, sebbene sia generalmente riferita alle donne, viene sperimentata anche dagli uomini ad esempio in occasione di paternità. La discriminazione può derivare sia dalla legge (de jure) che dalla pratica (de facto). La Convenzione CEDAW del 1979 riconosce e affronta entrambe le forme di discriminazione, siano esse contenute in leggi, politiche, procedure o prassi e relativamente il lavoro, la scuola e qualsiasi altra attività umana.

### Discriminazione diretta

La discriminazione è diretta quando qualcuno viene trattato in modo meno favorevole rispetto a qualcun altro per motivi di genere/età/nazionalità/razza/religione ecc. a parità di circostanze. L'abuso e le molestie sessuali rientrano anche da un punto di vista normativo nell'ambito della discriminazione diretta.

### Discriminazione indiretta

La discriminazione indiretta si verifica quando una regola, un criterio o una prassi apparentemente NEUTRI svantaggiano un gruppo di persone rispetto ad altre, o un singolo rispetto ad un altro. A differenza della discriminazione diretta non c'è la volontà di discriminare, ma l'effetto dell'azione risulta discriminatorio e deve essere eliminato.

### Discriminazione sessuale

La discriminazione sessuale è un trattamento ingiusto motivato dall'essere un uomo piuttosto che una donna o/e viceversa. Si applica a uomini e donne di ogni età e, solitamente, è attuata in forma di esclusione da benefici sociali, economici e politici solo perché si è donna piuttosto che uomo e/o viceversa. Sfocia nel sessismo che può essere visto così come comportamento discriminatorio o di abuso nei confronti di membri del sesso opposto. Le molestie sessuali, ad esempio, sono una forma di discriminazione sessuale. Possono essere parole o azioni che sono legate al sesso o al genere.



## Disparità di genere

La disparità di genere è relativa a contesti di natura legale, sociale e culturale nelle quali il sesso e/o genere determinano diritti e dignità diversi per donne e uomini, che si riflettono nel loro accesso ineguale al lavoro o nel godimento dei diritti, nonché nell'assunzione di ruoli sociali e culturali stereotipati. La disparità di genere non si perpetua esclusivamente attraverso l'accesso differenziale e il controllo sulle risorse materiali. Le norme di genere e gli stereotipi rafforzano le identità di genere e vincolano il comportamento di donne e uomini in modi che portano alla disuguaglianza. Di contro, l'uguaglianza di genere si ottiene quando donne e uomini godono degli stessi diritti e opportunità in tutti i settori della società, compresa la partecipazione economica e il processo decisionale, e quando i diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni di donne e uomini sono ugualmente apprezzati e favoriti.

## **E**

### Empowerment

Processo volto al riconoscimento della presenza e del ruolo femminile attraverso l'attribuzione di potere e responsabilità alle donne nell'ambito delle sfere decisionali della vita sociale, politica ed economica.

### Equità di genere

Termine che identifica l'applicazione di principi di equità e giustizia alla distribuzione di benefici e responsabilità rispetto a sesso, etnia, religione, appartenenza a categorie disagiate.

### Equilibrio di genere

Partecipazione paritaria di donne e uomini in tutti gli ambiti di vita, soprattutto lavorativi. Ciò significa creare opportunità e situazioni in cui sussiste tra uomini e donne, ad esempio, un equilibrio all'interno di comitati e organi decisionali. Spesso il concetto di gender balance è legato al mondo del lavoro: dal gender pay gap (la differenza di retribuzione tra uomini e donne continua a essere significativa in molti Paesi) alla necessità che donne e uomini rivestano in eguale misura l'intero range di posizioni nella società e nelle organizzazioni.

## Educazione di genere

Programma di studi e ricerche inerenti alla comprensione sociale e culturale del concetto di genere attraverso empowerment, capacity building, awareness e advocacy, con l'obiettivo di creare opportunità di apprendimento per giovani e adulti sul ruolo cruciale che una società e la sua cultura giocano nella costruzione e nel mantenimento di norme di genere e pratiche sessuali. Da qui l'urgenza di inserire nei curricula a tutti i livelli del sistema d'istruzione l'educazione di genere per consentire alle giovani e ai giovani, alle donne e agli uomini di comprendere come i concetti di mascolinità e femminilità e i modelli di attribuzione dei ruoli sociali presenti nelle nostre società influenzino la loro vita, le loro relazioni, le scelte fondamentali, le prospettive di carriera, etc.

## Easy to read

Il «linguaggio facile da leggere» aiuta le persone con capacità di lettura ridotte a comprendere un testo. Questa forma di comunicazione si basa su testi semplici, chiari ed efficaci utilizzando frasi brevi, un vocabolario elementare e, se necessario, supporto visivo.

## G

### Gender Equality

Il concetto di uguaglianza di genere è da tempo utilizzato nei principali accordi internazionali contro tutte le forme di discriminazione basate sul genere, sostenendo politiche e interventi a favore all'uguaglianza di diritti, prospettive di vita, opportunità e potere per donne e uomini, ragazze e ragazzi. L'uguaglianza di genere riguarda, ad esempio, i settori dell'istruzione, della sanità e del lavoro. Per equità di genere, si intende più precisamente, lo stato o la condizione in cui si trovano le donne e gli uomini a cui sono garantiti i mezzi per raggiungere l'uguaglianza di genere, spesso richiedendo un trattamento differenziato (o misure specifiche) per compensare gli svantaggi storici e sociali che impediscono a donne e uomini di condividere paritariamente gli stessi campi di vita. Esempio: fornire formazione di leadership alle donne o l'istituzione di quote per le donne in posizioni decisionali al fine di raggiungere lo stato di uguaglianza di genere. L'equità porta all'uguaglianza. Equità significa che è necessario continuare a intraprendere azioni differenziate per affrontare le disuguaglianze storiche tra uomini e donne e raggiungere l'uguaglianza di genere.



