

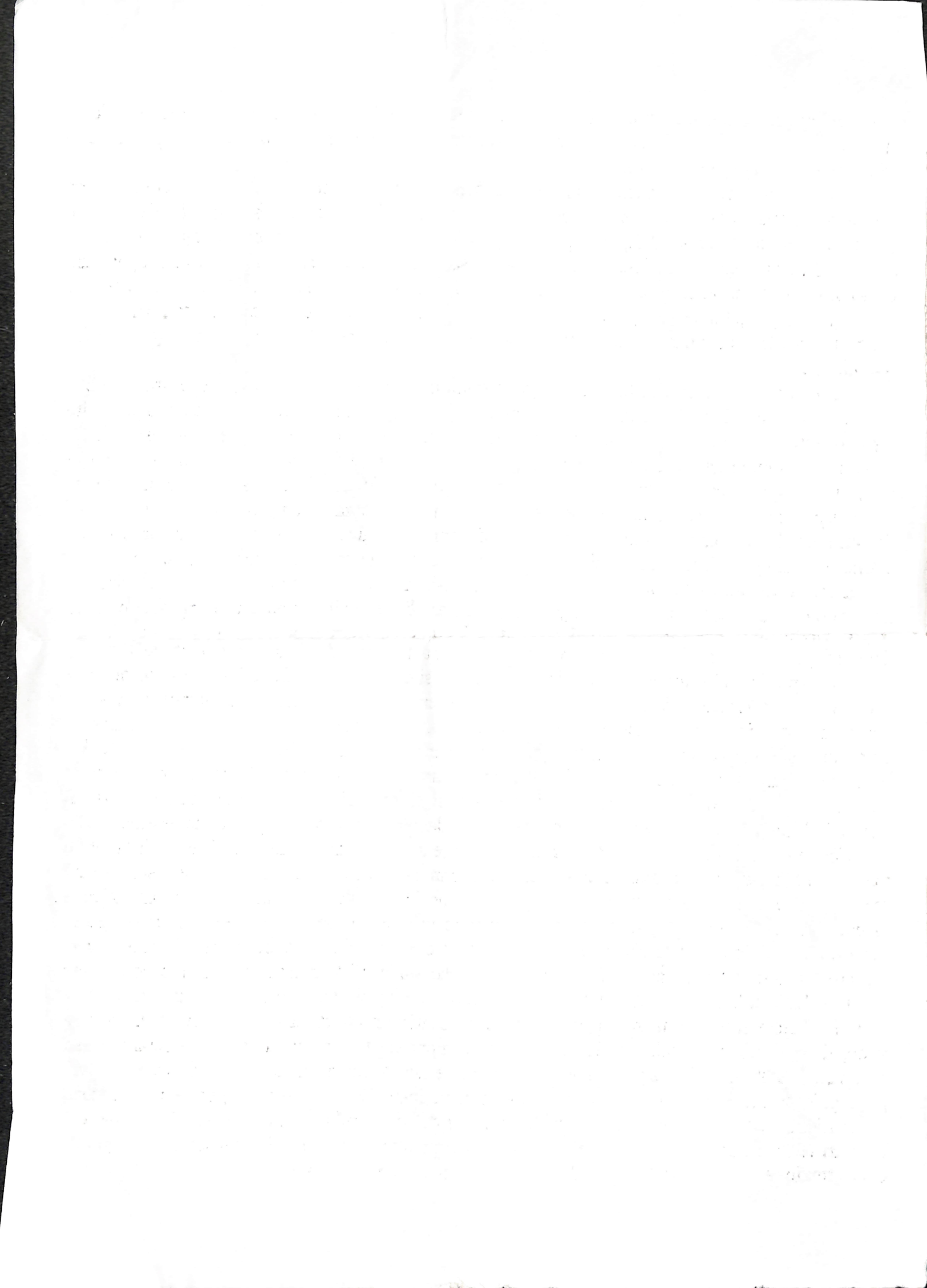
Pesaro 16/9/96

INCONTRO DELLE DONNE DEL DIRETTIVO CGIL DI PESARO E DEI DIRETTIVI PROVINCIALI DI CATEGORIA

Non nascondo la mia tensione e le mie difficoltà nel parlare di una questione così carica di significati e di percorsi individuali e collettivi qual'è quella della presenza femminile nel Sindacato: tensioni e difficoltà che traggono origine da una pluralità di condizioni oggettive e soggettive nelle quali mi trovo, nonostante le opportunità di discussione e di confronto che ho potuto avere fin qui con alcune donne nel Sindacato. Vivo una sorta di attrito quasi quotidiano perché il mio atteggiamento nei confronti delle problematiche femminili, atteggiamento assai diffuso nella mia generazione, si scontra con le realtà lavorative, familiari e sociali nelle quali certi passaggi e certe conquiste non sono così acquisiti come sarebbe legittimo aspettarsi. E' un attrito quotidiano, generatore di contraddizioni e di dubbi, anche di rabbia, se vogliamo, nei confronti di una realtà che promette e non mantiene, una realtà falsamente rappresentata con stereotipi femminili, per intenderci la femminista arrabbiata e la donna in carriera, che lungi dall'essere concreti, rispondono piuttosto ad un'immagine costruita ed evocata dai media. Non esistono modelli o percorsi preconfezionati con i quali imprigionare la soggettività di ciascuno e di ciascuna: pensare con la propria testa, in libertà e con intelligenza, costituisce la guida migliore in un itinerario di crescita personale e collettiva.

A partire dal percorso che ho fatto nel Sindacato e dal mio incarico all'interno della segreteria della C.d.L. di Pesaro, ho riflettuto sull'esigenza di quest'incontro di oggi, per confrontare il nostro modo di stare nel sindacato, mettere assieme idee e proposte, anche alla luce del dibattito che il XIII Congresso ha sviluppato.

