

## **Assemblea DONNE CGIL 4 luglio 2013**

### **Giuliana Mesina Segretaria Nazionale Filcams CGIL**

Buongiorno a tutte le compagne e i compagni (pochi) che hanno voluto dedicare questa giornata a una discussione su come vivere il nostro essere donne oggi, in Cgil, nel mondo del lavoro, nel nostro Paese, e soprattutto dentro di noi.

In una assemblea di compagne, sindacaliste e militanti come quella di oggi, ho pensato che avrei potuto evitare di dirvi quante lavoratrici operano nei nostri settori, quanto misura percentualmente il gap retributivo, quanto precariato esiste fra le donne, come incidono le tecnopatie sulle lavoratrici e quali sono le impervie vie contrattuali per cercare di ottenere qualcosa che somigli a una efficace conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Mi limito a ricordare come l'attenzione alle politiche di genere si possa tranquillamente rilevare nella molteplicità di accordi ad ogni livello che come Filcams abbiamo prodotto e produciamo nella nostra pressoché quotidiana attività negoziale. Un segretario maschio ha la delega sulle pari opportunità. Scelta apparentemente originale ma in realtà significativa di un humus culturale fertile al nostro interno, che ci vede condividere visioni prospettiche ampie su un tema che sconta ancora e troppo spesso angoli visuali limitati.

Oggi, infatti, preferisco partire da noi. Dalla cultura della differenza che nella nostra organizzazione e nella nostra società, ancora, dopo decenni di discussioni, ancora non c'è.

La mia generazione ha riflettuto sulla liberazione delle donne attraverso una dimensione che non è la ricerca dell'uguaglianza fra i sessi. La mia generazione ha ragionato sul diritto alla differenza.

Non tutte ci abbiamo ragionato bene, in alcuni casi questa riflessione ha generato veri e propri mostri, che hanno consentito che si potesse scambiare la mercificazione dei nostri corpi per libertà.

Lo sfruttamento delle donne è fondato sulla differenza sessuale, e può risolversi solamente attraverso la differenza sessuale: se la soluzione sta nell'elaborazione di una cultura del sessuale, nel rispetto dei diversi generi, allora ancora abbiamo molto da fare, ANCHE IN CGIL.

Siamo ancora incapaci di dare valori culturali alla sessualità femminile.

Molte fra di noi si vivono come esseri neutri, soprattutto nella propria dimensione lavorativa, politica e sindacale. Le difficoltà che incontriamo per avanzare, per ottenere riconoscimenti, per annullare la segregazione che a vario titolo ci limita, hanno la conseguenza spesso di farci rinunciare alla nostra soggettività femminile.

Rinunciamo ai rapporti con le altre donne, ci infiliamo in un vicolo cieco, individuale e collettivo, che ci impedisce di comunicare la nostra differenza, e di avanzare verso la conquista di una giustizia sociale che dipende anche da una indispensabile MUTAZIONE CULTURALE.

Le ingiustizie sociali non sono dovute solo a problemi strettamente economici, non abbiamo bisogno solo di cibo, case, vestiti... vogliamo il "pane e le rose" diciamo spesso.

E' un diritto, quello alla DIGNITA', che esiste solo se valorizza le differenze, incluse quelle sessuali.

E ovviamente dovremmo essere noi le prime ad avere un rapporto SOGGETTIVAMENTE femminile con il mondo .

Qui oggi, siamo donne che operano e agiscono in una dimensione pubblica, viviamo di relazioni sociali fra di noi e con gli uomini: per essere efficaci dobbiamo mirare a mutazioni culturali profonde.

Sull'economia, non c'è bisogno di ricordarlo, pesa ancora un'ideologia potentemente sessista: gli schemi sociali di divisione del lavoro sembrano apparentemente riferirsi a un economicismo neutro, ma dietro le apparenti o parziali evoluzioni sociali, vi sono ancora categorie sessiste: per le donne il lavoro di riproduzione e quello domestico , non remunerati, per gli uomini il lavoro di produzione , remunerato.

