

# PERCHÉ 8 MARZO

TUTTE,  
INSIEME.

VOGLIAMO TUTTO!



**CGIL**

**SIENA**



*Siena, 8 Marzo 2019*

## **PERCHÉ 8 MARZO**

Care donne, gentili studentesse,

la **Giornata Internazionale della Donna** ricorre l'8 Marzo di ogni anno per ricordare sia le conquiste sociali, economiche e politiche, sia le discriminazioni e le violenze di cui le Donne sono state e sono ancora oggetto in quasi tutte le parti del mondo.

Rappresenta una delle due giornate dedicate ai diritti di genere, insieme alla Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le Donne, istituita il 17 dicembre 1999 e che cade ogni anno il 25 novembre.

Nel nostro Paese, come è noto, il dibattito politico e sociale in corso in questi ultimi mesi sta rimettendo in forte discussione la parità di genere e i diritti conquistati, compromettendoli fortemente.

Il materiale che trovate nella *shopper bag* potrà, volendo, favorire una riflessione affinché questo 8 Marzo sia un momento diverso, in contrasto con il tentativo di molti di ridurlo a folklore e consumismo.

### ***Alcune pillole di storia***

Il primo "Woman Day" risale alla conferenza del partito socialista di Chicago presieduta da una Donna, dove si discusse dello sfruttamento delle operaie (salari, orari di lavoro), delle discriminazioni sessuali, del diritto di voto delle Donne. La prima Giornata ufficiale fu celebrata negli USA il 23 febbraio 1909 alla fine dello sciopero, durato 4 mesi, di 20.000 camiciaie.

La Conferenza Internazionale delle Donne socialiste (Copenaghen) assunse la Giornata Internazionale delle Donne come rivendicazione dei diritti delle Donne. Nei paesi europei furono scelte giornate diverse legate a ricorrenze di eventi nazionali in cui erano emersi fatti e figure femminili.

In Russia l'8 Marzo indicò l'inizio della rivoluzione russa ma divenne successivamente la Giornata Internazionale delle Donne riconoscendole parte attiva nelle lotte sociali e nel rovesciamento dello zarismo.

In Italia la prima Giornata della Donna fu il 12 Marzo 1922 per iniziativa del Partito Comunista. La connotazione fortemente politica della Giornata della Donna nelle sue prime manifestazioni, le vicende della seconda guerra mondiale e infine il successivo isolamento politico della Russia e del movimento comunista nel mondo occidentale, contribuirono alla perdita della memoria storica delle reali origini della manifestazione.

Il 16 dicembre 1977 l'Assemblea generale delle Nazioni Unite propose a ogni paese, nel rispetto delle tradizioni storiche e dei costumi locali, di dichiarare un giorno all'anno "*Giornata delle Nazioni Unite per i diritti delle Donne e per la pace Internazionale*".

Adottando questa risoluzione, l'Assemblea riconobbe il ruolo della Donna nella costruzione della pace e riconobbe l'urgenza di porre fine a ogni discriminazione per una piena e paritaria partecipazione delle Donne alla vita civile e sociale. L'8 Marzo, che già veniva festeggiato in diversi paesi, fu scelto come la data ufficiale da molte nazioni.



## *In Italia*

Nel settembre del 1944 si creò a Roma l'UDI, Unione Donne in Italia, per iniziativa di Donne appartenenti al PCI, al PSI, al Partito d'Azione, alla Sinistra Cristiana e alla Democrazia del Lavoro, e fu proprio l'UDI a prendere l'iniziativa di celebrare, l'8 Marzo 1945, la prima Giornata della Donna nelle zone dell'Italia libera, mentre a Londra veniva approvata e inviata all'ONU una *Carta della Donna* contenente richieste di parità di diritti e di lavoro.

Con la fine della guerra, l'8 Marzo 1946 fu celebrato in tutta l'Italia e vide la prima comparsa del suo simbolo, la mimosa, che fiorisce tra febbraio e Marzo.

