

Silvia Randino

**La rappresentanza delle donne nel sindacato:
il caso CGIL.**

© CIRSDe (Centro Interdisciplinare Ricerche e Studi delle Donne)

Via S. Ottavio 20, 10124 Torino

tel. 011/6703129, fax 011/6709699

www.cirsde.unito.it

cirsde@unito.it

Prefazione

Che le donne siano poco presenti nei luoghi decisionali delle organizzazioni politiche, economiche e sociali è un dato risaputo. Lo squilibrio di genere è ben visibile se si osservano i parlamenti, i partiti, i media, le organizzazioni economiche. Nonostante alcuni progressi registrati negli ultimi anni, anche in un paese come l'Italia, la parità di genere è lungi dall'essere acquisita.

In un contesto di questo tipo, il caso della CGIL rappresenta un esempio positivo: in questa organizzazione, infatti, le donne costituiscono il 50% dei membri della Segreteria confederale, il 40% del Comitato direttivo confederale e hanno visto aumentare il loro numero in modo significativo anche nelle Segreterie nazionali di categoria.

Questa presenza femminile ai livelli apicali del sindacato, oggetto della ricerca di Silvia Randino, costituisce pertanto un interessante *case study* poiché offre spunti di riflessione su una serie di questioni sottolineate dagli studi che si sono occupati dello squilibrio di genere nelle posizioni decisionali. Innanzitutto la ricerca offre un quadro quantitativo della presenza femminile nei ruoli dirigenziali della CGIL, ricostruito con dati di prima mano, e colma quindi una lacuna: i sindacati italiani, infatti, sono stati molto meno studiati rispetto ad altre organizzazioni rappresentative quali i partiti o ad organismi istituzionali quali il parlamento.

In secondo luogo, lo studio si propone di mostrare da un lato attraverso quali strumenti e strategie sia stato possibile raggiungere tale risultato e dall'altro di capire quale sia stato l'impatto di tale incremento della presenza femminile sull'organizzazione stessa.

Sul primo punto, la ricerca della Randino conferma quanto già emerso dagli studi sulla rappresentanza politica femminile, in particolare nei partiti: le donne ottengono risposta alle proprie domande di rappresentanza quando riescono a mobilitarsi e a dotarsi di una qualche forma di organizzazione interna. Nel caso della CGIL, in una prima fase, le donne si sono dotate di un *Coordinamento*, un luogo "separato" che ha avuto la funzione di esser spazio di discussione, di presa di coscienza, di messa a punto delle rivendicazioni e di forma di pressione utile per far accettare le domande di rappresentanza. Oggi sono stati creati, a livello nazionale, un *Forum* e un *Dipartimento* con funzioni di attuazione di una strategia di *mainstreaming* in tutte le politiche. Si tratta, a detta delle sindacaliste intervistate dalla Randino, di strutture che andrebbero potenziate sia

nelle risorse che nelle funzioni, ma che confermano la rilevanza di disporre di organismi interni in grado di potenziare la capacità di azione femminile.

Il caso della CGIL conferma poi l'efficacia di misure antidiscriminatorie forti quali le quote: in questo caso appare chiaro come strategie di *fast track* siano le più adeguate per garantire risultati significativi nel breve periodo. Se è vero, infatti, che si registra un graduale aumento della presenza femminile nei luoghi decisionali negli anni fino al 1996, è tuttavia proprio da questa data, in cui vengono adottate le quote, che il numero delle donne presenti nei livelli apicali conosce un'impennata. Interessante la strategia adottata per rendere accettate le quote: in un primo tempo infatti la quota femminile viene "aggiunta" alla composizione degli organismi dirigenti aumentando il numero dei componenti e solo successivamente essa viene introdotta in un'ottica sostitutiva.

La ricerca della Randino tocca, inoltre, la questione, ampiamente dibattuta, relativa al possibile impatto che ha o potrebbe avere un incremento della presenza femminile nei posti decisionali sulle organizzazioni o sulle istituzioni nelle quali tale aumento si verifica.

Il problema del nesso tra quello che gli studi sulla rappresentanza politica chiamano la rappresentanza descrittiva (vale a dire i numeri) e la rappresentanza sostanziale (vale a dire la capacità di influenzare e cambiare le modalità di funzionamento dell'istituzione o dell'organizzazione e la stessa agenda politica) rimane una questione molto dibattuta, soprattutto negli studi sui parlamenti e le assemblee elettive (Pitkin 1967, Celis et al. 2007, Lovenduski 2005, Lovenduski et al. 2005, Lovenduski e Guadagnini 2010, Schwindt-Bayer e Mishler 2005). In quest'ambito, un tema centrale è stato quello di capire in che misura gli interessi di particolari gruppi di votanti (normalmente più o meno differenziati gruppi di donne) sono rappresentati nelle decisioni legislative. Sin da quando alcune studiose si sono espresse a favore di una "politica della presenza" (Phillips 1995), altre hanno contestato che una necessaria condizione per la rappresentanza degli interessi femminili sia la presenza delle donne nei posti di decisione. Chi rivendica la necessità di una "politica della presenza" sostiene che, poiché gli interessi vengono presi in considerazione nel corso della deliberazione e del *decision making* nel momento in cui vengono discusse varie opzioni, vengono implementate diverse strategie e presi in esame punti di vista diversi, solo coloro che prendono parte alla deliberazione possono beneficiare di tale realizzazione e portare avanti i propri interessi. Lasciando da parte la vessata (e probabilmente non risolvibile questione) di identificare validi gruppi di interesse, la logica di queste studiose è ineccepibile. D'altra parte, si è dimostrato difficile verificare empiricamente che la rappresentanza degli interessi delle donne necessariamente segua alla presenza di donne in parlamento, anche se una certa evidenza è stata provata da una serie di studi (Childs 2005, Childs 2007, Lovenduski 2005, Mateo Diaz 2005). Ripetute dimostrazioni di una forte relazione tra la presenza femminile in parlamento e la promozione di un'agenda legata ad *issues* e preferenze delle donne non convince

alcune studiose che insistono (non a ragione) che tali studi meramente derivano la rappresentanza sostanziale da quella descrittiva.

Infine, un ricorrente dibattito tra le studiose si è focalizzato sulla relazione tra massa critica e atti critici. Brevemente, la questione fondamentale è se la presenza di almeno un certo numero di donne parlamentari porti ad una migliore rappresentanza degli interessi femminili. Al momento vi è un certo accordo sul fatto che sono gli “atti critici” delle rappresentanti che contano, piuttosto che il loro numero (Childs and Krook 2006). Tuttavia, questa affermazione che siano gli atti che contano non è stata al momento provata da un sufficiente numero di ricerche che abbiano verificato il nesso con i numeri.

Un altro problema si riferisce al fatto che le differenze fra le donne siano state poco prese in considerazione. Le donne possono sentirsi rappresentate solo quando le decisioni delle politiche pubbliche esplicitamente considerano l’impatto potenziale sui differenti gruppi di donne. Va detto che, per la maggior parte, i processi istituzionali politici sono disegnati per aggregare politicamente le maggiori differenze fra gli uomini. Pertanto l’entrata degli interessi delle donne è considerata come coincidente con quella degli uomini e tende ad esser trattata come non problematica. Probabilmente ciò è dovuto a questa prima fase della campagna per l’equirappresentanza di genere nella maggior parte dei paesi: tali rivendicazioni non sono essenzialiste ma sono punti di partenza sulla base dei quali differenti identità otterranno risposte politiche mano a mano che si sviluppa il processo di rappresentanza femminile.

In sintesi quindi, da un lato le studiose sono attratte dal potenziale della rappresentanza descrittiva come indicatore per dare almeno una misura della rappresentanza sostanziale. Rimane, tuttavia, una divisione tra coloro che sostengono che la rappresentanza descrittiva porterà alla rappresentanza sostanziale e coloro che non vi vedono alcuna connessione. Per il momento queste due posizioni esistono in teoria e soltanto la ricerca empirica potrà gettare luce sulla questione.

La ricerca della Randino porta elementi di riflessione sul problema poiché si pone l’obiettivo di verificare se e in che misura l’entrata più consistente di donne nelle posizioni apicali abbia prodotto dei cambiamenti all’interno della CGIL: cambiamenti nell’organizzazione, mutamenti nell’agenda politica.

Sul primo punto, i dati mostrano che la risposta è negativa.

L’accesso ai posti dirigenziali ancora comporta un adattarsi ai tempi, ai ritmi e alle modalità di lavoro che si sono cristallizzati nel tempo in cui il sindacato è stato a prevalenza maschile. Il percorso di carriera e di accesso alle cariche decisionali rimane relativamente lungo e probabilmente (ma non si dispone di dati per la componente maschile) simile a quello degli uomini. Le donne hanno raggiunto posizioni apicali in età non giovanissima, hanno maturato la propria formazione ai ruoli dirigenziali sui luoghi di lavoro piuttosto che attraverso un elevato titolo di

studio. Ma soprattutto le donne incontrano maggiori difficoltà proprio per l'appartenenza di genere. Conciliare il lavoro di cura col lavoro sindacale rimane, per la maggior parte delle intervistate, uno dei principali ostacoli. Particolarmente alto è il numero di coloro che non hanno figli: una carriera sindacale sembra quasi porsi ancora come in alternativa all'esser madre.

Pochi cambiamenti sembrano inoltre registrarsi nella cultura diffusa di un'organizzazione come la CGIL: sono molte le sindacaliste che lamentano il perdurare di una cultura maschilista ancora permeata di pregiudizi e che spesso si traduce in tentativi di emarginazione o ridimensionamento degli spazi e dell'autorevolezza femminile.

Probabilmente la scarsa incidenza sui cambiamenti nelle modalità di lavoro e nella cultura del sindacato è riconducibile al fatto che l'incremento della presenza femminile è relativamente recente e occorrerà pertanto molto tempo prima che possa avere un'influenza sull'organizzazione.

Più complessa la questione se l'aumento della presenza femminile nei posti decisionali abbia avuto un impatto sul *decision making*, vale a dire sull'agenda e le politiche portate avanti dal sindacato.

A questo proposito, le sindacaliste intervistate suggeriscono un quadro decisamente positivo. Vi è un ampio consenso sul fatto che un maggior numero di donne nei ruoli decisionali faccia la differenza. Nel senso che le donne promuovono iniziative a favore delle donne (94,7%) nel campo della formazione e della contrattazione di genere ma anche perché realizzano una rappresentanza differente, legata ad una diversa visione del potere, una maggiore sensibilità verso problemi di tutti grazie a capacità che sono proprie delle donne. Le donne si sentono rappresentative di tutti perché agiscono con un "occhio di genere", attento alle differenze di ciascuno perché attento alle differenze delle donne.

Purtroppo le intervistate non forniscono esempi di come effettivamente questo agire con un "occhio di genere" si sia tradotto in azioni concrete. Il quadro che emerge dalla ricerca si riferisce quindi essenzialmente alla percezione che di sé e del proprio ruolo hanno le donne dirigenti della CGIL: se questo è un limite, d'altra parte è significativo che le donne manifestino questo senso di sé come agenti di cambiamento.

Lo studio pertanto si presta ad essere ulteriormente ampliato. Occorrerebbe prender in esame alcune decisioni, iniziative adottate dalla CGIL, ricostruire il dibattito che ha condotto alla loro adozione e verificare se e in che misura le donne non solo abbiano partecipato al processo decisionale ma siano state in grado di inserire una prospettiva di genere nella decisione finale.

Anche in questo senso la ricerca della Randino si conferma uno studio interessante: i risultati e le risposte che fornisce suggeriscono nuovi interrogativi e scenari per la ricerca empirica.

Marila Guadagnini

Riferimenti bibliografici

Celis, Karen, Sarah Childs, Johanna Kantola e Mona Krook. 2007. "Rethinking Women's Substantive Representation" in *Paper presented at the 2007 ECPR Joint Sessions*, Helsinki.

Childs, Sarah. 2005. "Feminizing British Politics: Sex and Gender in the 2005 General Election", in A. Geddes e J. Tonge (a cura di) *Britain decides: The UK General Election 2005*, Palgrave, Basingstoke.

Childs, Sarah. 2007. "Representation" in V. Bryson e G. Blakeley (a cura di), *The impact of feminism on political concepts and debates*, Manchester University Press, Manchester.

Childs, Sarah e Mona Krook. 2006. "Should Feminists Give up on Critical Mass? A contingent 'Yes'", in *Politics and Gender* 2 (4), pp. 522-530.

Lovenduski, Joni. 2005. *Feminizing Politics*, Polity Press, Cambridge.

Lovenduski, Joni, Claudie Baudino, Marila Guadagnini, Petra Meier e Diane Sainsbury. 2005. *State Feminism and Political Representation*, Cambridge University Press, Cambridge.

Lovenduski, Joni e Marila Guadagnini. 2010. "Political Representation", in D. McBride e A. Mazur (a cura di) *The Politics of State Feminism: Innovation in Comparative Research*, Palgrave (in corso di pubblicazione).

Mateo Diaz, Mercedes. 2005. *Representing Women? Female Legislators in West European Parliaments*, ECPR Press, Colchester, Essex.

Phillips, Anne. 1995. *The Politics of Presence*, Oxford University Press, Oxford.

Pitkin, Hannah. 1967. *The Concept of Representation*, University of California Press, Berkeley.

Schwindt-Bayer, Leslie e William Mishler. 2005. “An integrated Model of Women’s Representation”, in *Journal of Politics*, 67 (2) pp. 407-428.

Indice

Introduzione	1
1. Donne nei posti decisionali	3
1.1 Il contesto del problema	3
1.2 Le dimensioni del problema	4
1.2.1 Il soffitto di cristallo	4
1.2.2 La rappresentanza	7
1.2.3 La ricerca empirica	11
2. Donne nei posti decisionali della CGIL	13
2.1 La presenza delle donne: alcuni dati	13
2.2 Il riequilibrio di genere nella CGIL	20
2.2.1 La norma antidiscriminatoria	21
2.2.2 Donne organizzate: i Coordinamenti donne, il Dipartimento pari opportunità, il Forum	23
3. Le donne della CGIL	27
3.1 Le testimonianze	27
3.1.1 Chi sono	27
3.1.2 Gli ostacoli	30
3.1.3 Rapporti con il femminismo e con i partiti	33
3.1.4 Le carriere e le attività	35
4. Considerazioni conclusive	40
Riferimenti bibliografici	44
Abstract	49

Introduzione

“Qualche anno fa mi capitò tra le mani una rivista che proponeva uno studio condotto tra le donne giunte ai vertici di alcuni partiti politici italiani. Rammento ben poco dello scritto, ma posso richiamare alla mente molto facilmente il ricordo della mia reazione: uno stupore non molto contenuto nel leggere dell’esistenza di una sorta di “rivalità femminile” che impediva alle donne in questione di aiutarsi e darsi spazio nei posti decisionali delle organizzazioni esaminate e, in generale, della vita pubblica. Insomma, con molta chiarezza, ciò che secondo il senso comune, sovente, definiamo “solidarietà femminile”, veniva presentato come una “leggenda metropolitana”.

Forse l’incredulità, forse lo sdegno, forse un certo orgoglio femminile e poi uno spiccato senso di appartenenza di genere o, chiamiamolo pure di “partigianeria”, mi hanno impedito di accettare passivamente tale verità e mi hanno spinto a saperne qualcosa in più.

Ho avuto conferma grazie a questo lavoro che, non solo la solidarietà femminile esiste, ma che l’azione di una donna a favore di un’altra donna si nutre di una partecipazione emotiva, espressione di sincerità e onestà”.

Il saggio presenta i risultati di una ricerca condotta nell’anno 2007 tra alcune donne giunte ai vertici della CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro.

La ricerca, attingendo concettualmente alla letteratura scientifica prodotta a partire dagli anni’70 del secolo scorso sul tema dell’assenza delle donne dalle posizioni di potere, parte dal presupposto che il numero delle donne presenti ai vertici di un’organizzazione possa essere importante per realizzare iniziative a favore delle donne, quindi il loro *empowerment*, e per facilitare l’azione e la rappresentanza delle stesse¹.