### Gender blind

Orientamento negazionista che non riconosce che i ruoli e le responsabilità delle donne/ragazze e degli uomini/ragazzi siano attribuiti, o imposti, in specifici contesti sociali, culturali, economici e politici. I progetti, i programmi, le politiche sociali ed economiche attuate con questo orientamento non tengono conto dei diversi ruoli e delle diverse esigenze di uomini e donne. Mantengono quindi lo status quo e non aiutano a trasformare la struttura diseguale delle relazioni di genere.

### Genere

Si riferisce agli atteggiamenti, sentimenti e comportamenti che una data cultura associa al sesso biologico di una persona. Il comportamento che è compatibile con le aspettative culturali è definito genere-normativo; i comportamenti che sono visti come incompatibili con queste aspettative costituiscono una non-conformità di genere.

### Glass Ceiling (soffitto di cristallo, soffitto di vetro)

Metafora che indica una situazione in cui lo sviluppo professionale di una persona, in un contesto lavorativo o sociale, con il conseguente raggiungimento della parità di diritti, viene ostacolato da discriminazioni, prevalentemente di natura razziale o sessuale, che diventano delle vere e proprie barriere anche se formalmente invisibili.

### Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

Si celebra ogni anno il 25 novembre, è stata istituita dalle Nazioni Unite nel 1999 per sensibilizzare l'opinione pubblica sulla violenza di genere. Questa ricorrenza mira a denunciare le diverse forme di violenza subite dalle donne in tutto il mondo, come abusi fisici, psicologici, sessuali ed economici, e a promuovere azioni concrete per prevenire e contrastare tali violenze. La data ricorda il brutale assassinio nel 1960 delle sorelle Mirabal, attiviste politiche della Repubblica Dominicana, simbolo di resistenza e lotta per i diritti delle donne.

## H

### Hate speech

Attacco verbale o testuale a una persona o un gruppo di persone sulla base di caratteristiche come razza, religione, origine etnica, nazionalità, sesso, disabilità, orientamento sessuale o identità di genere. Il discorso di odio di tipo sessista, ad esempio, si riferisce a espressioni che diffondono, incitano, promuovono o giusti-

ficano l'odio basato sul sesso. Il fenomeno ha acquisito particolare visibilità ed estensione con la diffusione dei social network, spingendo i governi e l'associazionismo a mettere in atto diverse azioni di contenimento o repressione.



### Identità di genere

L'identità di genere è la percezione che un individuo ha del proprio genere che può o non può corrispondere al sesso assegnato alla nascita. La sensazione propria di sentirsi maschili, femminili, entrambi o nessuno dei due, indipendentemente dal sesso biologico. Per esempio, le persone che si identificano come transgender ritengono che la loro identità di genere non corrisponda al loro sesso biologico. L'identità di genere non riguarda solo il modo in cui si percepisce il proprio genere, ma anche il modo in cui si presenta il proprio genere al pubblico. Le identità di genere e la malleabilità del binarismo di genere variano da una cultura all'altra.

### Identità sessuale

L'identità sessuale è come ci si pensa in termini di attrazione verso persone dell'altro sesso o del proprio sesso. L'identità sessuale e il comportamento sessuale sono strettamente correlati all'orientamento sessuale, ma sono distinti. Di fatto, con identità sessuale ci si riferisce alla concezione di sé che ha un individuo, mentre il comportamento si riferisce a atti sessuali effettivi compiuti dall'individuo, laddove l'orientamento sessuale si riferisce ad attrazioni verso persone dello stesso sesso o sesso opposto, a entrambi i sessi o più o a nessuno.

### Intersectional discrimination

Negli ultimi anni, il fenomeno della discriminazione multilivello è stato discusso nell'arena legale e sociologica europea sotto il termine di discriminazione intersezionale o intersettoriale. La discriminazione intersettoriale è attuata quando una persona è discriminata per diversi motivi contemporaneamente e in modo tale che questi siano reciprocamente costitutivi e inseparabili. Tra questi elementi, i più rilevanti sono: età, disabilità, riassegnazione di genere, razza, religione o credo, sesso, orientamento sessuale.



## L

### Linguaggio neutro rispetto al genere

Linguaggio non specifico rispetto al genere. Considera le persone in modo generico, senza alcun riferimento a donne e a uomini.

### Linguaggio sensibile al genere

Attuazione della parità di genere nella lingua scritta e parlata. In questo caso la parità è raggiunta quando le donne e gli uomini, e tutti coloro che non si conformano al sistema di genere binario, sono resi visibili e sono indicati sul piano linguistico come persone di pari valore, dignità e integrità.

### LGBTQIA+

Acronimo che si usa per cercare di descrivere, senza ridurre, le molte declinazioni possibili che sia l'identità di genere che l'orientamento sessuale possono esprimere. Nell'ordine: lesbiche, gay, bisessuali (persone attratte da persone di entrambi i sessi), transgender (persone la cui identità di genere non corrisponde al sesso assegnato alla nascita), queer (persone non conformi alle norme sociali su genere e sessualità)/questioning (persone che stanno mettendo in discussione la propria identità di genere e/o il proprio orientamento sessuale), intersessuali (persone nate con caratteri sessuali non corrispondenti pienamente a quelle femminili né maschili), asessuali (persone che non provano attrazione sessuale)+ (tutte le altre possibilità non categorizzate né categorizzabili).

## M

### Machismo

Esagerata e ridicola esibizione di virilità, basata sull'idea che il maschio sia superiore alla femmina.

### Mascolinità tossica

Descrive i modi in cui il patriarcato è dannoso per gli uomini. Si riferisce agli atteggiamenti socialmente costruiti che descrivono il ruolo di genere maschile come violento, privo di emozioni, sessualmente aggressivo e così via.

