

RESOCONTO PRIMO INCONTRO PROGETTO “MARINELLA”

Casablanca, 7 -10 luglio 2009

Dal 7 al 10 luglio 2009 una delegazione della Fillea Cgil Nazionale, Moulay El Akkioui e Mercedes Landolfi insieme a Costanza Florimonte, Nadia Tolomelli e Sara Fagone, componenti della Rete Fille@donna, si è recata a Casablanca per dare inizio al Progetto “Marinella”. Il progetto Fillea CGIL e CDT per le donne in Marocco e in Italia, che abbiamo chiamato *Marinella*, in ricordo di Marinella Mezzanzanica, è la seconda azione di parternariato tra le due organizzazioni sindacali, nell’ambito del protocollo di collaborazione siglato il 25 novembre scorso a Casablanca tra il sindacato italiano delle costruzioni Cgil e la Confederazione sindacale marocchina, teso ad informare, formare e promuovere il lavoro e l’emancipazione delle donne marocchine, così come la piena integrazione delle donne e degli uomini immigrati in Italia.

Sviluppare e promuovere l’occupazione e l’emancipazione “globale” delle donne, attraverso il confronto dei modelli nazionali e la piena integrazione delle immigrate/i, è la sfida che la Fillea Cgil ha inteso intraprendere a partire dal legame che da anni unisce la nostra categoria, la Cgil e la CDT.

Questa prima iniziativa a Casablanca ha permesso di avviare il confronto tra la legislazione italiana e quella marocchina sul Diritto di famiglia, Pari opportunità, livelli di occupazione ed istruzione, partecipazione alla vita politica e sociale, condizioni di lavoro e di vita delle donne. Erano presenti agli incontri 12 sindacaliste della Cdt in rappresentanza dei diversi settori, scuola, medici, tessili, aereoportuali e delle diverse competenze e livelli di responsabilità, responsabili nazionali della formazione, dello sviluppo e politiche giovanili, delle donne, delle politiche internazionali e dell’immigrazione e delegate di azienda.

Tra i primi temi affrontati c’è stato quello del ruolo delle donne nel sindacato e nel mondo del lavoro.

La CDT è una confederazione abbastanza giovane, nata nel 1979 ha da subito investito nel ruolo prioritario delle donne e nella loro funzione di leva per lo sviluppo del Marocco.

“Solo attraverso il pieno riconoscimento delle donne e delle loro capacità all’interno del mondo del lavoro e del sindacato sarà possibile far progredire lavoratori e intera società.”

Sembrava uno slogan, ma erano parole piene di passione e di sostanza quelle che tutte le sindacaliste marocchine hanno pronunciato durante l’incontro con la Fillea per descrivere un impegno che investe tutta la confederazione.

Da subito la CDT ha deciso, uomini e donne insieme, di dare il massimo dello spazio e visibilità alle azioni delle e per le donne. A quei tempi era fortissima la spinta che l’insieme dei movimenti, delle associazioni e dei sindacati operava a tutti i livelli per un radicale cambiamento delle condizioni e per affermare diritti e libertà delle donne in Marocco. Negli anni ’80 le donne lavoravano soltanto in tre settori, scuola, sanità e funzione pubblica, successivamente, attraverso un forte impulso alla scolarizzazione e alla formazione professionale, gli ambiti occupazionali si sono allargati ad altri settori, oggi le donne lavorano in tutti i settori ricoprendo mansioni operaie, impiegatizie e dirigenziali.

Questa profonda trasformazione sociale è stata resa possibile dall’approvazione del nuovo Codice di Famiglia, la Mudawana (*), fortemente voluta dal giovane re Muhamed VI.

Dopo anni di accese discussioni, proposte, brusche frenate, che hanno visto protagonisti i movimenti femministi, partiti e sindacati nel febbraio 2004, il Regno del Marocco si è dotato di un nuovo Codice di Famiglia.

Un Codice che andava a riformare per la prima volta lo Statuto Personale e che, sebbene promosso dal giovane sovrano, è stato ratificato dal Parlamento invece che essere semplicemente approvata dal re.