La CGIL, a tal proposito, si presenta come un interessante *case study* in quanto, a partire dai Congressi del 2002 e del 2006, ha eletto una Segreteria confederale composta al 50% da donne e

¹ Gli ambiti di studio del problema sono stati vari ma particolarmente numerose sono state le ricerche sul tema della presenza o, per meglio dire, dell’assenza femminile nelle sedi decisionali della politica. In questo settore, la maggior parte della letteratura e della concettualizzazione è mutuata dal contesto anglosassone dove gli studi e le riflessioni sono stati più numerosi. Dall’analisi dei diritti di cittadinanza all’influenza dei movimenti delle donne e dell’associazionismo femminile, l’esame dell’assenza delle donne nei posti decisionali della politica è quello che offre maggiori spunti per la ricerca (Cfr. Della Porta, 2001).

per tale motivo si discosta dalle tendenze diffuse di uno squilibrio di genere nei posti decisionali nella più ampia sfera politica, economica e pubblica.

Le posizioni raggiunte dalle donne negli organismi decisionali della CGIL generano una serie di interrogativi su come sia stato possibile conseguire tale risultato ma soprattutto su quale sia stato l'impatto di questo cambiamento.

Avere più donne nei posti decisionali permette di cambiare la posizione delle donne all'interno dell'organizzazione e di influire sull'agenda politica, sulle strategie e quindi sulle iniziative portate avanti dal sindacato?

Questa presenza femminile significativa si traduce in una reale acquisizione di potere da parte delle donne e in una possibilità di cambiamento per le donne stesse? Una percentuale di presenza consistente determina una differenza?

Per rispondere a questi interrogativi, dopo una scrupolosa elaborazione di dati di prima mano volti alla ricostruzione dei numeri relativi alla presenza di genere negli organismi dirigenti, nel ventennio 1986/2006, con particolare attenzione all'impatto dell'introduzione di una norma antidiscriminatoria nella composizione degli stessi, si è proceduto nella realizzazione di un'indagine qualitativa.

Sono state raccolte le testimonianze di alcune segretarie CGIL, grazie alla somministrazione di questionari postali e alla conduzione di interviste *ad personam*. La sintesi proposta nelle pagine seguenti ripercorre le questioni trattate ed emerse, prevedendo:

- un primo capitolo dedicato all'inquadramento teorico del problema;
- un secondo e un terzo capitolo dedicati alla lettura e analisi dei risultati delle azioni intraprese.
- alcune considerazioni conclusive.

Nonostante i limiti, la volontà di conoscere come la specificità dell'essere donna caratterizzi tale esperienza sindacale ha guidato l'intero lavoro, nel tentativo di apportare delle conoscenze in più al cammino verso l'*empowerment* delle donne e verso l'esercizio di una piena rappresentanza.

Fondamentale in tutto questo l'aiuto delle donne stesse, attrici consapevoli di un percorso di innovazione per divenire donne che "contano" per le donne.

1. Donne nei posti decisionali

1.1 Il contesto del problema

Numerose sono le iniziative formali e strutturate intraprese per sostenere la partecipazione e l'ingresso delle donne nelle stanze degli organismi dirigenti. Grazie alla riflessione maturata a Pechino, come ad Amsterdam o a Nizza, l'*empowerment* (dare maggiore potere alle donne) e il *gender mainstreaming* (inserire una prospettiva di genere in tutte le politiche adottate), insieme all'affermazione del principio delle pari opportunità tra i generi e la non discriminazione delle donne in ogni settore, sono divenuti i principali obiettivi delle azioni intraprese².

La Conferenza di Pechino, 4a Conferenza Mondiale dell'ONU sulle donne, svoltasi nel 1995, in particolare, costituisce un evento cruciale poiché la questione dell'eguale partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali comincia a essere posta in termini di fattore di sviluppo: conosciute le difficoltà dell'esperienza delle donne in tutto il mondo, dal livello internazionale a quello nazionale e poi regionale e locale e in tutte le sfere dell'esistenza, da quella individuale a quella pubblica, la presenza delle donne nei luoghi decisionali, quindi l'attribuzione di maggiore potere, viene riconosciuta come unica via percorribile verso lo sviluppo³.

La Conferenza di Pechino ribadisce con convinzione che è nell'interesse dell'intera umanità che le donne siano presenti su base paritaria in tutti i settori della vita sociale, inclusi i processi decisionali e di gestione del potere, al fine di ottenere uguaglianza, sviluppo e pace per tutti⁴.

² In particolare la "Carta di Nizza", o meglio, la "Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea", nel capo relativo all'uguaglianza, ha previsto un intero articolo dedicato all'equi-rappresentanza. Si tratta dell'articolo 23 che recita: "*La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, lavoro, retribuzione. Il principio della parità non osta al mutamento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato*".

³ Non si deve dimenticare, a questo proposito, che la "Piattaforma d'azione per la Conferenza di Pechino" richiama questioni relative al diritto della donna a decidere liberamente della propria vita sessuale e riproduttiva (capitolo 4, parte c) o, ancora, riflette sulla violenza sulle donne (capitolo 4, parte d).

⁴ www.dirittumani.donne.aidos.it

Cornice di queste riflessioni è il contributo essenziale apportato dall'emergere degli studi di genere. L'introduzione della categoria di genere ha messo l'accento sull'esistenza, in ciascuna società, di regole e percorsi più o meno obbligati e di modelli di interpretazione della realtà che attribuiscono valori e significati diversi alle esperienze di ogni sesso (Naldini, Saraceno, 2003).

Studi, quelli di genere, che devono la loro origine all'incontro di saperi maturati da un lato nei movimenti femministi e dall'altro nel mondo accademico, nonostante una collaborazione spesso complessa (Barazzetti, 2001). È proprio il femminismo degli anni '70 a godere del merito di aver posto una serie di interrogativi circa la presenza e il ruolo delle donne nella società e di aver partorito un nuovo pensiero capace di suggerire innovativi modelli di interpretazione della realtà sociale, superando i tradizionali ragionamenti di separazione tra sfera pubblica e sfera privata (Pateman, 1988).

Temi come la rivendicazione delle libertà e la differenza di genere sono diventati fondamentali per ogni discorso mirato al raggiungimento di una presenza equilibrata delle donne nei posti decisionali (Rai, 2005).

È di nostro interesse, dunque, cercare di comprendere come tale risultato possa essere ottenuto.

1.2 Le dimensioni del problema

Una precisazione è d'obbligo: la riflessione teorica sulla rappresentanza delle donne è stata realizzata perlopiù nell'ambito degli studi su donne e politica, di conseguenza, le nostre considerazioni si fondano sui concetti elaborati all'interno di questo settore.

Gli studi sull'*empowerment* delle donne concordano nel definire la presenza numerica come un elemento fondamentale per sviluppare capacità di rappresentare interessi e di apportare cambiamenti ma diversi sono gli approcci che si sono sviluppati, ognuno concentrato su di una dimensione particolare.

1.2.1 Il soffitto di cristallo

Un primo approccio ha concentrato la propria attenzione sulla questione della cosiddetta "segregazione verticale". Esistono, infatti, una serie di ricerche che sottolineano l'esistenza di "una legge ferrea" per cui il numero delle donne diminuisce man mano che si sale nella gerarchia del potere; sempre meno donne vengono rintracciate tra i membri degli organi decisionali man mano che si procede verso le posizioni al vertice delle piramidi dirigenziali (Fornengo, Guadagnini, 1999).

Recentemente, una ricerca condotta dall'ASDO, "Assemblea delle donne per lo sviluppo e la Lotta all'esclusione sociale", finalizzata a definire una tassonomia di fattori che potrebbero concorrere all'esclusione sociale, politica e istituzionale delle donne, ha raggiunto conclusioni del tutto affini a quelle di Guadagnini (1999). Entrambe parlano di *segregazione verticale*, per indicare l'assenza sistematica delle donne, rilevabile in ogni ambito della vita economica, sociale e professionale, nei vari livelli di potere⁵.

Proprio a questi studi va riconosciuto il merito di aver posto l'attenzione sulla complessità della cornice contestuale in cui tale fenomeno prende forma.

Questo approccio sottolinea, infatti, l'esistenza di un "soffitto di cristallo", una barriera invisibile ma ben presente, che determina un'esigua presenza femminile nei posti decisionali della politica ma non solo (Fornengo, Guadagnini, 1999). In sostanza, la segregazione verticale è prodotta dal verificarsi di una serie di circostanze impercettibili per un'analisi superficiale ed è dovuta, piuttosto, a un mix di fattori che incide sulla partecipazione delle donne ai posti decisionali politici, economici e istituzionali.

L'analisi realizzata dalle studiose in ambito politico ha permesso di individuare una serie ben distinta di ostacoli di genere, riconducibili da un lato alla sfera individuale e dall'altro alla sfera contestuale.

Sul piano individuale sembrano basilari alcuni fattori di tipo strutturale quali il livello d'istruzione, l'esperienza professionale e il livello di reddito. Per una donna, infatti, appare necessario un livello d'istruzione più elevato per accedere a posizioni più qualificate e meglio retribuite; inoltre, una maggiore istruzione sembra permettere l'acquisizione di consapevolezza circa i propri diritti e incide sulla richiesta di maggiore inclusione nelle decisioni⁶. Per tale motivo, è proprio su questo livello che agiscono molte delle misure d'intervento, in modo da migliorare l'istruzione e la formazione, così come la carriera professionale.

La complessità dello scenario si può dedurre ancora da altre evidenze.

Nonostante, infatti, le donne abbiano ormai superato il livello d'istruzione degli uomini e ottengano risultati migliori, esse continuano a incontrare difficoltà nell'accesso ai luoghi di potere, confermando l'esistenza di una correlazione non immediata e non diretta tra queste due dimensioni.

⁵ I fattori elencati nella ricerca ASDO sono così sintetizzabili: vincoli materiali alla presenza delle donne in politica; ambiguità del consenso dell'opinione pubblica, inerzia normativa e comportamentale; incertezza della volontà delle donne nella promozione dell'accesso delle donne; nodi biografici e diversità curriculari; disarmonia tra soggetti nell'esercizio della rappresentanza (Cfr. ASDO, 2006).

⁶ È noto come la corsa all'istruzione sia cominciata in Italia solo a partire dalla metà degli anni '60 con un certo ritardo rispetto al contesto internazionale e grazie alla spinta del movimento sessantottino e del femminismo della differenza (Cfr. Valentini, 1997).

Una spiegazione valida, quindi, non può prescindere dal considerare anche fattori sociali, culturali, istituzionali, psicologici, di autostima, di coscienza di sé e situazionali. Tra gli elementi che hanno una connotazione tanto sociale quanto culturale, non possiamo esimerci dal ricordare il ruolo svolto dalla tradizionale divisione del lavoro tra donne e uomini.

La più evidente conseguenza di quello che Pateman ha chiamato il “contratto sessuale” è stata la rigida distinzione dei ruoli all’interno della famiglia, origine di un modello, dominante sino agli anni ‘70, fondato sul *male breadwinner*, cioè sull’attribuzione all’uomo, del ruolo di procacciatore di risorse e, alla donna, del ruolo di cura non retribuito (Naldini, Saraceno, 2003).

Il condizionamento dovuto a tale modello, come ricorda Guadagnini, emerge con chiarezza dalle analisi comparate: nei paesi in cui la netta separazione dei ruoli è stata ridimensionata, infatti, la partecipazione delle donne agli organismi decisionali è molto più elevata perché esse possono contare su di un sistema di *welfare* che offre servizi sostitutivi rispetto a quelli che le donne hanno tradizionalmente svolto a titolo gratuito⁷.

Il problema, di conseguenza, si sposta sul livello della conciliazione tra il tempo dedicato alla “cura” e il tempo usato per il “lavoro”, in quanto dove le donne possono contare su di un sistema o un’organizzazione che le sostiene, le difficoltà si ridimensionano⁸.

Gli studi comparati hanno poi evidenziato che il conteso socio-culturale di appartenenza può svolgere un ruolo di volano quanto più è presente, al suo interno, un atteggiamento favorevole alla presenza delle donne ai vertici delle organizzazioni. Infatti, dove la cultura è più egualitaria, si tende a riscontrare maggiore sostegno alla parità, appoggiando l’ingresso delle donne nei processi di *decision making* (Lovenduski, 2005).

Una cultura più paritaria, secondo gli studi, sembra essere sostenuta in modo particolare dai partiti di sinistra che, tradizionalmente, hanno avuto un maggiore grado di apertura, dato il loro interesse per le tematiche dell’uguaglianza e della parità e hanno così rivestito un ruolo di *gatekeeper* di straordinaria importanza⁹. Comunque, pur potendo contare su di un sistema di selezione votato

⁷ Nel nostro paese è stato il femminismo degli anni ‘70 a condurre a una rivisitazione dei ruoli familiari e sociali in senso più democratico. La rivoluzione è partita dal piano individuale per poi passare a quello politico. La legge sul divorzio (1970), la riforma del diritto di famiglia (1975), la legge sull’aborto (1978), ad esempio, ci hanno riavvicinato ai paesi di *Common Law*, tradizionalmente più aperti e egualitari (Cfr. Sineau, 1992).

⁸ Le indagini hanno messo in luce, ad esempio, che le donne impegnate in ambito politico esprimono pareri negativi sulle modalità e i tempi di svolgimento delle riunioni, molto spesso lunghe, inconcludenti e sempre posticipate. Questo costituisce per le donne un impedimento non solo rispetto agli impegni familiari, ma anche rispetto a qualsiasi altra attività che riguardi la sfera personale (Cfr. Colombo, 1994).

⁹ In Italia, i partiti di sinistra sono stati direttamente contaminati dal movimento femminista; ad esempio ciò è accaduto per il PCI. Questa apertura ha determinato la prima forma di sperimentazione di quote nei partiti (Cfr. Guadagnini, 2005).

all'uguaglianza, molto spesso le valutazioni non avvengono sulla base del merito, ma molto più conta il capitale sociale di una persona: si viene scelti quanto più si posseggono risorse relazionali. Senza dubbio, questo elemento gioca nuovamente a scapito delle donne, le quali, proprio per questioni di tempo o di disponibilità economica, prendono meno parte a quei meccanismi relazionali che forniscono visibilità e accesso a *network* destinati, allora, a rimanere perlopiù appannaggio degli uomini¹⁰.

Secondo le studiose, un aiuto adeguato per combattere questa sorta di "isolamento" in cui molto spesso le donne si ritrovano è stato il sorgere dei movimenti femminili, grazie ai quali le donne hanno ottenuto migliori risultati perché hanno avanzato le loro richieste organizzandosi e stabilendo una sorta di fronte comune.

Proprio la mobilitazione delle donne ha determinato l'introduzione di una serie di "azioni positive" tra cui rientrano misure specifiche per il raggiungimento dell'equi-rappresentanza¹¹.

Tra queste strategie, la previsione di quote, la più ampia socializzazione alla politica e alle dinamiche decisionali, così come l'investimento in formazione, vorrebbero agire proprio sui fattori di contesto e istituzionali che influenzano il processo di selezione.

Complessa e molteplice, quindi, l'analisi che si può realizzare.

1.2.2 La rappresentanza

Gli studi effettuati sul mancato o ridotto accesso delle donne ai posti decisionali hanno riguardato, poi, il concetto di rappresentanza che costituisce un aspetto fondamentale della realizzazione dell'*empowerment* delle donne, perché direttamente connesso ai meccanismi di partecipazione democratica alle organizzazioni politiche e sociali di un paese e all'esercizio pieno della cittadinanza.

Le studiose parlano allo stesso tempo di rappresentanza descrittiva e di rappresentanza sostanziale per indicare due dimensioni fondamentali della partecipazione agli organismi di *decision making*.

Da un lato, la "rappresentanza descrittiva" ha a che fare con l'idea che il numero delle donne tra le rappresentanti dovrebbe essere proporzionale alla loro presenza nella popolazione.

¹⁰ L'analisi di Balbo, ad esempio, ha sottolineato l'esistenza di un linguaggio politico adottato che alimenta un senso di cameratismo e consolida l'appoggio reciproco tra gli uomini (Cfr. Balbo, 1988).

¹¹ Le azioni positive sono "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, nell'ambito della competenza statale e sono dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel mondo del lavoro" (Cfr. Decreto legislativo 11 Aprile 2006, n.198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 Novembre 2005, n. 246", art.42).

Storicamente ciò non è avvenuto perché uomini e donne non sono stati trattati allo stesso modo, come se non avessero le stesse capacità di esercitare il ruolo di rappresentanti; la difficoltà, prima di votare e poi di essere elette, si è tradotta, di conseguenza, in una sottorappresentazione a livello descrittivo¹².

L'utilità di rappresentanza descrittiva, secondo le studiose, dovrebbe essere rintracciata nell'esistenza di una sorta di rispecchiamento tra il rappresentante e il rappresentato, tale per cui ogni rappresentante rappresenta persone di cui riproduce le principali caratteristiche. Le donne, quindi, in linea di principio, dovrebbero rappresentare le istanze di altre donne perché ne condividono l'appartenenza di genere.