Nei primi anni cinquanta, anni di guerra fredda e del Ministero degli Interni guidato da Mario Scelba, distribuire in quel giorno la mimosa o diffondere *Noi Donne*, il mensile dell'Unione Donne in Italia (UDI), divenne un gesto "atto a turbare l'ordine pubblico", mentre "tenere un banchetto per strada diveniva "occupazione abusiva di suolo pubblico".

Nel 1959 le senatrici comuniste e socialiste presentarono una proposta di legge per rendere la Giornata della Donna una festa nazionale: l'iniziativa cadde nel vuoto.

Il clima politico migliorò nel decennio successivo, ma la ricorrenza continuò a non ottenere consenso nell'opinione pubblica finché negli anni settanta il femminismo contribuì a diffondere e maturare l'importanza politica e sociale della Giornata della Donna.

L'8 Marzo dunque è la festa della Donna ma crediamo che lo diventerà pienamente quando ognuna di noi avrà consapevolezza del cammino che c'è ancora da fare per essere finalmente "pari" nel rispetto delle nostre diversità.

L'8 Marzo è anche "lotto", anzi NOI lottiamo insieme per avere tutto.

Cari saluti.

**Le Donne del Dipartimento Pari Opportunità della CGIL  
e le Donne Pensionate SPI CGIL di Siena.**

*"Non dimenticate mai  
che basterà una crisi politica, economica o religiosa  
affinché i diritti delle Donne siano messi in discussione.*

*Questi diritti non sono mai acquisiti.  
Dovrete stare attente alla vostra vita."*

(Simone de Beauvoir)

## ***La nostra Piattaforma di genere***

Nel nostro Paese delle donne si parla poco e spesso male.

L'orgoglio di essere portatrici della cultura della differenza e la rivendicazione della parità di genere non sono più sufficienti.

Abbiamo bisogno di **aprire le menti**, di riscoprire cultura, memoria, storia per costruire **tutte insieme**, giovani e meno giovani, un Paese a misura di donne.

Siamo consapevoli che c'è un tema di linguaggi e di consapevolezza da cui ripartire, siamo consapevoli che la regressione culturale è forte, ma siamo altrettanto convinte che dalle donne possiamo e dobbiamo ripartire.

Per questo affrontiamo alcuni punti di azione e di intervento in questa piattaforma rivendicativa che intendiamo rendere concreta nelle nostre attività di confronto e di contrattazione.

***Molestie  
e violenze  
nei luoghi di lavoro  
e fuori dagli stessi***

**Sul fronte delle molestie il nostro Paese non è un esempio ammirabile, sono oltre 1 milione e 173mila le donne che hanno subito ricatti sessuali sul posto di lavoro (dati Istat relativi al biennio 2015-2016), spesso non denunciati per vergogna e per timore di perdere il posto.**

Il tema delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro necessita di una presa in carico più intensa da parte della nostra organizzazione, per questo a livello generale è necessario pensare ad una vera e propria campagna nazionale. Occorre lavorare sugli strumenti contrattuali a nostra disposizione e sulla estensione di buone pratiche territoriali e di categoria sindacale a partire dall'accordo quadro di CGIL, CISL e UIL con Confindustria.

- ❖ Tra gli strumenti contrattuali proponiamo: inserimento di procedure di gestione/o regolamenti allegati ai CCNL sul tema delle molestie; accordi aziendali specifici. Salute e tutela delle donne dalle violenze nei luoghi di lavoro, individuando una specifica figura all'interno della RSU/RLS che faccia da punto di riferimento anche contrattuale per battere discriminazioni e molestie e prevenire le violenze (Antenne di genere nei luoghi di lavoro) e relativa agibilità sindacale.

Formazione specifica destinata a RSU e RLS/RLSSA e formazione congiunta.