### Maschile sovraesteso

Utilizzo del plurale con desinenza maschile nella lingua italiana come plurale universale. Al momento si sa discutendo molto sull'utilizzo di un plurale neutro che includa le donne e altre minoranze di genere.

### Mansplaining

Indica la tendenza, da parte di alcuni uomini, a illustrare e a chiarire alle donne concetti ovvi, con un'enfasi ingiustificata rispetto alla situazione.

### Matriarcato

Società in cui esiste un'organizzazione basata sulla trasmissione di eredità e lignaggio per linea di discendenza femminile, matrilineare.

### Misgender

L'atto di fare riferimento a qualcuno utilizzando un pronome di genere o un linguaggio di genere errato, impreciso o non comprensivo dell'effettiva identità di genere della persona.

### Misoginia

Termine che letteralmente significa "odio verso le donne" ed indica un sentimento di disprezzo o di ostilità verso le donne.

### Mobbing

Violenza psicologica e vessazioni sul luogo di lavoro attraverso attacchi sistematici, abusi, oltraggi e soprusi esercitati da superiori gerarchici o colleghi pari grado contro un/una lavoratore/lavoratrice isolato/a.

### Molestia

La molestia è un comportamento indesiderato, ostile, persecutorio e ripetuto, finalizzato a turbare la serenità, l'integrità fisica e psicofisica di una persona. Può essere di natura morale (**mobbing**), sessuale, verbale o non verbale e si manifesta con azioni come offese, intimidazioni, discriminazioni, o comportamenti insistenti che creano un ambiente ostile o umiliante.

#### Molestie sessuali

Pratica non desiderata di natura sessuale o altra condotta basata sul sesso che incide sulla dignità di donne e, talvolta, degli uomini. In questa categoria possono essere incluse le molestie sul lavoro esercitate da superiori e colleghi.

## N

### Neutro rispetto al genere/sesso

Privo di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne.



### Non binario

Qualsiasi genere che non sia esclusivamente maschio o femmina.

### Norme di genere

Gli standard e le aspettative a cui le donne e gli uomini generalmente si conformano, entro un intervallo che definisce una particolare società, cultura e comunità in quel momento. Le norme di genere sono idee su come le donne e gli uomini dovrebbero essere e agire. Interiorizzate all'inizio della vita, le norme di genere possono stabilire un ciclo di vita di socializzazione di genere e stereotipi.

### Nuovi italiani/nuove italiane

Persone immigrate di seconda generazione nate in Italia o arrivate da piccole e cresciute in Italia. In generale, cittadini con passaporto straniero che risiedono stabilmente in Italia.



### Oggettivazione

Ridurre le donne al loro corpo, dove il corpo della donna è considerato un oggetto (come, ad esempio, in alcune pubblicità).

### Ostacoli invisibili

Inserimento di atteggiamenti con il loro tradizionale corredo di pregiudizi, norme e valori che impediscono il conferimento di responsabilità/la piena partecipazione alla società (per le donne).

### Omofobia

L'omofobia è l'insieme di atteggiamenti e sentimenti negativi nei confronti dell'omosessualità o di persone che sono percepite come omosessuali. La parola "omofobia" fu coniata da uno psicoterapeuta di New York, George Weinberg, nel 1972, basandosi sulla sua osservazione di un modello di comportamento irrazionale nei pazienti con cui lavorava. Egli notò in questi pazienti uno schema di paura irrazionale, repulsione e sfiducia nei confronti degli omosessuali, che a volte venivano tradotti in ostilità e persino rabbia nei loro confronti. Questi sentimenti erano irrazionali nel senso che non erano radicati nella realtà ed erano molto resistenti ai cambiamenti basati su informazioni fattuali che contraddicevano le false credenze con cui giustificavano i loro sentimenti. L'omofobia può assumere molte forme diverse, compresi gli atteggiamenti e le convinzioni negative, l'avversione o il pregiu-

dizio nei confronti delle persone bisessuali, lesbiche e gay. Si basa spesso su paura e incomprensione irrazionali. L'omofobia di alcune persone può essere radicata in credenze religiose conservatrici.

### Orientamento sessuale

L'orientamento sessuale di una persona è la sua attrazione fisica, mentale, emotiva e sessuale per un particolare sesso (maschio o femmina).

## P

### Parità di genere

Concetto numerico e sostanziale relativo all'equità di genere, spesso calcolato come rapporto di valori donne/uomini per un dato indicatore.

### Patriarcato

Sistema sociale caratterizzato dalla dominazione maschile sulle donne. Pratica a vantaggio degli uomini come gruppo allo scopo di mantenere un ordine di genere ineguale. Il reddito monetario non è l'unico tipo di beneficio. Altri sono autorità, rispetto, servizio, sicurezza, alloggio, accesso al potere istituzionale, sostegno emotivo e controllo sulla propria vita. Il dividendo patriarcale, ovviamente, si riduce man mano che cresce l'uguaglianza di genere complessiva.

### Pregiudizi

Atteggiamenti e/o sentimenti, basati su idee preconcepite e influenzati da fattori quali il genere, la razza, la classe sociale, nei confronti di persone appartenenti a gruppi diversi dal proprio.

## Q

### Queer

Tutte le persone che non sono conformi ai modelli e alle norme relativamente al genere e alla sessualità. Spesso usato da chi rifiuta con forza le tradizionali identità di genere e da chi rifiuta le categorie dell'orientamento sessuale come gay, lesbica e bisessuale.

### Quota

Una proporzione definita di posti o risorse riservati a un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volte a correggere un precedente squilibrio, di solito per quanto concerne i posti decisionali o l'accesso alla formazione o a posti di lavoro.



## R

### Ruolo di genere

L'insieme di aspettative e ruoli su come gli uomini e le donne si debbano comportare in una data cultura e in un dato periodo.

