

16 gennaio 2020

DOCUMENTO POLITICO

L'Assemblea Nazionale delle Delegate riunita a Rimini il 14, 15, 16 gennaio del 2020, alla presenza di N.150 delegate, assume la relazione introduttiva presentata dall'Esecutivo Donne Nazionale.

All'apertura dell'Assemblea, la relazione ha ripercorso le principali attività svolte dal Coordinamento Donne Nazionale, organizzate e promosse dall'Esecutivo Donne uscente nel corso del proprio mandato, da novembre del 2015 alla data odierna, e ha delineato gli ambiti di intervento che dovranno vederci impegnate nel prossimo futuro.

La discussione ha posto al centro il **ruolo imprescindibile del Coordinamento Donne** come luogo autonomo e libero di confronto tra le compagne, nonché di costruzione delle proposte politiche di genere da far vivere nei luoghi misti dell'organizzazione, nel rapporto con le lavoratrici e i lavoratori nella contrattazione.

Quadro di contesto in ottica di genere

Sono stati anni difficili per il Paese, che si è trovato a gestire le conseguenze disastrose della crisi economica globale, seguita dal crollo dei mercati finanziari e dal grave indebitamento del Paese, che ha avuto il suo culmine nel 2014.

Rispetto ad altre economie europee a noi vicine, siamo gli unici che stentiamo ancora a recuperare i livelli di ricchezza presenti nella popolazione prima della crisi e a trovarci ancora in una situazione di stagnazione economica, di cui anche il sistema creditizio ha la sua parte di responsabilità.

Non soltanto è **diminuita la ricchezza, sono anche aumentate le disuguaglianze**. Secondo una recentissima indagine Eurostat, in Italia il divario tra ricchi e poveri è in crescita (dal 5,92 del 2017 al 6,09 del 2018) ed è il peggiore dopo Francia, Germania, Gran Bretagna e Spagna. Il 20% della popolazione ha redditi 6 volte superiori a chi vive in difficoltà.

Da una parte si è arrestata la crescita della quota di famiglie in povertà assoluta, che rimane stabile, d'altra parte però l'incidenza della povertà assoluta tra le donne è aumentata (dall'8 all'8,3%).

Il Fondo Monetario Internazionale considera l'Italia **una possibile fonte di rischio sistemico per l'intera economia europea**, per via del debito pubblico, che minaccia di innescare una nuova dinamica di crisi tra spread, stretta creditizia e recessione economica.

Per uscire da questo rischio, consiglia misure per migliorare la produttività, sostenere le attività economiche, contenendo la spesa pubblica, **e ampliare la partecipazione al lavoro, in particolare delle donne**.

Il percorso di emancipazione delle donne, per quanto continuo e inarrestabile, ha tuttavia subito in questi anni degli **attacchi pesanti e aggressivi da parte delle forze più retrograde del Paese** che, incapaci di affrontare in modo costruttivo e strutturale i problemi, hanno fatto leva sulle difficili condizioni di vita delle persone, per alimentare odio e divisioni, invece di favorire la solidarietà e fare fronte comune, per riconquistare la credibilità perduta.

A pagare il prezzo più alto di questo clima di arretramento sociale, politico e culturale sono sempre le persone in condizioni di maggiore fragilità e minore autonomia. Per affrontare una fase recessiva c'è bisogno di mettere in campo le migliori energie della popolazione. Qualsiasi

16 gennaio 2020

richiamo a un *passato glorioso* o ai cosiddetti *valori tradizionali* di rado rappresenta una soluzione, al contrario è l'estremo tentativo di ricacciare le donne in una posizione di subalternità e di dipendenza, da cui ancora oggi cercano di affrancarsi.

L'attacco ai diritti delle donne e dei minori, contenuto nel disegno di legge promosso dal senatore leghista Pillon e sferrato dal Congresso Mondiale delle Famiglie, ha visto **la reazione forte, immediata e corale delle donne** attive nelle associazioni, nei movimenti e nel sindacato - in particolare nella nostra CGIL - che hanno avuto la capacità di trovare l'unità, superando le differenze, per convergere su un obiettivo comune: la difesa delle conquiste civili che hanno caratterizzato gli ultimi 50 anni della nostra storia.

L'unità del movimento femminista è una risorsa preziosa, che va sempre ricercata e coltivata, rifiutando di cadere nella trappola maschile del protagonismo e della strumentalizzazione.