- ❖ Inoltre: percorsi condivisi con le consigliere di parità, insegnanti e le scuole superiori per introdurre il tema della parità e del contrasto alle violenze di genere nelle scuole con appositi momenti di formazione/discussione nei percorsi curriculari degli studenti; accordi territoriali e protocolli sul contrasto al fenomeno; tavoli permanenti a livello territoriale e anche nazionale finalizzati oltre che alle iniziative di contrasto anche al monitoraggio.



L'Osservatorio Sociale della Regione Toscana in collaborazione con Auser ha condotto nel 2018 anche un approfondimento sulla violenza verso le donne anziane. Dei 108 femminicidi avvenuti in Toscana dal 2006 al 2017, 45 hanno riguardato donne ultrasessantenni. Ma a fronte di questo, gli accessi delle donne anziane ai Centri antiviolenza, ma anche ad altri servizi della rete, sono molto bassi. Tutte le oltre 500 donne intervistate, tranne una, hanno sentito parlare di violenza di genere, in 22 casi (4%) per esperienza personale o in famiglia. Di fronte a un episodio di violenza, quasi il 10% delle donne non saprebbe a chi chiedere aiuto.



## ***La condizione occupazionale delle donne in Italia***

La condizione occupazionale delle donne in Italia è drammatica: gli ultimi dati Eurostat indicano che il nostro paese è agli ultimi posti insieme alla Grecia. I dati per singole regioni fotografano uno scarto rilevante e un divario crescente tra territori. A fronte di un lieve aumento del numero delle occupate dal 2007 al 2017, **la qualità dei posti generati è peggiorata: aumento del part time involontario, prevalenza del tempo determinato e di contratti ultra precari.** Il tema è quindi duplice: qualità e quantità dell'occupazione in un quadro territoriale divaricato. E' chiaro che questi dati, unitamente al dato della condizione pensionistica delle donne e della povertà, necessitano la rivendicazione di un lavoro di qualità.



Non bastano politiche di incentivazione fiscale e/o bonus, occorre agire su almeno quattro leve, nella consapevolezza che l'intensità degli interventi dovrà essere maggiore nelle aree del Sud del Paese. Occorre un Piano straordinario.

### ***Investimenti pubblici finalizzati alla creazione di lavoro***

Piano straordinario per l'occupazione femminile con individuazione di alcune filiere da dettagliare in quantità e tempistica: servizi educativi e scuola per l'infanzia; sanità; servizi di assistenza sociale; beni culturali; ricerca.

La leva degli investimenti pubblici è necessaria per attivare gli investimenti privati e la nascita di filiere produttive che possano garantire un effetto moltiplicatore.

### ***Qualità del lavoro***

La Carta dei diritti universali del lavoro promossa dalla CGIL è lo strumento di ricomposizione del mondo del lavoro; è necessario agire prioritariamente e con urgenza sui part time, in particolare sul fenomeno dei part-time involontari. Una leva potrebbe essere la contribuzione aumentata percentualmente o full per tutte e/o in particolare per le lavoratrici e i lavoratori con un figlio sotto i 12 anni o disabile a prescindere dall'età.

### ***Congedi parentali, tutele e lavoro di cura***

Proponiamo: un intervento che innalzi a 10 mesi all'80% della retribuzione fino ai 12 anni del/della figlio/a, fruibili indistintamente e con una quota obbligatoria (che determina premialità aggiuntiva) per gli uomini; formazione obbligatoria al rientro dalla maternità; aumento risorse legge 53 (art.9), riqualificazione in relazione alla sfida digitale; smart working (conciliazione-diritto alla disconnessione); riconoscimento del lavoro di cura (delle donne e se del caso degli uomini) impegnate con un lavoro contrattualizzato, con una quota di contribuzione aggiuntiva, ad hoc.

### ***Servizi***

Servizio sanitario **universale e pubblico**, medicina di genere, politiche sociali, servizi educativi e scuole dell'infanzia, tempo pieno scuola primaria, interventi sulla non autosufficienza, rispondono ad una esigenza sia di conciliazione che di creazione di lavoro.