## S

### Segregazione di genere

La segregazione di genere è la separazione delle persone secondo le costruzioni sociali di ciò che significa essere maschio o donna, ed è diversa dalla segregazione sessuale che è la separazione fisica, legale e culturale delle persone in base al loro sesso biologico. Con segregazione di genere ci si riferisce alla distribuzione ineguale di uomini e donne nella struttura occupazionale, talvolta anche (e più precisamente) chiamata "segregazione professionale per sesso". Esistono due forme di segregazione di genere: la "segregazione verticale" descrive il raggruppamento degli uomini nella parte superiore delle gerarchie occupazionali e delle donne nella parte inferiore. La "segregazione orizzontale" invece descrive il fatto che a parità di livello occupazionale gli uomini e le donne hanno compiti lavorativi diversi.

### Sessismo / sessista

Azioni o atteggiamenti che discriminano le persone esclusivamente in base al sesso. Il sessismo è legato al potere in quanto coloro che detengono il potere sono tipicamente trattati con favore e quelli senza potere sono tipicamente discriminati. Il sessismo è anche correlato agli stereotipi poiché le azioni o gli atteggiamenti discriminatori sono spesso basati su false credenze o generalizzazioni sul genere e sul considerare il genere come rilevante dove non lo è.

### Stereotipi di genere

Idee preconcepite per cui femmine e maschi sono assegnati arbitrariamente a caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro genere. Gli stereotipi di genere possono limitare lo sviluppo dei talenti e delle capacità naturali di ragazze e ragazzi, donne e uomini, nonché le loro esperienze educative e professionali e le opportunità di vita in generale. Gli stereotipi sulle donne, ad esempio, sono la causa di atteggiamenti discriminatori radicati, valori, norme e pregiudizi usati per giustificare e mantenere le relazioni storiche del potere degli uomini sulle donne e gli atteggiamenti sessisti che frenano il progresso delle donne. Gli stereotipi di genere comuni

includono cose come aspettarsi che i maschi siano duri, aggressivi o distaccati o che le femmine siano più sensibili, più emotive e non aggressive.

### Studi di genere | Gender Studies

Rappresentano un campo interdisciplinare di studi e ricerche che attinge da discipline umanistiche, scienze naturali, scienze sociali, economiche e politiche. Gli Studi di Genere affrontano il modo in cui il genere condiziona le esperienze di uomini e donne nella società, ed esplorano anche il modo in cui il genere influenza il comportamento umano, le opportunità per uomini e donne e la conoscenza stessa della propria esistenza. Gli Studi di Genere esaminano il modo in cui la società è organizzata intorno al genere, alle identità, alle sessualità, al lavoro, alla salute e alla cultura popolare in relazione al maschile e al femminile. Ad esempio, gli Studi di Genere esaminano le femminilità, le mascolinità e i modi in cui il genere si interseca con altre dimensioni di potere, creando privilegio e disuguaglianza.

## T

### Transgender

Transgender è un termine generico che descrive le persone la cui identità o espressione di genere non corrisponde al sesso assegnatogli/le alla nascita. Ad esempio, una persona transgender può identificarsi come una donna nonostante sia nata biologicamente maschio.

## U

### Uguaglianza fra i sessi

Concetto per cui tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere scelte senza le limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere e in base al quale i diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e incoraggiati in misura eguale.

### Uguaglianza di genere

Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

### Violenza di genere

La violenza di genere è un atto discriminatorio fisico e/o verbale contro un genere che riflette e rinforza le disuguaglianze tra i generi stessi, non esclusivamente tra uomini e donne. La violenza di genere compromette la salute, il rispetto di sé, la sicurezza e la stabilità delle sue vittime. La violenza di genere comprende un'ampia gamma di violazioni dei diritti umani, tra cui lo sfruttamento sessuale dei bambini, lo stupro, la brutalità domestica, le violenze e le molestie sessuali, il traffico di donne e numerose pratiche dannose. I termini "violenza di genere" (GBV) e "violenza contro le donne" (VAW) sono spesso usati in modo intercambiabile, poiché la maggior parte della violenza di genere è perpetrata da uomini contro donne. GBV, tuttavia, include la violenza contro uomini, ragazzi e minoranze sessuali o con identità di genere non conformi. Come tale, la violenza contro le donne (VAW) è un tipo di GBV. La VAW assume molte forme, tra cui l'abuso sessuale, fisico e psicologico. Si verifica in casa, nelle strade, nelle scuole, nei luoghi di lavoro, nei campi profughi, durante i periodi di pace, nonché in conflitti e crisi. La violenza da parte del proprio partner (IPV) è una delle forme più comuni di VAW e si riferisce al comportamento dell'attuale o precedente partner che causa danni fisici, sessuali e/o psicologici, perpetuando aggressione fisica, coercizione sessuale, abuso psicologico e di controllo. Tale violenza rinforza le disuguaglianze di genere.

### Violenza indiretta

Atteggiamenti, stereotipi, norme e modelli di discriminazione culturali alla base di pratiche e atteggiamenti che possono causare forme di violenza diretta basate proprio sul genere. Tutte le forme di violenza sono riprodotte lungo un continuum di credenze collettive/valori/norme che influiscono sul modo in cui le persone si relazionano con l'altro genere e all'interno delle strutture sociali e istituzionali che conducono a disuguaglianza, discriminazione e ingiustizie di genere. Si distingue dalla "violenza diretta" di genere in quanto questa fa uso di minacce e ferite fisiche, psicologiche o materiali per imporre i propri bisogni, obiettivi o desideri rispetto a un altro genere.

