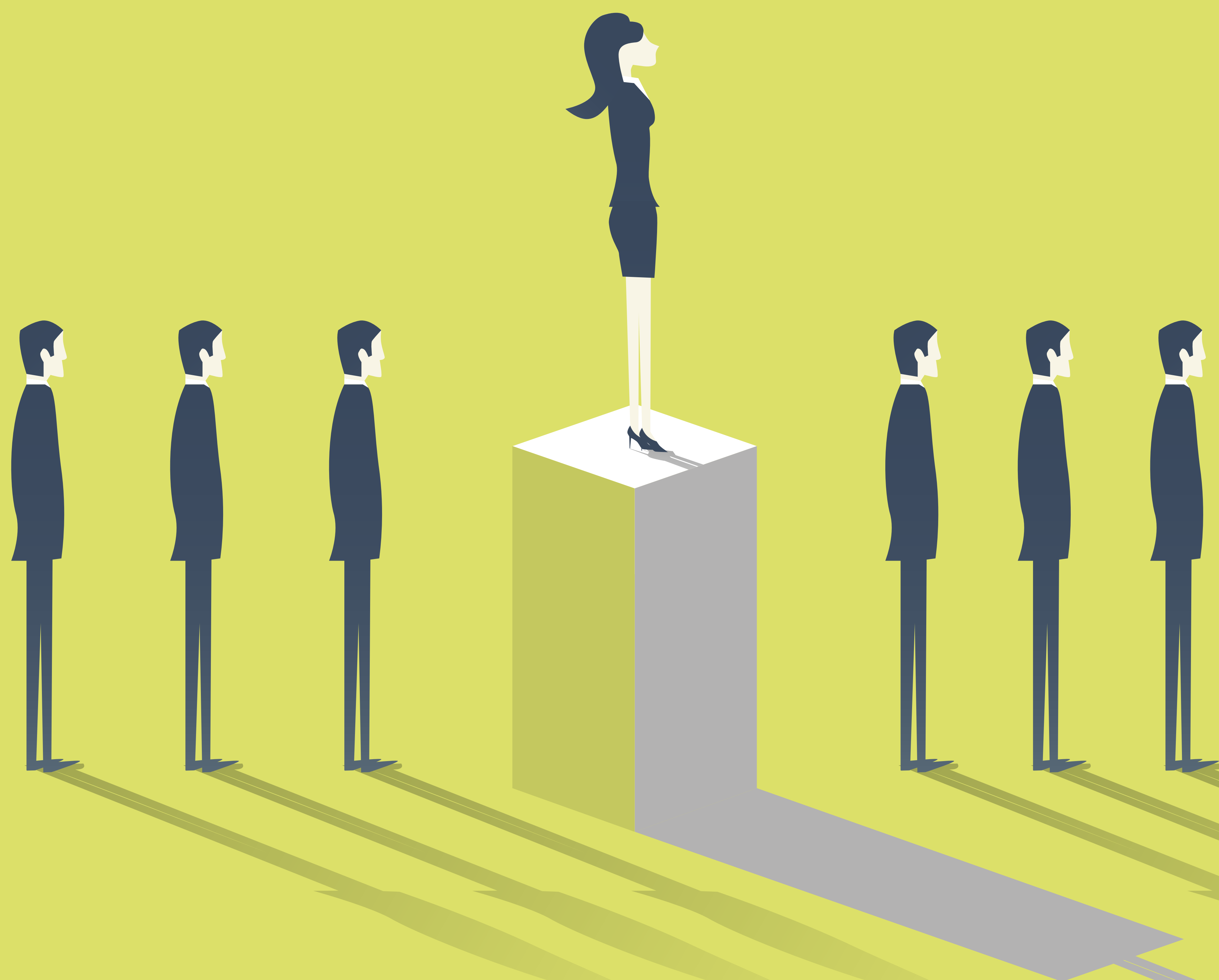


1. I diritti delle donne negli anni.

- 1865** — Entra in vigore il Codice civile «Pisanelli». Le donne vengono paragonate ai minori.
- 1863-1909** — Si susseguono vari progetti di legge sulla concessione del voto alle donne.
- 1902** — Legge sulla tutela delle lavoratrici madri.
- 1906** — Si formano in tutta Italia i Comitati pro voto. Argentina Altobelli è eletta segretaria dei lavoratori della terra.
- 1907** — Legge sulla tutela di donne e fanciulle e conseguente divieto di lavoro notturno.
- 1910** — Le donne diventano eleggibili nei collegi dei probiviri per i conflitti del lavoro e nelle camere di commercio.
- 1912** — Nuova legge elettorale a suffragio universale maschile.
- 1923** — Le donne vengono escluse dalla possibilità di presiedere le scuole superiori.
- 1926** — Le donne sono escluse dai concorsi per l'insegnamento nelle classi quarte e quinte degli istituti tecnici e dei licei.
- 1938** — Quota massima di donne negli impieghi pubblici e privati al 10%.
- 1940** — Lista di esenzione e delle occupazioni «particolarmente adatte alle donne». Assunzione di personale femminile in sostituzione degli uomini al fronte.
- 1945** — Decreto n. 23 suffragio femminile attivo (possibilità di votare).
- 1946** — Decreto luogotenenziale 151 suffragio elettorale passivo (possibilità di essere elette).
- 1948** — Entrata in vigore della Costituzione.
- 1950** — Legge n. 860 sulla tutela delle lavoratrici madri.
- 1958** — Prima legge sul lavoro a domicilio.
- 1960** — Accordo interconfederale sulla parità di retribuzione nell'industria. Confermato nel 1968.
- 1963** — Divieto di licenziamento a seguito di matrimonio. Ammissione delle donne alla Magistratura.
- 1969** — Cancellato l'articolo del codice penale che punisce l'adulterio femminile.