Avevamo già avuto, in occasione dell'elezione dell'attuale segreteria della C.d.L., la possibilità di discutere di alcune questioni riguardanti la presenza femminile nella segreteria ed il ruolo del Coordinamento delle donne. Emersero posizioni diverse, articolate: tutte, comunque, affrontarono il problema della capacità di rappresentanza e dell'autorevolezza. Esistono delle differenze fondamentali tra autorità, autorevolezza e potere: mentre l'autorità ed il potere sono concetti ascrivibili ad un ruolo preciso e determinato, l'autorevolezza è un concetto più soggettivo e non necessariamente legato ad un incarico o ad un ruolo. La strada dell'autorevolezza è sicuramente quella più difficile, non ammette scorciatoie, ma è senz'altro quella più intensa e significativa; è inoltre una strada, una condizione riservata a poche e a pochi, è qualcosa che si costruisce nel tempo e non è mai scontata o acquisita una volta per sempre. Questo per dire che alcune riflessioni che ho fatto su di me, sui passaggi che ci sono stati, su quest'esperienza che sta crescendo ma è ancora ai primi passi, mi sono servite per uscire da una visione dualistica di questo percorso e cioè una contrapposizione tra i concetti di rappresentanza e autorevolezza e per trovare in me e nel confronto con le altre e con gli altri, l'energia per affrontare un incarico così impegnativo. Io credo che nella chiarezza e nell'autenticità delle proprie posizioni, si possano percorrere insieme le strade della rappresentanza e dell'autorevolezza, senza che nessuno giochi da titolare e qualcun'altro "stia in panchina".



Mi auguro che quella di oggi possa essere una discussione libera e ricca di interventi, idee, proposte, con l'obiettivo finale, se saremo d'accordo, di redigere un documento da portare alla discussione degli organismi direttivi.