### Violenza simbolica

La violenza simbolica è definita come un insieme di idee e valori di una classe culturale dominante (ad esempio gli uomini) imposti intenzionalmente (spesso attra-

verso mezzi subcoscienti) a un gruppo sociale dominato (ad esempio le donne). Proprio con riguardo alle relazioni di genere, le donne sono principalmente bersaglio della violenza simbolica. La cultura dominata dagli uomini gioca un ruolo nel mantenimento delle relazioni di potere anche nella violenza simbolica. Gli studi sulla violenza simbolica consentono di evidenziare quattro diverse questioni relativamente al genere femminile: in primo luogo, i diversi significati attribuiti alla violenza da parte delle donne; in secondo luogo, le rappresentazioni sociali predominanti del VAW; in terzo luogo, la violenza strutturale e i contesti in cui viene vissuta la violenza; e in quarto luogo, le diverse capacità soggettive delle donne.

### Vittimizzazione

La vittimizzazione correlata al genere riguarda trattamenti di sfavore contro un genere piuttosto che un altro, e si concentra in modo sproporzionato più su donne che uomini. In genere sono fattori quali l'origine etnica, la classe sociale, le preferenze sessuali, le disabilità e l'appartenenza politica e religiosa le basi della vittimizzazione.



## All.2. **Questionario**

Il questionario “Linguaggio e Stereotipi di Genere”, a cura del Gruppo di lavoro Belle Ciao Filt Cgil, prova a fotografare la percezione del linguaggio inclusivo e degli stereotipi di genere da parte di un campione, esemplificativo e non esaustivo, ed ovviamente non certificato statisticamente, del gruppo dirigente diffuso della Filt Cgil (segretar\*, funzionar\*, delegat\*, iscritt\*).

Il questionario rappresenta una tappa di un percorso del gruppo su questi temi da parte del Coordinamento Belle Ciao della Filt Cgil Nazionale.

**QUESITO N.1: QUANDO TI RIFERISCI AD UNA DONNA E AL SUO MESTIERE UTILIZZI LA LINGUA ITALIANA DECLINATA AL FEMMINILE? (ad es. avvocata, ministra, ingegnera, sindaca...)**

- Mai     qualche volta     spesso     sempre

**QUESITO N. 2: TI CAPITA DI ESPRIMERTI CON ESCLAMAZIONI DI USO COMUNE CHE – anche inconsapevolmente- CONTENGANO UN’OFFESA O UN’ESPRESIONE DISCRIMINATORIA?**

- Mai     qualche volta     spesso     sempre

**QUESITO N. 3: QUANTO CONTA IL MODELLO DI RIFERIMENTO NELL’ESERCIZIO DEL RUOLO DI UNA DONNA NELL’AMBITO SINDACALE?**

- Poco     molto     abbastanza     non ha importanza

**QUESITO N. 4: QUANTO CONTA IL MODELLO DI RIFERIMENTO NELL’ESERCIZIO DEL RUOLO DI UN UOMO NELL’AMBITO SINDACALE?**

- Molto     abbastanza     poco     non ha importanza

**QUESITO N. 5: IN UN CONTESTO DI LAVORO (ASSEMBLEA, TAVOLO NEGOZIALE, RIUNIONE tra colleghe/i) COME REAGISCI A BATTUTE SESSISTE E/O DISCRIMINATORIE?**

- Per comportamento sessista si intende il giudizio/offesa sulla base del genere di appartenenza.
  - Per discriminazione si intendono tutti quei comportamenti che direttamente o indirettamente sono volti a distinguere o a fare differenza tra più cose situazioni o persone per motivi di razza, religione, lingua, sesso, nazionalità, genere, età ed aspetto fisico...
- 
- Mi sento a disagio, ma non so come intervenire
  - Intervengo e spiego il perché
  - Smonto la battuta con un'altra battuta
  - Non reagisco
  - altro

**QUESITO N. 6: GLI STEREOTIPI DI GENERE SONO MOLTO POTENTI E CI CONDIZIONANO SIN DALL'INFANZIA, QUALI SONO GLI STEREOTIPI CHE TI VENGONO IN MENTE SULLA BASE DELLA TUA ESPERIENZA?**

- Risposta libera, massimo 10 righe.

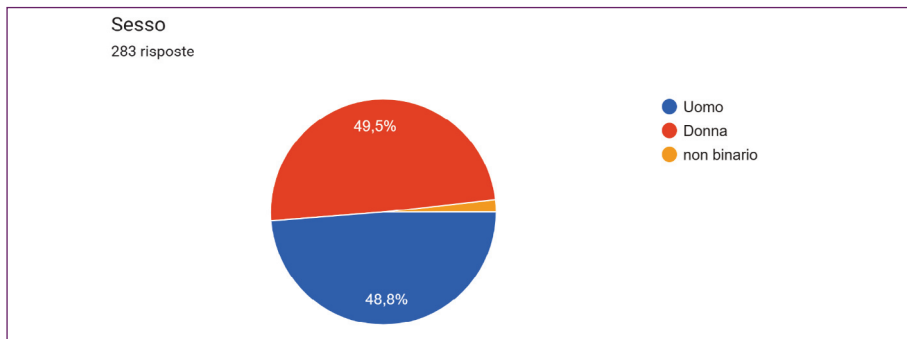
**QUESITO N. 7: SECONDO TE CHE COSA POSSIAMO FARE COME ORGANIZZAZIONE PER RIDURRE IL PIU'? POSSIBILE IL LINGUAGGIO NON INCLUSIVO E GLI STEREOTIPI?**

- Risposta libera, massimo 10 righe.