- 1970** — Legge sul divorzio.
- 1971** — Abolito l'articolo codice civile che punisce la propaganda degli anticoncezionali. Modifica della legge sulle lavoratrici madri e istituzione degli asili nido comunali.
- 1975** — Riforma del diritto di famiglia e istituzione dei consultori.
- 1977** — Legge n. 903 sulla parità di trattamento tra donne e uomini in materia di lavoro.
- 1978** — Legge sull'aborto. Nasce il Coordinamento femminile unitario Flm.
- 1981** — Abolito il delitto d'onore. Fallisce il referendum abrogativo sull'aborto.
- 1990** — Legge n. 379 sull'indennità di maternità per le libere professioniste. Legge n. 164 norme sulla composizione e i compiti della Commissione nazionale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna.
- 1991** — Legge n. 125 azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro. Lo statuto della CGIL introduce la norma antidiscriminatoria secondo la quale nessuno dei due generi può essere rappresentato per meno del 40%.
- 1996** — Lo stupro è riconosciuto come delitto contro la persona e non più contro la morale.
- 1999** — Con la Legge n. 380 le donne sono ammesse al servizio militare su base volontaria (attuata con Decreto legislativo n. 24 del 2000). A Roma si tiene la prima riunione del Forum donne.
- 2000** — Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 sui congedi parentali. Legge n. 196 «Istituzione dei consiglieri e delle consigliere di parità».
- 2009** — Legge n. 38 che introduce il reato di Stalking.
- 2011** — Legge n. 120 sulla parità di accesso uomo donna nei Consigli di amministrazione delle società quotate.
- 2012** — Legge n. 92 del 28 giugno introduce all'articolo 4, comma 24 una giornata di congedo di paternità obbligatoria.
- 2018** — Legge n. 145 del 30 dicembre aumenta a 5 giorni il congedo di paternità obbligatorio. Inoltre, viene confermata la possibilità di fruire di un giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre.



2. Sindacaliste in lotta per i diritti delle donne.

**SANTA
VOLENTERI**



(Milano 1876 - 1964)
 Sarta, emancipazionista, socialista. Fu la prima donna a entrare nella commissione esecutiva della Camera del Lavoro di Milano nel 1900. Nel 1907 viene nominata Ispettrice del lavoro per il Circolo di Milano presso il ministero dell'Agricoltura, Industria e Commercio.

**TERESA
NOCE**



(Torino 1900 - Bologna 1980)
 Una delle 21 donne elette alla Costituente, prima firmataria del progetto di legge a tutela delle lavoratrici madri. Diresse il Sindacato tessile della CGIL (Fiot), e fu una delle pioniere della rivendicazione della parità salariale.

**GIUSEPPINA
RE**



(Pieve Porto Morrone 1913 - Cinisello Balsamo 2007)
 Partigiana, comunista, e tra le prime donne elette al Parlamento Italiano nel 1948. Responsabile della Commissione femminile della Camera del Lavoro, della Federbraccianti CGIL e prima firmataria della legge contro i licenziamenti per matrimonio. Fondatrice del Sindacato degli inquilini (Sunia).

**GIUSEPPINA
ZANABONI**



(Milano 1915 - 2004)
 Comunista, svolse attività antifasciste alla Pirelli Bicocca e nei gruppi di difesa della donna. Responsabile della commissione femminile alla Filc CGIL e Fiot CGIL di Monza. Fu nominata "membro supplente" nella commissione esecutiva della CDL di Milano e responsabile della commissione femminile Federbraccianti di Milano.

**GINA
FANOLI**



(Milano 1919 - 1965)
 Comunista, durante la Resistenza fu responsabile dell'organizzazione femminile per il Partito d'Azione e fondatrice dei gruppi di difesa della donna. Eletta in Parlamento nella Legislatura, fece parte della commissione femminile della Camera del Lavoro di Milano, assumendo la carica di Responsabile. Fu segretaria della Fiot CGIL.

**STELLA
VECCHIO**



(Milano 1921 - 2011)
 Partigiana, comunista, portò l'ordine d'insurrezione a Niguarda il 24 aprile 1945. Fu la prima donna eletta nella Segreteria della Camera del Lavoro. Fondatrice del Comitato Spagna Libera e del Comitato Italia-Vietnam. Fu insignita dell'Ambrogino d'oro. Riposa tra i Grandi di Milano nel Famedio del Cimitero Monumentale.

