

**ASSEMBLEA DELLE DELEGATE
DELLE LAVORATRICI E DELLE PENSIONATE
DELLA CGIL LOMBARDIA**

11 MARZO 2008

ANNALISA RADICE, Segreteria CDL Brianza

Ritengo importante questa occasione di confronto anche per le prospettive che può produrre e vorrei partire dalla lettura del quadro sulla rappresentanza di genere nel mio territorio che è la Brianza.

"Nelle RSU delle categorie delle industrie e dei servizi la presenza delle donne riflette la composizione di genere della categoria, nella categoria a forte presenza femminile si supera il 40% come la FILTEA, la FILCAMS, la FISAC, la Funzione Pubblica, l'FLC; in altre vi sono maggiori criticità laddove la forza di lavoro è prevalentemente maschile. Negli organismi direttivi questa rappresentanza si riduce, infatti solo la FILTEA e la FILCAMS applicano la norma rovesciando la composizione.

Negli organismi esecutivi la norma antidiscriminatoria del 40% non è applicata ed è completamente assente la presenza di compagne nelle segreterie della FILCEM, della FLAI e della FILT. Infine su 13 strutture verticali e orizzontali - escluso i servizi - le segretarie generali sono tre: in FIOM, FILLEA e FILTEA.

Occorre procedere ad una applicazione maggiormente quantitativa e qualitativa della norma antidiscriminatoria e dobbiamo anche riflettere sulla motivazione di questi squilibri; rimuovere gli ostacoli che impediscono alle donne di stare con pari opportunità all'interno dell'organizzazione. Le difficoltà si riscontrano nel trovare le donne, soprattutto nel legarle stabilmente all'organizzazione stessa, non sempre sono legate alla

indisponibilità delle compagne. L'organizzazione è troppo poco attenta ai tempi di vita e di lavoro e alle necessità individuali di conciliazione del tempo.

A mio avviso per favorire la partecipazione delle donne occorre introdurre metodi e tempi diversi di lavoro anche all'interno della nostra organizzazione intesi come rispetto degli orari delle riunioni che devono cominciare puntuali e non devono finire troppo tardi, decisioni più collegiali, compiti e ruoli più chiari, organizzazione del lavoro più snella, meno burocratica e meno ripetitiva. Privilegiare il lavoro su progetti mirati, orari e tempi più flessibili e meno totalizzanti, implementare l'uso dell'informatica e anche del telelavoro, rendere più attrattivi i luoghi del sindacato per le donne che si avvicinano per la prima volta all'organizzazione. Occorre avviare un processo culturale affinché la nostra organizzazione sia a misura di uomini e di donne, introdurre azioni positive anche all'interno della nostra CGIL.

Si propone la norma antidiscriminatoria anche nella composizione delle segreterie che costituisce criterio di valida costituzione degli organismi esecutivi nella prospettiva del raggiungimento del 50% di presenza femminile, cioè una organizzazione paritaria. Questo è un obiettivo ambizioso che per essere credibile ha bisogno di essere pensato, programmato e attuato fin da subito.

E' evidente che deve esserci l'impegno e il riconoscimento del problema da parte di tutta l'organizzazione al fine di promuovere la partecipazione delle donne attraverso percorsi mirati e progetti organizzativi che a partire dalla composizione delle RSU e dei Direttivi di Lega tengano conto della norma antidiscriminatoria e considerino la formazione un fatto

strategico, accompagnato da un forte sostegno alle donne che intendono assumere ruoli di direzione ai vari livelli. Creare competenze e professionalità deve essere una costante per l'organizzazione. Per questo la formazione deve accompagnare tutte le varie fasi dell'impegno nell'attività in particolare deve costruire valori e appartenenza, consapevolezza della responsabilità, competenze e professionalità al fine di garantire sostegno e sicurezza nell'agire quotidiano.

Per favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel sindacato, per sviluppare le politiche di genere, per favorire la presenza, far crescere e riconoscere la competenza e i talenti assumere compiutamente la differenza di genere, occorre che vi siano luoghi di confronto, di discussione, di organizzazione e di elaborazione delle donne all'interno della CGIL.

Il forum scelto dalla CGIL quale forma organizzativa ha mostrato molti limiti, tra tutti l'episodicità degli incontri: occorre una struttura di lavoro stabile e organizzata, aperta a tutte le compagne che vogliono dare il proprio contributo e che sia luogo di elaborazione e proposta delle donne.

