RELAZIONE INTRODUTTIVA – La contrattazione di genere nella discussione congressuale.

ci stiamo avviando ad una scadenza importante per la nostra organizzazione. Una scadenza, che potrebbe metterci a dura prova come donne di quest'organizzazione, come compagne di questo coordinamento, che vi partecipano non in modo formale, ma riconoscendoci in esso come un insieme, un collettivo.

Consapevoli di questo, dobbiamo lavorare insieme per riuscire a mantenere fermo il punto di vista di genere e le scelte di merito, nonostante le complesse dinamiche del periodo congressuale. Crediamo sia quindi importante arrivare preparate a questo appuntamento, forti delle nostre analisi, delle nostre riflessioni comuni e dei nostri obiettivi condivisi.

Perciò oggi vogliamo aprire questa fase preparatoria, di discussione tra di noi, per capire come vogliamo contraddistinguere la nostra presenza nella prossima fase congressuale, quale sarà il nostro punto di vista, quali i contenuti che vogliamo portare al dibattito, quali gli obiettivi che vogliamo raggiungere. Crediamo che oggi più che mai le pratiche contino più delle parole e quindi vogliamo aprire per tempo la discussione tra noi e vogliamo dare spazio al dibattito e alle proposte delle singole compagne e dei territori, per costruire momenti reali di condivisione.

A noi dell'Esecutivo spetta tuttavia il compito di avviare questa discussione e mettere in fila qualche ragionamento. Per farlo ci sembra utile riprendere alcuni dei punti del nostro Manifesto programmatico, che abbiamo condiviso a inizio mandato, per ricordarci che non partiamo ogni volta da zero, ma che siamo già in un percorso condiviso, in cammino all'interno di un sentiero comune, un passo dietro l'altro e che dobbiamo soltanto tenere la rotta, senza lasciarci troppo sviare dai venti e dalle correnti.

La CGIL è da sempre impegnata a sostenere i principi di equità e di solidarietà e oggi più che mai la riduzione delle differenze è diventata cruciale: la crisi ha infatti esasperato la distanza tra i pochi detentori della ricchezza e fasce sempre più ampie di popolazione a rischio povertà. In particolare nel nostro settore abbiamo denunciato e deprecato senza ambiguità la prassi di remunerare profumatamente il top management (oltre 50 volte la figura professionale media), provando a negoziare con ABI un tetto massimo alle retribuzioni dei vertici aziendali. La Fisac non può quindi rinunciare ad affrontare con determinazione e impegno la riduzione della differenza di carriera e di salario più iniqua, quella tra donne e uomini, che ancora oggi si annida nei nostri settori, come i rapporti biennali di genere purtroppo ci dimostrano.

Scarica il testo completo della relazione

Intervento – Coordinamento Donne Campania

Documento – Coordinamento Donne Roma e Lazio

Documento – Coordinamento Donne Messina

Uniwomen Obiettivi 2018