**JOLE
BAGNOLI**



(Bologna 1927)
 Impiegata, comunista, collaborò a lungo con il Centro studi economici della Camera del Lavoro, dal 1957 al 1960 fu segreteria del Sindacato degli alimentari. Nel 1978 fu la prima donna ad essere eletta nella segreteria della CGIL Lombardia, carica che ricoprì fino al 1985.

**ELIDE
PACINI**

(Milano 1930 - 2014)
 Comunista, fu coordinatrice per oltre vent'anni dell'Ufficio di segreteria della Camera del Lavoro di Milano, e lavorò con importanti segretari generali quali Bonaccini, De Carlini, Pizzinato, Torri e Ghezzi. Fu componente del Coordinamento donne dello Spi di Milano.

**SUSANNA
CAMUSSO**

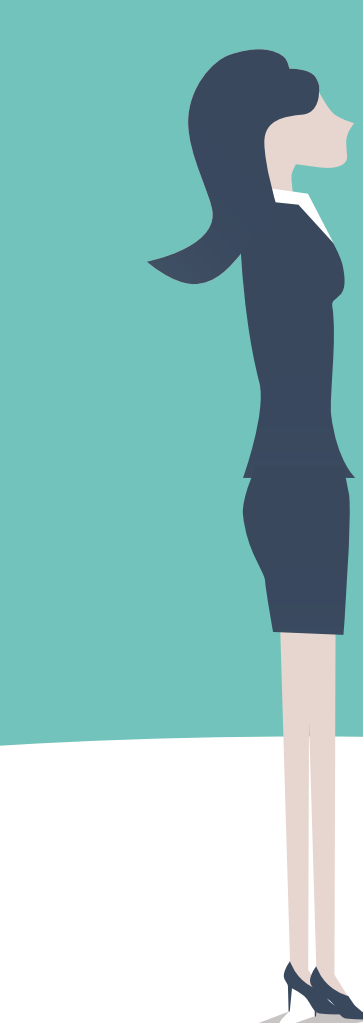


(Milano 1955)
 È entrata nel sindacato nel 1975 come coordinatrice dei corsi 150 ore della Fim di Milano. È stata segretaria della Fiom nazionale e della Flai Lombardia. Dal 2001 al 2010 è stata Segretario generale della CGIL Lombardia, dal 2010 al 2018 è diventata la prima donna ad assumere l'incarico di Segretario generale della CGIL.

**FRANCESCA
RE DAVID**



(Roma 1960)
 Entra in CGIL negli anni Ottanta e si impegna fin da subito a favore di lavoratori metalmeccanici. Nel luglio 2017 diventa la prima donna alla guida della Federazione Impiegati Operai Metallurgici.



3. **Questione di ruoli: donne e uomini che lavorano.**

Oggi la **disparità di genere professionale** appare ancora molto evidente. In Italia le donne sono circa 1,7 milioni in più degli uomini, ma esistono quasi 4 milioni di occupati in meno di sesso femminile.

Ciononostante, negli ultimi 10 anni nel mercato del lavoro la componente femminile è aumentata (+12,0% le forze di lavoro, +6,5% gli occupati), a fronte di un contemporaneo calo dei lavoratori uomini. Una situazione comprensibile tenendo in considerazione la crisi del 2011 e i suoi effetti economici devastanti, che si sono abbattuti soprattutto sugli uomini e che indirettamente hanno contribuito a diminuire il divario professionale.

RUOLI PROFESSIONALI: DISPARITÀ E CONQUISTE

Ad oggi esiste ancora una prevalente **presenza maschile nei ruoli di grande responsabilità e potere**. Negli ultimi 10 anni si sono però registrati dei lievi quanto netti segni di miglioramento: la presenza femminile ai vertici delle imprese è stata costantemente in crescita.

I **Dirigenti** donne sono passate **dal 26% al 31%**.

I **Quadri** **dal 40% al 45%**.

I passi da compiere sono ancora molti e la piena parità di genere in ambito professionale non si è ancora concretizzata in una trasformazione culturale.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI E CARICHI FAMILIARI

Una **squilibrata condivisione dei carichi familiari** è tra i primi fattori responsabili della disparità di genere sul lavoro. A parità di impegno lavorativo tra compagna e compagno, la donna (età compresa tra i 25-44 anni) si sobbarca il 67% del carico di lavoro complessivo. Tra gli impegni quotidiani familiari principali si registrano:

- Relazione di coppia stabile.
- Impegni familiari di varia natura.
- Manutenzione della casa.
- Contabilità e commissioni.

LA FORZA DELL'ISTRUZIONE

Un altro fattore determinante nella realizzazione professionale femminile è il **livello di istruzione** di quest'ultima. Il gap di genere sul lavoro si riduce infatti sensibilmente proprio in relazione al grado di educazione ricevuta in età scolare e alla successiva preparazione accademica della donna in questione (con varianti legate alla tipologia di professione, ovviamente).