E' necessario il rifinanziamento del Servizio Sanitario Nazionale (che già da ora è insufficiente a garantire l'erogazione dei LEA) e dei Fondi per le politiche sociali, nonché la definizione dei LEPS a



garanzia di omogeneità di diritti su tutto il territorio nazionale. Va attuata la proposta unitaria SPI CGIL-FNP CISL-UIL UILP dei Sindacati dei pensionati per una legge nazionale sulla non autosufficienza, a totale carico della fiscalità generale. I servizi 0/3 anni coprono appena il 22% del potenziale fabbisogno. Occorre aumentare i posti disponibili per portarli almeno al 33% di copertura e renderne accessibile la fruizione diffusa attraverso la gratuità di frequenza, così come accade nelle scuole dell'infanzia, la cui estensione deve essere ancora migliorata. Vanno potenziati i servizi integrativi scolastici ed extrascolastici incrementandone le dotazioni organiche attraverso investimenti ad hoc, adeguandole ai nuovi bisogni delle persone (mediazione culturale e formazione etc.). E' necessario ripensare al tema delle politiche degli orari delle città e dei servizi pubblici aprendo una riflessione con le categorie coinvolte al fine di potenziare la loro fruibilità, creando per questo obiettivo nuova e qualificata occupazione.

**Disparità  
salariale  
e organizzazione  
del lavoro**

Nell'ultimo Global Gender Gap Report si calcola che oltre il 60% delle donne italiane non sia pagato adeguatamente. Anche se il calcolo del differenziale orario (intorno al 7%) non è tra i peggiori in virtù di una ampia copertura contrattuale che sulla paghe base parifica le condizioni di uomini e donne, la penalizzazione sul salario reale e sui contributi delle donne è invece molto ampia e fa crollare il nostro Paese nella 82ma posizione su 144 nell'ultimo report. **Un'indagine dell'IRES CGIL Toscana del 2017 ha raccolto e fornito dati oggettivi che mettono in evidenza il gap salariale, soprattutto nei settori legati ai servizi**

e anche alla moda. Si parla di "segregazione orizzontale": le donne si concentrano in settori produttivi ad alto tasso di femminilizzazione, settori in cui il valore economico del lavoro svolto, strettamente connesso al valore sociale attribuito a questi lavori, prevede basse retribuzioni.

Ma si parla anche di "segregazione verticale": le donne non hanno le stesse opportunità di carriera dei colleghi uomini. Il modello organizzativo è a misura del genere maschile.

Le ragioni sono molteplici e necessitano di interventi, legislativi, contrattuali, culturali. Le donne hanno carriere più frammentate e discontinue, spesso rinunciano per ragioni di cura (in particolare alla nascita dei figli) al lavoro, vi sono marcate differenze fra salario base e salario reale (straordinari e trasferte a cui le donne sono meno disponibili, erogazioni unilaterali, produttività con criteri legati alla presenza, segregazione in particolare nei livelli bassi e centrali degli inquadramenti, difficoltà a superare il tetto di cristallo).

Da una ricerca del novembre 2017 sulla parità dei sessi, il WEF – World Economic Forum – sostiene che le donne di tutto il mondo potrebbero aspettare più di due secoli per raggiungere l'uguaglianza sul lavoro, esattamente 217 anni. In Italia siamo al 90esimo posto come partecipazione alla forza lavoro e al 103esimo posto per salario percepito (gli uomini guadagnano di più delle donne). Per quanto riguarda l'istruzione siamo piombati dal 27esimo posto del 2006 al 60esimo: ci sono più bambine che bambini che non vanno a scuola, e anche nell'uso di Internet c'è uno scarto a vantaggio del mondo maschile. Tra i laureati le donne sono la maggior parte degli studenti di facoltà di arti e di insegnamento, ma anche in medicina e nel welfare in generale.