Per quanto questo argomento appaia logico, esistono alcuni elementi di debolezza. La prima difficoltà deriva dal fatto che non è sempre possibile per un sistema politico o organizzativo, a seconda dei casi, garantire la presenza di tutti i gruppi esistenti nel macro universo di riferimento.

A ciò, si aggiunge il rischio che una rappresentanza solo proporzionale, in cui le persone vengono selezionate sulla base della condivisione o meno di una serie di caratteristiche con i soggetti da rappresentare, potrebbe non essere sufficiente per un adeguato esercizio del ruolo (Lovenduski, 2005).

Per realizzare rappresentanza, è necessario che vengano elette donne, ma è ulteriormente importante che esse superino la condizione di rappresentanza solo descrittiva. Ciò accade nel momento in cui le donne agiscono come "massa critica" e cioè quando, raggiunto un numero consistente, esse passano da una presenza puramente simbolica, spesso soggetta a meccanismi di omologazione allo stile maschile di gestione del potere, a una presenza consistente che può determinare cambiamenti nelle forme e nei contenuti del fare politica (Dahlerup, 1993; Lovenduski, 2005). Ne consegue che *"fa una grande differenza se le donne costituiscono una minoranza esigua o costituiscono una minoranza consistente, pur essendo una minoranza"*, cioè i numeri, in termini relativi, contano.

Dahlerup aggiunge che *"superata la soglia critica del 30% molti problemi relativi alla rappresentanza delle donne persistono, ma altri scompaiono"*¹³. Di conseguenza, essere in numero elevato permette un salto qualitativo nella gestione del potere, tenendo conto che in questo processo

¹² È noto che l'esercizio della cittadinanza politica si fonda su di una serie di elementi necessari come, ad esempio, l'esercizio del diritto di voto, in molti paesi ottenuto tardivamente, in altri, ancora non raggiunto da parte delle donne (Cfr. Sineau, 1992).

¹³ La soglia del 30% emerge da un famoso studio di Kanter realizzato negli anni '70. In tale circostanza la studiosa, attraverso una ricerca su uomini e donne presenti nelle organizzazioni, è arrivata a dimostrare che quando il gruppo minoritario raggiunge almeno il 30% di presenza e diviene gruppo in bilico, tra maggioranza e minoranza, esso diventa abbastanza forte da cominciare a influenzare la cultura del gruppo. Per la Kanter i numeri non decidono ma contano (Cfr. Dahlerup, 1988).

diventa di fondamentale importanza l'atteggiamento dell'organizzazione in cui tutto questo avviene e il sostegno ottenuto.

Quando le donne sono numerose, secondo le studiose, il processo di *empowerment* comincia a realizzarsi attraverso una più ampia presentazione delle richieste femminili all'interno dell'organizzazione di appartenenza.

In siffatte circostanze, le donne divengono capaci di costruire alleanze tra loro e possono sostenersi a vicenda nel raggiungere gli obiettivi che le riguardano, dando ragione a un argomento ovvio dal punto di vista intuitivo e che ha molti riscontri nella prassi: il sesso dei rappresentanti ha importanza, per cui più donne al potere possono incidere sulla rappresentanza sostanziale delle donne (Phillips, 1999; Rai, 2005)¹⁴.

La "rappresentanza sostanziale", quindi, ha a che fare proprio con l'idea che il rappresentante agisca nell'interesse del rappresentato, di conseguenza, nel nostro caso, ci dovrebbe essere una stretta relazione tra essere donna e agire per l'interesse delle donne¹⁵.

Il concetto di rappresentanza sostanziale pone un'importante questione circa la definizione degli interessi da rappresentare.

Già negli anni '80, i primi studi sul tema hanno sostenuto che le donne sono portatrici di una serie di interessi comuni dovuti alla diversa posizione ricoperta nella società rispetto agli uomini (Goertz, Mazur, 2007).

Quel ritardo storico dovuto all'automatica assegnazione della gestione delle questioni relative alla sfera pubblica, al sesso maschile e di quelle relative alla sfera privata, al sesso femminile, divisione colpevole, inoltre, della tardiva acquisizione di pieni diritti di cittadinanza, del rallentamento nel conseguimento di diritti civili, politici, sociali e della lenta adozione di politiche paritarie, connota l'esperienza di vita di ogni donna (Marshall, 2000).

Altri autori aggiungono che la diversità di interessi possa essere attribuita non tanto a una divisione dei compiti familiari, quanto a una diversa distribuzione del lavoro produttivo e insistono comunque sulla possibilità che questi interessi possano essere individuati.

¹⁴ Le argomentazioni utilizzate per sostenere la necessità di una rappresentanza egualitaria sono almeno di tre tipi: 1) l'argomento della giustizia per cui è appunto ingiusto un sistema in cui esiste un monopolio maschile nella rappresentanza. Esso ha a che fare con l'idea stessa di violazione dei diritti di cittadinanza; 2) l'argomento della diversità delle esperienze, per cui c'è un vantaggio nel fare in modo che ci siano più donne tra le rappresentanti. Le donne tenderebbero a votare altre donne perché riconoscono l'esistenza di particolari esperienze e bisogni che possono essere capiti e rappresentati solo dalle donne; 3) l'argomento della differenza di interessi, basato sull'idea che le donne possono portare cambiamenti in meglio per loro, proprio perché hanno interessi comuni. Di conseguenza, la differenza di genere avrebbe un effetto rilevante sull'esercizio del potere politico (Cfr. Phillips, 1999).

¹⁵ *Ibidem*.

La questione appare molto complessa; infatti, all'interno di un altro filone di studi, dei primi anni '90, trovano collocazione le considerazioni di Philipps, secondo la quale gli interessi delle donne non possono essere definiti a priori, piuttosto essi sono definiti in relazione al contesto e sono soggetti a evoluzione. Ancora altri, tra cui Lovenduski, hanno suggerito piuttosto di differenziare tra istanze delle donne che possono riguardare le donne per ragioni biologiche o sociali e prospettive delle donne che fanno riferimento al punto di vista sulle questioni politiche (Lovenduski, 2005).

In sostanza uomini e donne tendono a mantenere delle differenti prospettive, in virtù delle differenze che caratterizzano la loro storia sociale.

La differenza è un fattore innegabile e si collega a tutta quella serie di implicazioni sull'esclusione e sulle discriminazioni che le donne hanno subito nel corso della storia e che costituiscono un elemento imprescindibile della loro esperienza¹⁶.

Se, quindi, definire gli interessi delle donne risulta essere un'impresa ardua e l'unico elemento collante sembra essere costituito dalla differenza di genere, è necessario fare un'altra precisazione sul concetto di rappresentanza sostanziale. È essenziale, infatti, capire quali siano le modalità per misurare l'esistenza di una tutela di interessi, cioè il passaggio da una rappresentanza descrittiva a una rappresentanza sostanziale. Se questo passaggio si determina nel momento in cui le donne agiscono compatte perché sono numerose, è di fondamentale importanza capire come verificare se davvero le donne agiscono a favore delle donne.

Quali sono, dunque, le dimensioni da prendere in considerazione per verificare l'esistenza di rappresentanza sostanziale?

Una serie di studi ha dimostrato che la relazione tra le due dimensioni della rappresentanza è molto debole ed è spesso difficile rintracciare delle prove che attestino l'esistenza di questo legame .

In letteratura, comunque, per verificare esistenza di rappresentanza sostanziale viene dato spazio a due tipi di fattori: da un lato conta l'azione rivolta agli interessi tradizionali delle donne (ricordati a tematiche come aborto, bassi salari) e, dall'altro, contano gli interessi messi in evidenza dal movimento delle donne (ricordati a tematiche come rappresentanza, parità, diritti civili).

Sulla base di ciò Dahlerup ha rintracciato una serie di fenomeni che possono essere utilizzati come indicatori: da un lato, la tendenza delle donne ad agire a favore delle donne per cui esse

¹⁶ Proprio l'argomento della differenza di interessi è quello che viene utilizzato per sostenere l'introduzione di misure come le quote e costituisce un ragionamento di fondamentale importanza volto a dimostrare che, esperienze storicamente diverse, possono giustificare la necessità di sostenere una rappresentanza multidimensionale. Bisogna, comunque, ricordare che alcuni ritengono parziale l'idea che i problemi possano essere risolti solo da chi li vive direttamente e, pertanto, sostengono l'utilità di adottare anche altri criteri per selezionare i rappresentanti (merito, competenze, preferenze). (Cfr. Pasquino, 1988).

promuovono iniziative a favore delle donne all'interno di una sfera di interessi tradizionali. Dall'altro lato, è importante l'esistenza di atteggiamenti femministi per cui le donne agiscono per l'introduzione di azioni positive che diano loro spazio, promuovendo la partecipazione al processo di *decision making* e producendo cambiamenti nelle politiche promosse e adottate, vale a dire nell'agenda politica dell'organizzazione e nel modo in cui tali azioni vengono messe in atto (Dahlerup, 1988).

1.2.3 La ricerca empirica

Alla luce di ciò, la CGIL costituisce un ottimo *case study* perché, a una prima lettura, molti dei fenomeni sin qui descritti sembrano aver trovato spazio.

Pertanto, seguendo il filone di pensiero che ha dimostrato come nei paesi in cui le donne hanno raggiunto una presenza consistente, si sono verificati dei cambiamenti nello stile e nei discorsi decisionali, si è proceduto nell'analisi (Lovenduski, 2005).

In linea con le ipotesi derivanti da questa cornice teorica, i tipi di interrogativi ai quali si è cercato di dare risposta sono stati due.

Da un lato, si è cercato di capire quante donne ci sono negli organismi dirigenti della CGIL per verificare lo stato della rappresentanza descrittiva. Per raggiungere questo obiettivo, si è realizzata una prima ricostruzione dei dati numerici, effettuata attraverso l'analisi di documenti e statistiche esistenti e attraverso la raccolta di dati di prima mano ottenuti grazie all'accesso a materiale di archivio, relativamente alla costituzione delle Segreterie e dei Comitati direttivi nazionali di categoria e confederali.

È importante ricordare che esistono ricerche e analisi interne alla CGIL, promosse a livello categoriale o territoriale, ma scarseggiano "fotografie" di genere in grado di fornire un quadro complessivo¹⁷.

I dati sono stati raccolti presso la CGIL a partire dal mese di dicembre 2006 sino al mese di marzo 2007, coinvolgendo i Dipartimenti organizzazione delle strutture interessate. L'analisi è stata effettuata sul periodo 1986-2006, relativamente alla situazione registrata in occasione dei Congressi¹⁸. Oltre ai numeri l'attenzione è stata posta sull'introduzione di strumenti di riequilibrio di genere e sul loro impatto nella costruzione della rappresentanza femminile.

¹⁷ Si possono citare, ad esempio, le iniziative intraprese dai Coordinamenti femminili nazionali SPI (Sindacato Pensionati italiani) e FISAC (Federazione italiana sindacale lavoratori assicurazioni e credito).

¹⁸ In particolare, per le *Segreterie* si è fatto riferimento a una recente pubblicazione della "Fondazione Di Vittorio" realizzata in occasione del centenario di fondazione CGIL con l'obiettivo di conoscere il processo di evoluzione dei gruppi dirigenti (Cfr. Gianfagna, 2007).

Dall'altro lato, si è cercato di indagare quali sono gli ostacoli che le donne incontrano nella loro attività e quanto esse possano realizzare una rappresentanza sostanziale. Si è provato, infatti, a capire quanto la presenza femminile aiuti a risolvere i problemi delle donne e in che modo possa fare la differenza per le donne della CGIL. Si è così proceduto nell'individuazione della popolazione di donne da intervistare restringendo l'attenzione sulle sindacaliste presenti nella Segreteria confederale della CGIL e nelle Segreterie nazionali di categoria. Tenendo conto di questo, la popolazione totale di riferimento comprende 40 donne, così divise:

- 5 Segretarie confederali¹⁹;
- 35 Segretarie nazionali di categoria²⁰.

Tutte le segretarie sono state contattate tra Febbraio e Marzo 2007, ma data l'irreperibilità di alcune funzionarie, sono state intervistate:

- 1 Segretaria confederale;
- 18 Segretarie nazionali di categoria.

Il campione che ha fornito informazioni è quindi costituito da 19 donne, pari al 47,5% della popolazione di riferimento, così distinto: il 20% della Segreteria confederale e il 51,4% delle Segreterie nazionali.

L'indagine è stata condotta attraverso interviste *ad personam* e invio di questionari postali

Il numero delle testimonianze raccolte è ridotto rispetto al più ampio universo delle donne nelle posizioni apicali della CGIL e questo non consente di ritenere il campione statisticamente rappresentativo: esso, tuttavia, può fornire una prima testimonianza sulla realtà oggetto d'analisi.

Nelle pagine successive si presentano i principali risultati dell'intera ricerca.

¹⁹ Componenti della Segreteria confederale CGIL, organismo dirigente per il livello confederale.

²⁰ Componenti delle Segreterie nazionali di categoria, organismi dirigenti per il livello nazionale di categoria.

2. Donne nei posti decisionali della CGIL

2.1 La presenza delle donne: alcuni dati

Partiamo dal nostro primo interrogativo: quante donne sono presenti negli organismi decisionali della CGIL?

La ricostruzione realizzata ha mostrato che nell'anno 2006, in occasione del XV Congresso, la situazione era la seguente: la Segreteria confederale, massimo organo esecutivo, era composta al 50% da donne, pari a 5 su 10 membri e il Comitato direttivo confederale, massimo organo deliberante, era costituito al 40% da donne, pari a 64 su 161 eletti²¹.

Già nel 2002, però, secondo un'elaborazione di *Arcidonna*²², la CGIL poteva vantare nel panorama nazionale il migliore risultato tra i maggiori sindacati e, sempre nello stesso anno, faceva registrare

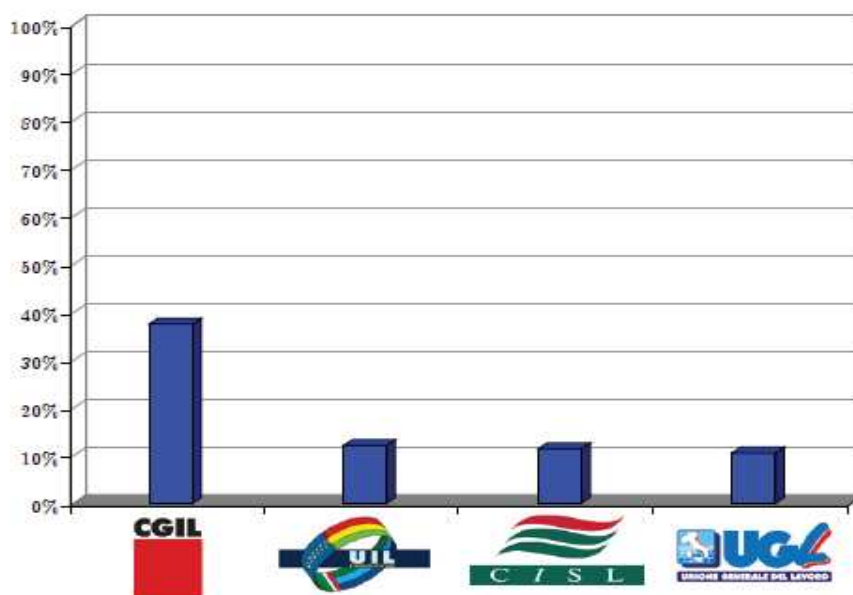
²¹ L'analisi ha riguardato in particolare il vertice massimo, cioè il Segretario generale, la Segreteria e, infine, il Comitato direttivo. Le funzioni dei tre livelli gerarchici sono così sintetizzabili: 1) Alla Segreteria, considerata sia come vertice massimo, nella persona del *Segretario Generale*, sia come organo collegiale costituito dalla Segreteria confederale o dalla Segreteria di categoria spetta: "Attuare le decisioni del comitato direttivo"; "Assicurare la gestione continuativa della CGIL"; "Assicurare la direzione delle attività confederali"; "Mantenere un contatto permanente con le Federazioni o Sindacati nazionali". Sempre alla Segreteria spetta la responsabilità di tutte le interlocuzioni esterne (Cfr. Statuto, art. 17). 2) Al Comitato direttivo sono affidati, tra gli altri, i compiti di: "Dirigere la Confederazione nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso Confederale"; "Impostare le iniziative di portata generale"; "Verificare il complesso dell'attività sindacale"; "Assicurare il necessario coordinamento delle strutture in cui la CGIL si articola"; "Provvedere alla convocazione ordinaria e straordinaria del Congresso confederale". Sempre al Comitato direttivo spetta convocare assemblee con funzioni di indirizzo politico ed eleggere il segretario generale e la segreteria (Cfr. Statuto, art. 16).