Questa non è una condizione "naturale", che deriva da differenze biologiche, come spesso si tende a far credere per poterla perpetuare.

Quali sono le conseguenze di questa forma mascherata di violenza, tesa a conservare un ordine sociale comodo, basato sul sessismo ?

**@ Le donne si assumono di meno e si licenziano di più.**

Nulla, dal punto di vista del rendimento o del profitto generato dalle donne giustifica da parte dei datori di lavoro questi criteri di scelta , questo stato di cose ormai passivamente accettato come un dato di fatto. E' un dato inaccettabile. Perché nessuno lo denuncia?

**@ Il fatto di essere donna ostacola la qualificazione professionale, con conseguente massiccia presenza di donne nei settori meno qualificati.**

**@le leggi che regolano l'organizzazione del lavoro sono ancora generalmente determinate da logiche maschili, dominate sia dal peso di una cultura sessista, sia dagli imperativi della produzione.**

Faccio solo l'esempio degli orari di lavoro : un'intera società è organizzata in funzione di una manodopera maschile che generalmente dispone di una donna che resta a casa, serve e custode dei figli.

**@ I problemi legati alla conciliazione dei ruoli, mai risolti con la divisione dei compiti fra uomini e donne: una divisione ancora superficiale, insufficiente.**

Ma sopra a tutto, probabilmente sta la gestione delle decisioni: è ANCORA un'etica maschile che decide oggetti, tempi e ritmi della produzione.

Se siamo tutti d'accordo che TUTTI hanno diritto al lavoro in quanto elemento della dignità umana, perché una parte dell'umanità deve sottoporsi alle scelte dell'altra parte per quel che riguarda la natura della produzione?

Questa INGIUSTIZIA ECONOMICA è affiancata da un DISCORSO POLITICO che alimenta l'ILLUSIONE : siamo noi donne, spesso, ad alimentare il discorso della nostra ALIENAZIONE. Per guadagnarci la vita, spesso siamo ostaggi dell'economia e della cultura maschile, che cancella la differenza sessuale, che omologa e di conseguenza ci discrimina (quando non ci uccide direttamente, perché non sottomesse al volere maschile)

Quando siamo ammesse nei circuiti della produzione, lavoriamo in condizioni che non rispettano le nostre dimensioni fisiche e morali , il nostro diritto alla maternità, il nostro diritto a orari possibili, il nostro diritto a un lavoro compatibile con il nostro corpo e con la nostra identità di donne.

Nell'esperienza di ognuna di noi, soprattutto nel suo essere Dirigente sindacale e militante, ci sono molti aspetti legati al modello culturale che ci limita, che meriterebbero migliori e più ampie argomentazioni: io oggi vorrei evidenziarne tre, perché spero che se ne continui a parlare, soprattutto DENTRO la CGIL:

## **La gestione del Tempo**

### **La linea di discendenza matriarcale**

### **Il rapporto con l'altra (la Migrante)**

La gestione del tempo è una chiave molto significativa per capire come la differenza di cui siamo portatrici potrebbe declinare nuovi modelli di organizzazione e di produzione di contenuti.

Mi capita spesso a esempio di argomentare la differenza tra TEMPO DELL'ESSERCI e TEMPO DEL FARE.

La nostra differenza sta in un modello di "produzione" del pensiero che non include necessariamente l'esserci, ma che si concentra sul FARE.

Il nostro modo di lavorare, il nostro pensiero politico ha in sé elementi di superamento del pensiero unico impostoci dalla dittatura della finanza e dell'economia: noi prestiamo maggiore attenzione alle differenze qualitative, lavoriamo sul potenziamento della soggettività, siamo per la valorizzazione dell'esperienza.

Il nostro FARE è spesso fuori dai luoghi e dai tempi del POTERE: il valore della nostra progettualità non sta nel presidiare le stanze dei bottoni.

