



CGIL *femminile*

plurale

1
20

a cura dell'Esecutivo Donne FISAC/CGIL



Le sindacaliste della Fisac CGIL

Indagine tra le delegate dell'Assemblea Nazionale 2020

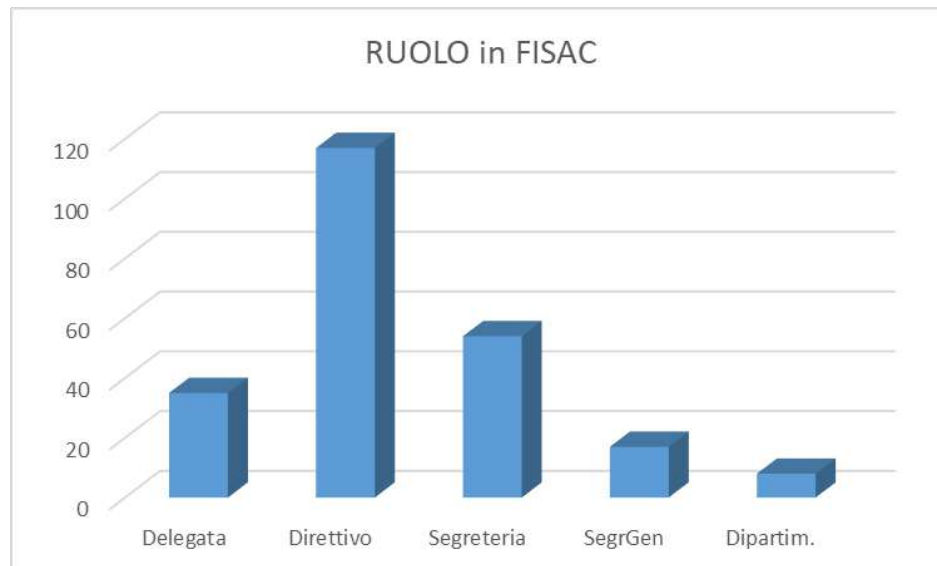


Sintesi dei questionari anonimi distribuiti all'Assemblea nazionale Delegate Fisac Cgil (gennaio 2020)

Nel corso dell'assemblea nazionale delle delegate Fisac di gennaio 2020 è stato distribuito un questionario pensato dal coordinamento donne CGIL Toscana rivolto alle sindacaliste, i cui risultati sono stati presentati all'assemblea. L'indagine riprendeva un'idea della commissione femminile della FILDA provinciale di Roma del 1976, ovvero proprio la nostra categoria di molti anni fa.

Il questionario era composto da 30 domande e suddiviso in tre sezioni. Si è deciso di lasciarlo identico a quello distribuito dalla Toscana in modo da avere risultati confrontabili, anche nell'ipotesi di una distribuzione nazionale. Pur risultando più oneroso in fase di elaborazione, si è preferito distribuirlo in formato cartaceo all'interno della cartellina delegate, in modo da agevolarne la compilazione e la restituzione durante l'assemblea.

Su poco meno di 200 delegate presenti sono stati riconsegnati 154 questionari, oltre i tre quarti delle presenze.



Il campione non è statistico, ma è **valido e rappresentativo dei quadri sindacali femminili della categoria**, in quanto la platea includeva le compagne che fanno parte dell'Assemblea Generale Nazionale ed altrettante dirigenti sindacali di tutta Italia. Sommando le segretarie alle segretarie generali quasi la metà del campione (46%) ricopre un ruolo esecutivo (territoriale o aziendale).