²² *Arcidonna* è un'associazione nazionale, recentemente accreditata come ONG presso le Nazioni Unite; promuove le pari opportunità e la lotta contro le discriminazioni di genere. I dati si riferiscono all'anno 2002 e sono stati raccolti dall' "Osservatorio di genere" dell'associazione. *Arcidonna* prevede, infatti, un monitoraggio costante della presenza femminile e del ruolo ricoperto dalle donne nelle istituzioni, nella politica e nei sindacati (www.arcidonna.org).

un buon andamento nel contesto europeo, secondo i dati raccolti in una ricerca comparata dell'ETUC²³.

Come mostra il grafico sottostante, infatti, la media di presenza nei vari organismi dirigenti sia esecutivi che deliberanti, raggiungeva nel 2002 circa il 40%, a fronte di una presenza media del 12% circa, registrata negli altri principali sindacati confederali italiani, cioè CISL, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, UIL, Unione Italiana Lavoratori e UGL, Unione Generale lavoratori.

Figura 2.1: Donne negli organismi direttivi dei sindacati italiani



Fonte: Arcidonna, 2002

Questo risultato appare ancora più interessante se letto ripercorrendo a ritroso le vicende degli organismi dirigenti della CGIL, dove si possono rintracciare le peculiarità del percorso di ascesa delle donne. Prendendo in esame la fascia temporale 1986-2006, infatti, sono molte le riflessioni che si possono fare.

²³ L'ETUC è la Confederazione europea dei sindacati. Ha svolto un ruolo chiave nel cammino verso l'uguaglianza di genere non solo sul posto di lavoro, ma anche all'interno della stessa organizzazione sindacale. Già da tempo l'ETUC ha intrapreso politiche per eliminare il *gap* nella rappresentanza delle donne nei luoghi decisionali, per estendere il *mainstreaming* e sostenere il ruolo degli organismi responsabili delle politiche di uguaglianza di genere. A tal proposito già nel 1975 l'ETUC ha voluto la nascita di un *Comitato* interno dedicato alle donne, denominato "*Women Committe*", al fine di stimolare e promuovere l'interesse delle donne presso gli organismi di governo interni (www.etuc.org). La ricerca, intitolata "*Women in trade union: making the difference*", ha riguardato i sindacati affiliati dei seguenti paesi: Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Norvegia, Olanda, Portogallo, Regno Unito, Spagna, Svezia.

Ad esempio, come mostra la tabella 2.1, nella *Segreteria Confederale* la percentuale di donne è gradualmente aumentata a partire dal 1986 sino a divenire paritaria nel 2002. L'aumento della presenza femminile si registra in modo netto dopo il 1996, anno in cui entra in vigore a pieno regime la cosiddetta "norma antidiscriminatoria", un meccanismo di quote volto a garantire una presenza minima di donne e di uomini pari al 40%.

Tabella 2.1

Composizione della Segreteria Confederale			
Anno	Membri della Segreteria Confederale	Donne	%
1986	12	1	8,33%
1992	12	3	25%
1996	9	2	22,22%
2002	12	6	50%
2006	10	5	50%

Fonte: Dipartimento Organizzazione CGIL

L'impatto positivo delle quote si nota anche nella composizione dei *Comitati direttivi* in cui, a partire dal 1996, si registra un netto incremento, raggiungendo il 40% nel 2006 (Cfr. tab. 2.2).

Tabella 2.2

Composizione del Comitato direttivo nazionale					
Congresso	Membri del Direttivo	Donne	%	Uomini	%
XI, 1986	166	25	15,06 %	141	84,94 %
XII, 1991	208	59	28,37 %	149	71,63 %
XIII, 1996	215	70	32,50 %	145	67,50 %
XIV, 2002	156	59	38 %	97	62%
XV, 2006	161	64	40 %	97	60 %

Fonte: Dipartimento Organizzazione CGIL

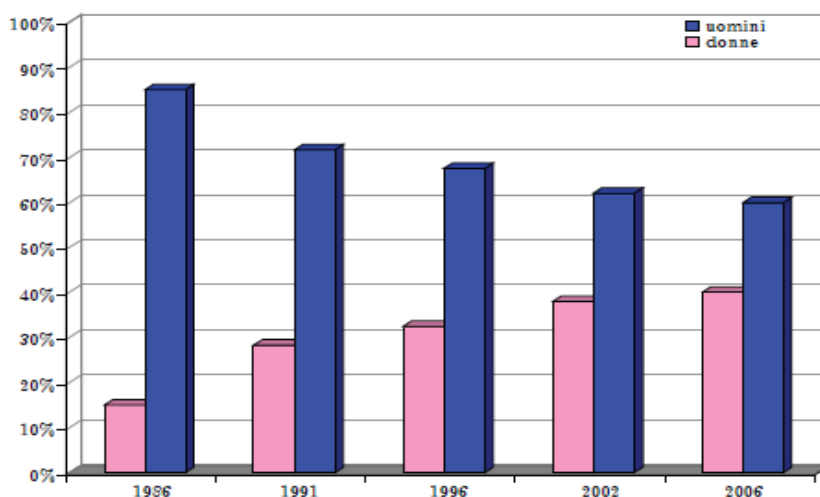
Rispetto alle vicende del *Comitato direttivo* è necessario fare delle precisazioni: dopo il 1996 si nota, infatti, un drastico ridimensionamento del numero totale dei membri a favore di un aumento percentuale del numero di donne.

Questa tendenza rispecchia un cambiamento della logica adottata all'interno degli organismi dirigenti. Infatti se, in una prima fase, si è risposto alla domanda di presenza delle donne, concretizzatasi nell'introduzione della norma antidiscriminatoria formalmente inserita nello Statuto

nel 1996, aumentando il numero totale dei membri, per permettere alle donne di trovare posto secondo una *logica aggiuntiva*, in una seconda fase, il numero totale è stato ridotto, privilegiando una *logica sostitutiva* in cui le donne sono entrate per prendere il posto degli uomini.

La figura 2.2 mostra chiaramente tale andamento e rende evidente il progressivo bilanciamento tra presenza femminile e presenza maschile.

Figura 2.2: Composizione del Comitato direttivo



Fonte: Dipartimento Organizzazione CGIL

Lo stesso andamento mediamente regolare di aumento della presenza femminile è stata registrata anche negli organismi dirigenti delle Federazioni nazionali di categoria²⁴.

La tabella riassuntiva, proposta di seguito, mostra come in tutte le segreterie il numero di donne sia aumentato negli anni. Per quanto riguarda le *Segreterie nazionali di categoria*, dopo il 1996, la maggior parte, infatti, ha fatto registrare una presenza di donne superiore rispetto al periodo precedente. Va detto, tuttavia, che leggendo il dato sulla fascia temporale successiva al 1996, la percentuale media di presenza, è in linea con la disposizione statutaria del 40%, solo in tre casi: si tratta della FILTEA per cui si osserva un 63,3% di presenza femminile, della FP e della FLC per cui si registra, rispettivamente, un 42,8% e un 40% di donne elette (Cfr. tab. 2.3)

²⁴ Le sigle di riferimento sono: FILCEM, Federazione nazionale lavoratori chimici, energia, e manifatture; FILT, Federazione italiana lavoratori dei trasporti; FILLEA, Federazione italiana lavoratori del legno, dell'edilizia, delle industrie affini; NIDIL, Nuove identità di lavoro; FILTEA, Federazione italiana lavoratori tessili e abbigliamento; FISAC, Federazione italiana sindacale lavoratori dell'assicurazione; FP, Funzione pubblica; FIOM, Federazione impiegati e operai metallurgici; FILCAMS, Federazione italiana lavoratori Commercio, albergo, mensa, servizi; FLAI, Federazione lavoratori agroindustria; SPI, Sindacato pensionati italiani; SLC, Sindacato lavoratori della comunicazione; FLC, Federazione lavoratori della conoscenza.

Tabella 2.3

Donne nelle segreterie			
	1986-1995	1996	1997-2006
FILCEM*	-	-	22,0%
FILT	11,0%	12,5%	31,3%
FILLEA	9,5%	16,6%	16,6%
NIDIL**	-	-	33,3%
FILTEA	33,9%	20,0%	63,3%
FISAC	10,6%	16,6%	33,3%
FP	22,0%	16,6%	42,8%
FIOM	5,5%	16,6%	20,0%
FILCAMS	12,8%	16,6%	33,3%
FLAI	25,0%	28,5%	30,0%
SPI	18,5%	42,8%	33,3%
SLC***	-	22,2%	28,6%
FLC****	-	-	40,0%

* Nasce nel 2006. ** Nasce nel 1998.***Nasce nel 1996.****Nasce nel 2005

Fonte: Elaborazione su Dati Dipartimenti organizzazione di categoria

Lo stesso è accaduto nei *Comitati direttivi*, per i quali, in tutte le sigle sindacali, dopo il 1996, si è registrato mediamente un aumento della presenza di donne anche se solo tre federazioni, il NIDIL, con il 48,7%, la FILTEA con il 42,2% e l'FP con il 41,7%, sono in linea con la norma antidiscriminatoria.

Le sigle sindacali che hanno raggiunto i migliori risultati appartengono a due tipologie: vi sono federazioni di più recente formazione, come il NIDIL fondato nel 1998 o l'FLC nato nel 2005. Il fattore temporale sembra contare, nel senso che i sindacati di più vecchia costituzione mostrano maggiori difficoltà a rispettare le quote minime previste dallo Statuto, mentre tutti quelli sorti nell'ultimo decennio fanno registrare un'elevata presenza di donne. Vi sono, poi, sindacati di categoria tendenzialmente femminilizzati, cioè attivi in settori in cui i lavoratori di riferimento sono perlopiù donne. Ciò vale, ad esempio, per il NIDIL che si occupa delle "nuove identità di lavoro" e rappresenta gli interessi dei lavoratori atipici, tra cui si rintraccia una percentuale consistente di donne (IRES-CGIL, 2006). Fortemente femminilizzato è anche il settore tessile a cui fa capo la FILTEA e l'FP, sindacato della funzione pubblica.

Questa tendenza è ancora più vera se confrontata con i risultati dei sindacati di categoria con tradizionale forzalavoro maschile come la FILLEA (Federazione italiana lavoratori del legno, dell'edilizia, delle industrie affini) dove il numero di donne, come mostra la tabella 2.4, rimane molto basso.

Tabella 2.4

Donne nei Comitati direttivi			
	1986-1995	1996	1997-2006
FILCEM*	-	-	28,6%
FILT	19,6%	15,0%	36,3%
FILLEA	12,4%	7,6%	14,2%
NIDIL**	-	-	48,7%
FILTEA	31,6%	40,2%	42,2%
FISAC	18,5%	22,1%	36,4%
FP***	nd	nd	41,7%
FIOM, FILCAMS, FLAI, SPI, SLC, FLC****	np	np	np

* Nasce nel 2006. ** Nasce nel 1998. ***Dato non disponibile per il decennio 1986-1996.****Dati non pervenuti

Fonte: Elaborazione su Dati Dipartimenti Organizzazione di categoria

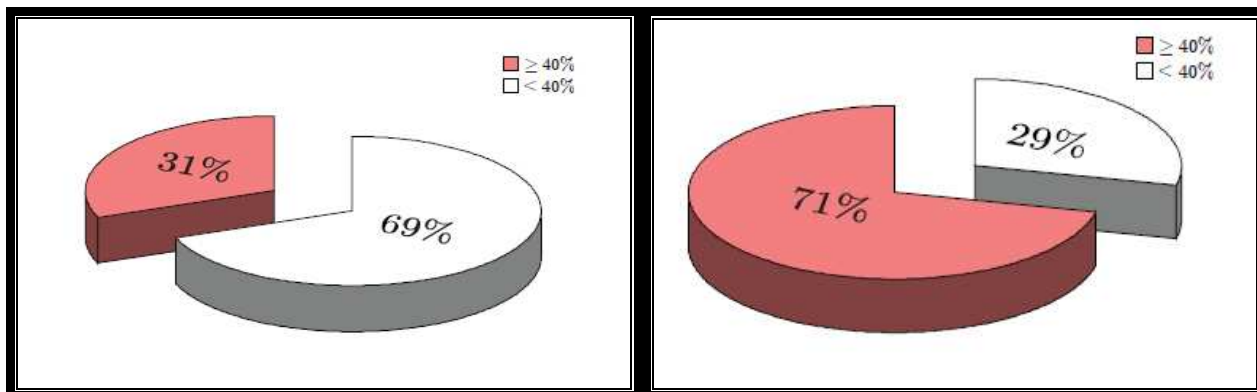
Si può dunque affermare che l'introduzione della norma antidiscriminatoria ha avuto un impatto positivo sul riequilibrio della rappresentanza: l'obbligatorietà delle quote, anche nelle organizzazioni che non sono allineate con la previsione statutaria, fa guadagnare spazio alle donne. Bisogna, però, fare una precisazione: è certamente vero che c'è stato un cambiamento in positivo, ma il lavoro da fare rimane ancora tanto perché, come mostrano i dati sugli ultimi anni, la parità di presenza è ancora in costruzione.

Infatti, sintetizzando, nell'anno 2006, per le segreterie, a parte il caso della *Segreteria confederale* divenuta paritaria, nelle sigle di categoria la situazione è la seguente: al momento dell'ultimo Congresso esaminato (per tutte le federazioni nazionali collocabile nel 2006, tranne che per la FILLEA nel 2002), 4 *Segreterie nazionali* su 13 hanno fatto registrare una percentuale di presenza femminile pari o superiore al 40%, cioè il 30,7%; le restanti altre si collocano al di sotto della soglia del 40% (Cfr. figura 2.3).

Per i *Comitati direttivi*, a livello *confederale*, si raggiunge il 40% di donne presenti; a livello *categoriale*, su 7 categorie per cui è stato possibile avere i dati, 5 sigle hanno un Comitato direttivo con una percentuale di donne superiore al 40% e solo 2 inferiori (Cfr. figura 2.4)²⁵.

Figura 2.3: Segreterie nazionali a norma

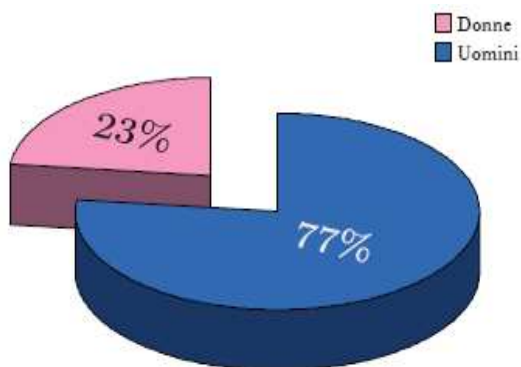
Figura 2.4: Comitati direttivi a norma



Fonte: Elaborazione su dati CGIL

Nonostante questo generalizzato aumento nella presenza femminile rilevato nel corso del ventennio 1986-2006 nei due principali organismi dirigenti del sindacato, un dato stupisce in modo particolare e cioè l'elezione del *Segretario di categoria*; tra le 13 federazioni nazionali di categoria, solo 3 hanno come Segretaria una donna (Cfr. figura 2.5).

Figura 2.5: Percentuale di donne tra i segretari di categoria



Fonte: Elaborazione su dati CGIL

²⁵ Nella figura 2.3, per le *Segreterie* le percentuali sono calcolate sul totale delle strutture di riferimento mentre nella figura 2.4, per i *Comitati direttivi* le percentuali sono calcolate sul totale delle strutture che hanno fornito i dati.

Negativo per contro è il dato della Segreteria confederale: il Comitato direttivo non ha mai eletto una donna come massima carica del sindacato cioè come *Segretario generale* e, anzi, questo ruolo è stato ricoperto da un uomo, non solo tra il 1986 e il 2006, ma sin dal Patto di Roma²⁶.

Nel complesso, i dati registrati sulla presenza femminile nel *Comitato direttivo*, nella *Segreteria* e nel ruolo di *Segretario*, fanno concludere che la legge ferrea sulla diminuzione del numero di donne man mano che si sale nel livello di dirigenza, che sembrava prevalere in alcune analisi della struttura sindacale realizzate da Beccalli e altri studiosi, negli anni '80, sia meno rigida (Biagioni, Palmieri, Pipan, 1978; Beccalli, 1984). Ad oggi, infatti si sono raggiunti migliori risultati e si è ampiamente superato il 6,5% di donne negli organismi deliberanti e il 4,3% negli organi con potere esecutivo registrati sul finire degli anni '70. Bisogna ricordare che tali percentuali, in quel periodo, risultavano comunque positive per il sindacato, dato che la presenza femminile, negli altri luoghi di leadership nazionale, sul finire degli anni '70, non aveva superato l'1% (Biagioni, Palmieri, Pipan, 1978).

