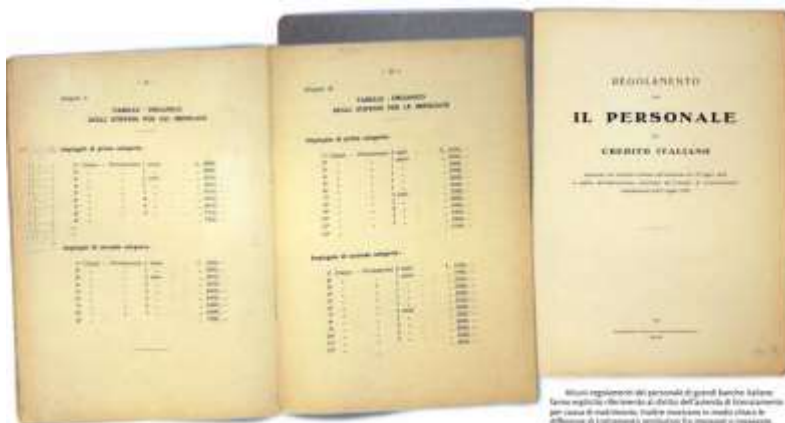




8 Marzo 2020



La lunga strada della Parità



Care iscritte e cari iscritti, è per me un vero piacere introdurvi alla lettura dello speciale dedicato alla Giornata Internazionale della donna, all'alba di un decennio che vede tra i principali obiettivi dell'ONU il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne. Una bella sfida per ognuno di noi, che comincia con il senso che vorremmo attribuire alla festività dell'8 marzo.

A volte le date ci servono per puntellare nella memoria avvenimenti importanti che meritano di essere celebrati: a San Pietroburgo l'8 marzo 1917, che ricordo perché secondo il calendario giuliano coincide con il mio compleanno, le donne della capitale manifestarono per chiedere pane e pace ed avviare quel percorso che portò alla rivoluzione russa. Un evento storico di tale portata mi ha fatto crescere con l'idea che le donne potessero determinare il corso della storia e raggiungere qualsiasi obiettivo se unite in una battaglia comune.

Questo vale anche per gli uomini che sono abituati sin da piccoli a fare squadra, a giocare in gruppo e a non mollare la palla, neanche con un intervento a gamba tesa.

Passare dal gioco alla vita reale e a quella lavorativa è un attimo: ancora oggi le donne guadagnano il 23% in meno degli uomini, forse perché questi non vogliono ancora passare la palla.

Secondo i dati ABI, al 31.12.2017 il tasso di occupazione femminile nel settore del credito è del 45,9% con una distribuzione che vede nella categoria dei quadri/funzionari le donne al 25% e al 55,6% a livello impiegatizio.

Secondo ANIA il tasso di occupazione femminile complessivo del settore assicurativo è pari al 46,7%, con una distribuzione differenziata tra amministrativi (48%), produttori (36%) e call center (76,4%). In UnipolSai la presenza femminile sul totale dei dipendenti si attesta intorno al 49% e raggiunge il 71% nel call center Linear. Le donne risultano qui più occupate, con una distribuzione gerarchica del personale che nel totale dei dirigenti ha un 14% di donne, il 26% nella categoria dei quadri/funzionari mentre, nella restante popolazione lavorativa, le impiegate salgono al 56%.

Questo schiacciamento verso il basso mi fa tornare alla mente quei discorsi che mi facevano da bambina quando mi chiedevano se da grande volevo fare la parrucchiera o la sarta mentre io volevo fare la poliziotta o l'architetto. Oppure quando volevano farmi lavorare dopo la scuola media per risparmiare i soldi per la dote, mentre io sognavo di andare all'accademia navale (che all'epoca non ammetteva le donne). Una lotta continua nella scelta della scuola, delle amicizie, delle discipline sportive, con una separazione odiosa tra maschi e femmine. Alla fine ho scelto la terza via che era la strada, dove tutti siamo uguali e le distinzioni avvengono per i meriti conseguiti sul campo di gioco.

Oggi le cose non sono cambiate così tanto e personalmente sono convinta che per raggiungere gli obiettivi ONU 2030 bisogna giocare la partita sul campo, uomini e donne, ognuno nel ruolo che più ci valorizza.

Se guardiamo Bologna come un campo di gioco, la nostra città è la prima in Italia per occupazione femminile, per investimenti mirati in asili e scuole, per un diffuso welfare aziendale e territoriale.