Delegate: delegate in assemblea senza altri ruoli in Fisac

Direttivo: include anche le segretarie e le segretarie generali

Segreteria: non include le segretarie generali

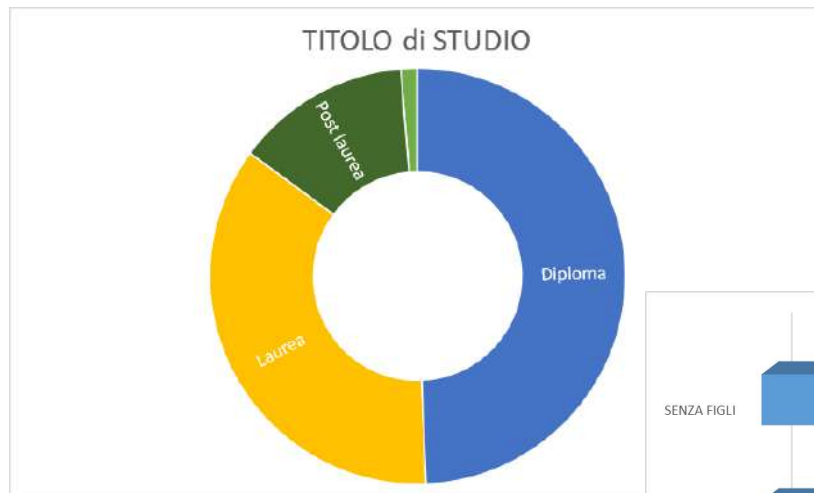
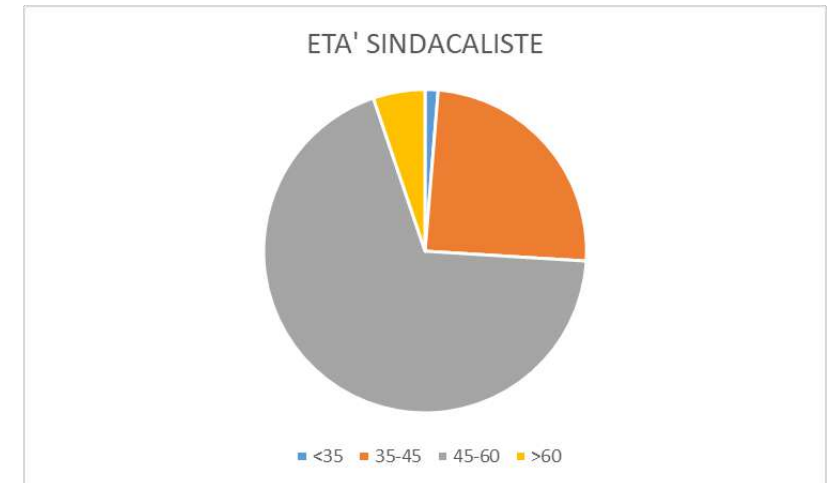
Le compagne possono ricoprire più ruoli (direttivo, segreteria, dipartimenti)



Il 36,3% è dedicata a tempo pieno al ruolo sindacale, mentre il 62,7% della platea sono lavoratrici in produzione, pur ricoprendo incarichi sindacali a vari livelli.

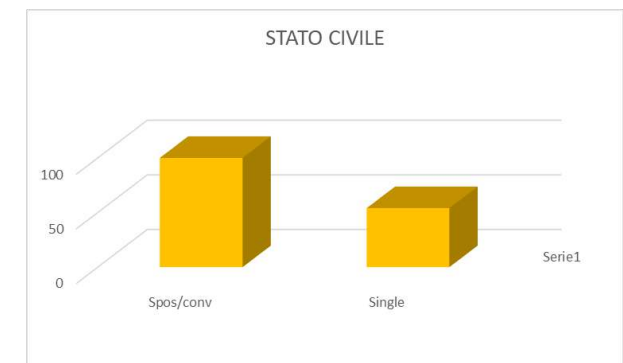
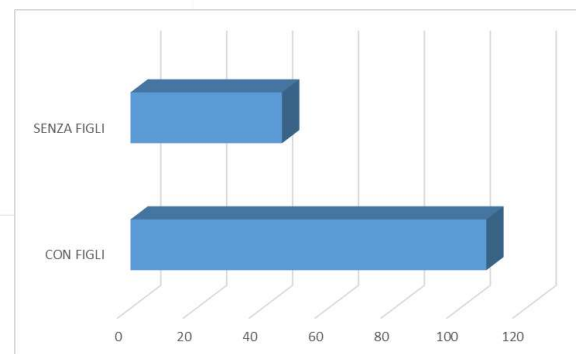
L'età della platea si concentra sulla fascia 45-60 anni, che copre il 68,8%, mentre la fascia 35-45 anni rappresenta circa il 25%.