Da allora poche altre rilevazioni sistematiche sono state realizzate su questo fronte, piuttosto sono state più frequenti ricerche qualitative di genere volte ad approfondire le relazioni tra le politiche del lavoro femminile, il sindacato e il femminismo (Beccalli, 1984); l'analisi del contesto sociale e motivazionale della partecipazione femminile (Bianchieri, 2003); il graduale ingresso delle donne nel mondo del lavoro (Motti, 2006).

2.2 Il riequilibrio di genere nella CGIL

Dunque, le donne nella CGIL hanno raggiunto una presenza consistente, soprattutto grazie all'introduzione di misure che hanno avuto un forte impatto sulla rappresentanza descrittiva. Tra il 1986 e il 2006, la CGIL ha intrapreso una serie di iniziative che possono spiegare come si sia raggiunta quella presenza rilevante fondamentale per creare le condizioni necessarie affinché le donne siano adeguatamente rappresentate nel sindacato²⁷.

I risultati ottenuti sono da attribuirsi, senza dubbio, alla *Norma antidiscriminatoria*, ma accanto a questa, altri strumenti hanno svolto un ruolo fondamentale. Tanto i *Coordinamenti donne*, quanto il *Dipartimento Pari opportunità* e il *Forum* meritano attenzione nella nostra trattazione per la funzione che hanno ricoperto e continuano a ricoprire nel cammino del riequilibrio di genere.

Pertanto, pare opportuno fornire ulteriori dettagli sui mezzi e sulle strategie adottate dalla CGIL.

²⁶ Il patto di Roma sancisce la ricostituzione del sindacato unitario dopo le due guerre mondiali (3 Giugno 1944).

²⁷ Materiali utili per l'elaborazione sono stati: "Rassegna sindacale", Atti di assemblee, Atti Congressuali e pubblicazioni a circolazione interna.

2.2.1 La norma antidiscriminatoria

Con il 1996, anno del XIII Congresso, la *Norma antidiscriminatoria*²⁸ ha assunto un carattere vincolante e soprattutto è stata introdotta senza alcuna riserva “stabilendo che nessuno dei due sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%” (Statuto CGIL, art. 6). A livello pratico questo ha significato promuovere l’ingresso delle donne secondo un’*ottica sostitutiva*: no alla previsione di più posti e stessi uomini per avere più donne, ma stessi posti e meno uomini a vantaggio di più donne.

Imporre una presenza consistente di donne, infatti, è risultato un atto difficile da realizzare in modo immediato. I cambiamenti all’interno di una cultura diffusa e radicata si ottengono solitamente secondo un percorso lento e graduale. Il tempo, in particolare, anche per la CGIL, si è rivelato basilare per lasciare attecchire e sedimentare nuovi costumi.

Già nel 1991, appunto, in occasione del XII Congresso, sulla scia di una discussione sulla crisi dell’oramai superato modello organizzativo che aveva sancito la necessità di aderire a nuove opzioni culturali, era stata introdotta una prima forma di norma antidiscriminatoria (D’Amore, 1991).

All’articolo 30 dello Statuto del 1991 si ritrova, infatti, la seguente precisazione: *“Per realizzare un sindacato di donne e uomini, in tutti gli organi elettivi e nelle strutture organizzative dell’apparato politico, nelle delegazioni e commissioni congressuali, né uomini, né donne possono essere presenti in misura inferiore al 40%. Questo obiettivo va realizzato gradualmente a partire dalla misura minima del 30%, salvo dimostrati casi di inapplicabilità, garantendo in questi ultimi casi l’attivazione di percorsi atti a rimuovere le cause, nonché la realizzazione di azioni positive al proprio interno per l’esercizio di diritti e doveri che impegnino l’intera organizzazione”*.

L’applicazione di questo principio è stata graduale proprio in relazione a una progressiva accettazione culturale. In prima battuta la norma è stata considerata un semplice sistema di quote di garanzia, inteso come una forma di tutela per la protezione di un gruppo (è famosa nel gergo l’espressione “riserva dei panda”). Ciò ha determinato l’introduzione forzata di percentuali tra il

²⁸La misura introdotta per garantire un’azione finalizzata al riequilibrio di genere viene esplicitamente denominata “Norma antidiscriminatoria” all’interno delle delibere regolamentari allegate allo Statuto della CGIL, previste in applicazione dell’articolo 6 volto ad individuare i cardini della “democrazia sindacale”. Al punto 2, dedicato alla “Norma antidiscriminatoria”, il testo prevede che: *“la norma antidiscriminatoria ha carattere vincolante per l’intera organizzazione”*; *“il segretario generale di ogni struttura ha la responsabilità della sua piena applicazione”*; *“l’applicazione parziale o la non applicazione della norma determina una violazione statutaria”*. In tal modo, la CGIL assume una posizione chiara riguardo il valore da attribuire all’introduzione di questa misura il cui rispetto dovrebbe essere ulteriormente garantito da opportuni organi di verifica, provvisti di poteri sanzionatori e individuati nel “Collegio di verifica” o nel “Collegio statutario nazionale”.

25% e il 30%, ritenute quasi il massimo tributo da pagare per mantenersi in condizione di formale rispetto delle regole e, come precedentemente detto, ha causato l'aumento del numero assoluto dei componenti degli organi collegiali, secondo un'ottica in cui la presenza delle donne era da ritenersi "aggiuntiva" rispetto a quella degli uomini (D'Amore, 1991).

I risultati ottenuti a partire dai primi anni 2000 rispondono, invece, al diffondersi di quella nuova concezione culturale per cui la norma comincia a essere considerata non più una misura per la tutela delle donne, ma una misura per la tutela di tutti.

L'impatto positivo avuto da questa regola è tale che non stupisce l'approvazione unanime manifestata dalle intervistate, volta a sottolineare il ruolo cruciale avuto dalle quote nel rafforzare la presenza delle donne e nel sostenere la realizzazione della rappresentanza sostanziale.

Le principali impressioni possono essere riassunte dalle affermazioni seguenti: *"la norma è stata la chiave per moltiplicare le presenze femminili ai vertici, tanto è vero che si sta pensando di inserire una norma analoga per favorire la partecipazione dei giovani"* oppure *"grazie a questa (alla norma antidiscriminatoria) è stato più facile riuscire a radicare la presenza femminile"*.

I discorsi sulla norma antidiscriminatoria, però, fanno emergere un certo timore o meglio un senso di disagio, un senso di frustrazione. Per questo motivo, le donne intervistate sostengono con tenacia che la norma antidiscriminatoria costituisce uno strumento transitorio per il raggiungimento di obiettivi; in questo consiste la sua ricchezza. Alcune intervistate, a questo proposito, ricordano:

"Io so che questo meccanismo delle quote, soprattutto ai giovani, non piace; tuttavia, io ho sempre cercato di far capire che la mancanza delle quote determina tra le donne e sulle donne una super selezione, a cui non sono chiamati i maschi, nel senso che l'assenza delle quote fa avanzare, in un contesto in cui c'è comunque una tendenza allo sgomitamento maschile, solo le donne corazzate";

E ancora: *"Credo che la norma sia stata determinante. Io sono convinta che anche a livello istituzionale la rappresentanza passi attraverso le quote...l'importante è che non si confonda la quota con l'obiettivo, la quota è solo uno strumento"*.

Emblematica anche la seguente testimonianza: *"La norma è servita, ma alla lunga contribuisce a far sì che ci si ghettizzi anche...e poi rimane sempre un pò di amaro in bocca, uno strano retrogusto: sei lì perché ti sono riconosciute doti adeguate al ruolo o perché bisogna ottemperare a una norma?"*.

Le quote, comunque, come mezzo di azione positiva, sono il risultato di un percorso di crescita di consapevolezza delle donne all'interno della CGIL dovuta, da un lato, a un contesto aperto culturalmente e ideologicamente; sono tante, giustappunto, le donne che ritengono che *"la CGIL sia sempre stata molto attenta a quello che accadeva nella società...sia stata permeabile ai mutamenti e capace di sperimentare le innovazioni"*.

Dall'altro lato, la norma è il maggiore risultato conseguito dai Coordinamenti donne, al culmine di un periodo di impegno sul problema della sottorappresentanza femminile; pertanto risulta il più grande successo delle lotte di rivendicazione poiché, come le donne affermano, *“la norma è stata il frutto di lunghe battaglie... in cui le donne hanno voluto e saputo imporla”*.

Riflettere, quindi, su come le donne si sono organizzate per contare di più nel sindacato, è fondamentale per capire come si concretizza l'azione a favore delle donne stesse.

2.2.2 Donne organizzate: i Coordinamenti donne, il Dipartimento pari opportunità, il Forum

Proprio dieci anni prima dell'introduzione reale della norma antidiscriminatoria, nel 1986, in occasione del XI Congresso, le donne sancivano il superamento della visione per cui *“il maschile è universale”*. Forti di una sempre maggiore partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto grazie a nuove tipologie contrattuali utilizzate per impiegare perlopiù le donne, esse ponevano il problema della legittimazione del sindacato; vi era crisi, non di regole e procedure, ma di rappresentanza e rappresentatività dei lavoratori (Avitabile, Iacovelli, 1986).

Nel 1986 la CGIL sembrava pensare meno alle richieste femminili: le poche donne presenti dovevano aderire al modello maschile se volevano rimanere nell'organizzazione e ciò poneva, per le donne stesse, l'urgenza di discutere e pensare a nuovi strumenti da utilizzare per contare all'interno del sindacato (Motti, 2006).

Sulla scorta di queste riflessioni, proprio nell'XI Congresso del 1986, con la modifica statutaria 14-ter i Coordinamenti donne vengono inseriti tra gli organi statuari della CGIL, ottenendo il riconoscimento di strumenti di elaborazione autonoma, consultazione, proposta e iniziativa specifica²⁹.

Il Coordinamento nasce come luogo delle donne nella CGIL, luogo di incontro strettamente connesso alla propria specificità di genere e come espressione della consapevolezza che *“la mancanza delle donne all'interno della CGIL è un fatto politico grave”*, sulla scia della più ampia mobilitazione femminista svoltasi tra gli anni '70 e '80.

A partire da questo momento i Coordinamenti donne sono divenuti sede di relazione politica e di confronto tra donne; forma di aggregazione autonoma e sede di costruzione di progetti politici. Ai Coordinamenti viene, inoltre, riconosciuto il potere di avanzare proposte in merito ai contenuti contrattuali, di politica economica e sociale. E, in ultima battuta, ai Coordinamenti viene assegnato

²⁹ Statuto della CGIL e regolamento elettorale, XI Congresso 1986, articolo 16.

il diritto di proposta sui criteri e sulle scelte nominative rispetto all'attuazione del riequilibrio della rappresentanza. È proprio a questo livello che si realizza la battaglia per l'inserimento delle quote.

L'adesione e la partecipazione delle intervistate al Coordinamento nazionale ha avuto, almeno nel periodo iniziale, una certa riuscita; circa il 50% (pari a 9 donne su 19) ha dichiarato di aver lavorato con il Coordinamento e tra loro circa il 66,7%, (6 donne su 9), ha affermato di avere promosso al suo interno attività di due tipi: campagne informative su tematiche femminili e discussioni sull'accesso delle donne nei quadri dirigenti.

L'84,2%, pari a 16 donne su 19 intervistate, ha dichiarato, poi, che il *Coordinamento donne* è effettivamente servito a portare alla ribalta le questioni femminili all'interno del sindacato e, in particolare, *“il Coordinamento ha imposto la presenza delle donne e con questo ha cambiato i linguaggi, il modo di relazionarsi, le politiche generali e quelle di genere”*. Inoltre, il Coordinamento, *“in quella fase in cui non era normale la presenza delle donne, in cui non era normale trattare una serie di argomenti, ha avuto una funzione insostituibile”*.

Il livello di interessamento e apprezzamento è dunque elevato se si considera che molte donne nutrivano perplessità sul Coordinamento come luogo separato di rivendicazione dei diritti delle donne e per questo motivo sceglievano di non contribuirvi.

Per molte donne, le lotte ideologiche interne, dopo alcuni anni, non hanno più permesso un'azione efficace del Coordinamento. Il fenomeno emerge chiaramente da affermazioni di questo tipo: *“il Coordinamento era diventato autoreferenziale, senza sbocchi reali di incidenza nel sindacato”* e poi *“con la scusa del Coordinamento le categorie e la confederazione non facevano proprie le tematiche delle donne da inserire nella contrattazione”*.

Raggiunto l'obiettivo delle quote, quindi, la difficoltà del Coordinamento di continuare a esercitare il proprio ruolo in un contesto che stava mutando e le divisioni interne hanno determinato la spaccatura e lo scioglimento a livello nazionale.

A partire da quel momento, infatti, l'impossibilità di trovare una mediazione tra chi continuava a volere un luogo separato delle donne e chi sosteneva la necessità di intervenire direttamente sull'attività organizzativa CGIL, ha avuto due principali conseguenze: da un lato l'esperienza del Coordinamento è stata affidata a scelte locali, dall'altro a livello nazionale, sono stati introdotti nuovi strumenti, maggiormente rispondenti alle logiche emerse.

Le premesse di questa svolta si possono leggere in queste parole: *“il Coordinamento non ha più avuto grande incisività perché era luogo di confronto tra donne, ma con scarsa capacità decisionale nel definire la linea dell'organizzazione. Ritengo che non abbia prodotto una significativa incidenza nelle politiche dell'organizzazione”*.

Comincia a diffondersi l'idea che sia terminato il tempo di un luogo separato per sostenere la causa delle donne: il 63,2% del campione totale, cioè 12 segretarie, infatti, ritiene che l'azione a favore

delle donne si debba esplicitare in tutti i luoghi del sindacato in cui le donne sono presenti: sul posto di lavoro, nella contrattazione aziendale, nei rapporti con le istituzioni, negli organismi dirigenti. Ciò si traduce nella totale adesione all'ottica del *mainstreaming*, una logica nettamente opposta a quella del Coordinamento, in quanto suggerisce che l'approccio di genere debba essere proprio di qualsiasi azione intrapresa; in sostanza una strategia d'azione da adottare in qualsiasi organismo, a qualsiasi livello, in cui l'attività a favore delle donne diventa piuttosto un modo stesso di esercizio del potere. Per l'84,2%, equivalente a 16 rappresentanti su 19, difatti, il *mainstreaming* è una buona strategia per dare visibilità alle donne. Risponde a questa logica la creazione del Dipartimento Pari opportunità come nuovo mezzo rivolto alle donne nel cammino verso l'*empowerment* e verso la realizzazione di "politiche delle donne".

La sua introduzione è successiva alla Conferenza di Pechino (1995) e rientra tra quelle iniziative, previste dall'articolo 6 dello Statuto così come si presenta dal 1996 in poi, volte a favorire la "rappresentanza delle diversità dei soggetti".

Il Dipartimento Pari opportunità è istituito presso la Segreteria confederale, dove è stato conferito l'incarico delle politiche di pari opportunità a una responsabile, a capo dello stesso dipartimento. Quest'ultima ha il compito di interagire con gli altri dipartimenti per individuare le possibili sinergie nelle iniziative in corso o in progetto e per garantire il rapporto con le omologhe istituzioni esterne³⁰. Appare, comunque, complesso il rapporto delle donne intervistate con questa nuova realtà.

Una percentuale pari al 52,6% (10 donne su 19) collabora, ma tutte le intervistate manifestano consapevolezza dei limiti del dipartimento e suggeriscono iniziative per una sua maggiore efficacia. Sono espressione di tale necessità testimonianze come queste:

"è un ufficio che dovrebbe rafforzarsi perché oggi c'è una persona sola...";

"l'operatività è più complicata...probabilmente va potenziato, magari creando un dipartimento vero e proprio";

"partecipo alle iniziative promosse dal dipartimento, scambiando informazioni e lavorando su progetti specifici...ma dovrebbe essere rivisitata la sua natura e la sua funzione...";

"...dovrebbe coinvolgere costantemente le strutture sui problemi prioritari in discussione e informare dei confronti istituzionali in corso ... e assumere potere decisionale nelle scelte...".

