



25 NOVEMBRE E SEGUENTI

Stavolta il 25 novembre, giornata contro la violenza sulle donne, siamo rimaste in silenzio.

Abbiamo pensato che **non c'era bisogno delle nostre parole, di altre parole**, perché il 25 novembre la violenza contro le donne è il tema del giorno e ne parlano dappertutto. A volte con le parole giuste, altre volte a sproposito, reiterando stereotipi, invece di svelarli, senza assumersi la responsabilità di promuovere un cambiamento culturale, purtroppo ancora lontano a venire, ma solo per fare notizia e cavalcare l'onda.

Preferiamo **ricordare il 25 novembre oggi**, quando non ne parla più nessuno, sostituito dalle notizie sulla variante omicron e su come impatterà sulle festività natalizie in arrivo. Preferiamo dedicare oggi questo nostro numero di Femminile Plurale alle **104 donne, vittime di femminicidio in Italia dall'inizio dell'anno**. E preferiamo ricordarle non tanto con le nostre parole, quanto con le nostre azioni, con i modi in cui cerchiamo di cambiare le cose lì dove stiamo.



La violenza e il potere

Le chiamiamo vittime di femminicidio, perché sono state **assassinate per mano di uomini, legati a loro da una relazione affettiva/familiare** (padri, fratelli, fidanzati, mariti o aspiranti tali) che proprio in nome e a causa di questa relazione - presente, passata o anche soltanto agognata - le hanno uccise. Uomini incapaci di relazionarsi con il valore e la libertà dell'altra, ma abituati, allevati a considerare l'altra soltanto in funzione dei propri bisogni, del proprio desiderio, soggetto subordinato al loro volere, oggetto di proprietà.

Queste vittime e questi autori di femminicidio sono presenti in tutti i Paesi, **autorizzati, giustificati o protetti da tutti i sistemi di potere costituiti**, siano essi religiosi, sociali o politici. La violenza che esercitano e che colpisce noi donne negli aspetti quotidiani della nostra esistenza si traduce in femminicidio, soltanto quando tutte le altre armi del potere maschile risultano inefficaci e la donna riesce a sfuggire al dominio maschile, al suo controllo.

Il femminicidio è l'atto estremo e definitivo, che **si nutre di atteggiamenti e comportamenti diffusi, pervasivi, radicati nella nostra cultura e anche nella nostra organizzazione.**

Per contrastare la violenza contro le donne, ogni persona deve fare la sua parte nei propri ambiti di azione. Il nostro primo compito è quindi **rendere la nostra organizzazione un luogo libero da violenza di genere.**

Perciò nella riunione del Coordinamento Donne del 30 novembre scorso abbiamo inserito come primo argomento di dibattito le nostre proposte per rafforzare la prospettiva di genere nell'Assemblea Organizzativa.

Questo è il momento in cui l'organizzazione riflette su se stessa e sulla coerenza tra i suoi valori e le sue pratiche: leggere l'organizzazione secondo la prospettiva di genere significa renderla **a misura di donna.**

Educare al rispetto della differenza di genere è il primo passo verso un cambiamento culturale di cui la nostra organizzazione ha tanto bisogno, per esprimersi in piena coerenza con i propri valori e provare a determinare in concreto un'evoluzione della nostra società.

Una prospettiva di genere per l'organizzazione

Senza **il protagonismo delle donne** l'organizzazione difficilmente imboccherà la strada del cambiamento, necessario a rafforzare il proprio consenso. Tutte le organizzazioni sono infatti refrattarie ad evolversi, perché tendono a preservare se stesse e chi detiene il potere lo delega con fatica.

Bisogna di conseguenza favorire la partecipazione attiva delle compagne alla vita dell'organizzazione e la loro autonomia politica, garantendo **risorse economiche e agibilità sindacali a favore dei Coordinamenti Donne presenti sui territori e nei luoghi di lavoro** o sostenendo l'organizzazione autonoma delle compagne, laddove i Coordinamenti non siano costituiti.