I massicci esodi di questi ultimi anni, a cui non hanno corrisposto assunzioni, pesano numericamente, in aggiunta alla difficoltà per il sindacato di avvicinare i giovani, donne e uomini.



Altro dato rilevante è il **livello di istruzione**: la metà della nostra platea ha una laurea o un titolo post laurea (49,3%).

Sarebbe interessante poter replicare la stessa indagine tra i nostri sindacalisti uomini.

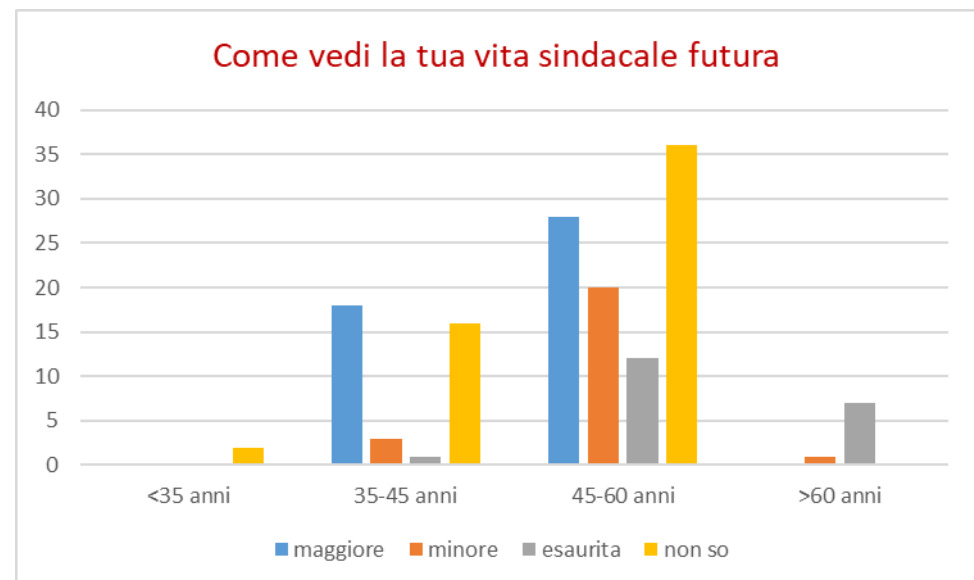
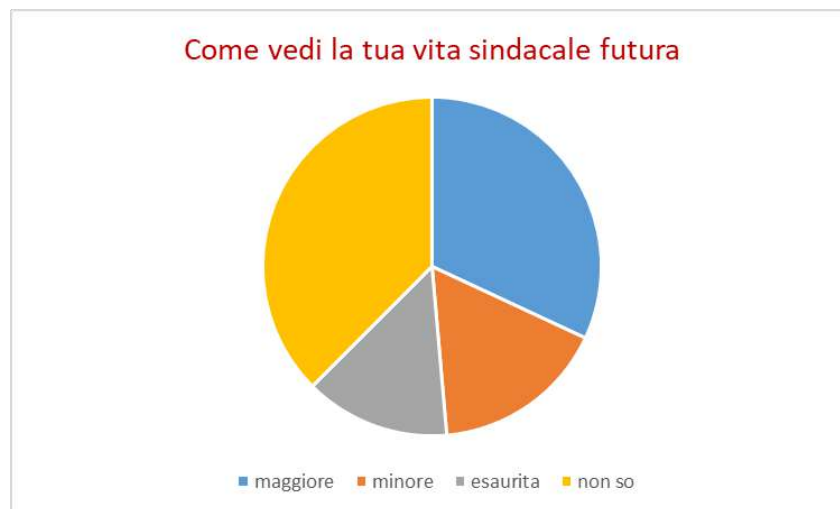




L'obiettivo dell'indagine era quello di rilevare lo stato di benessere delle donne all'interno dell'organizzazione ed individuare gli ostacoli che impediscono loro una maggiore e più incisiva partecipazione alla vita sindacale.