Modificare la legge è stata una prima tappa verso il cambiamento, ma non è stato sufficiente. E' stato ed è ancora necessario un capillare lavoro per la promozione del Codice su tutto il territorio nazionale: seminari, giornate di studi, campagne di informazione, guida della Mudawana, brochure, traduzione in lingue straniere...La CDT dopo l'approvazione della legge ha organizzato 179 seminari in tutto il territorio nazionale. Le donne nel sindacato sono tutte diventate formatrici, in grado di formare le lavoratrici sui propri diritti, ma non solo, sono state formate ad esigere il rispetto delle leggi anche dai datori di lavoro e dalle imprese.

Le donne del sindacato hanno sempre sostenuto queste attività, arrivando anche a lotte, scioperi e rivolte spesso represses dalla polizia. Tutto il movimento sindacale è stato solidale ed è sceso in campo.

Sebbene molto sia cambiato e molti passi avanti siano stati compiuti questa rivoluzione, partita dalla famiglia, dai diritti individuali e poi approdata ad esigere maggiore istruzione e occupazione delle donne, ancora non è arrivata a cambiare le radici più profonde della società marocchina. In molte zone rurali e arretrate il nuovo Codice stenta ad essere attuato.

Sono molto diminuiti i casi di violenze e mobbing ma è difficile sensibilizzare la totalità della popolazione femminile sui propri diritti. A livello sociale c'è ancora molta resistenza a concepire questi diritti non come prerogativa delle donne ma come diritti di e per tutti gli individui, quindi della collettività.

Nella Mudawana, inoltre, c'è una parte consistente di norme che riguardano il lavoro.

La priorità di intervento è stata data alla formazione, formazione professionale a uomini e donne, ma anche formazione ai diritti del cittadino. Dopo essersi impegnata sulla divulgazione del nuovo Codice di Famiglia la CDT si è data come obiettivo lo sviluppo della normativa sul lavoro. Maggiori competenze professionali e formazione in senso globale, sono le uniche armi per arrivare ad una società più legale, equa e giusta.

Si è tentato di allargare la formazione ad argomenti che trattano lo sviluppo globale e l'internazionalizzazione delle società.

La prima parte dell'incontro tra Fillea e CDT ha sancito l'impegno a continuare il confronto su altri temi, a partire dal rispetto della pari opportunità, in Marocco e in Italia, a partire dalla divisione del carico di impegno familiare e dall'equilibrio dei tempi di lavoro e vita.

Il giorno successivo la delegazione Fillea ha visitato la sede centrale di ll'Istituto LPEE, specializzato nella ricerca e produzione di materiali innovativi e nuove tecnologie per l'edilizia. La sorpresa maggiore è stata quella di venire a conoscenza di un centro con un altissimo grado di progettazione ed esecuzione, competitivo a livello internazionale anche nei settori del risparmio e sviluppo energetico, dell'ambiente e dell'edilizia sostenibile.

Dal 1975 stanno lavorando molto sui temi ambientali e sono riusciti a creare sensibilizzazione e cultura intorno a questi argomenti.

Questo istituto, anche attraverso la collaborazione di partner internazionali, si è da qualche anno impegnato nel settore della ricerca in altri campi e settori, metallurgico, utilizzo dell'acqua, ecc...diventando un punto di riferimento per la progettazione di grandi opere infrastrutturali. Di recente si è accreditato per il controllo della qualità dei materiali e dei prodotti utilizzati nelle costruzioni pubbliche e private, nazionali e importati, oltre che come certificatore di giusto utilizzo di risorse energetiche.

Venti sedi e studi di ricerca nazionali sparsi in tutto il territorio marocchino, 50.000.000 euro di bilancio, 600.000 euro spesi ogni anno per la formazione delle 1100 persone impiegate nell'istituto, il 27% è personale femminile occupato a tutti i livelli, tecnici, amministrativi, ingegneri, quadri, dirigenti. L'istituto non applica politiche specifiche per agevolare l'occupazione femminile, ma garantisce parità di chance e di opportunità di accesso.

La visita è stata utilissima per toccare con mano il livello qualitativo di alcune aziende marocchine e il grande valore attribuito alla formazione professionale.