Dobbiamo impegnarci per costruire un'unità di intenti all'interno della nostra Confederazione, per determinare la posizione della nostra organizzazione rispetto allo sciopero internazionale delle donne per l'8 marzo.

Il cammino che noi donne stiamo percorrendo è ancora disseminato da insidie, che dobbiamo affrontare insieme, perché **la nostra emancipazione non può essere singolare, ma soltanto plurale e collettiva**.

Per questo è importante rafforzare **la relazione con le associazioni e i movimenti** per costruire momenti di relazione con le nuove generazioni, appoggiando e sostenendo le giuste rivendicazioni **a difesa dell'ambiente**, di cui dobbiamo prenderci cura e per una partecipazione democratica e anti-populista **a difesa della Costituzione**.

L'attacco alle donne non è soltanto quello della politica e delle sue forze reazionarie, ma è un attacco quotidiano, che si svolge nelle strade, nei luoghi di lavoro e nelle case.

Il tentativo di imporre una visione della società incentrata sul modello patriarcale con una visione antiquata della famiglia e del ruolo della donna, continua ad essere portato avanti dai partiti di destra che, dopo aver perso il governo nazionale, cercano, ora in ambito regionale, di far prevalere istanze retrograde.

Dopo la presentazione del Disegno di Legge Pillon e collegati - ora archiviati in un cassetto - in varie regioni (Piemonte, Liguria, Emilia Romagna) vengono presentati Disegni di Legge Regionali sull'**affido familiare** molto pericolosi e che continuano a reiterare una visione reazionaria della collettività.

L'impegno della CGIL nel promuovere tutte le iniziative di contrasto a questa visione distorta della realtà deve perseverare e deve essere massimo. Il Coordinamento Donne Nazionale Fisac, non solo deve proseguire nell'essere luogo di scambio di informazioni, ma anche luogo di promozione di iniziative concrete di contrasto a tutti quei progetti lontani da una concezione plurale e veramente democratica della società.

La violenza di genere

Il femminicidio è solo la punta di un iceberg, estrema e definitiva, di un processo endemico di svalutazione della figura della donna, che ancora oggi la costringe ad un ruolo di subalternità o di adesione a modelli che non le appartengono.

16 gennaio 2020

Per cambiare questo portato culturale radicato da millenni, servono sia azioni simboliche e dimostrative, che aprano prospettive e facciano clamore, per sensibilizzare l'opinione pubblica, ma anche assumere la contrattazione di genere come priorità dell'intera organizzazione.

Dobbiamo quindi innanzitutto fornirci di strumenti per vedere queste discriminazioni. L'analisi dei rapporti di pari opportunità ci permette **una lettura in ottica di genere dell'evoluzione del settore.**

Il nostro primo obiettivo deve essere quindi diffondere la lettura dei rapporti in modo capillare, per coinvolgere ogni sede sindacale e aziendale. E' necessario quindi **informare e formare delegate e delegati.**

La costruzione della rete è un altro degli obiettivi che dobbiamo perseguire per rafforzare la nostra azione sindacale.

La valutazione positiva di quest'esperienza ci suggerisce di proseguire nella **collaborazione con la rete della formazione nazionale**, per diffondere la cultura di genere in tutta la categoria.

Tale capacità di interpretare la realtà va agita e ampliata in particolare in tutte le aziende del settore assicurativo, dando concreta applicazione alle previsioni della normativa contrattuale ANIA, che prevede incontri tra le parti ai fini di informare sulla struttura e sulla evoluzione anche della rete distributiva (produttori e dipendenti amministrativi di agenzia).

Un primo obiettivo di ordine generale sarà di **rendere il codice di pari opportunità più adeguato** a rappresentare i mutamenti del mondo del lavoro, a elaborare analisi comparate con gli altri paesi europei, a premiare/sanzionare le aziende in base al rispetto della normativa delle pari opportunità.

Nonostante le evidenti lacune, la lettura dei rapporti di pari opportunità delle maggiori imprese ci mostra comunque **un settore in fase di crescente femminilizzazione.**

C'è però da chiedersi se questa trasformazione sarà puramente numerica, cioè **quantitativa o anche qualitativa. E quale sarà il nostro ruolo** nel definire e dirigere questa trasformazione.

