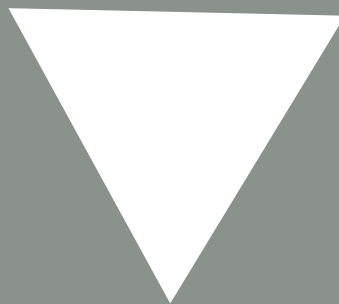


8 giugno 2020
ore 10-13.30

Femminismo: uno strumento di contrattazione inclusiva

Seminario di apertura



A cura del
Gruppo Formazione
Coordinamento Donne
CGIL Toscana



1 Maggio
2020

Documento femminista transnazionale



Per uscire dalla pandemia e cambiare sistema

https://nonunadimeno.files.wordpress.com/2020/04/manifesto_femminista_trans_nazionale-1.pdf

“

La pandemia mondiale del Covid19 ha evidenziato non solo la crisi capitalista patriarcale, ma anche l'urgenza di trasformare la società e le diseguaglianze nel loro insieme. [...] la crisi pandemica mostra chiaramente che i lavori necessari per la riproduzione sociale sono i più sfruttati, femminizzati, razzializzati e precari. [...] Ci neghiamo a che il futuro assomigli a questo presente e a tornare a una normalità neoliberale la cui insostenibilità si rivela in maniera inappellabile in questa crisi. Lottiamo per mettere fine all'estrattivismo e all'allevamento industriale a grande scala, che subordina tutte le specie viventi e la terra ai profitti del capitale. [...] Lottiamo oggi per sopravvivere nel mezzo di una pandemia, però allo stesso tempo ci organizziamo per affrontare le conseguenze di lungo respiro che questa avrà sulle condizioni economiche e di vita di milioni di persone nel mondo.

”

Il contesto

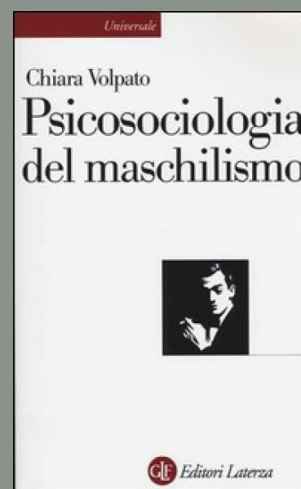
Lo scenario post-pandemia



La pandemia e la sua gestione hanno impattato in maniera forte sull'economia delle donne. Secondo un rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sono le più colpite, insieme ai lavoratori informali e autonomi, perché compiono sempre anche un altro lavoro nelle case, il lavoro domestico e di cura tanto delle figlie/dei figli come delle/degli anziane/i. Inoltre sono sovrarappresentate nei settori d'impiego più penalizzati dalla crisi: le pulizie, il commercio, le banche, ma anche quelli che hanno dovuto fermare le attività come il turismo, la ristorazione e quelli esposti al contagio, come il settore della salute e gli ospedali, dove le donne sono il 59% del totale, mentre nei lavori a domicilio sono il 95%, così come nei lavori autonomi inerenti la salute e l'educazione (psicologhe, terapeute, formatrici). Come accade in ogni crisi, insomma, anche questa emergenza sanitaria, le donne l'hanno pagata cara, molto più cara degli uomini in termini salute, sicurezza, occupazione e conciliazione vita-lavoro (basti pensare allo *smartworking*). Si perché continua a esserci "tra uomini e donne un'indiscutibile asimmetria di potere, status, risorse che viene costruita e sorretta da atteggiamenti e comportamenti che di volta in volta definiamo maschilismo, sessismo, machismo" (Volpato, 2013: VII). Si tratta di una "questione antica" divenuta quantomai urgente "perché limita lo sviluppo culturale sociale e civile: non dare a donne e uomini ciò che meritano e, più ancora, non prendere da loro ciò che possono dare allo sviluppo della comunità vuol dire impoverire la comunità tutta" (Volpato, 2013: VII). Il Covid-19, infatti, se da un lato ha aumentato le disuguaglianze nel loro complesso e in particolare quelle tra generi, dall'altro ha mostrato la crisi e le contraddizioni del sistema capitalista neoliberista, mettendoci di fronte all'esigenza di ripensare un nuovo modello di organizzazione sociale che dia la priorità alla vite delle persone e alle connessioni sociali, anziché alla produzione finalizzata al profitto, un modello che "non si riterrà mai soddisfatto dell'equivalenza finché non avremo uguaglianza, che non sarà mai sazio dei diritti legali fin quando non avremo giustizia, che non sarà mai appagato della democrazia fino a quando la libertà del singolo non sarà calibrata sulla libertà di tutte e tutti" (Fraser, 2018: 85).

