

L'insostenibile scomparsa dell'essere... donna

Un paio di settimane fa la CGIL nazionale, a firma della segretaria Ivana Galli, ha reso noti gli incarichi tecnici nazionali, dove con dispiacere abbiamo registrato la presenza di soli uomini.

Ciò si affianca ad altri episodi: convegni, manifestazioni ed iniziative in cui si sta riducendo la presenza di relatrici ed invitate.

Questa nostra amarezza, in sintonia con le manifestazioni di indignazione che ci sono pervenute, ci ha spinto a riprendere un argomento che è ormai un *evergreen*, ovvero la norma antidiscriminatoria ma in una interpretazione più generale, con l'ambizione di coniugare insieme il principio e la concretezza.

A questo scopo si propone un piccolo ripasso partendo da casa nostra, la **Fisac**. Nell'Assemblea delle delegate del gennaio scorso presentammo le risultanze del lavoro di verifica del rispetto della norma per tutti i livelli statuari. La percentuale minima del 40%, stabilita nell'**art. 6 dello Statuto confederale**, era sostanzialmente rispettata in tutti i livelli territoriali ad eccezione della Segreteria Nazionale (38%), ma a breve verrà portata in votazione una nuova proposta.

In quella indagine presentata a Rimini volutamente decidemmo di soprassedere, ma solo temporaneamente, e non presentare le stesse risultanze per le **segreterie di coordinamento aziendali** e per i **dipartimenti**. Questi organismi sono considerati una sorta di zona franca. Non è sufficiente, sebbene apprezzabile, cavarsela con la rilevazione della presenza di qualche segretaria generale o capo dipartimento donna, quando capita.

E' auspicabile che la composizione dei coordinamenti o dei gruppi di lavoro sia sempre bilanciata tra uomini e donne. Lo scorso gennaio verificammo informalmente che non è dappertutto così.

Viene quindi facile la battuta che quando la norma antidiscriminatoria non c'è i topi ballano.

Per la verità nel regolamento dei CAC (Coordinamenti di gruppo e aziendali quali organismi non statuari) attualmente in vigore, l'articolo 34 recita *"La norma antidiscriminatoria si applica in tutte le fasi di costituzione dei Coordinamenti aziendali, compresa l'elezione del Direttivo, della Segreteria e di eventuali delegazioni trattanti."*

Non sfugge a nessuna di noi l'importanza di questo articolo e per questo facciamo appello a tutte, all'interno delle nostre aziende, a superare paure e personalismi ed esigere il rispetto del bilanciamento di genere. Realisticamente sappiamo che una maggiore presenza delle donne nelle delegazioni trattanti di per sé non garantisce che si lavori per il superamento del gap salariale, tanto per fare un esempio, ma di sicuro non aiuta l'assenza. Consideriamola una condizione **necessaria** sebbene non sufficiente.

Se registriamo qualche mancanza nella nostra Federazione che è l'unica categoria attiva ad avere un coordinamento donne nazionale, non possiamo stupirci della grave "dimenticanza" di genere nell'attribuzione degli incarichi in Confederazione.

A questo aggiungiamo che una logica simile si registra nell'ambito dei **servizi CGIL**, dove lavorano tante donne ma, guarda caso, salendo nel livello gerarchico troviamo in misura maggiore capi maschi.

Coordinamenti di gruppo e aziendali, dipartimenti, incarichi tecnici, servizi non sono luoghi di poco conto.

Se le segreterie, dove vale lo Statuto e la norma antidiscriminatoria si rispetta, spesso vengono composte con il manuale Cencelli, in queste altre strutture organizzative si fa contrattazione, si decidono servizi, si studia, si propone, insomma sono il motore e l'immagine della CGIL.

Sia chiaro, non intendiamo imporre con la mazza ferrata il bilanciamento di genere, già immaginiamo che la risposta sarebbe che si deve tener conto delle **competenze**.

Ma proprio qui casca l'asino: è ormai assodato non da noi ma dalla statistica generale che le donne hanno mediamente un livello di istruzione e preparazione superiore agli uomini. Il sorpasso sugli uomini per istruzione secondaria superiore è avvenuto negli anni 80, quello universitario nel 1991 e la forbice si è andata ampliando nel tempo. **Piuttosto persiste la sistematica svalutazione delle competenze femminili** nella società ed anche al nostro interno.

In sintesi, si verifica in buona sostanza quello che denunciavamo nelle aziende. Forse dovremmo richiedere i rapporti biennali anche per l'apparato Cgil.

A questo punto riproponiamo un altro piccolo ripasso, ovvero i risultati del questionario somministrato a Rimini all'Assemblea delle Delegate, che già era stato somministrato in qualche regione a livello confederale dando risultati molto simili. Li avevamo pubblicati nel primo numero di Femminile Plurale del 2020.

La maggioranza delle sindacaliste alla domanda se nell'organizzazione venissero **riconosciute le stesse opportunità a uomini e donne** ha risposto di no, aggravata dalla percezione che gli uomini ostacolano le donne, risposta che ha avuto un peso maggiore della autoesclusione per il lavoro di cura.

Abbiamo tanta strada da fare, e dobbiamo farla armandoci di coraggio e sorellanza. Per questo non ci accontentiamo della lamentazione e degli auspici ma alziamo l'asticella: **il nostro obiettivo è lavorare per avere il 50%** della presenza di genere ad iniziare dalla nostra organizzazione e parallelamente nella società, dove possiamo condividere questa battaglia con altre donne, riunite in associazione o singolarmente.

E' un obiettivo giusto e dobbiamo perseguirlo con ostinazione, anche se ci vorrà del tempo, imparando dalla saggezza confuciana:

"Non affrettatevi troppo, non mirate a mete modeste. Chi si affretta non va lontano, e chi mira a mete modeste trascura le grandi."

2 ottobre 2020