La nostra organizzazione ha tra i suoi obiettivi la parità di genere e per realizzarla, anche nella costituzione degli organismi dirigenti, ha adottato **la norma antidiscriminatoria**, che stabilisce che nessuno dei sessi possa essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60. Crediamo che questa norma, fondamentale per favorire la rappresentanza femminile, debba essere **rafforzata**, in modo da favorire una presenza paritaria (50 e 50) a tutti i livelli dell'organizzazione e in tutte le sue strutture, sia tecniche che politiche (servizi, dipartimenti, RSA-RSU-RLS, coordinamenti aziendali, ecc.). Il rispetto della norma antidiscriminatoria deve essere, inoltre, vincolante e costantemente monitorato.

In particolare, **la presenza paritaria deve essere garantita in tutte le iniziative pubbliche** da noi



organizzate e/o sostenute, non accettando i panel maschili in via prevalente o esaustiva (#nomanel). L'obiettivo politico è duplice: dare voce alle istanze femminili (e di conseguenza di chi svolge attività di cura) e dare un segnale comunicativo importante di valorizzazione delle competenze femminili.

Una funzione analoga deve essere svolta dal **linguaggio di genere**, che deve essere assunto in modo scrupoloso da chiunque si occupi di comunicare nella nostra organizzazione – sia all'interno che all'esterno. Deve essere utilizzato per indicare tutti i ruoli a tutti i livelli dell'organizzazione (delegato/a, Segretario/a, ...).

La formazione è un asset strategico e deve essere rivolta alla costruzione di **competenze di genere**, in particolare su linguaggio, riduzione del divario salariale, contrasto alle molestie sul lavoro. I **percorsi formativi** devono essere paritari, certificati, intrecciati ai percorsi organizzativi di assunzione al ruolo e adeguati alle esigenze di chi svolge attività di cura.

La trasformazione digitale deve essere indirizzata per favorire l'uguaglianza di genere.

Quindi i **progetti di alfabetizzazione digitale** devono essere mirati e paritari, integrando nuove competenze digitali con le necessarie competenze relazionali. E dovranno proteggere le persone dai rischi legati al digitale (dipendenza, disconnessione inesigibile, estensione degli orari di lavoro, mancata selezione delle fonti, isolamento e solitudine, ecc.).

La nuova società digitale dovrà essere inclusiva e democratica, a partire dalla consapevolezza che

la tecnologia non è neutra, ma risente di vecchi stereotipi e pregiudizi vestiti di nuovo.

Anche la contrattazione territoriale e nazionale dovrà essere inclusiva, in modo da **tutelare i comparti più fragili del settore** e dovrà **puntare a obiettivi qualificanti**, come la riduzione del divario salariale e di carriera tra i generi. La nostra organizzazione dovrebbe **dare il buon esempio** presentando e monitorando i rapporti pari opportunità a beneficio delle lavoratrici dipendenti della CGIL occupate in via prevalente nei Servizi.

La contrattazione nazionale e territoriale deve **riconoscere il valore economico della cura** e

determinare investimenti di quote importanti del PNRR per lo sviluppo di servizi alla persona.



Questi in sintesi i punti dirimenti delle nostre proposte, che sono il frutto di **una riflessione collettiva**, che abbiamo sviluppato in piccoli gruppi di lavoro a cui hanno partecipato da remoto una ventina di compagne del Coordinamento. Abbiamo lavorato con **una modalità nuova**, che si è rivelata molto soddisfacente, non soltanto in termini di risultati, ma anche perché ha rafforzato la nostra conoscenza reciproca e la capacità di fare rete per un obiettivo comune.

Una manovra di bilancio inadeguata

L'Assemblea Generale Confederale del 4 novembre ha deliberato una **sospensione del percorso di riflessione interno alla nostra organizzazione**, fissando uno slittamento delle assemblee organizzative confederali regionali e nazionali di categoria nel mese di gennaio, in



modo da concludere il percorso con l'Assemblea Organizzativa Nazionale della CGIL il 12 febbraio.

Questo slittamento è stato determinato dalla **manovra di bilancio**. Tutto il sindacato confederale è impegnato in una lettura critica di questa proposta di legge, su cui il Parlamento sembrava aver trovato una sua mediazione politica, che tuttavia noi abbiamo valutato inadeguata a rispondere ai bisogni delle persone che rappresentiamo.