Psicosociologia del maschilismo

Chiara Volpato



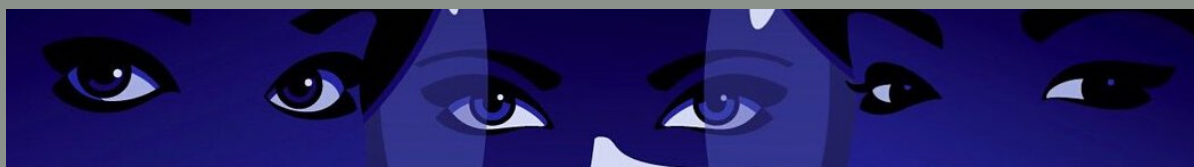
“ Nella civiltà occidentale gli uomini hanno continuato e continuano a incarnare il canone, il prototipo, la norma. Continuano a essere il gruppo dominante, che scrive la storia e detta l'ideologia. La loro supremazia, così come la subordinazione femminile, sembra rientrare nell'ordine naturale, nell'idea di un diritto suggerito dalla natura del mondo delle cose, universale e immutabile ”

Le radici psicosociali delle disuguaglianze di genere

Perchè e come, anche noi donne, alimentiamo le disuguaglianze?

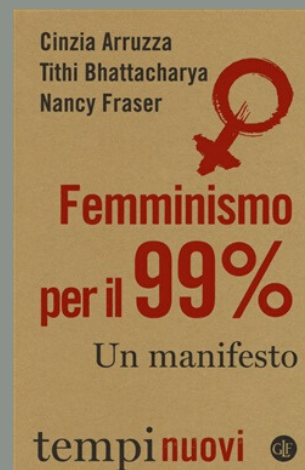
Le cifre sulla disuguaglianza di genere sono incontrovertibili: *"gli uomini detengono una parte assolutamente sproporzionata del capitale economico e simbolico a disposizione dell'umanità"*. Le statistiche a livello mondiale ci dicono che *"le donne muoiono prima degli uomini, sono la maggioranza tra i poveri e gli analfabeti, sono meno seguite in caso di malattia fisica e psichica; hanno minore accesso all'istruzione; dispongono di meno denaro, minore autorità, minore prestigio sociale, sono tenute ai margini del potere religioso, politico, economico, militare"* e anche se rappresentano la metà della popolazione planetaria *"lavorano per i tre quarti delle ore complessive, ricevono un decimo dei salari [...] insieme ai figli che da loro dipendono formano i tre quarti delle persone che nel mondo soffrono la fame"* (Volpato, 2013: VIII)

Seppur la situazione migliori, anche nei civilizzati paesi occidentali non troviamo un quadro omogeneo e soprattutto in nessuno è stata raggiunta la piena parità: si va da una situazione avanzata di alcuni paesi del Nord Europa, a situazioni di *"particolare arretratezza"* come quella italiana dove le donne, più che essere escluse dalle stanze del potere sono recluse in impieghi poveri e precari, sottoposte ad ogni sorta di ricatto e violenza. Questo modello, quello patriarcale, in una società plurima e complessa che ha bisogno che tutte/i le/i sue/suoi componenti partecipino alla costruzione civile, ha sempre meno senso. Quindi come uscirne? Innanzitutto prendendo consapevolezza dei meccanismi psicologici e sociali che stanno alla base della supremazia maschile, mostrandone il funzionamento, soffermandosi su aspetti espliciti ma anche e soprattutto su quelli impliciti e inconsapevoli che alimentano la disparità di genere.



Femminismo per il 99%. Un manifesto

Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya, Nancy Fraser



“

Le capacità socioriproduttive non sono infinite e possono raggiungere il punto di rottura. Una società che ritira il sostegno pubblico alla riproduzione sociale e allo stesso tempo ne obbliga le principali fornitrici a lunghe e stenuanti ore di lavoro sottopagato, è una società che prosciuga le energie sociali su cui si fonda

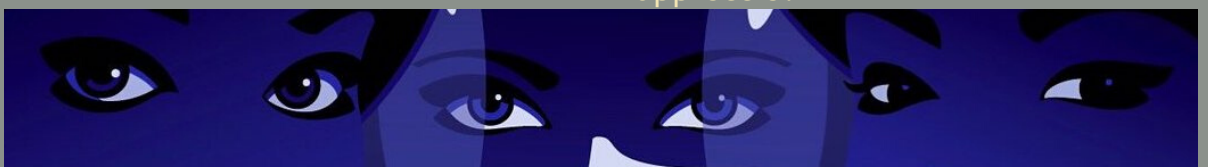
”

Il movimento femminista a un bivio

Direzione 1% o 99%?

