



femminile
plurale
a cura dell'Esecutivo Donne FISAC/CGIL

5
19

CGIL

*Belle
Ciao*

Contrattare per cambiare

LE PROPOSTE DEL COORDINAMENTO DONNE FISAC

Attendevamo da tempo la convocazione dell'**Assemblea delle Delegate CGIL**, che pure ci ha colte di sorpresa, perché sembrava non dovesse mai arrivare, nonostante il permanere di forti disparità di genere nel mondo del lavoro, nonostante la strage quotidiana dei femminicidi, nonostante il fermento dei movimenti femministi, nonostante le politiche regressive del governo gialloverde, nonostante una figura della statura di Susanna Camusso incaricata alle politiche di genere.

Così quando, ai primi di luglio, l'idea dell'Assemblea confederale delle delegate ha assunto contorni precisi, è cresciuta la voglia di partecipare in modo attivo e di ritrovarci prima tra noi tutte – lo abbiamo fatto a Bologna il 17 settembre - per **condividere dei ragionamenti da portare poi alla Confederazione come contributo delle donne della Fisac.**

In questi anni abbiamo lavorato con impegno all'interno del Coordinamento Donne, approfondendo e discutendo collettivamente **le questioni di genere specifiche della nostra categoria, ma anche quelle di natura confederale**, così come altre questioni più generali, che abbiamo osservato **con uno sguardo di genere**, mettendo a disposizione dell'intera categoria il nostro punto di vista. La nostra ambizione è di dare il nostro contributo anche alla Confederazione.

La struttura organizzativa

Tutto il lavoro prodotto è stato possibile anche **grazie alla struttura organizzativa dei nostri coordinamenti** attivi sul territorio nazionale, che hanno alimentato un fecondo dibattito e **un confronto circolare tra il livello nazionale e quello territoriale**.

I coordinamenti costituiscono i nodi di una rete di informazioni, di azioni e di sostegno reciproco, in cui poco contano le gerarchie o le primogeniture e molto l'intelligenza collettiva.

Forti di questa esperienza, abbiamo accolto con entusiasmo la decisione della Confederazione di istituire **l'Assemblea Nazionale delle Delegate della CGIL come appuntamento fisso annuale**, per costruire insieme le politiche di genere da rivendicare dentro e fuori la nostra organizzazione. Sappiamo infatti quanto sia importante avere una struttura collettiva organizzata, che possa **lavorare con continuità e progettualità**, in modo corale e nel rispetto delle singole tonalità che la compongono, come facciamo noi, compagne del Coordinamento Donne della Fisac.

In questa prima fase di attivazione di un percorso di cui molte di noi sentivano urgente l'esigenza, crediamo sia un'ottima scelta quella di **favorire la partecipazione**, in modo da allargare le maglie della rete, **costruire un'ampia condivisione**, immettere nel dibattito nuova linfa, contaminandosi e attingendo alle esperienze più diverse che le compagne vivono nelle proprie aziende, nei propri territori, nelle diverse categorie, funzionando da cassa di risonanza, per amplificare e diffondere le nostre riflessioni e le nostre azioni oltre i confini della nostra organizzazione.

Se però vogliamo **dare autorevolezza e valore a questo organismo**, pensiamo sia importante strutturarli secondo **criteri trasparenti e condivisi**, in modo che nella sua composizione siano rappresentati in modo coerente i

territori, le categorie, le delegate in produzione, le diverse sensibilità, valorizzando allo stesso tempo **competenze, esperienze e passione** per le politiche di genere.

Chiediamo di conseguenza che a questa struttura siano destinate delle **risorse economiche e temporali adeguate**, affinché la scelta organizzativa si mostri coerente con la scelta politica di riconoscere **centralità alla questione di genere per le donne della Cgil e per la Cgil intera**.

La lettura delle discriminazioni

Smarcata la modalità organizzativa per lavorare insieme, veniamo ora agli obiettivi da perseguire. Innanzitutto, l'invito della Confederazione, richiamato nella relazione del 5 luglio, è di **riprendere una lettura attenta delle discriminazioni**.