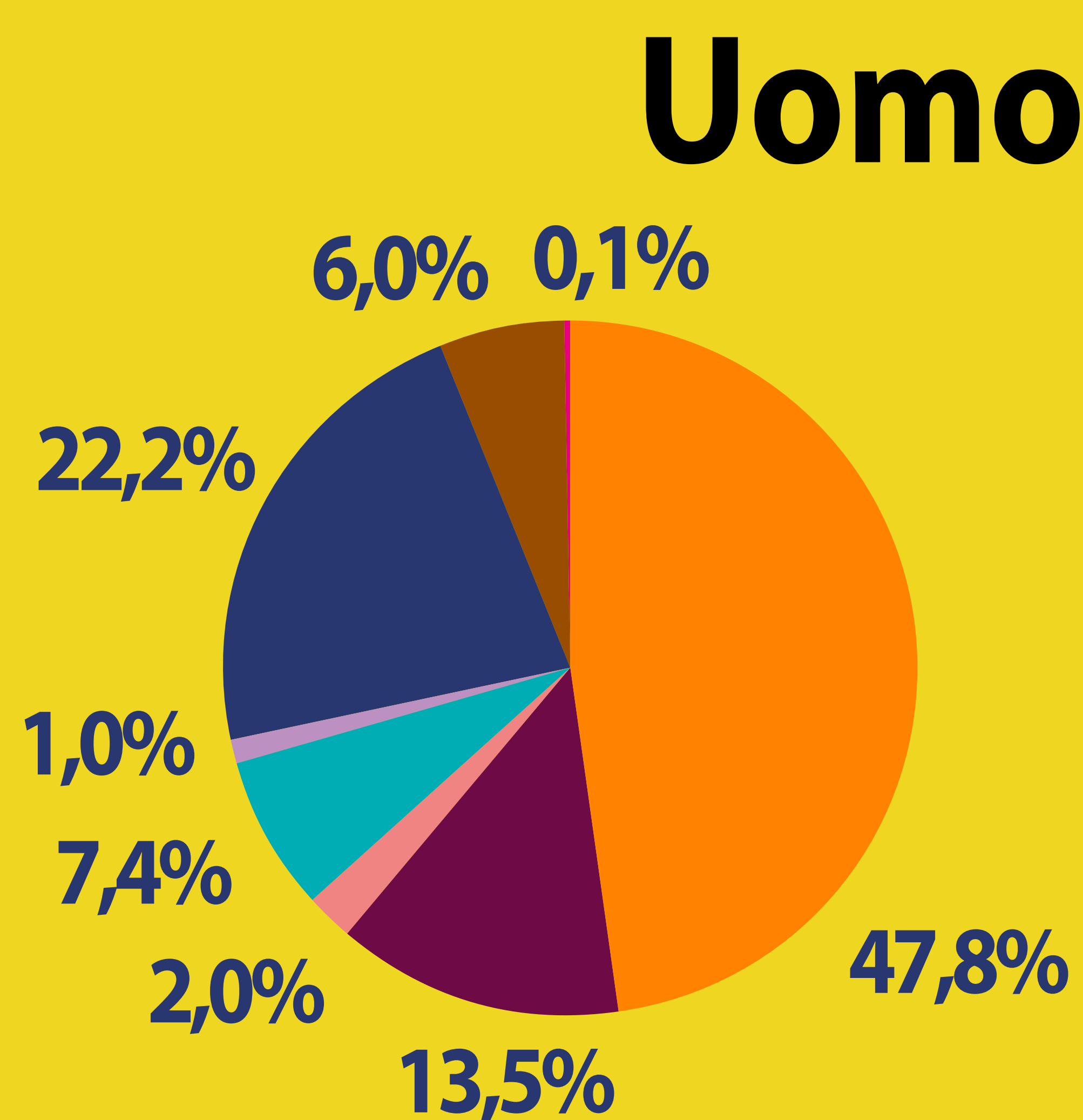
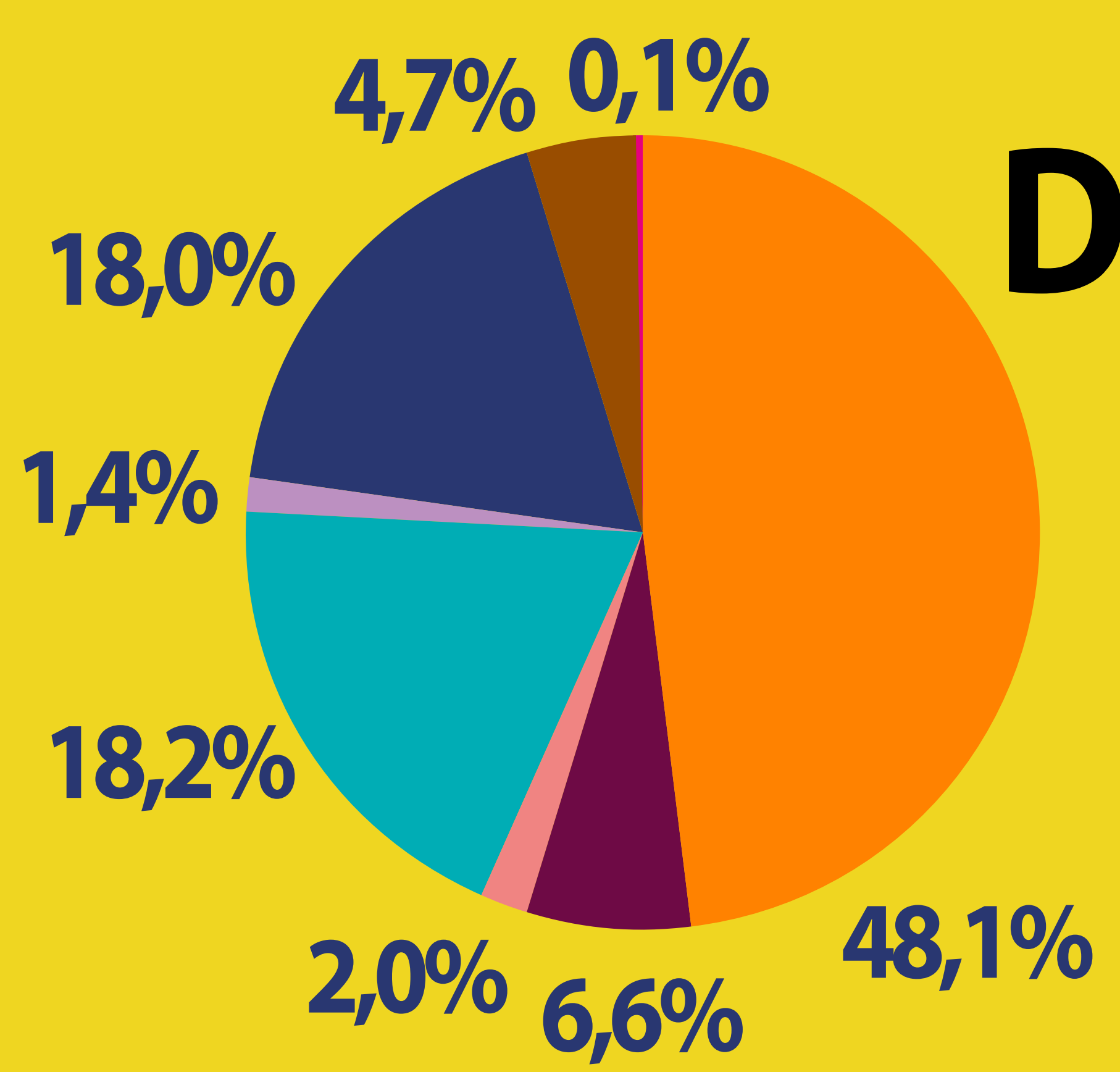
COMPOSIZIONE DEGLI OCCUPATI PER GENERE E INQUADRAMENTO - ANNO 2017