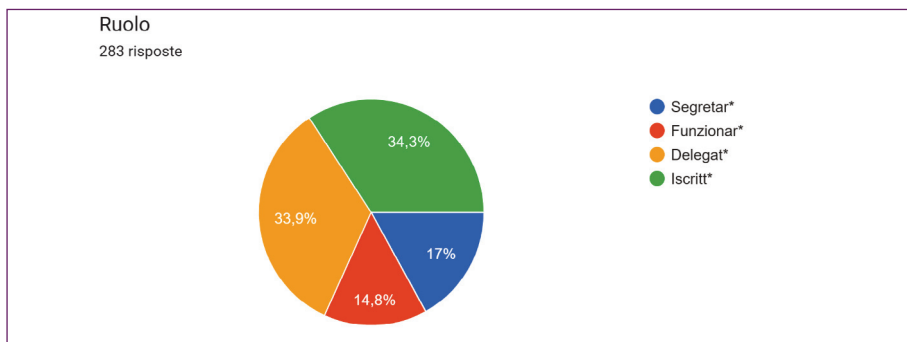
Al sondaggio hanno risposto in 283.

Non un'enormità, ma come primo esperimento e soprattutto per il periodo di tempo piuttosto limitato durante il quale è stato "aperto", potremmo comunque considerarlo sicuramente da attenzione (e da ripetere).



Alla data del 7 novembre, erano poco più donne che uomini.

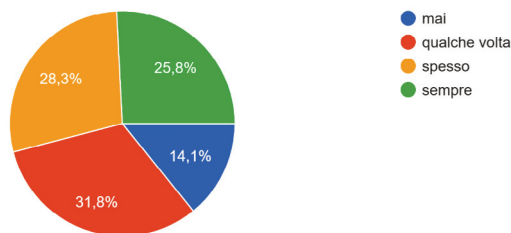
1,8% che si definisce Non Binario/a.



La maggior parte delle risposte è arrivata da parte degli iscritti/delle iscritte (34,3%) e dei delegati/delle delegate (33,9%). A seguire Segretari/segretarie (17%) e funzionari/funzionarie (14,8%).

Domanda n.1: Quando ti riferisci ad una donna ed alla sua professione utilizzi la lingua italiana declinata al femminile? (ad es. avvocat**a**, minist**ra**, sindac**a**, ingegner**a**, etc)

283 risposte

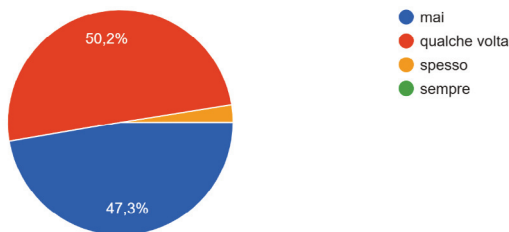


Alla domanda n.1 la maggior parte delle risposte si attesta sul QUALCHE VOLTA (31,8%), ad indicare comunque quello che già abbiamo evidenziato anche nel capitolo 1 del nostro documento, ovvero l'**intermittenza** di attenzione e sensibilizzazione verso un linguaggio non escludente e soprattutto paritario. Immediatamente seguito da SPESSO (28,3%) ed un confortante SEMPRE (25,8%). MAI "solo" al 14,1%, "solo" soprattutto se rapportato al 54,1% di risposte che vanno nella direzione di informazione e formazione che ci impegniamo come coordinamento di perseguire e rivendicare.

Abituarsi a declinare al femminile è un piccolo ma profondo atto di cambiamento culturale che si può praticare ogni giorno a partire da sé.

Domanda n.2: Ti capita di esprimerti con esclamazioni di uso comune che- anche inconsapevolmente- contengano un'espressione discriminatoria?

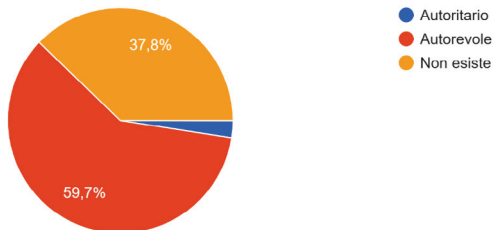
283 risposte



Alla domanda n.2 prevale, per il 50,2% il QUALCHE VOLTA con immediatamente a seguire il 47,3% di MAI. SPESSO, comunque, al 2,5%. Confortante in percentuale così bassa, "sfidante" capire quanto si attui in maniera consapevole o meno.

Domanda n.3: Quale dovrebbe essere il modello di riferimento nell'esercizio del ruolo per una donna?

283 risposte



I modelli di riferimento maschile e femminile sono **ruoli sociali, aspettative e comportamenti interiorizzati e socialmente condivisi** che definiscono come uomini e donne «dovrebbero» essere e comportarsi, molto spesso basati su stereotipi.

La formulazione di questa domanda in modo che fosse di immediata comprensione ed efficacia, è stata oggetto di grande discussione all'interno del gruppo di lavoro, a testimonianza dell'importanza da restituire anche all'esperienza personale – seppur ovviamente non paradigmatica tout court ma comunque da considerare- legata ai contesti sociali, lavorativi, “politici in cui si immerge e con cui si intreccia.

Per la stragrande maggioranza il modello di esercizio di ruolo deve necessariamente essere AUTOREVOLE, 59,7%, quindi agendo come guida e punto di riferimento stabile, basando l'autorità sulla fiducia reciproca e non sulla paura, a fronte di un 2,5% di AUTORITARIO, quindi pretenzioso, controllante e poco empatico.

Molto interessante il 37,8% di NON ESISTE che pensiamo possa essere molto interessante interrogare in futuro.

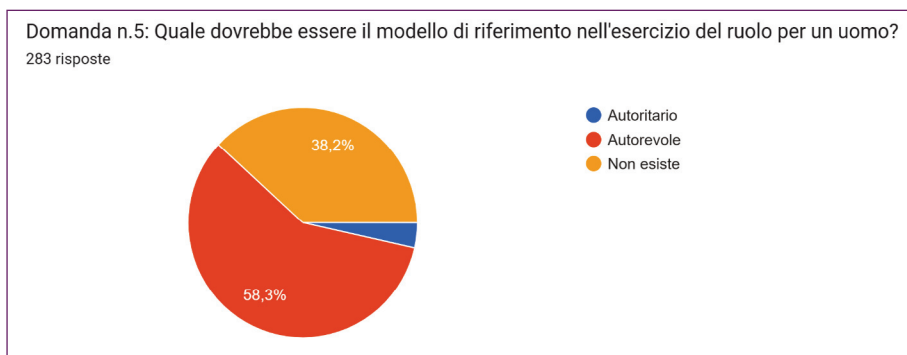
Perché magari legato al **rigetto dell'idea di modelli unici, o che gli stereotipi di genere non nascano dalla complessità del genere in sé, ma dalle disparità e dagli svantaggi a cui sono sottoposti uomini e donne in vari contesti, tanto per dirne alcune.**

O semplicemente perché è giusto così, nessun “modello” a cui riferirsi e quindi a cui “aspirare”.