L'essere donna è di per sé oggetto di discriminazione, nel senso che **il genere è in assoluto il primo discrimine**, ciò che fa la differenza nella vita di una persona, dalla sua nascita fino alla sua morte. Le donne sono discriminate in tutte le fasi della loro esistenza, in ogni luogo e in ogni tempo, in tutti gli aspetti della loro vita, nel senso che non sono mai considerate *come un uomo*. **La neutralità è un'illusione**. Nei confronti di una donna c'è sempre uno sguardo, una parola, un comportamento, un giudizio diverso.

Certo, è vero che **il genere non è l'unico fattore di discriminazione** e in questo senso la lotta alle discriminazioni non è di parte e può accomunare tutt@, nel momento in cui diventa difesa dei diritti. Nondimeno, dobbiamo riconoscere che essere donna è **il discrimine per eccellenza, che rafforza ogni altro tipo di discriminazione**, nel senso che qualsiasi disparità di trattamento (religiosa, razziale, sociale, culturale, politica, ecc.) viene rafforzata se la persona che ne è vittima è anche donna.



Per unificare la lotta, non è allora necessario riferirsi alle discriminazioni in senso generale, perdendo la specificità della discriminazione di genere. Occorre, al contrario, evidenziare come **entrambi i generi siano ingabbiati in uno stereotipo, che sempre meno corrisponde al sentire profondo delle persone.**

Unificare la lotta si può, inoltre, se si arriva a capire che **penalizzare le donne significa penalizzare la società intera.** Ad esempio, perché le energie che le donne sprecano nella loro lotta quotidiana per l'emancipazione potrebbero essere risparmiate e utilizzate per il benessere dell'intero pianeta, perché l'occupazione delle donne aumenta il PIL dei Paesi che la realizzano, perché le cure che le donne dispensano fanno stare meglio tutt@ e così via.

Un bilancio della contrattazione di genere

Lo strumento principe dell'azione sindacale è la **contrattazione**, attraverso la quale il sindacato diventa esso stesso produttore di norme. Perciò, in preparazione del rinnovo contrattuale del credito, abbiamo puntato con decisione e coesione alla preparazione di una **piattaforma contrattuale di genere** che, proprio per queste

sue caratteristiche, è riuscita a **contaminare in modo pervasivo la piattaforma sindacale unitaria**, approvata con un consenso diffuso nelle assemblee di settore.

Ora, dobbiamo vigilare in modo che possa mantenere una sua centralità nella discussione in corso con ABI, salvaguardando entrambe le direzioni rivendicative: **la sfida della conciliazione vita-lavoro, che deve favorire la condivisione della cura tra i due generi e la riduzione delle disparità di genere - in termini di formazione, carriera, salario, pensioni** - che ancora penalizzano tutte le lavoratrici indipendentemente dal loro grado di istruzione e dalle loro scelte personali o familiari. Abbiamo suggerito degli strumenti pratici, tratti dalle buone prassi aziendali nel settore – di cui stiamo curando una raccolta – e pensato a **correttivi da applicare al salario variabile e a integrazioni contributive e retributive per i periodi di cura.**

Abbiamo infatti analizzato i rapporti Pari Opportunità delle aziende più importanti del settore, attraverso un nostro

strumento di lettura, su cui abbiamo progettato anche un laboratorio formativo, che possiamo mettere a disposizione delle strutture interessate. **E dalla lettura dei dati statistici emerge ancora una situazione di profonda disparità.**

La femminilizzazione del settore è inarrestabile, insieme al suo invecchiamento, e tuttavia **la parità di accesso al lavoro non si è ancora tradotta in parità sul lavoro.** I percorsi formativi e professionali sono ancora molto diversi.

Le due direttrici della contrattazione sono strettamente interconnesse. Gli incentivi alla condivisione delle attività di cura non saranno efficaci fino a quando la rinuncia allo stipendio di lui risulterà penalizzante per l'economia familiare complessiva. **La molla per la condivisione deve essere di natura economica e sociale oltre culturale.**

Segnaliamo che il Dipartimento per le politiche della famiglia del Consiglio dei Ministri, nel **bando “#Conciliamo”**, destinerà 74 milioni di euro per **progetti di conciliazione famiglia-lavoro in aziende con oltre 50 dipendenti.** Tra gli es. contenuti nel bando troviamo **la contribuzione piena per i contratti a part time per motivi di conciliazione** (figli fino a 12 anni e assistenza a familiari) **e l'incremento dei giorni di congedo obbligatorio per i padri.** Purtroppo, i tempi sono stretti (entro il 15 ottobre), ma dobbiamo comunque incalzare le nostre aziende perché partecipino al bando.