Dati Istat

OCCUPATI	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Uomini	69%	55%	43%	65%	58%
Donna	31%	45%	57%	35%	42%

LE 24 ORE DI UNA DONNA E DI UN UOMO

Dati Istat



- Cura della persona (dormire, mangiare ecc.)
- Lavoro retribuito
- Istruzione e formazione
- Lavoro familiare
- Volontariato, aiuti, partecipazione sociale e religiosa
- Tempo libero
- Spostamenti finalizzati
- Tempo non specificato



4. Lavoro e gender pay gap: i dati in Italia.

L'immagine professionale delle donne in Italia è messa alla prova e minacciata costantemente dalle molte criticità dovute alle disparità di genere. Tra queste, abbiamo accennato al difficile accesso femminile alle figure professionali apicali, una visione stereotipata delle responsabilità quotidiane e una sempre maggiore diffusione di lavori saltuari e discontinui.

Parlare di disparità professionale significa necessariamente parlare anche di **disparità retributiva**, una disparità che in Italia tocca **ogni fascia professionale**. Per misurare la disparità retributiva tra professionisti di sesso opposto vengono utilizzati due indici, entrambi preziosi e che dipingono due condizioni sociali differenti:

GENDER PAY GAP

Un divario retributivo di genere.
La differenza tra la media dei guadagni di uomini e donne.
In Italia, il gender pay gap è di quasi 3.000 euro lordi annui in meno nei guadagni delle donne. È come se una donna rispetto a un uomo cominciasse ogni anno a guadagnare per il suo lavoro dalla seconda metà di febbraio.

PAY DISCRIMINATION¹

Una situazione in cui, pur occupando la stessa identica posizione lavorativa, la donna riceve uno stipendio più basso rispetto a quello dei suoi colleghi maschi.

È discriminazione ed è illegale. Eppure succede.