Partiamo dalla domanda finale per indagarne le cause a ritroso, ovvero **come vedi la tua partecipazione nella vita sindacale nei prossimi 5 anni**. Il dato eclatante è l'incertezza, il 37,5% non lo sa. Il 30% delle sindacaliste considera il futuro impegno minore o esaurito, ed il fattore naturale dell'età anagrafica non sembra essere l'unica ragione. Nella fascia di età tra 35 e 45 anni, ovvero per noi sindacaliste quella relativamente giovane, sommando le incerte e le pessimiste arriviamo alla metà abbondante.

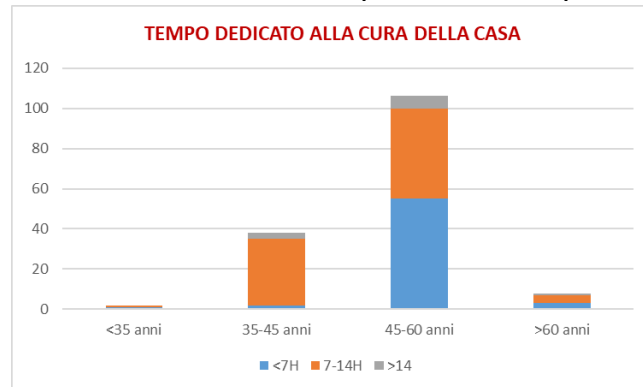
In sintesi complessivamente solo un terzo delle compagne è fiduciosa e ottimista nel dare una maggiore partecipazione per il futuro (32%).



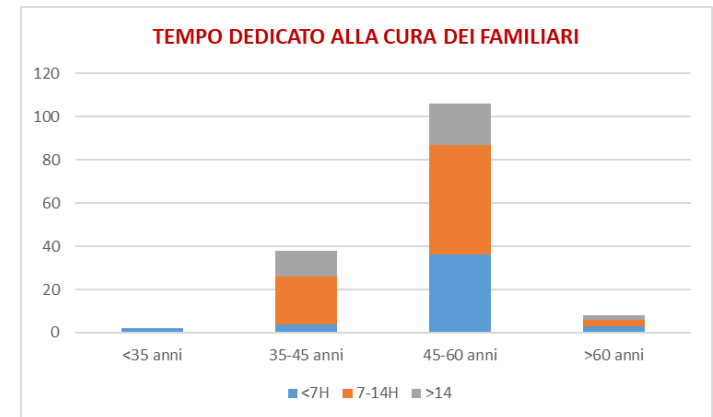


Un fattore che allontana le donne dall'impegno sindacale (analogamente ai percorsi di carriera nel lavoro), a cui si pensa immediatamente, è dato dalle **cure familiari** (il 70% ha figli), ma vedremo che non è l'unico. Se è vero che il 60% dedica più di 7 ore settimanali alla cura della casa ed il 70% dedica più di 7 ore settimanali alla cura dei familiari (figli o genitori anziani), è interessante rilevare la percezione che le sindacaliste hanno dell'organizzazione nei confronti delle donne.