L'attenzione ai temi contrattuali in chiave di genere va affiancata ad una **costante attenzione alla riorganizzazione del settore**, sempre in chiave di genere, per non rischiare di sottovalutare i rischi che **chiusure di sportelli, esternalizzazioni, mobilità territoriale, formazione e riconversione (o mancata riconversione) professionale** impattino in modo più feroce sui diritti e persino sull'occupazione delle donne, proprio nel momento in cui questa, nel nostro settore, sta per raggiungere il 50%.

Il piano antiviolenza e il rapporto con le associazioni

La violenza contro le donne è la cifra del dominio maschile, che si esprime nelle più diverse forme attraverso un potere tentacolare, che dobbiamo disinnescare. Nel corso dell'anno alla firma della Dichiarazione Congiunta contro le molestie



sul lavoro nel settore del credito, ha fatto seguito la sottoscrizione di accordi analoghi negli altri comparti, dalla riscossione alle assicurazioni. Questi sono gli effetti concreti della rete. **Sottoscritti gli accordi, il nostro compito è ora di renderli esigibili nelle aziende**, prevenendo, tutelando le lavoratrici dagli episodi di molestie e violenze sul lavoro e sanzionando chi le esercita.

Come Confederazione, dobbiamo però compiere un ulteriore passo in avanti, dobbiamo elaborare insieme **un piano autonomo e indipendente di azione politica**, che non si limiti a reagire agli attacchi e alle provocazioni della destra maschilista, sessista e omofoba, ma si proponga di **agire per la liberazione delle donne e l'abolizione del patriarcato**, per il benessere di tutt@.

Oggi più che mai, in assenza di politiche attive e di sinistra, è **necessario che la CGIL si attrezzi a offrire alle associazioni** che operano sul territorio a tutela delle donne, non solo il **sostegno economico**, che già offre, ma anche quel **sostegno politico** indispensabile per far sì che le proposte e i progetti della cosiddetta società civile diventino prioritari.

La Cgil deve assumere la centralità della mobilitazione contro la violenza di genere. Ratificata la Convenzione di Istanbul nel 2013, l'Italia ha adottato di conseguenza una legislazione per il contrasto alla violenza di genere di buon livello, a detta di tutti gli osservatori, peccato che non sia applicata in modo rigoroso, come risulta dal Rapporto Ombra, presentato dalle associazioni al GREVIO, incaricato di monitorare la situazione italiana.

La ratifica della Convenzione ILO

Ora è il momento per l'Italia di **recepire la Convenzione 190, approvata e adottata il 21 giugno scorso dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)**, per il contrasto a violenze e molestie sul lavoro. La Convenzione, corredata da una Raccomandazione integrativa, rappresenta un importante passo avanti. Racchiude in sé, infatti, importanti progressi rispetto a convenzioni o raccomandazioni precedenti, in quanto **amplia la definizione di violenza e molestia, includendo anche le molestie di genere**. Inoltre, **tutela ogni persona** nel mondo

del lavoro, **indipendentemente dallo status contrattuale**, quindi anche le persone in formazione, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego e i candidati a un lavoro. Si applica, poi, a tutti i settori e in tutte le occasioni legate al lavoro, inteso non solo come luogo fisico, ma in modo estensivo, comprendendo anche le pause di lavoro, i viaggi di lavoro, le comunicazioni di lavoro e gli spostamenti da e per recarsi al lavoro.

La CGIL si sta già attivando, con una campagna di informazione e promozione, per chiedere al governo appena insediato, la ratifica e l'adozione di una legislazione dedicata.

Crediamo, a questo proposito, che sarebbe **un segnale di profondo significato politico e di grande impatto mediatico**

se la CGIL fosse la prima organizzazione italiana ad adottare la Convenzione sulle violenze e molestie sul lavoro, insieme alla Raccomandazione su cui Confindustria si è astenuta.