Le forme di auto-organizzazione delle donne diventano importanti nei territori perché più vicini alle lavoratrici e alle pensionate, lo sono altrettanto le due strutture confederali regionale e nazionale che dovrebbero avere il compito di promuovere e coordinare le politiche di genere, mettere in rete le esperienze territoriali, fare sintesi politica e individuare nuovi obiettivi per dare sintonia ed efficacia all'azione sindacale di genere.

Nella CGIL due categorie hanno mantenuto il coordinamento nazionale: lo SPI e la FISAC.

Da noi in Brianza le donne non hanno ancora ragionato quale forma organizzativa adottare; sono e rimango convinta che le politiche di genere possono trovare spazio se c'è interesse, attenzione e consapevolezza da parte delle donne; non c'è la possibilità di delegare ad altri questi temi dentro l'organizzazione. Fino ad ora la forma organizzativa che abbiamo adottato è stata quella di individuare in un gruppo di direzione formato dalle segretarie generali e dalle segretarie di categoria il riferimento col quale discutere progetti di lavoro, come ad esempio il percorso con la "Consigliera di parità" sulle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro piuttosto che sulla formazione di genere o sulle iniziative legate all'8 marzo.

Si possono trovare altre forme di organizzazione, una può essere quella di coinvolgere le compagne del Direttivo confederale e dei direttivi di categoria, forma che evidentemente deve rimanere aperta anche ad altre compagne interessate. C'è la necessità di affrontare temi perché la nostra diventi una organizzazione che parli anche alle donne. E' nel suo complesso che l'organizzazione deve assumere tra le politiche rivendicative nella contrattazione a qualsiasi livello il riconoscimento del valore della differenza nei bisogni e nelle conseguenti soluzioni.

E' auspicabile un'attività che ci veda impegnate in una lettura dei bisogni di genere finalizzata al superamento di una contrattazione asessuata a partire dalla contrattazione aziendale di secondo livello dove il sindacato e le RSU devono essere in grado di riconoscere i bisogni delle donne che lavorano e tradurli in richieste nelle piattaforme aziendali. Bisogna definire gli obiettivi per condividere strategie comuni sulla contrattazione di genere affrontando le problematiche dei percorsi di carriera,

della parità salariale, della tutela della maternità, della conciliazione dei tempi, dei lavori di cura, dei servizi, dei consultori come punti di incontro dei bisogni delle donne giovani e di quelle meno giovani da trasferire dentro la contrattazione territoriale e a un più puntuale percorso di coinvolgimento delle donne sul territorio.

Una particolare attenzione va rivolta al rapporto con le giovani lavoratrici e le donne immigrate anche in relazione alla necessità di ritornare alla difesa di importanti conquiste di civiltà.

Il fermento nato attorno all'attacco alla Legge 194, la moratoria, i consultori, i provvedimenti della Regione Lombardia, le donne che si organizzano hanno evidenziato il bisogno che anche da noi in Brianza si costruisca una rete di donne che si relazionino e prendano posizioni, partecipino alle iniziative in difesa delle conquiste di civiltà, che difendano la laicità dello Stato, la libertà delle persone.

I diritti delle donne sono anche i diritti universali.

La situazione in Brianza ci dice che dobbiamo promuovere maggiormente i quadri femminili e uno strumento utile è senz'altro quello della formazione. Abbiamo fatto un corso sulle politiche di genere molto apprezzato anche dalle giovani delegate e proseguiremo su questa strada. Occorre puntare sulle giovani donne perché dobbiamo ricostruire la coscienza di genere, ripercorrere la memoria e darsi prospettive future.

Rimane però il fatto che per superare questa carenza deve esserci l'interesse di tutta l'organizzazione e operare un cambio culturale a partire dalla formazione delle RSU e delle Leghe territoriali nella cui composizione la rappresentanza di genere deve essere promossa e stabilizzata, ma deve essere anche

sostenuta da più risorse dedicate umane e finanziarie.

Infine le modalità di coinvolgimento delle donne nella vita dell'organizzazione deve potersi svolgere con più attenzione, trasparenza e costanza introducendo anche un diverso modo di relazioni tra donne espressione di più solidarietà e sostegno tra di esse.

Per chiudere volevo segnalarvi che durante la conferenza d'organizzazione della Brianza è passato un emendamento nel quale tra le altre cose si dice che i pensionati e i pensionandi non potranno accedere agli organismi esecutivi anche delle strutture confederali.

Credo che sia sbagliato questo concetto soprattutto per quanto riguarda le donne perché esse accedono a ruoli di responsabilità più tardi rispetto agli uomini, se poi devono interrompere anzitempo questo percorso vuol dire che davvero l'organizzazione paritaria sarà un obiettivo ancora più difficile da attuare.