Nel programma fondamentale della CGIL si definisce l'autonomia delle donne come valore per l'autoriforma, si assume la differenza di genere come valore e come vincolo nella definizione di programmi e strategie. Leggiamo, inoltre, che "le donne si propongono oggi anche nel Sindacato come soggetto politico" e quell' "oggi" sa di nuovo, di scoperta rispetto all'esperienza passata, come se parlassimo di un soggetto politico neonato, come se prima non si riconoscesse una capacità progettuale altra, diversa. L'identità di genere viene collegata all'autonomia delle donne nel Sindacato, "un'autonomia non rivendicata come estraneità" ma comunque, aggiungo io, rivendicata.

L'idea di rivendicazione ha come oggetto qualcosa che non si ha e che, per diritto o perché politicamente si ritiene giusto, si vuole ottenere. Dovremmo rivendicare l'autonomia, cito testualmente, "come capacità di far interagire identità di genere con le strategie complessive". Mi chiedo se le donne hanno bisogno di autonomia per pensare e far agire la differenza di genere nella strategia sindacale o piuttosto la differenza di genere, riconosciuta e valorizzata, non ha già in sé le potenzialità e le ricchezze per incidere sul progetto complessivo di società. Perché mai l'autonomia delle donne, autonomia da cosa e da chi, il confine tra autonomia e separazione è sottile ed ambiguo. Credo inoltre che sia errato pensarsi come soggetto politico, un concetto che evoca una distinzione/contrapposizione maggioranze-minoranze, un accostamento a diversità che non sono di genere e come tali sono oggetto di altre analisi e di altri strumenti e approcci politici. Vorrei ragionare con voi, qui, se il concetto di autonomia risponde veramente ad un nostro desiderio, ad un nostro bisogno, se si possa parlare di autonomia di un genere rispetto all'altro.

Il capitolo sull'autonomia delle donne in CGIL si chiude con la frase "la CGIL favorisce e promuove l'autorganizzazione delle donne". L'esperienza dei Coordinamenti, quindi, non viene superata ma direi viene liberata in qualche modo da abiti troppo stretti, cercando e sperimentando nuove forme organizzative che sappiano rispondere meglio alle esigenze vecchie e nuove. A dire il vero anche il termine autorganizzazione non corrisponde esattamente a ciò a cui penso; preferisco parlare piuttosto di metodo di lavoro, di capacità progettuale nuova, di possibilità di innescare sinergie sia interne al Sindacato che esterne, penso ad esempio alle esperienze di volontariato e di associazionismo presenti sul nostro territorio. Un'idea di lavorare per obiettivi più che per modelli credo sia maggiormente vicina al modo di incidere sulla realtà che le donne hanno, un modo concreto, pratico, non burocratico ma neanche spontaneistico o lasciato al caso. Sappiamo bene che non è sufficiente assumere nei documenti la differenza di genere come valore, ma la risposta non può essere certo quella di trasformare la differenza in principio legittimante la nascita di organismi. Alcune sindacaliste hanno manifestato perplessità riguardo l'abbandono tout-court dei Coordinamenti, soprattutto laddove la presenza femminile è debole. Queste strutture hanno oggettivamente consentito in alcuni casi di far sentire la propria voce, di incidere in qualche modo sulle scelte compiute; ma non credo che recuperare questi organismi cambiandogli magari il nome possa essere una risposta efficace. Penso, invece, che il passaggio da compiere sia da soluzioni organizzative imposte ed uniformi a percorsi progettuali diversificati a seconda dei desideri e delle necessità del fare sindacato nei vari luoghi di lavoro e nei vari territori, adottando pratiche sindacali che sappiano modificare il contesto in cui agiamo: contrattazione di secondo livello, RSU e RLS, formazione sindacale, contrattazione territoriale