- Dirigente donna: guadagna circa 9.000 euro lordi in meno del collega uomo.
- Quadro donna: guadagna circa 2.000 euro lordi in meno del collega uomo.
- Impiegata: guadagna circa 2.700 euro lordi in meno del collega uomo.
- Operaia: guadagna circa 2.500 euro lordi in meno del collega uomo.

TIPO DI LAVORO O SETTORE OCCUPAZIONALE?

I dati hanno messo in luce che le differenze di retribuzione fra uomini e donne non sono legate né al tipo di lavoro svolto né al settore occupazionale.

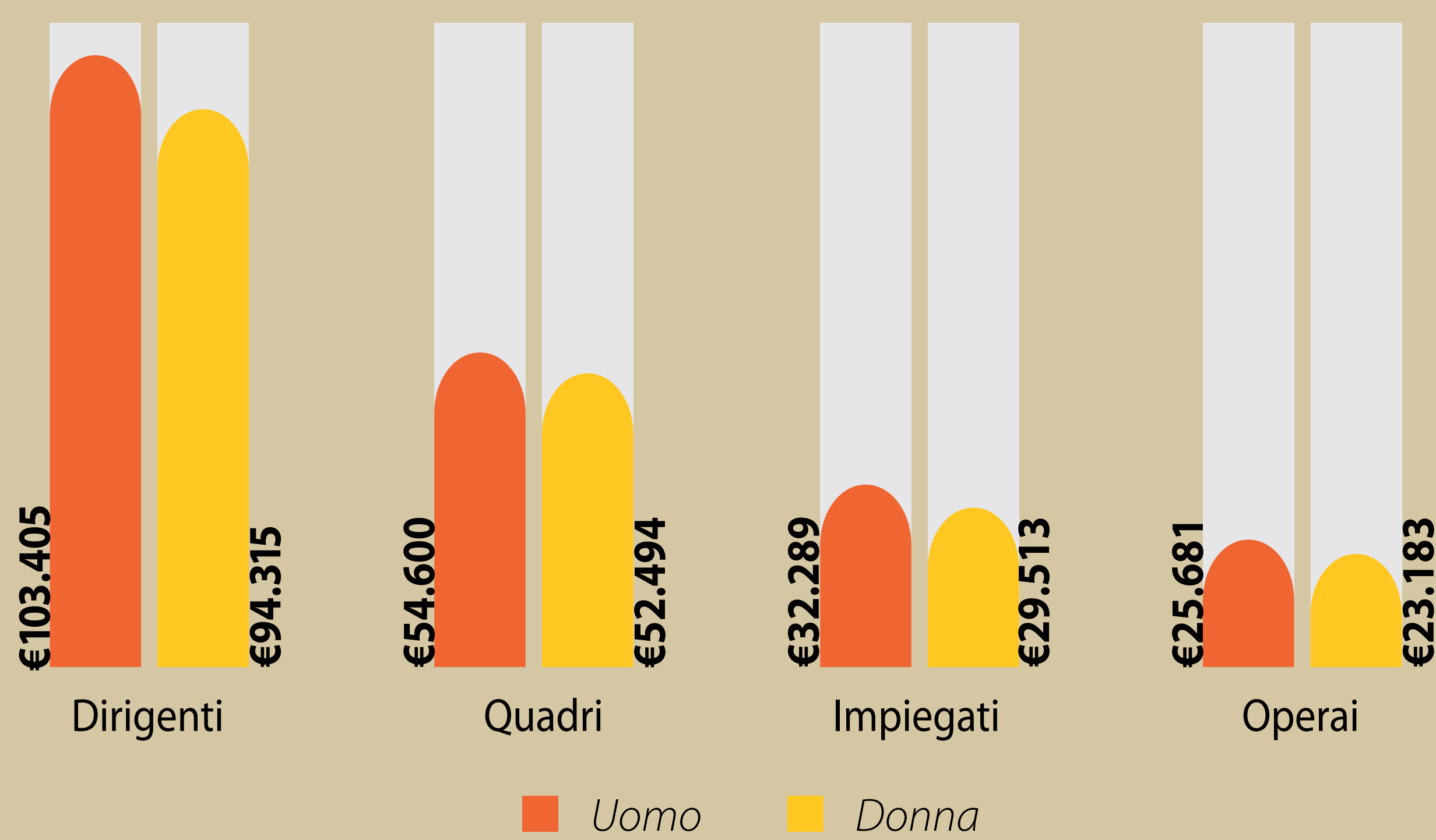
La maggioranza delle donne in Italia occupa posizioni lavorative in settori non industriali, nei quali sono spesso in maggioranza rispetto ai colleghi uomini, i quali guadagnano di più rispetto alle colleghe.

Sembrerebbe trovare perciò conferma l'idea che il livello inferiore delle retribuzioni delle lavoratrici non sia tanto l'effetto di una collocazione in settori meno remunerativi rispetto ai maschi quanto l'esito di una **persistente discriminazione di genere**.