Il Dipartimento, quindi, risulta essere uno strumento da migliorare ma non da eliminare: esso viene riconosciuto come nuovo e principale centro di formazione delle azioni positive nel sindacato in piena coerenza con il favore espresso nei confronti dell'ottica del *mainstreaming*, una strategia la cui implementazione costituisce uno dei suoi compiti principali.

³⁰ www.cgil.it.

Anche sul *Forum* esistono delle perplessità. Pur essendo il risultato di un compromesso tra le varie posizioni emerse alla fine dell'esperienza del Coordinamento nazionale e presentandosi come luogo aperto a tutte le donne della CGIL, per riflettere sulle problematiche relative alla rappresentanza femminile nel sindacato, occupa un ruolo ancora marginale rispetto al più ampio peso ricoperto in precedenza dal Coordinamento donne.

Ancora nel 2007, esso è l'unico momento istituzionale in cui tutte le donne della CGIL possono confrontarsi a livello nazionale ma, nonostante ciò, è prevista una sola riunione annuale.

Forse questo, forse altri elementi organizzativi, forse l'essere comunque "un luogo di donne per le donne" e quindi "superato" e "separato" inducono alcune donne a sostenere che *" il passaggio dal Coordinamento al Forum è stato sbagliato...perché il Forum non è una sede politica di decisione e quindi ogni discussione che si fa al suo interno diventa fumosa e non si concretizza in proposte politiche da sottoporre alla nostra organizzazione"*.

Le stesse donne si mobilitano per un'azione trasversale a favore delle donne perché *"si sono ottenuti maggiori risultati grazie all'azione di donne presenti nei luoghi dirigenziali che, a partire dal proprio ruolo di direzione politica, utilizzano una lettura di genere nelle scelte"*.

Il segreto per un rinnovato successo della rappresentanza delle donne si ritroverebbe, quindi, in un'azione combinata di attenzione e collaborazione che le donne utilizzano nella loro azione quotidiana all'interno del sindacato.

3. Le donne della CGIL

3.1 Le testimonianze

Dal lavoro condotto sinora emerge un quadro, tutto sommato, confortante; ma i numeri da soli dicono poco circa le esperienze portate avanti dalle donne impegnate ai vertici del sindacato in questi ultimi decenni. Conoscere le dinamiche relative allo svolgimento del lavoro di queste donne, sapere di cosa si occupano, indagare le loro impressioni circa l'impatto di una più consistente presenza femminile è parso utile per verificare quanto questa presenza numerica si sia tradotta in rappresentanza degli interessi e delle domande delle donne.

Le vicende delle donne nella CGIL a volte sono simili, ma più spesso sono uniche e differenti e pertanto non generalizzabili. Complicato, poi, appare il risalire a come la soggettività femminile si è relazionata a un contesto, quale quello di un'organizzazione sindacale tradizionalmente connotata al maschile.

Di conseguenza, la ricostruzione dell'esperienze delle donne intervistate, sebbene non possa portare a conclusioni esaustive, può tuttavia fornire alcuni elementi significativi di conoscenza e di riflessione.

3.1.1 Chi sono

Tra le donne che sono giunte ai vertici della CGIL è possibile rintracciare delle caratteristiche biografiche dominanti. Osservando la tabella 3.1, è subito evidente un dato che non stupisce: la fascia d'età maggiormente presente è quella compresa tra i 50 e i 55 anni, con una percentuale del 42,1%. Le altre fasce d'età sono meno rappresentate: tra le più giovani del campione, cioè tra le persone aventi un'età compresa tra i 45 e i 50 anni, si ritrovano solo 5 donne, pari al 26,3%.

Il dato conferma pienamente la difficoltà delle giovani donne ad accedere ai vertici delle gerarchie, ribadendo che l'ascesa ai posti decisionali, come messo in luce dagli studi sulla presenza delle donne ai vertici delle organizzazioni, è condizionata da un percorso di socializzazione le cui dinamiche tendono a svantaggiare le persone più giovani (Fornengo, Guadagnini, 1999)

Tabella 3.1

Età del campione		
<i>Età</i>	<i>%</i>	<i>v.a.</i>
45-50	26,3%	5
50-55	42,1%	8
55-60	21,1%	4
60-70	10,5%	2

Si discosta invece dalla tendenza riscontrata in altri settori, quali le istituzioni politiche o economiche, il peso che sembra esercitare il livello d'istruzione. Infatti, la tabella 3.2 mostra che la maggior parte delle donne intervistate possiede un livello d'istruzione inferiore alla laurea.

Tabella 3.2

Livello d'istruzione		
<i>Titolo</i>	<i>%</i>	<i>v.a.</i>
Elementare	0%	0
Media inferiore	10,6%	2
Media superiore	42,1%	8
Formazione professionale	5,2%	1
Laurea	42,1%	8
Altro	0%	0

Il dato parla chiaro e le donne con un titolo di studio inferiore alla laurea sono così divise: il 10,6% hanno un titolo di scuola media inferiore, il 42,1%, hanno un titolo di scuola media superiore, il 5,2% ha frequentato un corso di formazione professionale. Gli studi sugli altri settori, invece, sottolineano la presenza, tra le donne, di un livello d'istruzione sempre molto alto, come presupposto per accedere a professioni più qualificate che, a loro volta, offrono la possibilità di entrare nei meccanismi di reclutamento e selezione della politica, ad esempio. Ciò non accade nel sindacato dove è ipotizzabile la presenza di un intreccio di connessioni differenti e rintracciabili nelle vicende dello stesso sindacato. Uno sguardo secondo una prospettiva storica permette, infatti, di ritrovare tra le figure femminili di spicco sia nella partecipazione di base che nei livelli dirigenziali, tanto donne con elevato titolo di studio e una certa esperienza all'interno del sindacato, quanto donne meno istruite, ma impegnate nelle lotte di rivendicazione dei diritti (Motti, 2006).

Questa peculiarità può fornire una chiave interpretativa secondo cui il sindacato diventa agenzia di socializzazione, cioè luogo di acquisizione di competenze ed esperienze specifiche che si pongono come alternativa funzionale rispetto a un elevato titolo di studio.

Il dato registrato, infatti, può indurci a pensare che sia proprio il luogo di lavoro ad agire come canale di acquisizione di consapevolezza rispetto ai diritti e ai doveri: è il posto di lavoro che può fornire competenze rispetto al lavoro sindacale ed è sempre sul luogo di lavoro che le donne hanno la possibilità di costruire quella rete relazionale che può agire come strumento di pressione a loro favore. Pur avendo svolto una professione mediamente qualificata prima di intraprendere la carriera sindacale (il 42,1%, valore più alto, ha svolto lavori di media qualificazione, sommati a un 15,8% che ha svolto lavori ancor meno qualificati), in perfetta sintonia con il titolo di studio acquisito, le donne intervistate sono comunque arrivate ai vertici.

Ciò potrebbe avvalorare l'idea che il percorso di crescita all'interno dello stesso sindacato è rilevante nel determinare la collocazione delle donne nella scala gerarchica.

L'inizio della carriera è stato perlopiù sul luogo di lavoro che funziona come canale d'accesso delle donne alla carriera sindacale. Le donne giunte ai vertici hanno cominciato come componenti della RSU aziendale (73,7%, pari a 14 donne su 19), come esponenti dei direttivi locali (21%, cioè 4 donne su 19) o come rappresentanti delle commissioni femminili (5,4%, cioè 1 donna su 19). È evidente che un tipo di carriera che potremmo definire "generalista", vale a dire non strettamente limitata a un impegno su questioni femminili, sembra aver avuto maggiore successo nel portare le donne intervistate ai vertici della CGIL³¹.

Allo stesso modo sembra non avere importanza per le donne della CGIL l'esistenza di una rete familiare di socializzazione al lavoro sindacale: molte, infatti, sono prive di legami di tal tipo all'interno del sindacato (Rai, 2005).

Da notare, poi, il dato sullo stato civile: sono ben il 42,1%, coloro che sperimentano la condizione di donne separate o divorziate.

La tendenza sembra riflettere il più ampio fenomeno di aumento delle esperienze di separazione e divorzio tra le donne confermando come i cambiamenti nella sfera familiare siano strettamente correlati a cambiamenti intercorsi in altre sfere della vita delle donne (ISTAT, 2004).

Il numero di donne che sperimentano questa condizione è quindi elevato ma non disponiamo di un dato analogo relativo agli uomini giunti ai vertici CGIL, pertanto non possiamo estendere le nostre riflessioni. Altri cambiamenti nella struttura familiare si riflettono nel fatto che, tra le donne

³¹ Il dato è in linea con la presa di distanza manifestata, come detto precedentemente, nei confronti di quelle iniziative che tendono a creare ambiti e luoghi separati, esclusivamente riguardanti le tematiche femminili all'interno del sindacato.

intervistate, il 15,7% sono nubili e si registra la stessa percentuale di donne conviventi: solo 5 su 19 sono le donne sposate, pari al 26,4 %.

Pur registrando una certa positività circa l'esperienza del matrimonio, è più il dato sulla rottura del vincolo coniugale, sommato alla percentuale di donne nubili, a costruire uno scenario in cui un ruolo importante nella carriera lavorativa sembra essere accompagnato da maggiori sacrifici nella sfera personale (Cfr. tabella 3.3).

Tabella 3.3

Stato civile		
<i>Stato civile</i>	<i>%</i>	<i>v. a.</i>
Nubile	15,7%	3
Sposata	26,4 %	5
Convivente	15,7%	3
Separata/divorziata	42,1%	8
Vedova	0	0

Il superamento dei vincoli economici che in passato tenevano uniti mogli e mariti, il raggiungimento dell'autonomia da parte delle donne possono essere tra i fattori da chiamare in causa per spiegare una maggiore diffusione di questa esperienza (ISTAT, 2008).

Da un lato, quindi, le donne intervistate sembrano rinunciare alla vita affettiva di coppia e molte, cioè il 42,1% (8 donne su 19) sembrano rinunciare anche ad avere figli; dall'altro lato resta alta, comunque, la percentuale di coloro che sperimentano la maternità pari al 57,9% (equivalente a 11 donne su 19). Piuttosto, per queste ultime, il carico familiare nel suo complesso, che è uno dei principali ostacoli riconducibili alla sfera personale, sembra ulteriormente appesantito dalla scelta di essere madre.

3.1.2 Gli ostacoli

L'analisi delle testimonianze raccolte ha fatto emergere in modo chiaro che le donne della CGIL, in una percentuale pari all'84, 2%, cioè 16 su 19 donne, incontrano ostacoli.

Come richiesto dal questionario, le donne hanno indicato tre principali impedimenti che, dal loro punto di vista, costituiscono fattori di condizionamento dell'ascesa ai vertici sindacali. Per sintetizzare, le risposte riportate sono state ricondotte a tre macro problemi.

La prima questione, collocabile all'interno della sfera personale, proprio perché incide su molte scelte della vita privata delle donne, è la difficoltà di conciliazione del lavoro di cura con il lavoro

retribuito, citata dal 62,5 % delle donne che dicono di dover affrontare delle difficoltà (Cfr. tabella 3.4).

Tabella 3.4

Tipo di Ostacoli		
	%*	v. a.**
Conciliazione tempi di cura e tempi di lavoro	62,5%	10
Esercizio del ruolo	100%	16
Essere donne	56,2%	9

* Percentuale di donne sul totale che hanno citato quel fattore.

** Numero di donne sul totale che hanno citato quel fattore.

Il problema relativo alle strategie di conciliazione sembra essere più sentito fra le donne con figli, infatti, tra le 10 donne (5 sposate, 4 divorziate o separate, 1 nubile) che dichiarano di vivere un impedimento di tal tipo, ben 9 hanno figli (Cfr. tabella 3.5). Molte, infatti, sono coloro che sottolineano che *“l’essere madre”* comporta numerose difficoltà, a cui si aggiungono intoppi dovuti alla *“presenza di tempi infiniti da dedicare all’organizzazione”* e *“alla impossibilità di coordinare tutte le attività in cui si è impegnate”*.

Tabella 3.5

Caratteristiche delle donne con problemi di conciliazione		
	con figli*	senza figli*
Divorziate o separate	4	0
Sposate	5	0
Nubili	0	1

*Numero di donne sul totale avente problemi di conciliazione.

L’essere madre diventa, allo stato attuale, il risultato di un progetto di riproduzione che sempre più è influenzato da scelte come la partecipazione al mercato del lavoro. In una recente indagine campionaria ISTAT, relativa alla decisione di avere un figlio, è emerso che oltre la metà delle madri intervistate ha un lavoro e, dai dati sulle motivazioni al lavoro e sul grado di soddisfazione espresso dalle donne rispetto alla loro attività lavorativa, è risultato che le donne tengono tantissimo al loro lavoro (ISTAT, 2006). Questo costituisce un ulteriore elemento di riflessione perché più le donne

tengono al loro lavoro, più tendono a manifestare disagio nei confronti di dinamiche che non consentono loro la piena realizzazione e, più, quindi, in un contesto che non facilita la conciliazione, scelte di vita come l'aver un figlio diventano questioni cruciali. Tanto è vero che le uniche 3 donne tra le 19 dirigenti, cioè il 15,8%, che dichiarano di non incontrare ostacoli, non hanno figli.

Se questo impedimento sembra essere percepito e sentito soprattutto dalla tipologia di donne-madri, quindi interessate dal doppio ruolo, tutte le intervistate, invece lamentano una serie di difficoltà riguardanti perlopiù l'organizzazione di appartenenza.

La seconda questione, infatti, riguarda la sfera lavorativa in senso stretto, dove si rileva una generica difficoltà nell'esercizio del proprio ruolo che, fatto simbolico, viene citata da tutte le intervistate, facendo presagire l'esistenza di una situazione complessa.

Un vissuto organizzativo arduo e complicato si evince da dichiarazioni relative all'“*esistenza di patriarcato*”, a “*tentativi di emarginazione da parte dei colleghi*” e al “*riconoscimento di minore autorevolezza rispetto al genere maschile*”.

Tutto ciò, secondo le intervistate, sarebbe ulteriormente aggravato dalla presenza di un “*linguaggio e un approccio maschile dominante*” che osta una corretta partecipazione femminile alla vita organizzativa, generando tra le donne una sensazione di “*disagio con il potere*”, se esercitato e esercitabile secondo regole maschili, responsabili della diffusione di una sensazione di isolamento tra le donne.

È evidente, quindi, che il peso degli impedimenti diventa meno sopportabile se riguarda la sfera lavorativa e in particolare il contesto organizzativo che, in questo caso, sembra essere ancora permeato di maschilismo.

Conferma dell'esistenza di una cultura maschilista dominante viene, a ben vedere, anche dall'analisi sul più ampio fenomeno della segregazione verticale. Infatti, se come si è visto, le donne faticano ad arrivare al top della gerarchia, come ad esempio al ruolo di segretario generale, nonostante un contesto di forte mobilitazione femminile e di introduzione di azioni positive, forse la questione culturale ha un peso che sfugge, in parte, al controllo delle regole formali.

Le donne, difatti, nonostante la consapevolezza della lungimiranza dell'esperienza CGIL, affermano con convinzione che una cultura maschilista, che dà ancora poca fiducia alle donne, è la principale ragione della mancata elezione di una donna a Segretario generale del sindacato.

Nella tabella 3.6 si legge che è l'89,4% ad avere un'opinione di questo tipo avvalorata dalla percezione di “*una chiusura oltranzista da parte degli uomini*” determinata “*dal terrore di consegnare a una donna il più alto grado di direzione dell'organizzazione*”.

In questo si potrebbe intravedere ancora “*una CGIL solo formalmente composta di uomini e donne, ma sostanzialmente impregnata di pensiero maschile*”.

Tabella 3.6

Perchè una donna non è mai stata eletta Segretaria Generale CGIL?		
	%	v. a.
Maschilismo	89,4%	17
Assenza delle donne dagli organismi dirigenti	10,6%	2

Due sono le intervistate, pari al 10,6% del campione, che pensano che è una parità non ancora raggiunta negli organismi dirigenti di tutti i livelli a rendere impossibile l'elezione di una donna al livello più alto ma, a ben guardare, la costruzione della rappresentanza descrittiva, come già detto, è profondamente condizionata da una cultura di stampo maschilista.

Sarà probabilmente questo quadro macchinoso a determinare la terza questione. Emerge, infatti, dalle dichiarazioni delle donne intervistate, la percezione dell'esistenza di una sorta di ragione antropologica: precisamente il 56,2% (9 su 16 donne che dicono di incontrare ostacoli), indica proprio nell'appartenenza di genere, un impedimento, quasi a voler sottolineare che l'essere donna, in sé, comporta uno svantaggio.