Innanzitutto **la manovra di bilancio è inadeguata a rilanciare l'occupazione, in particolare femminile** e giovanile, perché non ne cancella la dimensione di precarietà, che impoverisce anche chi un lavoro ce l'ha. Oggi purtroppo il lavoro non dà più garanzie di stabilità e autonomia.

Insufficienti sono le risposte del governo sulle pensioni, che così formulate riguardano un numero limitato di persone e non affrontano le questioni per noi prioritarie, come la pensione di garanzia per le giovani generazioni, la tutela di chi svolge lavori gravosi e/o usuranti, la flessibilità in uscita. Inoltre, per noi, donne della Cgil, la carenza più grave è la **scarsa attenzione della riforma allo specifico della condizione femminile**.

L'azione sindacale ha contribuito, ad esempio, a mantenere **invariati i requisiti dell'opzione donna** (58 anni di età e 35 di contributi), che però risulta **prorogata solo per un anno**, finendo così per interessare una platea molto ristretta di lavoratrici. Senza contare che questa misura richiederebbe un intervento di revisione, in quanto risulta **troppo penalizzante** e spesso - secondo i dati OCSE - alimenta la condizione di povertà delle donne in età avanzata.

Le lavoratrici italiane sono tra le più penalizzate d'Europa, non soltanto nell'accesso al posto di lavoro e ai percorsi professionali, ma anche in uscita dal mondo di lavoro e nel diritto a una pensione serena. In realtà **in tutta l'Unione**

Europea le donne percepiscono una pensione ridotta rispetto a quella percepita dagli uomini in media del 36%.

Il sistema previdenziale italiano ha tuttavia un primato per trattamenti pensionistici fortemente differenziati dal punto di vista di genere, per una serie di fattori che rendono **il lavoro delle donne precario, a tempo parziale, discontinuo** (inframmezzato da periodi cura non riconosciuti ai fini contributivi e/o parzialmente ai fini retributivi), **sottopagato e con minori opportunità di carriera**.

Il primo atto teso a parificare le pensioni dal punto di vista di genere invece di intervenire a ridurre il divario degli importi erogati a favore delle lavoratrici, nettamente più bassi anche rispetto alla media europea, si è preoccupato di **parificare i requisiti per accedere alla pensione**: 67 anni di età per la pensione di vecchiaia, uguale per tutti, lavoratrici e lavoratori, pubblici e privati a partire dal 2019.

In questi ultimi 2 anni di emergenza sanitaria **le disuguaglianze di genere, peraltro ancora fortemente radicate, si sono acuite**, impattando in modo drammatico sulla condizione lavorativa femminile, colpita in maggior misura dalla perdita di posti di lavoro in settori a forte presenza femminile, dall'aumento del part-time involontario, dalle dimissioni volontarie indotte dalla necessità di prestare assistenza a familiari o dalla ingestibile sovrapposizione di attività di cura e attività professionale nel lavoro da remoto, che ha caratterizzato il periodo del lock-down.

Le poche misure di flessibilità introdotte in questi anni, come l'Ape sociale e Quota 100, pensate sulle caratteristiche del lavoratore medio maschio, si sono dimostrate di fatto incompatibili con le condizioni contributive medie delle lavoratrici, che ne hanno beneficiato in misura ridotta.



Il lavoro di cura non retribuito, svolto in prevalenza dalle donne, è una voce fondamentale del sistema sociosanitario del nostro Paese ed è necessario tenerne conto a livello previdenziale, introducendo misure adeguate.

Perciò la [piattaforma unitaria previdenziale](#) rivendica il riconoscimento di un anno di contributi per ogni figlio e la valorizzazione ai fini pensionistici del lavoro di cura di persone disabili o non-autosufficienti in ambito familiare.

Inoltre, l'esperienza della pandemia ha riproposto con urgenza la necessità di **una legge a tutela delle persone non autosufficienti**, con risorse economiche dedicate, che garantiscano i livelli essenziali di assistenza, per alleggerire i carichi di cura familiari, che gravano in particolare sulle donne.