Nel Rapporto emerge inoltre che in Italia il Parlamento è formato solo nel 31% da donne, e nei ministeri la loro presenza è limitata al 27,8%. Insomma, soprattutto per quanto riguarda il potere politico, il divario di genere (anche se ridotto rispetto al passato) è comunque molto ampio. Come partecipazione economica e per opportunità offerte, siamo passati dall'87esimo del 2006 al 118esimo posto. La partecipazione delle donne nei vari organismi è spesso garantita solo dalle quote rosa, a dimostrazione che la donna è nominata, scelta, eletta solo perché non se ne può fare a meno malgrado spesso abbia competenze maggiori degli uomini.

25.000 donne dopo la nascita di un figlio sono state costrette al licenziamento per i costi elevati dell'assistenza dei bambini e la carenza di asili nido, oppure per la difficoltà di conciliare lavoro e famiglia.



## ***Salute delle donne***

La salute non è neutra e anche in medicina va applicato il concetto di diversità per garantire a tutti una reale equità ed il miglior trattamento possibile in funzione della specificità di genere: uomini e donne hanno corpi diversi, diversa sensibilità alle patologie e rispondono in modo diverso alle terapie. Gli stessi protocolli di prevenzione devono essere mirati al genere. Nel nostro Paese manca ancora una vera e propria strategia che riorganizzi in tal senso l'offerta dei servizi, dai luoghi di cura a quelli della prevenzione: è necessario porre in atto al più presto tutte le misure necessarie perché ciò si concretizzi a tutti i livelli garantendo il superamento delle attuali disuguaglianze.

## Le nostre priorità:

### *Consultori*

Va assicurata la piena attuazione della legge 405/75 (istituzione dei Consultori Familiari) con una rinnovata attenzione riguardo alle giovani generazioni ed alle donne migranti, spazi dedicati agli adolescenti, disponibilità gratuita di anticoncezionali. I controlli post menopausa vanno estesi a tutte le sedi e va ripresa su tutto il territorio nazionale l'attività di screening (es. pap test). Il consultorio familiare deve fornire una prima accoglienza/orientamento alle donne vittime di violenza. È necessario assicurare continuità alla presa in carico per l'individuazione e il conseguente intervento nei casi complessi quali ad esempio la depressione post partum, la contraccezione post IVG, le Malattie Sessualmente Trasmesse etc. Nell'epoca delle relazioni affettive sempre più fragili, a tutte le età, è necessario garantire aiuto e supporto adeguati. Servono quindi organici stabili e dedicati, adeguati ai nuovi bisogni delle persone e quindi alle nuove risposte che il servizio deve dare, così come va ricomposta e resa fruibile la rete territoriale dei servizi, in modo da assicurare una reale integrazione sociale, sociosanitaria e sanitaria (distretti, case della salute, segretariato sociale etc). Va prevista in ogni servizio la figura del mediatore/mediatrice culturale, per far reali politiche di integrazione delle migranti nel nostro Paese.

### *Legge 194*

va messa in atto una informazione capillare e una reale accessibilità e gratuità degli strumenti alternativi alla pratica chirurgica e all'ospedalizzazione. Si pone l'esigenza di correttivi rispetto all'alta percentuale di obiettori che costringe molte donne a una mobilità forzata per accedere alla prestazione, anche promuovendo in ogni sede un rapporto numerico ideale tra obiettori e non obiettori per garantire la piena attuazione della legge in modo uniforme sul territorio nazionale, ricorrendo in situazioni critiche a tutti gli strumenti necessari (anche attraverso percorsi di reclutamento e contratti ad hoc) e sollecitando ad ogni livello le istituzioni preposte affinché la normativa venga rispettata.