La partita che si gioca quindi è sul piano della buona occupazione che si declina anche in buona retribuzione; il goal è colmare il "gender pay gap", il più grande furto della storia.

Nella prima metà del secolo scorso, per esempio, le donne erano occupate nel settore del credito con la qualifica di "Signorine", avevano un trattamento normativo ed economico differenziato dagli uomini e se si maritavano venivano licenziate. Solo nel 1963 fu approvata la legge che vietava il licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e solo successivamente, con l'emergere dei movimenti femministi, si intraprese il percorso verso la parità.

Celebrare la festa dell'8 marzo con consapevolezza storica, potrebbe motivare tutti noi, uomini e donne, a portare avanti una grande battaglia per il miglioramento delle condizioni di vita, dentro e fuori i luoghi di lavoro. Se lottiamo sin da ora per un modello premiante universale che non privilegi il tempo di permanenza in ufficio ma il valore del nostro lavoro, avremo benefici per l'intera comunità.

Sabina Porcelluzzi
 Segretaria Generale
 FISAC CGIL Bologna

La diversità inizia nella testa

Una legge del 1904 stabiliva che le maestre ricevessero uno stipendio pari a quello dei loro colleghi uomini. La cosa singolare è che la parità scattava solo se esse si trovavano a insegnare a una classe di allievi maschi. Se venivano incaricate di insegnare alle bambine, il loro stipendio veniva decurtato.

Il lavoro delle donne fu finalmente regolato dall'articolo 37 della Costituzione, quello che fissava la parità di retribuzione. All'inizio ci si era illusi che in base a quell'articolo l'evoluzione della donna nel mercato del lavoro italiano sarebbe stata repentina, ma era una pia illusione.

Ci vollero anni e anni alle donne, che presero nei campi il posto degli uomini, i quali, nel frattempo, emigravano. Si pensi che bisognerà attendere fino al 1963 per avere una legge che permetta alle donne di accedere a tutte le cariche pubbliche e solo nel 1975 ci fu una riforma del diritto di famiglia che davvero equiparava la donna all'uomo.

E ancora oggi non c'è parità di salario vera e propria.

Per capire i motivi di queste inefficienze legislative occorre prima di tutto comprendere che le leggi sono sempre il frutto della cultura della società in cui esse nascono. Quando si parla del lavoro delle donne il primo problema che si pone è che non si può raccontare quest'epopea solo considerando ciò che è

avvenuto nel mondo del lavoro, ma bisogna anche studiare quale idea della donna è circolata nella società, quale immagine, quale identità essa ha dovuto assumere, quali regole sono circolate rispetto al suo comportamento nella cultura diffusa.

Una cultura che non comprendeva il ruolo della donna al di fuori della famiglia, tanto è vero che in passato quando le donne lavoravano, spesso tra le mura domestiche, venivano pagate solo tramite l'intermediazione del marito, il quale percepiva il salario al posto loro.

Infatti, nell'articolo 37 della Costituzione, accanto alle dichiarazioni sulla parità c'è anche la convinta affermazione che essa debba essere commisurata all'essenziale ruolo familiare delle donne, il che significava che la posizione della donna veniva identificata fondamentalmente in quella della moglie e della madre e solo in seconda battuta ella è anche lavoratrice. Tanto è vero che nell'articolo 36 si parla di "i lavoratori", mentre nel 37 della "donna lavoratrice".

Non si deve dimenticare anche che ai lavori della Costituente furono presenti poche donne, le quali dovettero impegnarsi duramente per ottenere ciò che fu sancito nell'articolo 37 stesso.





Il dopo guerra nei campi

Così i principi della Costituzione in materia sono più una dichiarazione di intenti che una conquista effettiva, a cominciare dalle durissime condizioni di lavoro delle donne nelle campagne che, per tutti gli anni '50, saranno le lavoratrici con minori diritti e minor riconoscimento sociale.

Quando, in quegli anni, moltissimi contadini partono in cerca di migliori prospettive per le grandi aree industriali del nord, nel meridione le donne – rimaste sole e che per questo furono anche definite “le vedove bianche” – dovranno aggiungere, al tradizionale lavoro domestico, quello nei campi. Donne che, anche solo per recarsi al lavoro, con qualsiasi tempo, percorrevano giornalmente decine e decine di chilometri a piedi, spesso senza scarpe, perché non guadagnavano abbastanza per rischiare di consumare l'unico paio che possedevano.