Per uscire dall'ideologia maschilista che ha penetrato ormai ogni ambito della nostra società, che sottende la nostra vita collettiva, oltre all'analisi e alla conoscenza dei processi psicosociali su cui si basa la costruzione ideologica della superiorità maschile, la storia ci insegna che abbiamo a disposizione un altro strumento di rivendicazione: il femminismo. E' importante ridare dignità e memoria a questa parola che nel nostro Paese ha una lunga storia, troppo spesso lasciata cadere nell'oblio. Il femminismo attraversa da sempre, per sua natura, le frontiere nazionali, è da anni il principale promotore di una proposta di società differente da quella capitalista, che con l'esplosione della pandemia sta mostrando in maniera esacerbata le sue contraddizioni strutturali e la sua insostenibilità per la maggioranza della popolazione mondiale. In questo contesto il tempo dell'indecisione è venuto meno e alle femministe di tutto il mondo è stato chiesto di prendere una posizione: se continuare a

"inseguire le "pari opportunità di dominio" mentre il pianeta brucia" o riuscire "a immaginare la giustizia di genere in forma anticapitalista, andando oltre l'attuale crisi verso una nuova società" (Fraser, 2019:5). Così le donne della huelga femminista spagnole, le femministe polacche e argentine in sciopero hanno scelto optando per un "femminismo per il 99%" ovvero un altro femminismo rispetto a quello dell'1%, quello liberale che si accontenta di "un mondo in cui uomini e donne della classe dominante condividano equamente il compito di gestire lo sfruttamento sul posto di lavoro e l'oppressione della società" (Fraser, 2018:5) che "scarica il lavoro di cura sulle spalle di qualcuno meno privilegiato" (Fraser 2019: 78). La nuova ondata di radicalismo femminista ha optato per un femminismo che lotta per il pane ma anche per le rose, contro la gentrificazione, l'austerità, in difesa della riproduzione sociale, di una solidarietà orizzontale che garantisca l'universalità dei diritti, senza ignorare le specifiche differenze. Cosa ci ricorda questo approccio?



Lo Statuto della CGIL

Articolo 1



http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2019/10/Statuto-CGIL-XVIIICongresso.pdf

“

La Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL) è un'organizzazione sindacale generale di natura programmatica, unitaria, laica, democratica, pluri-etnica, di donne e uomini. Ripudia e combatte ogni forma di molestia, discriminazione e violenza contro le donne e per orientamento sessuale ed identità di genere. Ripudia fascismo e razzismo, sostiene i valori e i principi di legalità e contrasta con ogni mezzo le associazioni mafiose, terroristiche e criminali. Promuove la lotta contro ogni forma di discriminazione, la libera associazione e l'autotutela solidale e collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti o eterodiretti, di quelli occupati in forme cooperative e autogestite, dei parasubordinati, degli autonomi non imprenditori e senza dipendenti, dei disoccupati, inoccupati, o comunque in cerca di prima occupazione, delle pensionate e dei pensionati, delle anziane e degli anziani.

L'adesione alla CGIL è volontaria.

Essa comporta piena eguaglianza di diritti e di doveri nel pieno rispetto dell'appartenenza a gruppi etnici, nazionalità, lingua, orientamento sessuale, identità di genere, culture e formazioni politiche, diversità professionali, sociali e di interessi, dell'essere credente o non credente.

Essa, inoltre, comporta l'accettazione dei principi e delle norme del presente Statuto, in quanto assumono i valori delle libertà personali, civili, economiche, sociali, politiche e della giustizia sociale quali presupposti fondanti e fini irrinunciabili di una società democratica

”

Contrattare l'inclusione

Un esercizio di solidarietà



E' sufficiente leggere l'articolo 1 dello Statuto della CGIL per rendersi conto di quanto l'approccio femminista contemporaneo, quello che possiamo definire intersezionale, orizzontale, anticapitalista, antirazzista, ecologista abbia in comune con i nostri valori costitutivi e le nostre linee politico-programmatiche. La CGIL, infatti, è un'organizzazione generale, programmatica, unitaria, che ripudia e combatte ogni forma di molestia, discriminazione, violenza, il fascismo, il razzismo, sostiene valori e principi di legalità e si pone l'obiettivo di tutelare collettivamente e individualmente tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro rapporto di lavoro, per garantire parità, diritti equi, opportunità equivalenti, archiviando i pregiudizi, rifiutando ogni esercizio di potere inteso come controllo, ma promuovendo, al contrario, un'idea di potere come possibilità di costruire una società umana attraverso la partecipazione democratica, sia nei luoghi di lavoro che nel territorio.