In questo modo tutte le azioni di formazione, sensibilizzazione, prevenzione e monitoraggio per

contrastare molestie e violenze agite o subite all'interno della nostra organizzazione troverebbero un orizzonte di senso più ampio e sistematico.

La lettura dell'organizzazione

In questo modo, inoltre, la CGIL dimostrerebbe di **cogliere appieno il segnale di allarme relativo al disagio vissuto dalle compagne nella nostra organizzazione**, che emerge anche dall'indagine realizzata dal Coordinamento Donne della Toscana. Per le donne, stare nella nostra organizzazione è più faticoso, per via delle dinamiche relazionali complesse, che pesano sulle donne molto più che sugli uomini, per via dei tempi dell'organizzazione che mal si conciliano con le attività di cura, per via degli ostacoli che si frappongono di continuo alla loro affermazione, per via della dimensione valoriale, che a volte risulta offuscata da altre logiche, per la tendenza - prevalente anche al nostro interno (tra i compagni ma anche spesso tra le compagne) a non riconoscere la leadership femminile. Tutti questi e altri elementi di contesto tendono a **demotivare le donne ad assumere ruoli e a esercitarli in modo attivo e autonomo**.





La qualità dello stare nell'organizzazione è correlata ai numeri della partecipazione delle donne alla vita dell'organizzazione e quindi **alla qualità della sua rappresentanza**. Concordiamo quindi pienamente sul monitoraggio costante del **rispetto della norma antidiscriminatoria**.

La formazione al genere

Dalla lettura dell'organizzazione, per ora solo abbozzata, crediamo sia nata l'esigenza dei progetti di formazione promossi dalla Confederazione nella riunione del 5 luglio:

- > "Ricominciamo da noi" rivolto agli uomini della CGIL, per condurli a ragionare della violenza che gli uomini esercitano sulle donne e per favorire la contrattazione di genere;
- > "Un'organizzazione tutta per sé", rivolto invece alle donne della CGIL, per aiutarle a stare meglio nell'organizzazione, anche sviluppando politiche adeguate a questo scopo.

I temi scelti dalla Confederazione sono senz'altro suggestivi e **condividiamo sia l'approccio separato che la necessità di trovare dei momenti di confronto nei luoghi misti dell'organizzazione, anche in ambito formativo**.

La nostra esperienza sul campo ci suggerisce in particolare due riflessioni.

La prima considerazione riguarda la platea. Crediamo che **sarà facile trovare delle compagne interessate a partecipare al corso a loro destinato, proprio perché viviamo sulla nostra pelle il disagio e la fatica di lavorare nel sindacato**. Forse non tutte le compagne li sentono così forti, ma di sicuro tante di noi, attive nei coordinamenti donne, avvertono disagio e fatica. D'altra parte, secondo noi, **sarà invece difficile trovare compagni che vogliano partecipare spontaneamente al corso a loro dedicato, perché molti pensano di essere immuni dalla violenza contro le donne**. Il più delle volte sembrano non esserne consapevoli, neanche quando di fatto ostacolano il lavoro delle compagne o tendono in molti modi a svalutarne il contributo. Questo perché la competizione difficilmente si fa aperta, come tra compagni, molto spesso è più sottile, sottotraccia, è fatta di piccole dimenticanze, di esclusioni, di

tempi dilatati, di qualche battuta di troppo, in cui si mescola la svalutazione del portato intellettuale dell'altra insieme all'adulazione per la sua forma estetica. Altre volte, la competizione è mascherata da un atteggiamento tra l'indulgente e il protettivo.

La seconda riflessione riguarda la distinzione di compiti tra formazione e organizzazione. Nel senso che entrambi i progetti formativi non potranno risolvere i problemi che si propongono di affrontare, se non saranno supportati da cambiamenti organizzativi. Per sviluppare la contrattazione di genere non basterà erogare un corso ai compagni, sarà necessario **garantire una presenza di genere paritaria nelle delegazioni che negoziano i contratti**. Per favorire una

partecipazione maggiore delle donne alla vita e alle decisioni dell'organizzazione, bisognerà cambiare la nostra organizzazione, per renderla a misura di donna.