Si tratta di questioni dirimenti per un sindacato confederale come la CGIL, che richiedono tutta la nostra attenzione e il nostro impegno, per realizzare **una mobilitazione che costringa il governo a rivedere le proprie scelte di politica economica e sociale**, in modo da evitare che larghe fasce di popolazione, che prima costituivano la cosiddetta classe media, possano trovarsi all'improvviso in una condizione di povertà o rischio di precipitare nell'indigenza.

Una tappa importante di questa mobilitazione sono state le **manifestazioni unitarie organizzate per sabato mattina, 27 novembre**, nelle principali città italiane da CGIL CISL e UIL e che hanno visto la partecipazione di tante compagne.



Donne in piazza

Dalla Lombardia alla Sicilia, passando per la capitale, la presenza delle donne in piazza non poteva passare inosservata. **Siamo state davvero tante a manifestare in questo sabato di novembre**, in cui la protesta sindacale per una manovra di bilancio iniqua, che non riduce le disuguaglianze, si è intrecciata con le mobilitazioni di associazioni e movimenti femministi contro la violenza sulle donne.

Per tante di noi non è stato facile liberarsi di sabato dei carichi di cura, ma non potevamo mancare, perciò tante bambine e bambini in piazza insieme ai genitori. Dietro le mascherine, donne di tutte le età a dire che **la violenza**

di genere non si compie soltanto con la strage delle donne, ma è anche agita tramite discriminazioni quotidiane e istituzionali che tutte noi conosciamo bene per esperienza diretta.

La presenza delle donne in piazza accende **la speranza che un cambiamento sia ancora possibile**, solo noi possiamo rivendicarlo e conquistarlo, nessuno può realizzarlo al nostro posto, né per noi né per le future generazioni.

Nel pomeriggio le strade di Roma (e non solo) sono state inondate di gente per **il corteo promosso e organizzato da associazioni e movimenti femministi** – in testa NonUnaDiMeno – contro la violenza sulle donne e contro la violenza di genere. *“Siamo marea”* – dicono le voci del corteo – e *“siamo tornate”*.



Ci sono le storiche del movimento femminista, ma tantissime giovani e giovanissime donne e anche tanti giovani, entusiasti, motivati, diversi.

Stavolta **la CGIL aderisce alla manifestazione**, è un passo avanti per chi di noi vuole partecipare e lo può fare in piena libertà, con il sostegno della Confederazione, ma certo **il nostro impegno prioritario è sulle piazze del mattino, quelle unitarie.**

Eppure, anche senza il nostro contributo operativo e senza il nostro sforzo organizzativo, **la mobilitazione è imponente.** Il giorno dopo ne parlano le principali testate giornalistiche.

E noi non possiamo tacere.

Non possiamo nemmeno attendere che queste giovani donne, con i loro compagni al fianco, cambino profondamente la cultura dominante e misogina in cui sono cresciute. Dobbiamo lavorare anche noi per realizzare un profondo cambiamento della società, per scardinare stereotipi e pregiudizi di genere.

Dobbiamo provare a **diffondere questa consapevolezza e questo rifiuto verso la violenza**

di genere, comunque si manifesti, anche tra le lavoratrici, ormai rassegnate a non poter conciliare e condividere carichi di lavoro e di cura. **Dobbiamo parlarne con le nostre colleghe** rassegnate a rinunciare alla carriera in cambio di un part-time.

Dobbiamo discuterne anche tra noi, compagne, che in questi mesi non sappiamo più – come equilibriste impazzite - gestire carichi di cura, lavoro in azienda e impegno sindacale.

Riflettiamo bene su questa marea umana, che vuole dare voce a chi non ha voce, prestiamo ascolto alle assonanze e puntiamo sugli obiettivi condivisi, rispettando le differenze e cercando di intersecare le lotte.

Confrontiamoci per tempo tra noi e una volta stabilite le nostre linee di azione, cercando di condividerle laddove possibile, **potremo contaminare i luoghi misti dell'organizzazione.**

Questo il nostro invito accorato per fare la nostra parte nel contrasto alla violenza di genere, comunque e ovunque si manifesti o si celi.