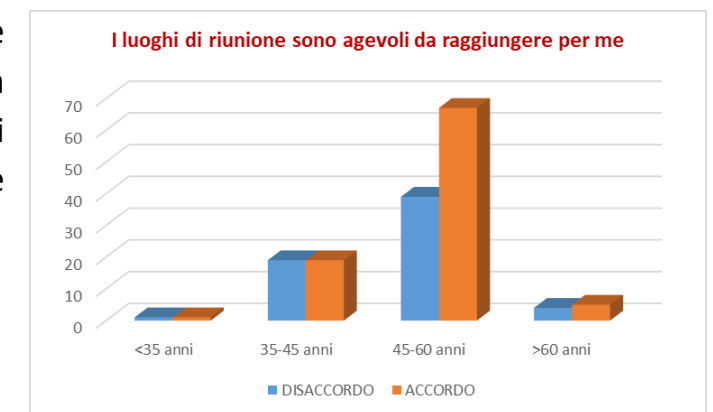
In controtendenza con quanto ci si aspetterebbe sembrano essere le risposte su

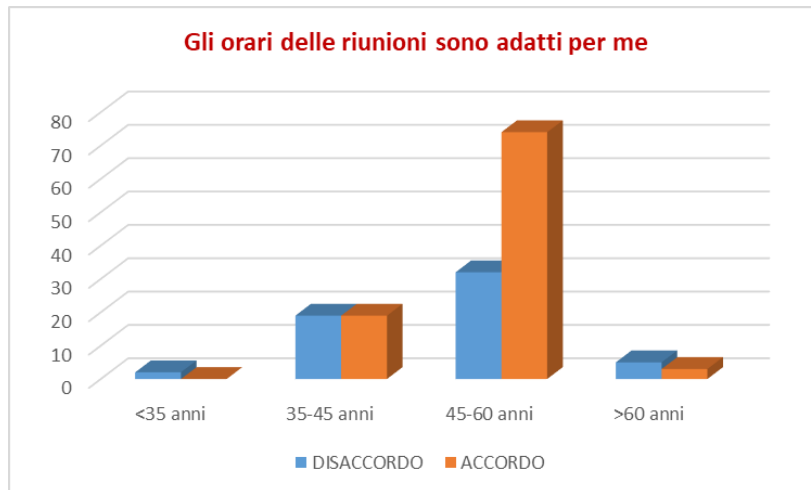


luoghi e orari delle riunioni, giudicati soddisfacenti da una maggioranza che si aggira intorno al 60% (rispettivamente 59% e 62%).



Lo stesso sull'eventualità di passare la notte fuori casa. Il risultato, che potrebbe essere influenzato da una platea di sindacaliste che ricoprono per quasi metà ruoli di segreteria, apre un interrogativo: le donne che arrivano a questi ruoli adattano la loro vita familiare agli impegni sindacali esigendo una maggiore





soprattutto da uomini il *caregiver* ha una sua rilevanza ma non è ritenuto il più importante.

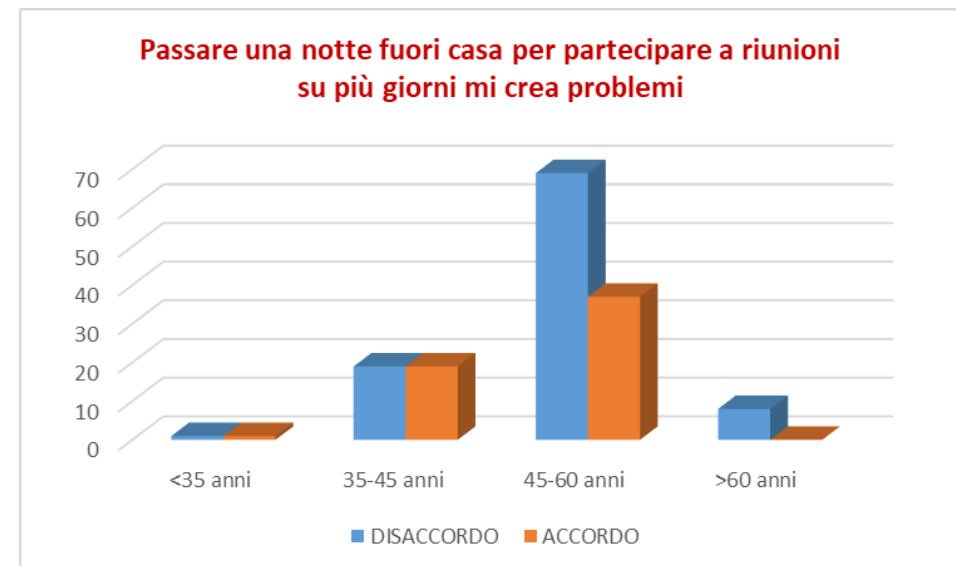
Alla domanda “Perché il sindacato è diretto prevalentemente da uomini” le risposte possibili erano le seguenti:

- ☐ perché le donne non si sentono all'altezza
- ☐ perché l'organizzazione sindacale fa sentire le donne inadeguate
- ☐ perché le donne non sanno dirigere
- ☐ perché le donne devono occuparsi della famiglia
- ☐ perché alle donne i problemi sindacali interessano poco
- ☐ perché gli uomini della famiglia (padri, mariti, ...) sono contrari al fatto che le donne abbiano altre attività
- ☐ perché i sindacalisti uomini ostacolano l'inserimento delle donne negli organi dirigenti

condivisione dei carichi familiari o ci arrivano quando sono più libere dai carichi familiari? Inoltre, quanto viene “usato” l’argomento del *caregiver* per non spingere le donne ad assumere incarichi?

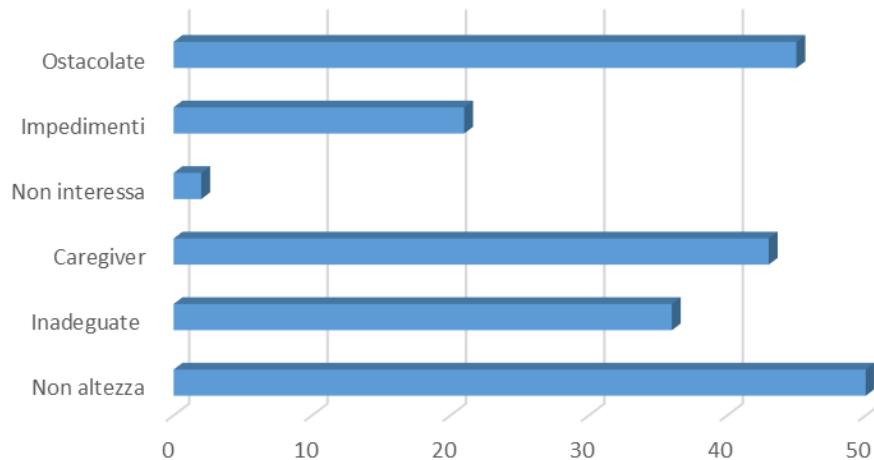
Si potrebbe anche azzardare l’ipotesi che le dirigenti sindacali riescano a determinare modalità organizzative più a misura di donna, ed in definitiva più concilianti per l’equilibrio di vita di tutti.

Se esaminiamo le motivazioni che **rendono il sindacato diretto**





Perché il sindacato è diretto prevalentemente da uomini

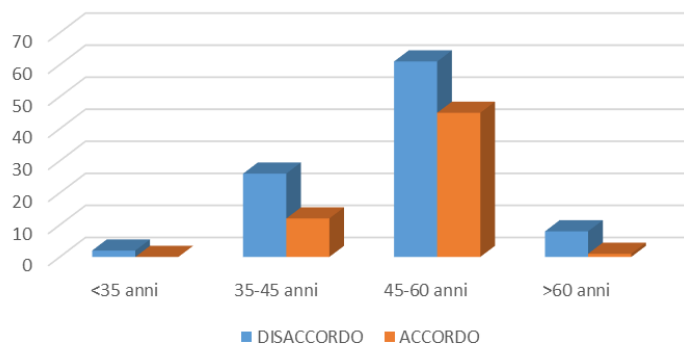


Per le sindacaliste e le delegate pesa maggiormente la percezione che gli uomini ostacolino le donne, che l'organizzazione le faccia sentire inadeguate e che quindi esse stesse non si considerino all'altezza.

