

CHE GENERE di FISAC

dati sullo stato della norma antidiscriminatoria

Care compagne e cari compagni,

in un articolo in occasione dell'8 marzo 2019 la nostra storica della CGIL (una donna, Ilaria Romeo) ricordava che *"...Nel 1973, le donne elette nel Consiglio generale della Cgil sono 12 (su 211 membri, pari al 5,68%). Solo 2 nel comitato direttivo (su 64 membri, pari al 3,1%)..."*

La presenza delle donne nelle lotte della CGIL è stata forte fin dalla sua fondazione: mondine, contadine, operaie, ma la presenza nei quadri sindacali a tutti i livelli ha stentato a crescere fino ai primi anni settanta, poi è andata via via aumentando.

La svolta si è avuta nel XIII congresso (Rimini, 1996) con la decisione di far assumere alla "Norma antidiscriminatoria" un carattere vincolante (Delibera attuativa 2 dello Statuto della CGIL), collegato all'introduzione senza alcuna riserva nello Statuto confederale (articolo 6) del principio secondo il quale "nessuno dei due sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%".

Oggi le iscritte alla CGIL rappresentano più o meno il 50%, analogamente nella nostra categoria.

Passiamo ad esaminare i dati che riguardano la norma antidiscriminatoria nella nostra Federazione. Sarebbe stato bello, e auspichiamo di aver dato inizio ad un monitoraggio che verrà continuato nel tempo, avere molti più dati storici di confronto. Ci limitiamo a registrare le variazioni degli ultimi due congressi.

Partiamo dal dato **nazionale**. (slide 1)

Per quanto riguarda il Direttivo e l'Assemblea Generale la riduzione del numero non ha influito negativamente sulla presenza femminile. Si registra un positivo incremento del 3% nel Direttivo, mentre l'Assemblea Generale è sostanzialmente stabile (+1%). Entrambi gli organismi sono sopra il 40%.

La Segreteria Nazionale ha perso una donna nell'ultimo congresso e, pur essendosi ridotta, al momento si trova al di sotto del 40% (38%).

Non senza fatica siamo riuscite a reperire i dati dai **regionali** e purtroppo registriamo qualche buco, fortunatamente limitato. (slide 2)

Su 19 segretari/e generali regionali abbiamo 10 donne, una in più del 2014 che porta un incremento del 5%. Potenza della statistica sui piccoli numeri!

La presenza femminile nelle segreterie regionali registra una leggera flessione dell'1%.

Molto positivo l'incremento del 4% nei Direttivi Regionali e nelle Assemblee Generali.

Tutti gli organismi regionali superano il 40%

Per quanto riguarda i **territori** (slide 3), e con questi intendiamo i comprensori e le camere del lavoro metropolitane, possiamo fare delle considerazioni su una raccolta di dati tra l'80-85%, buona ma incompleta. I confronti tra i due congressi possiamo giudicarli attendibili e indicano un trend, ma non possiamo considerarli precisi in quanto la parte di dati non pervenuta riguarda principalmente il precedente congresso.

Molto positivo è l'incremento del 4% della presenza femminile nelle segreterie, raggiungendo il 47%. Sorprende quindi che ci sia una leggera flessione nei direttivi (-1%) e nelle assemblee generali (-2%), presenti comunque per il 43%.

Come considerazione finale sui dati esposti, possiamo dire che **la norma antidiscriminatoria in categoria è generalmente rispettata in tutti gli organismi**, ed è in crescita la presenza di quadri femminili su tutto il territorio nazionale per quanto attiene agli organismi territoriali statuari.

Un discorso a parte andrebbe riservato ai **coordinamenti aziendali**, che si sentono un po' zona franca riguardo all'applicazione di questa norma dello Statuto.

La contrattazione aziendale gioca un ruolo importante nella nostra Federazione, dove ciò che viene contrattato nei grandi gruppi finora ha influenzato nel bene e nel male il livello nazionale. E' necessario lavorare affinché la contrattazione di genere sia un elemento sempre presente anche nei tavoli aziendali, e questo difficilmente si ottiene se non si rafforza la presenza femminile nelle delegazioni trattanti.

In ultimo, ma non per importanza, va rafforzata l'"autorevolezza di genere", o meglio l'*empowerment femminile*, perché la norma antidiscriminatoria è condizione necessaria ma non sufficiente.

Va contrastato tra gli uomini, ma anche tra le donne, una concezione dei quadri sindacali femminili ancora ancillari all'uomo, spesso inconsapevolmente. Non dobbiamo nasconderci che il maschilismo è presente anche nella nostra organizzazione e solo la consapevolezza, la solidarietà di genere e la tenacia di noi sindacaliste donne può combatterlo e rendere migliore la Fisac e la CGIL tutta.

Molto è stato fatto ma il cammino è ancora lungo.

Esecutivo Nazionale Donne Fisac Cgil