Il potere direttivo nel nostro intero settore è infatti ancora fortemente connotato al maschile. Le colleghe sono collocate per la maggior parte nelle aree impiegatizie, mentre la maggior parte dei colleghi sono inquadrati nell'area direttiva. Il soffitto di cristallo, che blocca le carriere femminili all'interno dell'area impiegatizia, è ancora troppo saldo.

Se grazie alla contrattazione di 2° livello in alcuni gruppi bancari, abbiamo ottenuto che una quota significativa di donne potesse accedere ai primi livelli dei quadri direttivi, d'altra parte dobbiamo riconoscere che **la percentuale esigua le relega a giocare un ruolo minoritario, costringendole all'omologazione al modello maschile.** Questo non favorisce l'emergere di possibili modelli femminili di gestione e valorizzazione delle persone. E questo **a scapito non solo delle donne, ma anche delle loro famiglie e dell'intero sistema delle imprese.**

Per questo **dobbiamo agire in via prevalente e stringente sul divario salariale**, forzando le aziende a costruire **percorsi di carriera paritetici**, per garantire alle colleghe le stesse opportunità di accesso, intervenendo sulle **leve del cambiamento, che sono formazione e promozioni, per invertire il trend.**

Questo significa innanzitutto garantire alle colleghe le stesse ore di formazione pro capite dei colleghi, magari **adattando gli orari dei corsi** all'orario medio delle lavoratrici a part-time. Ma dove questo non avviene, noi dobbiamo intervenire, chiedendo garanzie della partecipazione

16 gennaio 2020

delle lavoratrici alle attività formative e **pretendendo che sia rispettata la quota di genere in tutti i casi di formazione finanziata con i Fondi Paritetici di settore** (come FBA e ENBIFA).

Lo stesso deve avvenire per **le promozioni**, che **devono essere riconosciute, rivolgendo un'attenzione particolare alla valorizzazione delle competenze femminili**. Se non c'è questo sguardo mirato e consapevole, non si può produrre il cambiamento necessario, considerato che il potere direttivo è quasi esclusivamente nelle mani degli uomini, che tendono a concentrarlo e a perpetuarlo, insieme al sapere.

Anche qui la formazione, in questo caso manageriale, riveste un ruolo di primo piano. **Occorre ripensare metodi e criteri di valutazione**, che siano equilibrati dal punto di vista di genere, cioè in grado di valorizzare diverse competenze e abilità finora mortificate.

Il "Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne toscane" presentato da IRES dice che la causa principale del gender pay gap è **la segregazione orizzontale**. La concentrazione delle donne in particolari attività economiche, che in molti casi ripropongono proprio quel ruolo di cura assegnato dagli stereotipi sociali, rimane una realtà. la segregazione orizzontale oltre a riprodurre le differenze di genere crea squilibri di personale e di competenze nei diversi settori. dal punto di vista delle donne inoltre la segregazione orizzontale coincide con una minore retribuzione e occasione di carriera. E' prioritario dunque il miglioramento delle condizioni delle lavoratrici più povere per arrivare, con la contrattazione inclusiva, alle **lavoratrici delle ditte in appalto** (pulizie, portierato ecc). La contrattazione inclusiva deve diventare per noi una priorità, includere e rafforzare i diritti delle più povere nei tavoli negoziali. Non occuparsi di questo tema non ha un impatto neutro, ma penalizza le lavoratrici poiché esse rappresentano la maggioranza nelle ditte in appalto e vivono spesso una doppia discriminazione: quella di genere e quella razziale.

A causa del vuoto normativo sulla rappresentanza, il settore delle **agenzie assicurative in gestione libera** è l'unico della nostra categoria ad avere l'enorme problema della presenza di un altro contratto, quello pirata. Per sua natura il settore è composto da una moltitudine di piccole agenzie nelle quali è dominante una presenza di agenti uomini con personale impiegatizio al 90% femminile: tra il doppio contratto e la difficoltà di contatto delle lavoratrici da parte del sindacato, il modello patriarcale continua a persistere ed a rafforzarsi ed estendersi, rendendo sempre più ardua l'emancipazione delle lavoratrici presenti nel settore. Il Coordinamento Donne, in continuità con il lavoro svolto sino ad ora, si impegna a lavorare con i territori anche attraverso specifiche iniziative a livello nazionale volte a presidiare il settore. Con il sostegno, il coinvolgimento, l'azione dei coordinamenti aziendali e di gruppo, le condizioni delle donne che lavorano nelle agenzie come produttrici o impiegate amministrative potranno effettivamente migliorare, traducendo in azioni concrete quanto attualmente già previsto nella normativa contrattuale ANIA.