Non solo, tutti i nostri principali documenti rafforzano questi intenti. Primo su tutti la Carta Universale dei Diritti del Lavoro che sostiene che ci sono diritti fondati su principi di derivazione costituzionale che devono essere garantiti a tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, che *"un lavoro senza diritti rende il lavoro una merce, diritti universali rendono il lavoro un fattore di benessere e di crescita"* e che *"qualunque lavoro si faccia, in qualunque modo si svolga la propria attività, qualsiasi contratto si abbia, questi diritti saranno sempre riconosciuti e accessibili"*. In sintesi, quindi, sostiene un principio caro al nostro ultimo documento congressuale *Il lavoro è* (2019) nel quale si ribadisce, forza che *"il lavoro è uno e i diritti sono di tutte e tutti"* e che *"dare piena applicazione al valore dell'uguaglianza significa far prevalere le ragioni del lavoro e dei bisogni delle persone"*. Ecco perché abbiamo assunto come impegno principale per il prossimo quadriennio proprio il tema dell'inclusione intesa non solo come accesso universale ai diritti lavorativi ma anche a quelli di cittadinanza, con un'attenzione particolare, alla cura del territorio, alla creazione di reti strategiche innovative. Quale approccio migliore, quindi, che quello femminista? E "se non ora quando"?

Programma Seminario

Plenaria

10.00 - 10.10 - *Saluti, introduzione e motivazioni del percorso*
Barbara Orlandi, Responsabile Coordinamento Donne CGIL
Toscana

10.10 - 10.30 - *Disuguaglianze di genere: la CGIL Toscana nel percorso verso la parità*
Dalida Agelini, Segretaria Generale CGIL Toscana

10.30 - 10.45 - *Presentazione del corso*
Chiara Rossi, FISAC CGIL Toscana

10.45 - 11.00 - *Presentazione questionario "Le donne nella Cgil"*
Laura Marchini, Segretaria Generale FISAC CGIL Pisa

11.00 - 12.45 - Tavola rotonda

Introduce e coordina:

Annalisa Tonarelli, Università degli Studi di Firenze

Interventi:

Le radici psicosociali della disuguaglianza di genere

Chiara Volpato, Università degli Studi di Milano Bicocca

Femminismi: dalla storia all'attualità

Silvia Rodeschini, Università degli Studi di Firenze

12.45 - 13.00 *Conclusioni*

Francesca Betti, FILCAMS CGIL Firenze

Programma

1° giornata

(GRUPPO A - 15/6 | GRUPPO B - 17/6)

10.00 - 10.20 - *Il rapporto biennale: presentazione dello strumento*
Chiara Rossi, FISAC CGIL Toscana

10.20 - 11.00 - *Il mercato del lavoro femminile in toscana e limiti e potenzialità del rapporto biennale*
Natalia faraoni, Ricercatrice Irpet

11.00- 11.30 - *Analisi della tabella 2 dei Rapporti Biennali su tasso di femminilizzazione*

11.30- 11.45 - *Discussione in plenaria*

11.45- 12.00 - *Presentazione di Padlet come strumento di lavoro collettivo e consegna/spiegazione del mandato del lavoro di gruppo da svolgere a casa*

Programma

2° giornata

(GRUPPO A - 6/7 | GRUPPO B - 8/7)

10.00 - 11.00 - *Restituzione dei lavori di gruppo*

11.00 - 11.30 - *Contrattare per includere*

Manola Cavallini, Dipartimento Mercato del Lavoro CGIL Nazionale

11.30 - 11.45 - *Discussione in plenaria guidata con domande e riflessioni da parte delle corsiste*

11.45 - 12.00 - *Consegna mandato lavoro di gruppo da svolgere a casa*

16 Luglio 2020
ore 10-12.15

Programma

3° giornata

Plenaria

10.00 - 11.00 - *Restituzione dei lavori di gruppo*

11.30 - 12.00 - *La contrattazione di genere come contrattazione inclusiva*

Susanna Camusso, Responsabile Dipartimento Politiche di Genere
CGIL Nazionale

12.00 - 12.15 - *Conclusioni, feedback delle partecipanti e chiusura del corso*