¹ Elaborazione Osservatorio Job Pricing su dati Istat

MEDIA 2017 PER INQUADRAMENTO E GENERE

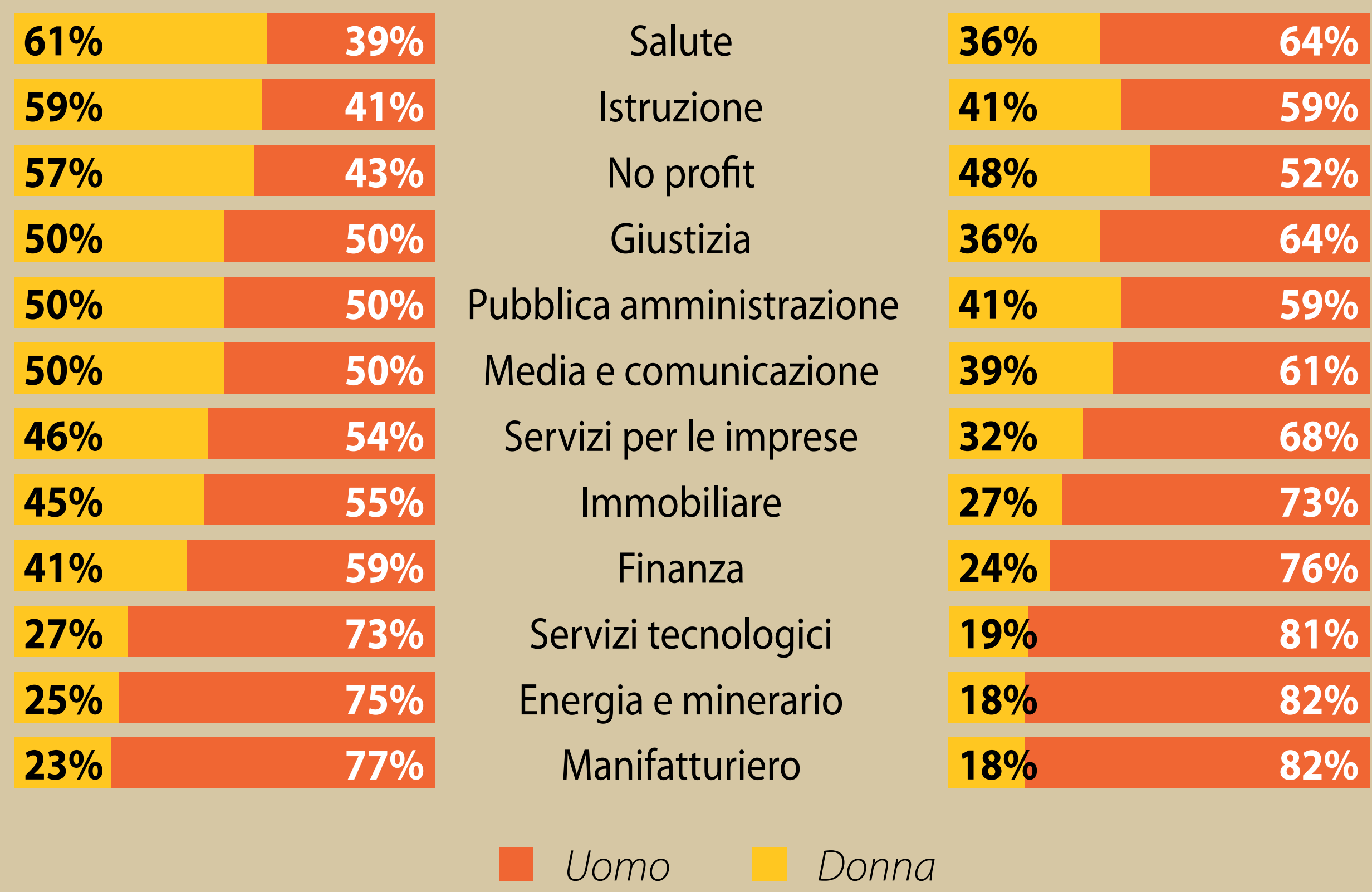
Dati Istat



LO SQUILIBRIO NEL MONDO DEL LAVORO

Totale lavoratori

Ruoli dirigenziali



5. Bigenitorialità: condivisione del lavoro e disparità uomo-donna.

La bigenitorialità è un modo di essere genitori che comporta una suddivisione dei ruoli familiari, doveri e diritti, non stereotipata, personale e che si basa su un **equilibrio di coppia unico e libero da preconcetti**: genera uomini e donne emancipati, più liberi e più felici.

Il suo raggiungimento è uno degli obiettivi del sindacato, perché è un tema strettamente legato anche all'indipendenza economica delle donne all'interno della famiglia, ancora da raggiungere.

La disparità nei ruoli genitoriali è causata da molti fattori, come gli squilibri salariali, policy professionali che non incoraggiano la maternità e la paternità, forme giuridiche e di tutela delle donne in maternità migliorabili.