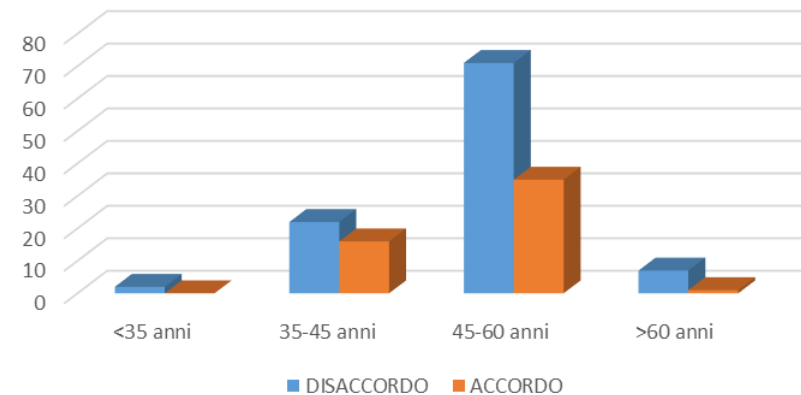
Alla domanda **se l'organizzazione riconosca alle sindacaliste meriti e risultati al pari degli uomini** il 66,2% risponde di no.

Lo stesso per quanto riguarda le **pari opportunità** nel sindacato: il 63% è in disaccordo.

L'organizzazione riserva le stesse opportunità a donne e uomini



Penso che alle sindacaliste vengano riconosciuti meriti e risultati pari a quelli riconosciuti a sindacalisti uomini



Parrebbe quindi riproporsi al nostro interno un meccanismo di pregiudizio di genere, che va oltre la minore disponibilità in termini di presenza, in analogia con quanto viene lamentato dalle lavoratrici all'interno delle aziende.



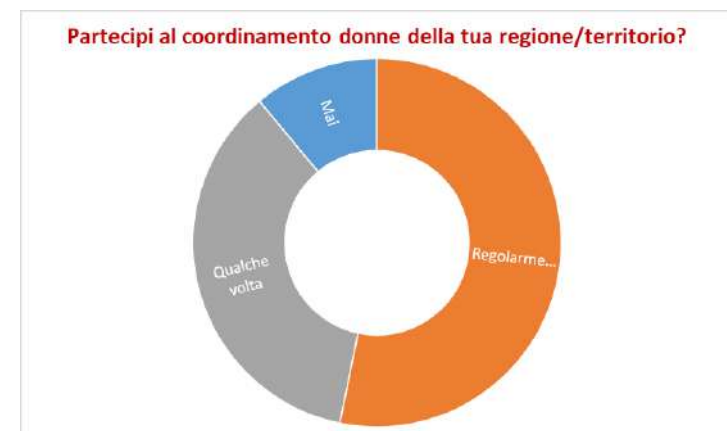
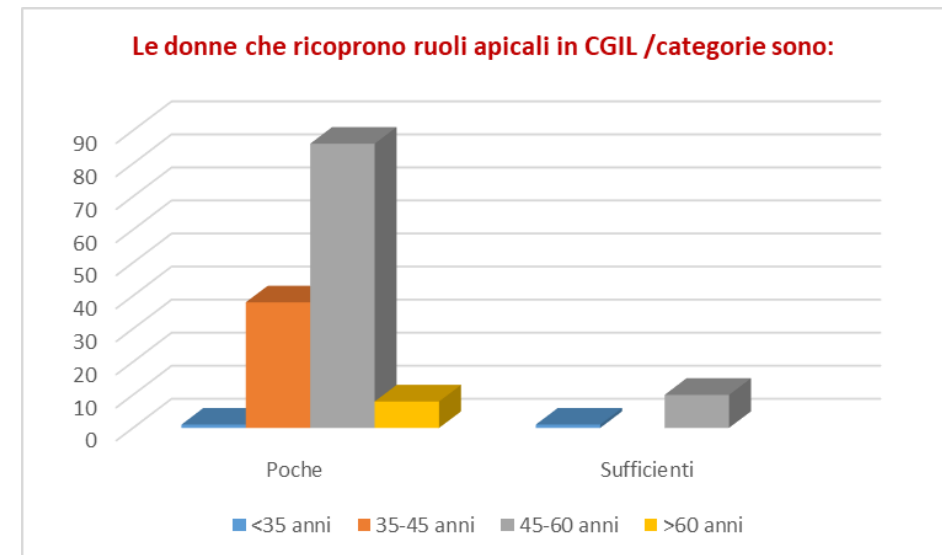
Infatti la presenza di **donne nei ruoli apicali del sindacato** viene giudicata unanimemente insufficiente (92%). Va ricordato che la forza lavoro femminile nel nostro settore rappresenta la metà di quella maschile, anzi è superiore in alcune grandi aziende, ma non abbiamo la metà dei quadri sindacali.