Va da sé che erano donne senza alcuna tutela sanitaria, benché il lavoro che facevano fosse a dir poco usurante, perché l'umidità e l'ergonomia di quelle attività provocavano loro malattie dell'apparato respiratorio e gravi problemi reumatici ed artrosici.

Le raccoglitrici di olive, per esempio, trascorrevano l'intera giornata sul campo, per quasi dieci ore di raccolta, in primavera anche dodici o tredici. Le donne avevano anche l'obbligo di trasportare le olive fino al frantoio, in pesanti sacchi di 15 o venti chili, che esse si mettevano sul capo.

Il salario contrattuale era di 64 lire e 50 all'ora, ma in molti casi si applicava una specie di cottimo e persino anche un po' truffaldino, perché le olive che cadevano fuori dalla bilancia non venivano pagate. Molte donne mettevano insieme, sì e no, 300 lire al giorno.

Si lamentano, ma in sordina, per paura di essere estromesse dal lavoro la stagione successiva.

E sicuramente erano trattate molto peggio delle loro colle-

ghe del nord, le mondine, che ricevevano quasi un salario doppio e persino un paio di scarpe in omaggio (benché a fronte di un lavoro durissimo sempre con i piedi a mollo nelle risaie).

Oltre al diffuso utilizzo del cottimo, anche allora già illegale, nelle campagne è ancora in vigore il coefficiente Serpieri, introdotto con una legge del 1934; un sistema di calcolo della retribuzione secondo cui il lavoro svolto da una donna veniva valutato circa il 50% in meno di quello di un uomo. Una legge che, pur stabilendo che essa doveva essere pagata per le sue attività lavorative, penalizzava la donna lavoratrice, mentre altre del periodo la spingevano ad essere madre prolifica. Un sistema che verrà abolito solo nel 1964.



Lavoro a casa

Clelia Marchi visse una vita di sacrifici nei campi, con il marito Anteo e otto figli da crescere, quattro dei quali deceduti in tenera età.

Il 12 marzo 1972 perse il compagno di vita in un incidente stradale e iniziò a scrivere un commosso e intimo diario su un lenzuolo matrimoniale del corredo, come atto d'amore verso il compagno di una vita. "Non potevo più consumare le lenzuola con il marito, e allora ho pensato di adoperarle per scrivere," raccontava. Nelle 185 righe del lenzuolo, in un italiano ricco di espressioni dialettali e di errori, Clelia raccontò la sua vita, la fatica, l'amore e il dolore.

Vi si ricordavano anche le difficili condizioni del lavoro contadino delle donne, narrando della figura di un padrone che infliggeva pesanti punizioni a quelle che non riuscivano a mantenere i terribili ritmi di lavoro richiesti; per esempio negando alle giovani madri il permesso di andare ad allattare i figli.

Nel 1985, Clelia presentò il suo lenzuolo al sindaco di Poggio Rusco, che ne rimase impressionato e decise di coinvolgere l'Archivio Diaristico Nazionale di Pieve Santo Stefano, dove nel gennaio 1986 la singolare autobiografia venne depositata. La svolta arrivò nel novembre 1989, quando Luca Formenton, nipote di Arnoldo Mondadori, durante una visita a Poggio Rusco, paese natale del nonno, venne a conoscenza dello scritto di Clelia sul lenzuolo. Volle conoscere a tutti i costi l'autrice e subito comprese di trovarsi di fronte a un'impresa letteraria fuori dal comune.

Nel 1992, grazie alla Fondazione Mondadori, il lenzuolo diventò un libro con il titolo "*Gnanca na busia*" (Neanche una

bugia), per sottolineare il contenuto di una vita, dura ma ricca d'amore verso il marito e i figli, raccontata con sincerità. Il libro ebbe uno straordinario successo e fu ristampato numerose volte. Clelia Marchi morì all'età di 93 anni, il 6 marzo 2006, nella casa di Poggio Rusco in cui aveva sempre vissuto.

Oggi a Clelia Marchi e al suo Lenzuolo è dedicata una stanza nel Piccolo museo del diario di Pieve Santo Stefano (Arezzo).



Smart Working ante litteram

Le categorie di donne che lavorano in casa propria, dipendendo da un datore di lavoro esterno, sono numerose. In quel periodo c'erano in Italia circa mezzo milione di lavoranti a domicilio. Siamo agli inizi degli anni sessanta e una ricamatrice, che magari ha iniziato quel lavoro fin da ragazza, guadagna 400 lire per una giornata di lavoro dedicata ad abbellire una federa. Donne che lavorano fino a dodici, tredici ore al giorno – senza contare i lavori domestici che sono sempre lì in attesa. Attività che si articolano soprattutto nei piccoli centri, dove non ci sono altre alternative.