La condizione femminile procura *“situazioni di pregiudizi e gelosie”* e *“tentativi di emarginazione”* che spesso determinano *“problemi di autostima”*.

3.1.3 Rapporti con il femminismo e con i partiti

La nostra ricerca conferma quanto già rilevato dagli studi di Beccalli, condotti all'inizio degli anni '80, sulla presenza di una stretta relazione tra femminismo e sindacato. Infatti, trova riscontro, grazie alle dichiarazioni delle intervistate, l'ipotesi che il movimento femminista abbia svolto un ruolo fondamentale nel socializzare le donne alla vita sindacale e abbia influenzato le loro richieste di maggiore autonomia e riconoscimento all'interno dello stesso (Beccalli, 1984).

Indicazioni significative circa il peso del femminismo si possono rintracciare nelle parole delle donne intervistate.

Fra queste, il 47,2% (9 su 19 donne) dichiara di aver partecipato a gruppi o associazioni femministe. Si tratta di una percentuale consistente la cui rilevanza dipende, in realtà, dall'età delle donne intervistate.

La classe d'età tra i 50 e i 55 anni è quella più rappresentata e si tratta, quindi, di donne che tra gli anni '70 e '80 avevano dai 20 ai 30 anni circa e che hanno vissuto il femminismo nel periodo di massimo fervore.

Giustappunto, in questo periodo, si è registrato il picco più alto di partecipazione delle intervistate ad associazioni femministe: circa un 56%, pari a 5 su 9 donne che hanno aderito ai movimenti femministi, lo ha fatto negli anni '70/'80. Negli anni 2000, questo tipo di adesione riguarda solo il 22%, cioè 2 donne su 9.

Piuttosto interessante è il fatto che tra coloro che dichiarano di avere avuto un'esperienza nel movimento femminista, il 44,5% abbia partecipato all'UDI, Unione delle donne italiane³².

L'UDI, infatti, ha rappresentato e rappresenta per la CGIL, un luogo tradizionale di alfabetizzazione delle donne alla vita sindacale e da oltre mezzo secolo si occupa di portare alla ribalta le questioni femminili. Le donne che dichiarano di aver frequentato associazioni di cultura femminista in senso stretto sono circa il 33,3%³³, circa 11% ha aderito a entrambe le tipologie di organizzazioni e infine, si registra un 11% con una più recente partecipazione a EMILY, considerabile come gruppo espressione del nuovo movimento delle donne³⁴.

Tabella 3.7

Associazioni femministe frequentate		
Nome	%	<i>v.a.</i>
Udi	44,5%	4
Cultura femminista	33,3%	3
Udi e cultura femminista	11,1%	1
Emily	11,1%	1

Una partecipazione abbastanza elevata al mondo femminista non ha significato, però, una militanza attiva sfociata sempre in incarichi dirigenziali: infatti, la percentuale di chi ha fatto questa esperienza si ferma intorno al 33% (3 donne su 9).

³² L'UDI, nato nel 1944, è stato e continua ad essere un punto di riferimento e di mobilitazione per le donne, avendo esercitato un ruolo fondamentale soprattutto nel momento in cui il sindacato stesso non prevedeva al suo interno nessun organismo con questi scopi (Cfr. Righi, 2006).

³³ Le associazioni incluse nella voce "cultura femminista" sono: "Collettivo femminista Traiano" e "Piccolo Gruppo" (Autocoscienza); "Specchio di Alice", "Virginia Woolf", "Gruppo Venerdì", "Donne in genere", "Donne, lavoro e cultura", "Madrigale", "Adelina Crimella" (politica della differenza).

³⁴ È un'associazione nata in Italia nel 1998 sulla scia delle EMILY's list degli Stati Uniti e della Gran Bretagna e si occupa di sostenere economicamente e politicamente le donne che intraprendono la carriera politica.

In generale, le testimonianze fanno emergere un riconoscimento dell'influenza esercitata dal femminismo sull'esperienza sindacale: anche coloro che non hanno partecipato direttamente ad associazioni femministe, affermano comunque di essere state sensibili alle tematiche emerse dal movimento. La principale conseguenza del femminismo, come già visto, è stata la previsione di strumenti strategici per la promozione delle istanze femminili nel sindacato, i quali hanno avuto origine proprio dalle riflessioni maturate in questa cornice culturale³⁵.

Se il mondo femminista, pare quindi, aver fornito molti spunti alle donne del sindacato, lo stesso si può dire per il mondo politico.

I dati mostrano che il partito è stato un importante canale di socializzazione alla carriera sindacale per le donne intervistate: 18 donne, pari al 94,8% del totale, dichiarano di essere iscritte o di essere state iscritte a un partito. L'importanza dell'esperienza di tale militanza viene poi sottolineata dal tipo di partito a cui si è aderito: tutte le donne intervistate, infatti, hanno dichiarato di militare o di aver militato in partiti di sinistra. Questo elemento non è irrilevante dato che i partiti di sinistra, come mostrano le ricerche, hanno sempre espresso una maggiore apertura verso le donne e le tematiche legate all'accesso ai luoghi di potere, promuovendo e diffondendo idee di uguaglianza e parità (Fornengo, Guadagnini, 1999).

La stretta relazione esistente tra la carriera sindacale e quella partitica è testimoniata da un veloce confronto sul periodo di iscrizione: 8 donne su 18, pari al 44,5% hanno dichiarato di essersi iscritte prima al partito e poi al sindacato, ma anche per la maggior parte di coloro che si sono iscritte prima al sindacato, l'esperienza nel partito è cominciata dopo non molti anni.

Inoltre, il 66,5% (12 donne su 18), ha ricoperto incarichi dirigenziali nel partito di iscrizione. Il dato, alla luce di quanto detto sinora, può lasciar intuire un rapporto radicato tra i due mondi: il sindacato, infatti, sembrerebbe reclutare nel contesto partitico nuove leve per i propri vertici.

3.1.4 Le carriere e le attività

Dunque, le donne della CGIL possiedono un background molto complesso fatto di esperienze fuori e dentro il sindacato che probabilmente non sono le stesse degli uomini.

Tale vicende ne condizionano, come visto, le scelte.

³⁵ È stato il femminismo a far maturare all'interno del sindacato la diffusione di una nuova idea, una nuova soluzione che non è consistita solo nel protestare contro le discriminazioni o nel portare sulla scena tematiche relative alla disuguaglianza di genere, ma piuttosto nella volontà di sperimentare soluzioni differenti. Diretta conseguenza di questo fenomeno è stata la nascita di alcuni gruppi a Genova e Verona, poi dell'Intercategoriale CISL-UIL-CGIL. Queste realtà hanno posto la questione dell'assenza delle donne dai ruoli decisionali e hanno ottenuto come massimo risultato l'approvazione della norma antidiscriminatoria nel 1996.

La loro attività quotidiana diviene il banco in cui dar prova della propria specificità all'interno di carriere che potremmo definire "generaliste" vale a dire non strettamente limitate a impegni su questioni femminili e quindi non "specifiche". Come già ricordato in precedenza, le carriere delle donne intervistate sembrano piuttosto omogenee rispetto agli incarichi ricoperti e sono tutte caratterizzate da ruoli "generalisti", appunto, all'interno del sindacato: l'RSU aziendale e il direttivo locale hanno rappresentato i principali livelli d'azione delle intervistate. Le tappe successive sono state comuni: il resto della carriera, infatti, è stato contrassegnato da passaggi dalle Segreterie di livello territoriale a quelle di livello regionale e poi a quelle di rango nazionale. È da precisare, inoltre, che sono solo 4 su 19, cioè il 21%, le donne che hanno dichiarato di aver svolto, nella loro carriera, incarichi all'interno dei Coordinamenti donne.

In sostanza le donne della CGIL intervistate sono donne che si occupano non solo di donne, ma ricoprono ruoli importanti e strategici per l'intera organizzazione e per tutti i suoi membri.

Tale tendenza è perfettamente in linea con la presa di distanza manifestata, come detto precedentemente, nei confronti di quelle iniziative che tendono a creare ambiti e luoghi separati, esclusivamente riguardanti le tematiche femminili all'interno del sindacato. La strategia "generalista" sembra, quindi, essere stata vincente per le donne dirigenti.

Il fatto che siano le carriere "generaliste" a premiare è confermato anche dai dati sulle attività recenti svolte dalle donne intervistate. Nessuna di esse afferma di ricoprire incarichi riguardanti questioni solo femminili, come si può leggere nella tabella 3.8

Tabella 3.8

Attività recenti		
	%*	n. d. **
Politiche economiche	15,7%	3
Politiche sociali	15,7%	3
Contrattazione	52,6%	10
Attività organizzative e formazione	26,3%	5
Politiche del lavoro	10,5%	2

* Percentuale di donne che svolgono quell'attività.
 ** Numero di donne che svolgono quell'attività.

Le attività che impegnano le 19 donne intervistate riguardano la contrattazione (52,6%), i progetti di organizzazione e di formazione (26,3%), le politiche economiche e sociali (15,7%) e le politiche del lavoro in generale (10,5%).

Piuttosto, l'attenzione verso le problematiche femminili si concretizza in un intervento parallelo e costante a favore delle donne che emerge chiaramente dai dati sulle iniziative intraprese.

Il 94,7% del campione totale dichiara di aver promosso iniziative a favore delle donne nel corso della propria carriera e anche l'unica donna che non ha intrapreso azioni specifiche, segnala di lavorare per una categoria in cui le donne sono prevalenti e in cui è necessario un impegno continuo a vantaggio delle donne.

L'attenzione per le donne appare, quindi, far parte dell'attività giornaliera, di qualsiasi tipo essa sia e a qualunque livello ci si trovi poiché *“le politiche al femminile sono l'asse portante delle politiche CGIL e sono entrate nel DNA dell'organizzazione”* e perché *“nella costante pratica giornaliera bisogna verificare che non ci siano discriminazioni di genere”*.

Le donne, dunque, affermano di appoggiare le altre donne. Le iniziative intraprese, secondo le dichiarazioni rilasciate da 13 intervistate su 19 che, nei 6 mesi precedenti le interviste, riferiscono di aver agito concretamente, riguardano una serie di ambiti che sono stati ricondotti a tre macrotipologie: attività di formazione per cui si è mobilitato circa il 69,2%³⁶; iniziative volte a favorire l'accesso ai processi di decision making³⁷ per cui si è adoperato il 53,8% e la contrattazione di genere di cui si è interessato il 46,1%³⁸(Cfr. tabella 3.9).

Tabella 3.9

Attività recenti a favore delle donne		
	%*	u.a.**
Formazione	69,2%	9
Processo di <i>decision making</i>	53,8%	7
Contrattazione di genere	46,1%	6

* Percentuale di donne che hanno promosso quell'attività.

** Numero di donne che hanno promosso quell'attività.

L'utilità della presenza femminile ai vertici, quindi, si traduce in un costante lavoro di sensibilizzazione e nella costruzione di una rete di solidarietà e sostegno femminile che ha un impatto sul modo stesso in cui le donne svolgono il loro ruolo.

Le donne ai vertici, secondo le testimonianze, aiutano a realizzare la rappresentanza delle donne perché *“possono portare innovazioni nel modo di fare politica e quindi mettere in condizione le*

³⁶ All'interno di questo gruppo rientrano seminari sulla rappresentanza e conciliazione, formazione sindacale sulle pari opportunità.

³⁷ Sono comprese attività quali: proposte di ingresso di donne negli organismi direttivi, sensibilizzazione al tema delle pari opportunità, applicazione della norma antidiscriminatoria, discussione sui luoghi delle donne, attività assembleari.

³⁸ Sono comprese attività quali: introduzione di norme di tutela, riconoscimento di diritti legati alla maternità nei contratti atipici.

altre donne di partecipare alle scelte che si debbono fare”, “perché le donne sono più sensibili ai problemi di tutti”, perché “hanno la capacità di meglio comprendere e rappresentare bisogni diversi” e, infine, molto importante, perché “conoscono i problemi delle donne”.

A queste specificità si aggiunge una diversa gestione del potere che, secondo il 68,4% (ben 13 donne su 19), fa la differenza tra uomo e donna. Per le dirigenti, nostre interlocutrici, *“le donne hanno una visione diversa del potere e hanno la capacità e la volontà di vedere l’insieme dei tanti aspetti che compongono la complessità dei problemi da affrontare” e “hanno la capacità di arrivare alla soluzione concreta dei problemi”.*

Per il restante 31,6% (6 donne su 19) la parola differenza mette in evidenza un’altra dimensione dell’essere dirigente-donna, cioè essere donne al potere fa la differenza perché è più difficile. La questione circa gli ostacoli incontrati nell’esercizio del ruolo torna, quindi, a condizionare il lavoro delle donne che *“devono dimostrare in continuazione di essere all’altezza cercando di vincere i pregiudizi, la sufficienza e la presunzione dell’altro sesso”.*

Tanto una spiccata sensibilità dovuta alle difficoltà incontrate quanto il diverso esercizio del potere, si traducono in una rappresentanza di tutti ma realizzata da donne: le donne intervistate si sentono rappresentanti di donne e uomini perché agiscono con un *“occhio di genere”.*

Proprio questa chiave interpretativa è anche divenuta parte integrante del gergo sindacale delle donne intervistate e si tramuta, quindi, in un’attenzione particolare alle differenze di ognuno, che significa attenzione per le differenze a partire dalle differenze delle donne.

Emblematica a questo riguardo è la testimonianza che esplicita il senso della rappresentanza realizzata dalle donne intervistate:

“Io sento di rappresentare donne e uomini come può fare una donna...ed è diverso...davvero diverso”.

Quanto detto conduce a una rilevante constatazione: è il *mainstreaming* la strategia vincente e praticata che le donne adottano nella loro attività quotidiana e il *mainstreaming*, ormai, vale più delle carriere “specifiche”.

Consapevoli, quindi, della possibilità di realizzare una rappresentanza differente per gli uomini e soprattutto per le donne, sembra ancora fondamentale il ruolo che l’organizzazione può esercitare per dare sempre più spazio alle donne.

L’attuazione del *mainstreaming* dovrà passare tramite nuove iniziative da intraprendere che dovranno interessare l’organizzazione CGIL nella sua totalità.

La via di una rappresentanza pienamente compiuta, per le dirigenti intervistate, è ancora da realizzare e da percorrere attraverso una serie di strategie di sostegno finalizzate ad aiutare le donne a essere *“ascoltate, stimate, formate e valorizzate sul posto di lavoro”.*

Solo in questo modo si può intervenire “*sulle politiche di selezione degli organismi dirigenti e coinvolgere un maggior numero di donne nei ruoli di responsabilità primaria*” e giungere a una rappresentanza completa.

4. Considerazioni conclusive

L'analisi dell'esperienza delle segretarie CGIL ci permette, a questo punto, di fare alcune riflessioni sullo stato della rappresentanza delle donne all'interno dell'organizzazione sindacale più grande d'Italia.

Nel corso della trattazione abbiamo ribadito più volte che il processo di *empowerment* delle donne non si esaurisce con il semplice raggiungimento della presenza femminile nelle stanze del potere ma si completa con la possibilità e la capacità di produrre cambiamenti a favore delle donne.

Il nostro assunto di base, secondo la letteratura esistente nel più ampio ambito politico, è che il raggiungimento di un ruolo di potere da parte delle donne, dovrebbe determinare l'uso delle risorse dell'organizzazione per realizzare politiche a favore delle donne.

La complessità del problema sta appunto in questo, cioè nel creare le condizioni per cui concretamente le donne siano più rappresentate.

L'esame delle vicende delle donne del nostro campione consente di fare alcune precisazioni, innanzitutto sull'insieme delle circostanze che possono condurre a ricoprire ruoli decisionali.

A questo proposito, le testimonianze raccolte mettono l'accento sull'esistenza di una serie di fattori che contribuiscono a convalidare l'idea che l'accesso delle donne ai posti di potere, si scontri con la presenza di un "tetto di cristallo", una barriera invisibile che rallenta o blocca del tutto l'avanzamento nelle carriere. Da questo punto di vista, infatti, la carriera delle donne intervistate non si discosta molto da quanto accade per le donne che agiscono in altri settori.

I problemi che le donne giunte nelle posizioni apicali devono affrontare attengono alla sfera personale quanto a quella lavorativa, con difficoltà più elevate, almeno nella sfera personale, per le donne che hanno figli. La conciliazione dei tempi di cura e dei tempi di lavoro rimane, infatti, il problema principale anche per le donne del sindacato.