Altrettanto unanime, a conclusione del tema, è il parere sulla validità della **norma antidiscriminatoria** quale fattore correttivo di riequilibrio di genere (90% a favore).



Per concludere parliamo di noi.

Si conferma l'affezione ormai storica delle sindacaliste Fisac ai propri **Coordinamenti Donne**, presenti in categoria in molte realtà territoriali, conosciuti da tutte e frequentati regolarmente da oltre la metà (53%) e saltuariamente da oltre un terzo (35,7%).

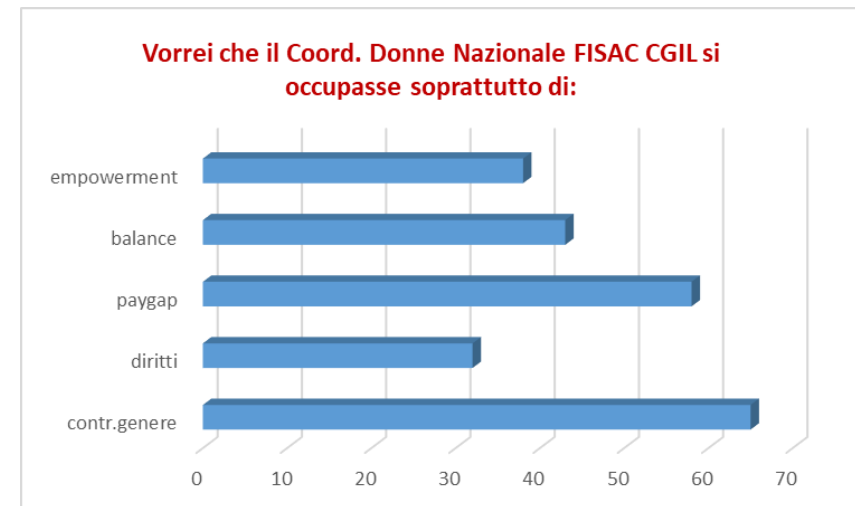




Nella sezione su cosa dovremmo occuparci, come **Coordinamento Donne Nazionale**, ci vengono utili indicazioni per il futuro: prima di tutto la contrattazione di genere, volta a superare le disparità salariali, il riequilibrio del lavoro di cura ma sarà fondamentale lavorare molto sull'*empowerment* femminile, ovvero la crescita individuale e collettiva delle donne e delle compagne, di cui si sente molto l'esigenza.

Alla domanda *“Vorrei che il Coordinamento Donne Nazionale si occupasse soprattutto di:”* le risposte possibili erano le seguenti:

- ☐ contrattazione di genere
- ☐ diritti delle donne (legge 194, etc.)
- ☐ disparità salariale tra uomini e donne
- ☐ favorire il bilanciamento vita-lavoro
- ☐ favorire la partecipazione femminile nel sindacato



Una crescita che rappresenta valore e impulso non solo per le donne ma per Fisac e la Cgil.