SQUILIBRI SALARIALI E IPER FLESSIBILITÀ SUL LAVORO

Oltre all'evidente squilibrio salariale tra padri e madri, pensiamo all'eventualità della genitorialità monoparentale a carico della donna: il rischio dello scivolamento in povertà per lei e per i figli è altissimo. La iper flessibilità sul lavoro è un'ulteriore criticità che non permette una pianificazione attendibile del tempo dei genitori, situazione che spesso induce un genitore a dover rinunciare a un lavoro full time, o a lavorare del tutto.

MATERNITÀ PENALIZZATA

La maternità è spesso penalizzata. Al rientro al lavoro dalla maternità le donne vengono spesso ridimensionate nel ruolo professionale, vittime di mobbing, o, come già accennato, costrette a dimettersi per poter accudire i figli.

DDL PILLON

Il disegno di Legge 735 "Norme in materia di affido condiviso, mantenimento diretto e garanzia di bigenitorialità", è il noto ddl Pillon, dal nome dal senatore della Lega Simone Pillon, uno degli organizzatori del Family Day e portavoce delle principali battaglie dell'integralismo cattolico. L'obiettivo della legge è una **progressiva de-giurisdizionalizzazione** (evitare che il conflitto familiare arrivi in tribunale) e la volontà di rimettere "al centro la famiglia e i genitori" lasciando al giudice il "ruolo residuale di decidere nel caso di mancato accordo".

È un progetto molto contestato da avvocati, psicologi e operatori che si occupano di famiglia e minori, dai centri antiviolenza e dai movimenti femministi.

La posizione di CGIL Lombardia

CGIL Lombardia considera necessario il ritiro del disegno di legge, in quanto **attacca i diritti civili fondamentali**. Il ddl Pillon incide pesantemente sulla vita e sulle emozioni dei minori, mette a rischio le donne che vogliono uscire da relazioni violente, incrementa il conflitto e allunga i tempi di separazione dei coniugi, non considera le disparità economiche ancora presenti tra i generi in Italia e costituisce una pesante ingerenza dello Stato nelle scelte di vita delle persone. Considerata l'alta percentuale di separazioni consensuali e di affidi condivisi già garantiti dalla legge vigente, si può affermare che il ddl Pillon non è pensato per rispondere alle esigenze delle famiglie e che ha invece l'obiettivo inespresso di scoraggiare separazioni e divorzi, di fatto eliminando l'assegno di mantenimento per i figli e incrementando le possibilità di contenzioso tra i coniugi.

50,7%

Delle donne italiane non lavora fuori casa, occupandosi esclusivamente della famiglia¹

40%

Delle donne che si dimettono dal lavoro fuori casa lo fa dopo la nascita dei figli²

82,5%

Delle separazioni è consensuale¹

90%

Degli affidi è condiviso, senza obbligo di mediazione familiare e di piano genitoriale che secondo il ddl Pillon dovrà essere previamente redatto con un mediatore privato e poi approvato dal giudice.¹

¹ Dati Istat

² Fonte Ispettorato del Lavoro



6. Diritto alla salute delle donne.

La difesa al diritto alla salute e alla libertà di scelta della donna in gravidanza deve essere considerata d'importanza primaria. Questo diritto fondamentale è una conquista del movimento delle donne, sancita dalla Legge 194. La sua affermazione concreta però dipende anche dall'organizzazione dei servizi sul territorio e dal lavoro quotidiano di tante operatrici e operatori del servizio sanitario nazionale.

Ad oggi l'insieme dei temi collegati alla attuazione della legge, dall'educazione alla prevenzione, fino alle questioni di carattere etico, è assente dalla formazione curricolare dei professionisti della sanità e dalla loro formazione continua. Questa lacuna, unita al numero insufficiente di consultori nella nostra regione (il rapporto abitanti/consultori è ben lontano sia da quanto previsto dalla legge sia dalla media nazionale) indica la marginalità che il tema della salute delle donne ancora riveste anche per la cultura dei professionisti.

LEGGE 194 - LA POSIZIONE DI CGIL LOMBARDIA

La Legge 22 maggio 1978, n.194 è la norma in vigore in Italia che ha depenalizzato e disciplinato le modalità di accesso all'aborto.

A 41 anni dalla sua entrata in vigore, oggi la legge risulta ancora attuale nei contenuti e fondamentale nel garantire la salute e la vita di tante donne, insieme al loro diritto a decidere senza imposizioni del proprio corpo e della propria sessualità.

Le difficoltà: oggi la 194 trova serie difficoltà di applicazione, in particolare a causa del fenomeno dell'obiezione di coscienza di medici, anestesisti, ostetriche e persino operatori socio sanitari, oltre alle resistenze alla diffusione dell'interruzione di gravidanza farmacologica. In Lombardia, come nel resto d'Italia, il diritto all'interruzione volontaria della gravidanza oggi è fortemente ostacolato. È diminuito in modo drastico il numero dei consultori pubblici (venti in meno rispetto al 2010, con forti carenze di personale).

CGIL Lombardia chiede un'inversione di rotta, il potenziamento dei consultori pubblici nel numero e nel personale e la piena garanzia dei diritti e della libertà femminile.