A tale impedimento, si aggiunge il fatto stesso che la presenza femminile debba scontrarsi comunque con un clima di ostilità dovuto a un radicato maschilismo, ancora più forte, forse, in quello che è stato il contesto del maschile per antonomasia.

La presenza di un maschilismo ancora molto diffuso sposta il problema su di un altro piano: esso diventa fondamentalmente una questione culturale.

La cultura sindacale, come d'altronde la cultura politica, è ancorata a schemi, procedure d'azione, linguaggi perlopiù maschili.

Se così non fosse, come si potrebbe spiegare quella manifestata difficoltà di “*essere donna*”?

È solo sulla base di tale percezione che trova ragione il senso di estraneità che le donne sembrano provare nei confronti di un sistema da cui si sentono differenti.

Trova conferma in questo l'esistenza di quella che Balbo ha definito come una vera e propria “subcultura”, cioè un mondo di relazioni informali, linguaggi e regole d'uso per soli uomini, che ancora resiste (Balbo, 1994).

L'esperienza delle donne intervistate, sulla base delle loro valutazioni e percezioni, dimostra che la pressione dei movimenti delle donne può apportare consistenti cambiamenti proprio a questo livello.

L'azione del Coordinamento donne, l'applicazione della Norma antidiscriminatoria, così come l'introduzione di quella serie di strumenti di cui le donne continuano a dotarsi per discutere dei propri problemi (Dipartimento Pari opportunità, Forum) intervengono, innanzitutto, sul contesto circostante, in modo da esercitare una pressione che possa inserire nella prassi nuovi atteggiamenti e comportamenti.

Se questa serie di elementi sembrano accomunare le donne della CGIL alle altre donne giunte ai vertici di altri tipi di organizzazioni, esistono però altri fattori che agiscono in modo peculiare per le donne intervistate.

Da un lato l'elevata istruzione non sembra essere così essenziale per scalare le vette del potere del sindacato, a differenza di quanto accade in altri settori, dove le ricerche attestano un netto vantaggio di presenza da parte di donne con alti livelli di istruzione e qualificazione. Dall'altro lato sembra contare il legame delle donne intervistate con il mondo femminista specie tra le donne che hanno vissuto direttamente le battaglie degli anni '70. Anche se, allo stato attuale, le segretarie attive in gruppi femminili sono un numero inferiore, tutte le intervistate sembrano appoggiare l'idea che la cultura cui appartengono, in cui vi è la richiesta di presenza e la consapevolezza della necessità di esserci, sia maturata proprio grazie alla riflessione femminista.

Niente carriere separate, incarichi generalisti e non specialisti, quelli che hanno segnato i percorsi delle intervistate, prima di giungere nei posti di decisione.

E questo è un grosso risultato: le donne della CGIL non hanno solo raggiunto delle posizioni elevate, ma detengono anche potere poiché hanno deleghe importanti, dalle politiche economiche, alle politiche previdenziali, all'organizzazione.

Se quindi il processo di *empowerment* delle donne intervistate si è svolto secondo questi meccanismi, cosa si può affermare circa lo stato della rappresentanza delle donne?

È possibile dire che la presenza di più donne ai vertici ha determinato un cambiamento nella rappresentanza delle donne all'interno della CGIL?

Possiamo, senza dubbio, utilizzare a favore di questa tesi i risultati dell'indagine empirica condotta.

I dati sono eloquenti: la presenza delle donne produce dei cambiamenti, o meglio, fa la differenza.

È dimostrata quella stretta relazione tra l'essere donna e l'agire a favore delle donne almeno secondo quanto le donne intervistate sostengono e affermano di fare (Lovenduski, 2005). È sempre bene ricordare che le nostre conclusioni si basano sulle valutazioni espresse dalle donne intervistate e che probabilmente altri spunti potrebbero sorgere grazie all'esame del punto di vista di uomini presenti nelle stesse posizioni. Ma, per questo, si rimanda a futuri scenari da percorrere.

Una più consistente presenza femminile nei luoghi decisionali, per le intervistate, fa la differenza perché le donne ai vertici esercitano il loro ruolo secondo un'ottica di genere; agire con "*occhio di genere*", come amano ricordare le segretarie intervistate, significa riconoscere le differenze e lavorare sia per una loro tutela che per creare condizioni di pari opportunità.

L'adozione di un'ottica di genere è divenuta il *leit motiv* delle donne giunte nelle stanze del potere, ed è evidente che un risultato di tal tipo può determinare miglioramenti per la situazione delle donne.

Le donne al potere non si occupano solo di donne ma promuovono allo stesso tempo azioni specifiche per le donne. Le intervistate affermano di conoscere i problemi delle donne e quindi intervengono su quelle questioni che contribuiscono a renderle deboli: si preoccupano di formarle e di garantire l'applicazione delle regole che permettono loro di essere presenti negli organismi decisionali.

Ma se le segretarie intervistate ribadiscono che la presenza delle donne ai vertici ha prodotto miglioramenti per le donne, è anche perché riconoscono alle donne una diversa modalità di esercizio del potere.

È questa la principale novità delle donne che sono riuscite a occupare ruoli decisionali nella CGIL.

In realtà quanto riscontrato tra le intervistate non fa altro che confermare quelle tesi che ribadiscono l'utilità della presenza delle donne ai vertici.

Quando Phillips ha parlato dell'importanza del sesso dei rappresentanti ha appunto sottolineato che la necessità della presenza delle donne ai vertici si deve ricondurre, tra le altre motivazioni, al fatto che uomini e donne sono differenti (Phillips, 1999). Diversità di esperienze che determina diversità di interessi, secondo alcuni, o diversità di percezione, secondo altri, ma che incide comunque sulle modalità di esercizio del potere.

Che cosa altro fa la differenza tra uomo e donna, se non un modo diverso di approcciarsi ai problemi?

Questo sottolineano le donne della CGIL, in linea con quanto già da tempo la sociologia politica ha evidenziato: le donne adottano un diverso stile di gestione del potere; le donne agiscono secondo uno stile di complementarità rispetto agli uomini (Magnier,1994).

Lo stile della complementarità richiama una serie di elementi: maggiore apertura, maggiore pazienza, maggiore disponibilità, maggiore capacità di creare equilibri che sembrano creare le condizioni per cui la rappresentanza delle donne dovrebbe essere più garantita.

Qual è il valore aggiunto?

Dalle interviste emerge che è la garanzia di ascolto di tutte le istanze, per non cadere in nuove forme di discriminazione, attraverso l'adozione della logica del *mainstreaming*, a rappresentare la ricchezza della presenza femminile ai vertici.

Non è possibile allo stato attuale parlare, però, di un processo concluso. La questione è molto complessa: da un lato vi sono le dichiarazioni di intenti, le intenzioni di azione, dall'altro vi è ciò che realmente succede nelle mura del sindacato.

Sulla base di ciò, possiamo, senza dubbio, affermare che il cammino della CGIL verso il riequilibrio di genere è iniziato e che molte cose sono cambiate, non solo in termini numerici, ma anche in termini sostanziali, piuttosto molte altre cose sono da fare: "*sulle donne*", dicono le intervistate, "*c'è ancora da lavorare*".

La CGIL, nel 2007, poteva vantare il migliore risultato in quanto a presenza di donne negli organismi dirigenti, ma è anche vero che tante questioni erano e sono ancora aperte: esiste la Norma antidiscriminatoria, ma essa non è rispettata in tutti i livelli e in tutti i settori; il *gender mainstreaming*, in alcune realtà, fatica a trovare spazio; le donne incontrano ancora problemi di conciliazione e lottano contro i pregiudizi di una cultura maschile.

Numerosi impegni, quindi, affollano le agende delle dirigenti donne.

Riferimenti bibliografici

ASDO, *Donne e politica*, Rapporto di ricerca, Roma, 2006

AA.VV., *Foglio notizie, Nasce sindacato donna*, Roma, 1987

Avitabile Anna, Iacovelli Marina, “Primo Maggio, rosa acceso”, in *Nuova Rassegna Sindacale*, n.15, 1986, p.23-29

Balbo Laura, “Rappresentanza e non rappresentanza”, in Pasquino Giovanni, *Rappresentanza e democrazia*, Laterza, Bari, 1988

Balbo Laura, “Postfazione”, in Colombo Grazia, (a cura di), *Donne nella politica*, Franco Angeli, Milano, 1994

Barazzetti Donatella, “Le giovani studiose di women’s studies in Italia”, in Di Cori Paola, Barazzetti Donatella, *Gli studi delle donne in Italia*, Carocci, Roma, 2001

Beccalli Bianca, “Italy”, in Cook Alice Hanson, Lorwin Val Rogin, Daniels Arlene Kaplan, *Women and Trade Unions in eleven industrialized countries*, Temple University Press, Philadelphia, 1984, p.184-213

Beccalli Bianca, “Le politiche del lavoro femminile in Italia: donne, sindacati e Stato tra il 1974 e il 1984”, in *Stato e Mercato*, n.15, 1985, p.422-459

Beccalli Bianca, *Donne in quota? È giusto riservare posti alle donne nel lavoro e nella politica?*, Feltrinelli, Milano, 1999

Biagioni Eligio, Palmieri Stefania, Pipan Tatiana, *Indagine sul sindacato: profilo organizzativo della CGIL*, Editrice Sindacale Italiana, Roma, 1978

Bianchieri Rita, *Donne nel sindacato. Rappresentanza e pari opportunità*, Edup, Roma, 2003

Boccia Maria Luisa, Peretti Isabella, (a cura di), *Il genere della rappresentanza*, Editori riuniti riviste, Roma, 1988

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea

Colombo Grazia, *Donne nella politica*, Franco Angeli, Milano, 1994

Cook Alice Hanson, Lorwin Val Rogin, Daniels Arlene Kaplan, *Women and Trade Unions in eleven industrialized countries*, Temple University Press, Philadelphia, 1984

D'Amore Nicoletta, "Apertura dei lavori", in *Notiziario Assemblea nazionale delle delegate, Oltre i diritti le stesse opportunità*, Palermo, 15-16 Novembre 1990, *Supplemento a Nuova Rassegna Sindacale*, n. 19, 1991, p. 1-8

Dahlerup Drude, "Da una piccola a una grande minoranza", in Boccia Maria Luisa, Peretti Isabella, (a cura di), *Il genere della rappresentanza*, Editori riuniti riviste, Roma, 1988

Decreto legislativo 11 Aprile 2006, n.198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6, della legge 28 Novembre 2005, n. 246"

Della Porta Donatella, "Diritti di cittadinanza e movimento delle donne", in Di Cori Paola, Barazzetti Donatella, *Gli studi delle donne in Italia*, Carocci, Roma, 2001

Di Cori Paola, Barazzetti Donatella, *Gli studi delle donne in Italia*, Carocci, Roma, 2001

ETUC, *Women in trade unions: making the difference*, Rapporto di ricerca, 2002

Fornengo Gabriella, Guadagnini Marila, *Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa*, Quaderni della Fondazione Adriano Olivetti, Torino, 1999

Gianfagna Andrea, (a cura di), *Gli uomini e le donne della CGIL*, Ediesse, Roma, 2007

Goertz Gary, Mazur Amy, *Politics, gender and concepts*, Working paper, 2007

Guadagnini Marila, “Gendering the debate in Italy”, in Lovenduski Joni, *State feminism and Political Representation*, Cambridge University Press, Cambridge, 2005

Guadagnini Marila, (a cura di), *Da elettrici a elette: riforme istituzionali e rappresentanza delle donne in Italia, in Europa e negli Stati Uniti*, Celid, Torino, 2003

Iacovelli Marina, “Pari opportunità vuol dire...”, in *Nuova Rassegna sindacale*, n.9, 1986, p.14-19

Interparliamentary Union, *Women in National Parliaments*, Rapporto di ricerca, 2006

IRES-CGIL, *Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia*, Rapporto di ricerca, IRES-CGIL, 2006

ISTAT, *Come cambia la vita delle donne*, Roma, 2004

ISTAT, *Avere un figlio in Italia. Approfondimenti tematici dell'indagine campionaria sulle nascite anno 2002*, Roma, 2006

ISTAT, *Evoluzione e nuove tendenze dell'instabilità coniugale in Italia*, Roma, 2008

Lovenduski Joni, *Feminizing politics*, Polity Press, Cambridge, 2005

Lovenduski Joni, Claudie Baudino, Marila Guadagnini, Petra Meier e Diane Sainsbury, *State feminism and Political Representation*, Cambridge University Press, Cambridge, 2005

Magnier Annick, “Genere e stili di leadership nella politica municipale Italiana”, in Colombo Grazia,(a cura di), *Donne nella politica*, Franco Angeli, Milano, 1994

Marshall Thomas H., *Cittadinanza e classe sociale*, Laterza, Bari, 2000

Motti Lucia, (a cura di), *Donne nella Cgil: una storia lunga un secolo*, Ediesse, Roma, 2006

Motti Lucia, “Il percorso tematico”, in Motti Lucia, (a cura di), *Donne nelle CGIL: una storia lunga un secolo*, Ediesse, Roma, 2006

- Naldini Manuela, Saraceno Chiara, *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, Bologna, 2003
- Pasquino Giovanni, *Rappresentanza e democrazia*, Laterza, Bari, 1988
- Pasquino Giovanni, “La differenza nel rappresentare e nel governare”, in Boccia Maria Luisa, Peretti Isabella, *Il genere della rappresentanza*, Editori Riuniti Riviste, Roma, 1988
- Pateman Carole, *The sexual contract*, Polity Press, Cambridge, 1988
- Phillips Anne, “Democrazia e Rappresentanza. Ovvero, perché il sesso dei nostri rappresentanti dovrebbe avere importanza?”, in Beccalli Bianca, *Donne in quota? È giusto riservare posti alle donne nel lavoro e nella politica?*, Feltrinelli, Milano, 1999
- Piattaforma per la Conferenza di Pechino, 1995
- Rai Shirim M., *Equal participation of women and men in decision making processes*, University of Warwick, 2005
- Righi Maria Luisa, “L’azione delle donne nella CGIL: 1944-1980”, in Motti Lucia, (a cura di), *Donne nella CGIL: una storia lunga un secolo*, Ediesse, Roma, 2006
- Sineau Mariette, “Le donne nella sfera della politica”, in Thébaud Françoise, (a cura di), *Storia delle donne. Il Novecento*, Laterza, Bari, 1992
- Statuto CGIL e regolamento elettorale, XI Congresso, 1986 Statuto CGIL, 2006
- Thèbaud Françoise, (a cura di), *Storia delle donne. Il Novecento*, Laterza, Bari, 1992
- Valentini Chiara, *Le donne fanno paura*, Il Saggiatore, Milano, 1997

Siti Internet

www.arcidonna.org

www.cantieriripa.it

www.cgil.it

www.cgil.it/pariopportunita

www.dirittiumani.donne.aidos.it

www.etuc.org

www.europarl.europa.eu

www.pangeaonlus.org

Abstract

Since the nineteenth century women's movements, gender studies, public and international debates have focused the attention on a range of issues that include political equality, women's status and rights, women's access to the elective offices and to power roles.

This study takes into consideration women's participation and representation in decision making processes in one of the most important trade unions in Italy, the CGIL (ITALIAN GENERAL CONFEDERATION OF LABOUR).

CGIL was the first trade union in Italy to introduce measures (quotas, women's sections) to achieve an equal gender participation in the decision making bodies, therefore this study tries to understand and analyse the complexity of "what is happening) with CGIL women's representation".

We examine gender dynamics and strategies to outline the importance of women's presence in position of power. Thanks to documental analysis and interviews, we take into consideration the main features of this process. The research addresses a number of questions. How, and under what circumstances, were CGIL's women able to increase their presence in the decision making posts? Having increased their presence, did they tackle gender issues and discrimination? Were they able to make a difference in the political agenda?

Data collected in the empirical research show that women face a lot of problems in their career and in their day to day work: the difficulty to reconcile the "time to care" and the "time to work" and a difficult relationship with men's subculture are some of these.

However, women have reached a sufficient number, a good proportion of members in the decision making roles (the *descriptive representation*), and they constitute a *critical mass* for advancing women's issues and interests. So they are *substantive representatives* interested in women's concerns and in kick-starting other processes of empowerment. They propose a new model of doing leadership: they promote a gender mainstreaming approach for dealing with women's as well as men's issues.

In this way they want to point out women's differences: a different style of behaviour, different outcomes for all the members.

Parole chiave: partecipazione, rappresentanza, tetto di cristallo, acquisizione di potere, processi decisionali, approccio di genere.

Keywords: participation, representation, glass ceiling, empowerment, decision making processes, gender mainstreaming.