Produciamo idee negli spazi liberati delle nostre vite incastrate di responsabilità familiari e sociali: nei momenti ritagliati tra un ruolo e l'altro: **l'immagine del pc acceso sopra l'asse da stiro potrebbe essere un bel simbolo...**

Eppure nel sindacato come nella politica, i percorsi sono necessariamente legati a un modello sessista di selezione e valorizzazione delle competenze, che punta tutto sull'ESSERCI, sul PRESIDARE.

A quante di noi è capitato di non poter presenziare a una riunione, a un direttivo, a una segreteria, a un'assemblea? E a quante di noi è stato riconosciuto quel lavoro di produzione di contenuti che gestiamo negli spazi "liberati" del nostro essere spesso le referenti uniche della dimensione della CURA?

Quante di noi hanno pensato che il proprio lavoro e le proprie idee sono anche più brillanti di quelle di un compagno maschio, che però risulta più "affidabile" perché non ha problemi a concludere un accordo non tornando a cena, che può delegare a qualcuna l'impegno genitoriale senza grandi complicazioni?

Forse non tante. Forse non tutte.

Perché come dicevo prima molte di noi alimentano le argomentazioni della nostra stessa alienazione, molte di noi sono ancora convinte dell'incompatibilità dei ruoli, dell'impossibilità della doppia scelta.

Ed è proprio così, paradossalmente: la doppia scelta è impossibile, oggi, perché siamo NOI le prime a negarne la possibilità.

Il soffitto di cristallo, oggi, esiste, anche in Cgil e ANCHE perché siamo NOI le prime a contribuire alla sua persistenza.

Anche in una Organizzazione Sindacale laica e progressista, in cui la più alta responsabilità è affidata a una donna.

Il secondo aspetto, **la linea di discendenza matriarcale ormai dispersa**, è forse una delle motivazioni più insidiose di questo stato di cose: è come se avessimo perso il senso profondo di una relazione soggettiva tra donne, che simbolicamente potremo chiamare relazione madre –figlia.

Abbiamo perso l'abitudine a usare IL FEMMINILE PLURALE, come se avessimo smarrito il linguaggio necessario a scambiarsi idee sul mondo sessuato che ci appartiene.

Ci siamo poste volontariamente sotto la tutela degli uomini-padri, perdendo il diritto alla trasmissione dello stesso nome di madre in figlia.

Ovviamente ne parlo in termini simbolici: credo che tutte ci siamo chieste almeno una volta perché le donne non votano le altre donne. Molte donne hanno rinunciato alla ricerca di una libertà radicata nell'identità di genere: continuiamo a prevaricarci l'un con l'altra per mancanza di soggettività propria.

Le pratiche sociali come il rapporto di fiducia fra due donne, dove la più giovane chiede aiuto alla più adulta per ottenere qualcosa che desidera, la promozione reciproca fra donne, la valorizzazione dei NOSTRI contenuti peculiari, sarebbero le vie per ricostruire quella linea di discendenza capace di scardinare un sistema a predominanza maschile.

Eppure, per la stragrande maggioranza di noi, sarebbe ipocrita non dirlo, la fonte delle opportunità che ci hanno condotto dove siamo è scaturita da un uomo, fosse anche solo per una questione statistica.

In passato ( e ancora oggi) gli uomini hanno più spesso la possibilità di ricoprire ruoli di responsabilità e quindi di impostare linee di "discendenza": proprio perché viviamo in un modello sociale che ritiene incompatibili le responsabilità politiche con quelle private, familiari, di cura. Le opportunità di cui alcune di noi hanno usufruito nascono dall'iniziativa di uomini, di compagni in grado di valorizzare il contributo di genere. Perché?

Finché non divideremo **realmente** l'onere della cura, con gli uomini ma anche fra donne, il meccanismo sarà difficile da disinnescare.