Un mondo sommerso di cui ancor oggi non si sa molto, essendo impossibile compilare statistiche là

dove i dati, quando ci sono, sono spesso menzogneri. Un mondo che però sosteneva, grazie alla qualità del lavoro svolto dalle donne, un'intera industria che poi è cresciuta – come il manifatturiero toscano – e ha contribuito alla nascita di un'idea di decentralizzazione del lavoro che ha consentito a gran parte del paese di prosperare ruotando intorno alle grandi aziende del nord (si pensi alla FIAT e a tutta la sua rete di fornitori).

Verso la città

Sono queste condizioni a spingere molte donne ad abbandonare le campagne seguendo gli uomini verso le grandi città del nord, simbolo di modernità e progresso. Soprattutto quelle del grande triangolo industriale verso le quali, negli anni del boom, si sono spostati oltre un milione di meridionali.

Alcune donne partono in cerca di un lavoro sicuro e tutelato, altre per seguire i mariti e dedicarsi alla famiglia. In molti casi questo conduceva anche a un grande cambiamento sociale, cioè il passaggio del modello familiare da quello dei grandi patriarcati a quello della famiglia mononucleare. Un'osservazione che ci deve far riflettere ancor oggi, perché i cambiamenti nel mondo lavorativo ed economico cambiano il modello della famiglia – tanto che potremmo chiederci a che cambiamenti ci condurranno il lavoro su turni o quello in regime di Smart Working.

In quegli anni di crescita, un quinto delle donne che lavorano sono impegnate nelle fabbriche, ma non sono tutte rose e fiori, infatti in quelle realtà il differenziale uomo donna è notevole; per lo stesso identico lavoro si andava dal 30% al 50%. Inoltre le donne sono penalizzate dalla mancanza di qualificazione professionale che le relega nella scala più bassa dei ruoli e delle retribuzioni, spesso intente a costruire oggetti di cui non conoscono neanche la funzione.

Sulla parità retributiva, nel 1956 era stata approvata una legge che aveva recepito una convenzione internazionale del 1951; una conquista importante sulla carta ma che in realtà rimase del tutto disattesa, così come la legge che nel 1950, per tutelare le lavoratrici madri, aveva introdotto importanti norme che consentivano di conciliare il lavoro femminile con la vita domestica – legge fortemente voluta da Teresa Noce. Una legge che all'epoca fu la più avanzata a livello europeo.

Le grandi aziende, grosso modo, cercano di attenersi alle nuove normative, ma la maggior parte del tessuto economico del paese è di piccole imprese, spesso a conduzione familiare, che faticano a stare al passo con le esigenze sociali. In realtà,

le donne spesso vengono espulse dal lavoro grazie alla cosiddetta “clausola di nubilito” presente in molti contratti, che consentiva di licenziare le donne – spesso entrate in fabbrica quasi bambine – intenzionate a sposarsi. Una pratica che verrà abolita per legge solo nel 1963.

Verso la fine degli anni sessanta, alcune aziende propongono soluzioni alle esigenze delle donne, per conciliare il lavoro con la famiglia. Così come in altri paesi ad alta industrializzazione, come gli Stati Uniti, l'Inghilterra e la Svezia, le fabbriche iniziano ad introdurre il part-time, prevedendo per la donna una giornata lavorativa di quattro ore, anziché otto.

Le donne che riescono a mantenere il lavoro anche dopo il matrimonio, vedono aumentare le proprie difficoltà, anche perché la società dell'epoca ravvisava nel lavoro femminile solo una sorta di prolungamento dei doveri familiari, un modo di contribuire economicamente a quel ménage domestico che loro stesse poi dovevano gestire.

Il modello imperante, comunque, era ancora quello tradizionale, tanto è vero che durante il boom economico l'impiego di mano d'opera femminile, invece di aumentare, diminuì. Non appena c'era disponibilità economica nella famiglia, la donna tornava al vecchio modello tutta casa e famiglia, e persino l'industria, in nome di questo, rinunciava a servirsi di una mano d'opera che, in fin dei conti, a quei tempi costava parecchio di meno.

Una constatazione per noi importante, perché ci fa capire che i modelli culturali e sociali, spesso travalicano anche le esigenze del mondo economico e produttivo, in parte determinandole. Cosa che ci dovrebbe invogliare a sviluppare modelli sociali sempre più utili ad uno sviluppo armonico del paese e delle persone che vi abitano.