#### **Domanda n.4: E secondo la tua esperienza/percezione, qual è realmente?**

A questa domanda aperta vengono fuori risposte coerenti con la domanda precedente – NON DEVE ESISTERE; QUELLO CHE CIASCUNA DESIDERA ASSUMERE o FALSA-TO DALL'ESIGENZA DI DOVER DIMOSTRARE DI PIU' PER LEGITTIMARSI- ma molte altre in assoluta controtendenza e, ahinoi, decisamente realistiche. Tra le altre:

- C'È ANCORA BISOGNO DI AFFERMARE L'ADEGUATEZZA AL RUOLO CHE SI RICOPRE PER LA VISIONE ANCILLARE DELLA FIGURA FEMMINILE;
- SCIMMIOTTA IL MASCHILE PER NECESSITA';
- SUBORDINATO/SOTTOMESSO/IMPARI/SOTTOVALUTATO/SECONDARIO;
- AUTORITARIO PER EMULAZIONE
- CONSIDERATO SEMPRE COSTANTEMENTE POCO AUTOREVOLE.



Per la stragrande maggioranza deve necessariamente essere AUTOREVOLE, 58,3%, quindi agendo come guida e punto di riferimento stabile, basando l'autorità sulla fiducia reciproca e non sulla paura, a fronte di un 3,5% di AUTORITARIO, quindi pretenzioso, controllante e poco empatico.

Molto interessante anche qui il 38,2% di NON ESISTE che pensiamo possa essere anch'esso interessante interrogare in futuro e per cui potrebbero valere considerazioni simili a quelle fatte per la domanda n.3.



### **Domanda n.6: E secondo la tua esperienza/percezione, qual è?**

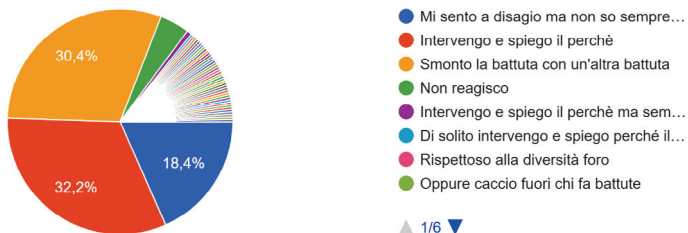
Anche a questa domanda aperta vengono fuori risposte coerenti con la domanda precedente – CAPACE; COLLABORATIVO; DISPONIBILE (SOPRATTUTTO UOMINI DELLA NUOVA GENERAZIONE); PARITARIO.

Alcune persone indicano la necessità di come (e quanto) vada COSTRUITO quasi ex novo UN MODELLO DI RIFERIMENTO MASCHILE.

Ma moltissime (davvero tante) risposte vanno nella direzione TOTALMENTE opposta:

- AUTORITARIO;
- POCO EMPATICO;
- PREVARICATORE;
- INSICURO;
- CAPO SUPREMO;
- MASCHILISTA;
- DIO IN TERRA.

Domanda n.7: In un contesto di lavoro (assemblea, tavolo negoziale, riunione, etc), come ti comporti in caso di battute sessiste e/o discriminatorie? - per...ua, sesso, genere, nazionalità, età, aspetto fisico...  
283 risposte



A questa domanda con varie opzioni a disposizione, in percentuali molto simili e sovrapponibili hanno risposto: 32,2% INTERVENGO E SPIEGO IL PERCHÉ e 30,4% SMONTO LA BATTUTA CON UN'ALTRA BATTUTA, quindi in (giusta) direzione di azione e reazione in maniera netta, anche se dalle "sotto-risposte" nella sezione ALTRO emerge, soprattutto da parte delle donne, la difficoltà di raggiungere obiettivi ed efficacia di questo tipo di "strategia". Però anche una fermezza che fa ben sperare:

- SOTTOLINEO CON CONVINZIONE CHE NON È IL CASO;
- SE NON SI CHIEDE SCUSA ABBANDONO IL TAVOLO;
- FACCIO NOTARE CHE NON TROVO AFFATTO SIMPATICHE QUESTE BATTUTE;
- BLOCCO QUESTI COMPORTAMENTI CON DECISIONE;
- **LETTERALMENTE MI INCAZZO;**
- DICO DI VERGOGNARSI.

C'è poi un 18,4% che SI SENTE A DISAGIO MA NON SA SEMPRE COSA FARE e un 14,3% di NON REAGISCO. In questo senso poi, una risposta in particolare ne racchiude tante altre di “comune sentire”:

PER MOLTO TEMPO MI SONO SENTITA A DISAGIO E HO MASCHERATO CON SORRISI DI CIRCOSTANZA NON SAPENDO COME INCIDERE: PENSARCI MI FA MOLTO MALE. SONO STUFA ANCHE DI SENTIRMI COSÌ!

**Domanda n.8: Gli stereotipi di genere sono decisamente potenti e condizionano sin dall'infanzia. Quali stereotipi/pregiudizi ti vengono in mente sulla base delle tue esperienze?**

Da questa domanda sono emersi numerosi stereotipi di genere, legati al fatto di essere uomo o donna.