Ma non è solo l'incombenza materiale, E' l'impegno ORGANIZZATIVO E IL PENSIERO DELLA CURA che dobbiamo davvero rendere SOCIALE; PUBBLICO ( e quindi farlo uscire dalla dimensione privatistica) : anche alle donne che con mezzi e possibilità riescono a delegarlo, rimane in capo la responsabilità MORALE di occuparsene, un Imperativo ETICO che le inchioda e spesso le paralizza.

E qui, giungo al terzo aspetto che vorrei diventasse oggetto di una riflessione politica profonda: **il rapporto con l'ALTRA, la donna migrante.**

Il tema della cittadinanza che in queste ultime settimane è stato al centro di un dibattito incompleto, caratterizzato più che altro di insulti all'indirizzo della ministra Cecile Kyenge può essere l'occasione per far emergere l'intreccio fra i diritti come lo IUS SOLI e la forza delle donne verso il cambiamento, la specificità femminile della discussione su cittadinanza e diritti.

Il nodo politico del rapporto fra donna autoctona e donna migrante non è stato ancora sufficientemente dibattuto ed esplorato.

Possiamo continuare a non citare il fatto che la nostra emancipazione di donne autoctone si basa spesso e volentieri sullo sfruttamento di altre donne, per lo più migranti? E che così facendo non mette in discussione la divisione sessuale del lavoro, cioè la vera radice del problema?

Il luogo dove questo fenomeno avviene nel modo più evidente è la casa, ancora una volta il luogo della cura: un eterno ritorno di temi che evidenzia la segregazione delle donne... andiamo a finire sempre lì, nei pressi del focolare di cui siamo, per l'immaginario sessista, l'ANGELO CUSTODE.

Non è un caso, il lavoro domestico è quasi sempre affare di donne: una donna che dà lavoro a un'altra donna, un rapporto che ricalca le dinamiche serva-padrone e che si basa su modelli post-coloniali.

Serva di ieri, badante, colf, donna a ore di oggi: un lavoro che muta negli anni ma non cambia la sostanza.

L'inclusione delle migranti nell'economia della cura ha implicato la conservazione inalterata dei ruoli di genere: mentre centinaia di migliaia di donne, hanno assunto sul lavoro molti comportamenti maschili, allo stesso tempo molte altre, nei paesi dell'Est o in Africa, perdevano i posti di lavoro che avevano nel pubblico impiego, nelle industrie, negli uffici e si trasformavano in lavoratrici domestiche, badanti, lavoratrici del sesso, nella prostituzione o nella pornografia.

Quindi si deve stare attente a dichiarare che il "patriarcato è finito" e che la divisione sessuale del lavoro – con tutto ciò che comporta – non esiste più.

Forse dovremmo pensare di creare un nuovo tipo di contrattazione e di rivendicazione con lo Stato che è particolarmente importante OGGI, mentre si assiste a un crescente disinvestimento dello stato nel welfare. I TAGLI ALLE POLITICHE SOCIALI implicitamente SVALUTANO la funzione RIPRODUTTIVA.

Dobbiamo pertanto aprire un nuovo terreno di discussione che, potenzialmente, può essere ANCHE un terreno di ricomposizione tra donne: ci offre la possibilità di trasformare il rapporto padrone-serva che si instaura tra le donne con la commercializzazione del lavoro domestico in un rapporto di comune negoziazione con lo stato, per la rivendicazione delle risorse necessarie alla riproduzione (denaro, spazi, servizi).

È possibile passare dalla lotta tra datrici di lavoro e lavoratrici domestiche a un'alleanza per reclamare fondi e servizi dallo stato? Questo è uno dei progetti su cui ci si deve impegnare.

**LA cooperazione tra le donne, in generale sul terreno della riproduzione, può condurre alla costruzione di una nuova realtà o quantomeno può costituire un antidoto, un contro-potere alle forme del controllo maschile con le quali ci confrontiamo in casa e nella comunità.**

**Le sfide del futuro stanno nel rovesciamento del paradigma. Che troppo spesso, ancora, non viene neanche percepito.**

**Impariamo a leggerlo, insieme, per rovesciarlo.**