Inoltre, in vista del **rinnovo del contratto nazionale ANIA**, particolare attenzione dovrà essere posta per favorire una maggior conciliazione vita lavoro e il rafforzamento delle tutele relative a maternità, malattia e congedi straordinari.

Per banche e assicurazioni il profitto è certo al centro dell'attenzione, ma il sindacato deve porsi il problema della responsabilità sociale e dell'eticità dei prodotti finanziari, che non sono estranei alle pari opportunità, ma strettamente e intimamente connessi.

Gli effetti nefasti della crisi finanziaria sono sotto gli occhi di tutti e si sta sviluppando **una sensibilità nuova verso i temi della finanza etica**, che dobbiamo assumere e rappresentare, per proporre un nuovo modello di sviluppo, a cui le donne possono contribuire in modo

16 gennaio 2020

determinante. E' necessario un radicale cambio di paradigma. Il tema delle pari opportunità non può limitarsi al contesto aziendale, ma deve essere declinato lungo tutta la filiera produttiva per una **responsabilità sociale d'impresa veramente inclusiva**.

I luoghi di lavoro che rappresentiamo non sono esenti da dinamiche di dominio uomo donna, sia all'interno dei rapporti gerarchici che non. Linguaggio sessista, comportamenti e toni di voce aggressivi e molestie (sessuali e non) sono rivolti molto più frequentemente verso le lavoratrici che verso i lavoratori. Vanno quindi promosse e organizzate assemblee e progetti formativi - anche utilizzando il canale della formazione finanziata - che costruiscano **consapevolezza su cosa si intende per molestia e violenza verbale**. Vanno inoltre stimolate le aziende a condividere progetti che prevedano indagini sul fenomeno (ad esempio, interviste anonime a colleghe e colleghi). Vanno parimenti costruiti canali protetti per le segnalazioni di tali episodi, nonché monitoraggi e incontri con le aziende volti a esaminare le stesse.

Suggeriamo che il progetto formativo della CGIL sulle questioni di genere - "Un'organizzazione tutta per sé" e "Ricominciamo da noi" - debba essere promosso in tutte le regioni, prevedendone la **fruizione obbligatoria** da parte di tutti coloro - uomini e donne - che ricoprono ruoli apicali.

La Dichiarazione Congiunta in materia di violenze di genere sui luoghi di lavoro, a cui abbiamo collaborato con la Segreteria Nazionale, sottoscritta con ABI, ANIA e Agenzie delle Entrate-Riscossione, va fatta vivere nelle aziende come primo passo per la sensibilizzazione, la prevenzione e il contrasto alle molestie.

Un altro obiettivo che dobbiamo perseguire nei prossimi tempi è l'**uso del linguaggio di genere**, da utilizzare in tutti i nostri documenti, seguendo le "Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana".

Fondamentale è, ancora, la presenza e il rispetto della **norma antidiscriminatoria** che, lungi dall'essere una concessione, un elemento ghetizzante o la negazione del merito, rappresenta un **necessario presidio di democrazia**, non essendosi ancora concluso il percorso verso il pieno riconoscimento di pari opportunità sostanziali tra uomini e donne nel sindacato, così come nella società intera. Dobbiamo lavorare per fare in modo che venga garantita l'applicazione della norma laddove già prevista ed estesa anche a tutte le strutture e organismi non regolate da statuto. La presenza delle donne ai tavoli di trattativa è fondamentale per garantire che le tematiche relative alle pari opportunità vengano affrontate come prioritarie.

Obiettivo comune deve essere arrivare ad una norma di democrazia paritaria, garantendo la presenza di genere al 50% degli organismi.

Vanno quindi organizzati **momenti di approfondimento destinati a tutti i gruppi dirigenti**, anche nel corso delle riunioni di direttivi, assemblee generali e conferenza di organizzazione, per diffondere elementi di conoscenza e consapevolezza tra gli uomini e le donne dell'organizzazione sul senso e sull'importanza della norma.

Dobbiamo inoltre lavorare, in coordinamento con i territori, per assicurare un'adeguata rappresentanza e il riconoscimento dei vari territori e settori, con un'attenzione particolare a quelli più deboli e sfavoriti.