La cura del linguaggio

Uno degli strumenti utili per monitorare questo cambiamento profondo, che occorre realizzare, passa anche, ma non solo, attraverso la cura

del linguaggio. Le parole che usiamo – dentro e fuori la nostra organizzazione – sono lo specchio dei nostri pensieri e delle nostre azioni e hanno **il potere di dare valore alla presenza delle donne oppure al contrario di eliminarle dalla scena**.

Parole, pensieri e azioni si costruiscono infatti in sinergia e non sono mai neutri, ma sempre contrassegnati dal genere. Se, ad esempio, non abbiamo la parola per connotare al femminile una figura professionale, tenderemo a immaginarla sempre incarnata da un uomo e quindi costruiremo azioni di tutela soltanto per figure maschili, a cui le donne cercheranno di adattarsi (con fatica e disagio). Non solo, a Congresso, riprendendo un famoso monologo interpretato da Paola Cortellesi, abbiamo evidenziato come nella nostra lingua alcune parole connotate al femminile cambino il proprio significato originario, che viene in qualche modo svilito.

Quindi, è necessario **un lavoro di ricostruzione profonda del linguaggio**, per liberarlo da stereotipi consolidati, che condizionano tutti e tutte, nessuna esclusa anche tra noi.



A questo proposito invitiamo tutte le Segretarie qui presenti ad **adottare la desinenza femminile per indicare il proprio ruolo nell'organizzazione**, perché i termini *Segretario* e *Segretaria* acquisiscano nell'uso comune la stessa dignità.

In particolare, un intervento specifico e radicale, che proponiamo a livello confederale, da costruire insieme alla SLC - Sindacato dei Lavoratori della Comunicazione - riguarda **la narrazione dei femminicidi**, che sta assumendo connotazioni sensazionalistiche e mistificatorie inaccettabili, ultimo il caso del "gigante buono". **Il progetto formativo per un giornalismo responsabile** andrebbe cofinanziato e promosso insieme alle maggiori testate giornalistiche, con il supporto delle Associazioni e dei Centri Antiviolenza, che hanno sviluppato nel tempo elevate competenze nella comunicazione per il contrasto alla violenza di genere.

Lo sciopero delle donne

Una volta progettati ed erogati questi interventi formativi e realizzati i necessari cambiamenti organizzativi, avremo posto le basi per costruire **una mobilitazione della CGIL intera contro una cultura patriarcale e machista** che non è più in grado di governare nulla. Non soltanto **non è più in grado di tenere le donne in uno stato di subalternità**, perché, giorno dopo giorno, si emancipano dalla loro condizione – ad esempio attraverso lo studio e il lavoro - e creano quel valore aggiunto, di cui la società ha bisogno, ma **non è più nemmeno in grado di assicurare il controllo esclusivo del potere agli uomini**, molti dei quali mostrano

sempre più la propria incapacità ad accettare la fine della loro supremazia.

In attesa che si diffonda questa consapevolezza, **non possiamo sottrarci dal sostenere lo sciopero delle donne, come forma di denuncia** di una condizione culturale, politica e sociale inaccettabile, in primis per noi donne, ma non solo. Nelle delegate della nostra organizzazione c'è tanta voglia di protagonismo, c'è **un fermento che occorre saper cogliere e rappresentare**, con la capacità di visione strategica e organizzativa che la CGIL ha sempre dimostrato di avere.

La strada giusta da percorrere l'abbiamo già imboccata con la mobilitazione di Verona, per contrastare la deriva del Congresso Mondiale delle Famiglie, che propone un'idea di famiglia che appartiene al passato, inadatta a rappresentare la molteplicità di relazioni in cui si manifesta oggi l'amore. **Su questa strada, in rete con le associazioni e in dialogo con i movimenti, in difesa della libertà di scelta e dei diritti civili, si troveranno sempre ampie convergenze**, soprattutto se e quando con la nostra azione quotidiana riusciremo a rappresentare le persone.

La lotta alle discriminazioni e il contrasto alle disuguaglianze, innanzitutto di genere, ma non solo, devono essere al centro delle nostre preoccupazioni, qui dobbiamo focalizzare la nostra attenzione, se vogliamo che **la nostra azione sia in grado di incidere sulla vita delle persone** che rappresentiamo, rendendola migliore. Se riusciremo in questo compito, le persone ce lo riconosceranno.