## **Medicina di genere**

chiedere l'attuazione dell'art. 3 della legge 11/01/1018 attraverso due decreti applicativi, uno sulla diffusione della medicina di genere avvalendosi del Centro Nazionale di riferimento, l'altro, da definire con il MIUR, per un piano formativo nazionale volto a garantire la diffusione della conoscenza delle differenze di sesso e di genere nella ricerca, prevenzione e cura.

Occorre attuare un modello di **welfare** culturalmente sensibile in grado di superare la discriminazione diretta ed indiretta per le migranti, a partire dall'accessibilità delle prestazioni sanitarie (in particolare su madri e bambini) nell'ambito dei servizi di prevenzione e cura. Va garantita l'iscrizione al SSN anche in assenza di un titolo di soggiorno. Ciò significa promuovere politiche di sensibilizzazione e formazione che consentano alla totalità degli operatori sanitari e socio sanitari di affrontare con competenza le diverse istanze di un'utenza pluri-etnica. In questa fase è indispensabile la presenza stabile di un mediatore culturale negli organici dei servizi di territorio ed ospedalieri. Vanno ripristinati e potenziati i fondi per le politiche sociali che possono consentire – tra l'altro – risposte adeguate ai bisogni espressi dalle donne migranti nell'attuazione del loro progetto di vita (ricongiungimenti familiari, accoglienza diffusa, accesso ai servizi e alle prestazioni etc.).

L'allungamento della vita, fenomeno di per sé positivo, comporta una visione più ampia dell'organizzazione sociale del nostro Paese. Per quanto riguarda in particolare le donne anziane occorre evidenziare due aspetti, il primo legato alla cura e alla conciliazione, il secondo al rischio di malattie croniche o all'insorgere della non autosufficienza.

**L'innalzamento dell'età pensionabile** determina poi l'inedito fenomeno che una lavoratrice (lavoratore) over 50 /60 abbia la necessità di conciliare occupazione e cura di un congiunto molto anziano. E' il cosiddetto "welfare delle nonne": mancano i servizi per l'infanzia o sono troppo costosi e le nonne sopperiscono a queste carenze, ma nel contempo diventano spesso le caregivers dei genitori o di altri parenti più anziani.

**Da qui l'impellente necessità di un welfare universale, pubblico e solidale**, che tenga uniti l'ampliamento della rete dei servizi socio-sanitari-assistenziali con le innovazioni che si possono introdurre con l'uso corretto della domotica e della robotica. La presa in carico della/del paziente non autosufficiente deve

dare risposte individualizzate che tengano conto dell'ambiente familiare, del contesto di vicinato, dell'eventuale apporto del volontariato, ma la regia deve essere delle istituzioni pubbliche.

Lo slogan "dare vita agli anni e non anni alla vita" introduce il tema dell'invecchiamento attivo. Le donne vivono più a lungo degli uomini, troppo spesso questo "vantaggio" diventa "svantaggio". Sono più povere perché percepiscono pensioni più basse; sono più a rischio, nell'ultima fase della vita, di malattie croniche o di non autosufficienza; sono spesso sole perché vedove. Cultura, arte, attività fisica, stare insieme e fare comunità significano invecchiamento attivo e concorrono a sconfiggere la solitudine, per questo deve essere estesa a tutte le regioni la Legge quadro sull'invecchiamento attivo. Finora solo poche lo hanno fatto.

### ***Una riflessione specifica deve essere dedicata al tema della sicurezza***

Gli infortuni domestici sono una delle principali cause invalidanti per le donne e anche le valutazioni dei rischi, i dispositivi di protezione, le malattie professionali sono fortemente influenzate dal genere. Se ne discute in modo neutro, ma fattori ergonomici, innovazione digitale e utilizzo dei dispositivi di protezione non lo sono.



[www.cgilsiena.org](http://www.cgilsiena.org)    [info.si@siena.tosc.cgil.it](mailto:info.si@siena.tosc.cgil.it)

Posta certificata: [cgilsiena@pecgil.it](mailto:cgilsiena@pecgil.it)