sono solo alcuni degli strumenti che abbiamo per incidere sulla realtà, per modificarla, per lasciare il nostro segno. Momenti di sintesi, di riflessione comune, comunque necessari, non necessitano di forme particolari e possono determinarsi ogni qualvolta lo si ritiene necessario. Occorre evitare, secondo me, che si ripetano alcune situazioni del passato, per cui un documento approvato in un Coordinamento delle donne veniva assunto dai direttivi confederali o di categoria senza essere discusso in quei luoghi, passando indenne tra indifferenza, falso compiacimento, estraneità. Bisogna far sì che i direttivi diventino per noi un luogo di confronto vero, di dibattito serrato e intenso : questo sarebbe un grande risultato che ci farebbe lasciare alle spalle direttivi scarsamente partecipati, nei quali si fa poca politica sindacale.

Dalle quote alla norma antidiscriminatoria, dai coordinamenti al principio dell'autodeterminazione, ognuno di questi passaggi è stato vissuto e sentito in maniera diversa da ciascuna di noi, penalizzante in qualche caso necessario in altri ma comunque strumenti di un percorso che aveva ed ha oggi più che mai l'obbiettivo di valorizzare la differenza di genere nel Sindacato e quindi nel lavoro e nella società.

Prendendo a prestito il titolo della Conferenza di Programma della CGIL del maggio scorso, "lo scarto tra il dire e il fare" è ancora troppo grande. I dati dimostrano, sia qui a Pesaro che a livello nazionale, che la presenza delle donne negli organismi è cresciuta, a partire dalle strutture di base, ma non è sufficiente: non solo nei numeri ma soprattutto nei percorsi e nelle scelte politiche, la strada è ancora da completare. Una strada non vissuta allo stesso modo da tutte, non solo per uno scarto generazionale ma anche e soprattutto per sensibilità diverse; il confronto tra noi deve continuare, mai interrompersi neanche quando i punti di vista sembrano così inconciliabili, all'apparenza. Per colmare quello scarto tra il dire e il fare occorre aprire il cuore e la mente ad esperienze nuove, diverse perché il nostro percorso si intreccia indissolubilmente con quello del rinnovamento del Sindacato, oserei dire nessuno dei due può vivere senza l'altro; per far sì che si diventi riferimento l'una per l'altra non serve vestirsi di un ruolo ma è indispensabile far propria una pratica politica che, nel confronto delle esperienze e dei saperi, trasformi il pensiero femminile in progetti e azioni concrete.

In questi primi mesi di permanenza in CGIL ho potuto toccare con mano alcuni problemi delle lavoratrici, che in una categoria come la FILCAMS con quasi il 70% di iscritte donne, sono piuttosto gravi; vengo da un'esperienza lavorativa durata circa 6 anni nel settore del credito, è stata la mia sola esperienza lavorativa e devo dire che stare qui mi ha fatto fare un bagno nella realtà molto utile. I problemi di ieri e di oggi che le donne incontrano sul lavoro, a partire dalla maternità, sono affrontati dalle giovani lavoratrici forse con maggiore consapevolezza dei propri diritti ma con l'aggravante di trovarsi in una situazione di ricatto lavorativo al quale oggi più di ieri sono sottoposti i giovani, in maggior misura al Sud. La mia generazione non ha vissuto il movimento femminista, le battaglie e le conquiste civili portate avanti dalle donne dentro e fuori il Sindacato: se le è ritrovate nei codici, nei libri, nei racconti delle donne e delle madri, negli slogan ripetuti e nei dibattiti, nella vita e nell'esperienza di tutti i giorni. Scoprire che molte cose non sono scontate, il rispetto della dignità prima e della legge poi, mi fa pensare che nell'affrontare le questioni femminili ci sono sicuramente degli approcci diversi fra una generazione e l'altra e comunque indipendentemente dall'età anagrafica, le modalità di sentire i problemi possono essere diverse, modalità che vanno ascoltate e confrontate: ma negli obbiettivi che ci poniamo siamo molto più simili di quanto possa sembrare e ciò dovrebbe essere un buon motivo per lavorare insieme.