In particolare gli stereotipi sulle donne hanno una connotazione in maggioranza negativa, al contrario di quelli sugli uomini. Donne che devono rispettare canoni, soprattutto di bellezza e cura, e non “fare rumore”, rispettando i vari sistemi di POTERE.

Questo in estrema sintesi e porta comunque, di contro, come spesso abbiamo sostenuto sia nel lavoro di gruppo che nell'ambito di ogni nostra attività nel quadro più generale delle politiche di genere, alla difficile – MA NON AFFATTO IMPOSSIBILE! – decostruzione di tutto un mondo di stereotipi “al maschile” che danneggiano tutti e tutte. L'uomo è MAMMO; NON SONO BRAVI NELLE MATERIE UMANISTICHE; NON HANNO DIMESTICHEZZA CON LA CURA; NON POSSONO NON SAPER COSA FARE; NON POSSONO MOSTRARE DEBOLEZZA; DEVONO ESSERE ABILI A GESTIRE I PROBLEMI; SENZA LAVORO SONO FALLITI.

In questo caso le risposte sarebbero da riportare TUTTE esattamente come espresse, per rappresentare nella loro “autenticità” un vero spaccato quasi senza bisogno di commenti.



Eccone qualcuna:

- DONNE CON LE PALLE;
- PROPENSIONE A SVOLGERE DETERMINATE PROFESSIONI IN BASE AL SESSO: DONNE ATTENTE AI BISOGNI MA EMOTIVE, UOMINI DECISI MA AGGRESSIVI;
- LA DONNA IN DIFFICOLTA' STARNAZZA, L'UOMO STRAPARLA. MA NON SONO STEREOTIPI, È FILOSOFIA.
- LA DONNA DEVE STARE A CASA, CUCINARE E FARE FIGLI;
- LE DONNE NON SANNO GUIDARE O FARE LAVORI DA UOMO; DONNA AL VOLANTE PERICOLO COSTANTE
- COLORE DELLA PELLE, ETNIA, ORIENTAMENTO SESSUALE;
- DONNA COSTOLA DI ADAMO;
- UOMO EFFEMINATO SE ELEGANTE; "STAI LONTANO DAI GAY"!
- DONNA UMORALE (CON IL CICLO); ACIDA; INSTABILE; INAFFIDABILE;
- DONNA DEBOLE ANCHE FISICAMENTE;
- GIOCHI PER BAMBINE E GIOCHI PER BAMBINI;
- STAI COMPOSTA/ NON FARE IL MASCHIACCIO;
- LE BAMBINE SONO BUONE, I MASCHI NON PIANGONO;
- DONNA SENZA COMPAGN\* NON FUO' ESSERE FELICE/ESSERE SEMPRE DESIDERABILI; SESSUALIZZAZIONE FIN DA PICCOL\*;
- STEREOTIPI LEGATI AL MASCHISMO DELL'UOMO;
- DONNA BELLA E AFFERMATA ALLORA SI È CONCESSA;
- RUOLO PADRE E MADRE;
- L'UOMO È CACCIATORE;
- L'UOMO SA FARE UNA COSA ALLA VOLTA;
- **DIETRO UN GRANDE UOMO C'È SEMPRE UNA GRANDE DONNA.**

**DIETRO MI RACCOMANDO!**

## **Domanda n.9: Secondo te che possiamo fare come organizzazione per accrescere sempre più l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e ridurre gli stereotipi?**

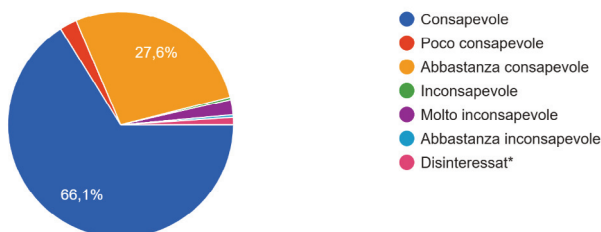
Marginali i “NON SO”.

Dalle numerose proposte emergono alcune categorie “omogenee”, che in qualche modo danno risalto alle linee di percorso già tracciate anche dai lavori di questa Assemblea ( e quindi degli ultimi anni in particolare).

- FORMAZIONE/INFORMAZIONE/EDUCAZIONE E ORGANIZZAZIONE
- CONTRATTAZIONE INCLUSIVA E ANTIDISCRIMINATORIA
- INTERVENIRE PER CONTRASTARE GLI STEREOTIPI DI GENERE E LE DISCRIMINAZIONI OGNI QUAL VOLTA SE NE PRESENTI L'OCCASIONE/NON RENDERSI MAI COMPLICI
- USARE E QUINDI PRATICARE LINGUAGGI INCLUSIVI E NON SESSISTI
- CAMPAGNE COMUNICATIVE E DI DENUNCIA
- MIRARE AL CAMBIAMENTO DELLA CULTURA, DEGLI IMMAGINARI, DEL SISTEMA NEL SUO COMPLESSO
- CONTRIBUIRE SEMPRE ALLA CREAZIONE DI RELAZIONI PARITARIE
- COINVOLGERE TUTTI, ANCHE E SOPRATTUTTO GLI UOMINI IN TUTTI I PERCORSI

Domanda n.10: In un'autovalutazione che misuri il tuo grado di consapevolezza (e di azione) rispetto alle tematiche del presente questionario, come ti descriveresti?

283 risposte



L'ultimo quesito nasce proprio nel gruppo, dal gruppo.

E, considerando gli esiti delle risposte, 66,1% CONSAPEVOLE e 27,6% ABBASTANZA CONSAPEVOLE in un'ottica di Autovalutazione, il nostro compito, di tutte e tutti, è e resta quello di trasformare in contrattazione e rendere esigibile in ogni ambito della nostra attività sindacale, tutto ciò che è Politica di generi, antidiscriminatorio, INTERSEZIONALE.