Nell'ultimo giorno di missione in Marocco la delegazione italiana con le sindacaliste della CDT hanno affrontato i temi della formazione professionale, metodi e tecniche usati nei rispettivi paesi e appena accennato i più ampi argomenti della crisi finanziaria globale e della mondializzazione.

La situazione delle donne marocchine negli ultimi anni è profondamente cambiata, fino al 2004 le donne non istruite erano il 54,7%, nelle campagne questa percentuale arrivava fino al 70%. Le donne attive erano il 27,5%, contro il 72,5% di occupazione maschile.

Nell'arco di 5 anni si è assistito al raddoppio di queste percentuali, le donne hanno avuto un ruolo fondamentale nell'ambito della formazione professionale, specie in alcuni settori, agricoltura, tessile, farmaceutico. Un esercito di giovani donne è stato formato e quindi hanno avuto maggiore facilità di accesso al mercato del lavoro.

Oggi l'occupazione femminile è arrivata al 50%, percentuale superiore a quella italiana che si attesta al 46,6%, arrivando a superare quella maschile in alcuni settori come il commercio. Nel settore tessile lavorano il 49% di donne, nei trasporti e nelle costruzioni il 7%, nelle costruzioni metalliche il 2%.

Questi sono risultati grandissimi, dovuti anche all'attuale sistema di formazione scolastica del Marocco che mette in diretta relazione istruzione e lavoro. La formazione professionale è scrupolosamente certificata e finalizzata ad un diretto impiego nel mondo del lavoro. Uno strumento, questo, che permette di arginare il lavoro illegale, che in questo modo viene relegato ai margini della pianificazione formativa ed occupazionale.

Un ragazzo/a che esce da un istituto superiore o da una università deve frequentare per forza una successiva formazione professionale per iniziare a lavorare, questo meccanismo crea qualificazione e competenze specifiche che molto raramente rimangono inutilizzate.

Sia i giovani che le aziende sono coinvolte nella formazione e questo permette di creare da subito legami utili per un futuro impiego.

Ovviamente non è tutto rosa, molti soggetti sfuggono da questi percorsi e spesso il lavoro irregolare riesce ad inserirsi nelle maglie del mercato del lavoro, è comunque positivo che il governo per primo abbia capito l'importanza di investire in formazione e qualificazione come leva di sviluppo individuale e nazionale.

Nelle conclusioni si è deciso di tenere in autunno e in Italia la prossima iniziativa del Progetto *Marinella*, allargando la discussione alla condizione di vita e lavoro delle immigrate nel nostro Paese.

La terza iniziativa si terrà in primavera e nuovamente in Marocco.

In quella occasione la CDT coinvolgerà le associazioni, i movimenti di donne marocchine, il mondo della scuola, insegnanti, studenti e rappresentanti donne di istituzioni e sindacati, oltre che la Ministra per le Pari opportunità del Marocco.

Verrà proseguita la discussione sui temi del lavoro, occupazione, salute e sicurezza, maternità, parità di salari e diritti, formazione professionale e lavoro del sindacato, ma la platea sarà allargata per discutere di un possibile impianto di piattaforma sull'emancipazione globale delle donne, occupazione, istruzione, diritti.

(*) Mudawana in pillole

La rivoluzione del Mudawana si può riassumere in in cinque punti

- 1) I diritti. I coniugi hanno, davanti alla legge, gli stessi diritti e doveri nei confronti dell'educazione dei figli. Il marito non può più esercitare il diritto al ripudio.
- 2) I maltrattamenti. In caso di maltrattamenti, la donna ha diritto di sporgere denuncia e chiedere il divorzio al tribunale.
- 3) Gli alimenti. Una cassa statale è stata creata per pagare gli alimenti ad una donna divorziata da qualcuno che non provvede a tale dovere.
- 4) L'affidamento. I figli, dall'età di 15 anni, possono scegliere con quale genitore vivere in caso di divorzio. Se minori di 15 anni il giudice affida i figli, in primis, alla madre, la quale può ottenere la custodia anche in caso di suo nuovo matrimonio.
- 5) Per chi vive in Italia. Due coniugi marocchini immigrati possono separarsi in Italia o in Marocco indifferentemente: viene comunque applicato il nuovo diritto della famiglia.

a cura di Mercedes Landolfi