Già allora, tuttavia, le donne percepivano bene il potenziale di emancipazione che il mondo del lavoro offriva loro, al punto che non tutte accolsero favorevolmente il modello del part-time.





L'esercito delle casalinghe

Non bisogna poi sottovalutare il contributo dato al paese dalle casalinghe stesse che, grazie al loro sacrificio, consentivano ai loro uomini di dedicarsi serenamente alla carriera professionale e quindi, seppur indirettamente, aiutavano a far crescere economicamente il paese.

Nacquero quindi anche movimenti per rivendicare questo loro ruolo.

Nel 1963, su iniziativa dell'UDI, venne realizzata una prima manifestazione delle casalinghe che si recarono in massa a Montecitorio, drappeggiate con simbolici grembiuli bianchi.

In quell'anno fu approvata persino una legge sulla pensione delle casalinghe, seppur una legge incompleta sulla quale ci si batterà per i successivi trent'anni. Una legge che, alla fin fine, non tutelava solo le casalinghe vere e proprie, ma anche tutte quelle donne che erano state costrette a lavorare tra le mura domestiche, quasi sempre in nero.

L'industrializzazione e lo sviluppo tecnologico, in quel periodo portarono altre novità: gli elettrodomestici, che affrancavano le donne dai lavori più pesanti. Non solo la lavatrice risolveva una delle incombenze più onerose, ma anche il frigorifero era d'aiuto perché consentiva di diminuire il tempo dedicato all'approvvigionamento della famiglia – innovazione che condusse ad una rivoluzione della distribuzione, con la nascita dei supermercati e dei prodotti congelati, cosa che come vedremo incrementò anche l'occupazione femminile.





Donne nel terziario

Come abbiamo detto, per tutti gli anni cinquanta e sessanta i settori agricolo e industriale subiscono una progressiva contrazione del lavoro femminile. È, dunque, il settore terziario a offrire nuove e più ampie opportunità per le donne, anche grazie all'incremento della scolarizzazione femminile.

All'inizio degli anni sessanta, circa due milioni di donne prestavano lavoro nel settore dei servizi; nei negozi artigiani, nei grandi magazzini, negli uffici pubblici e privati, nella scuola. Circa un terzo dell'occupazione femminile dell'epoca, che andava aumentando. Tutte attività che il pensiero dell'epoca considerava particolarmente adatte alla donna, in gran parte ruoli che richiedono di accudire.

Da questo punto di vista, occorre valutare il fatto che si passava dalla cultura della casalinga, impegnata a svolgere un servizio per la propria famiglia, a quella di un servizio più allargato. Questa concomitanza certo facilitava il processo.

La figura della commessa è probabilmente una delle più emblematiche di questo fenomeno, perché se oggi ci verrebbe da pensare che questa fosse una *diminuzio* nei loro confronti, occorre pensare che nel secolo precedente i commessi nei negozi erano principalmente uomini, per il semplice motivo che le donne dovevano stare in casa senza aver contatti con l'esterno, che avrebbero potuto pregiudicare la loro moralità.

Per converso, alcuni ruoli lavorativi, seppur pochissimi, erano di esclusivo appannaggio delle donne. Fino agli anni sessanta, in Italia, era proibito agli uomini fare gli infermieri negli ospedali. In epoche più recenti non esisteva il ruolo dello *steward* e sui voli di linea esistevano solo le *hostess*: ovviamente il prezzo da pagare per la preclusione a diventare donne pilota.

In quegli anni, quindi, molte donne trovarono lavoro come impiegate, centraliniste, assistenti sociali e ancora infermiere; si fecero strada anche in occupazioni di maggiore rilievo, fino allora riservate ai soli uomini, e alcune raggiunsero posizioni di responsabilità, anche in funzione del fatto che molte di loro riuscirono a conseguire la laurea universitaria.

È finalmente nel 1963 che viene promulgata una legge che consente a tutte le donne di accedere a tutte le cariche negli uffici pubblici, senza limiti di mansioni o di carriera. Una norma che consente il loro accesso in magistratura, ma anche in ruoli dirigenziali e nelle alte cariche dello stato, prima precluse.

È forse emblematico che proprio quell'anno *Valentina Vladimirovna Tereškova* venne lanciata per una missione nello spazio che durò tre giorni. La prima donna cosmonauta.

Nonostante ciò, anche nel terziario per le donne fare carriera era molto difficile e sussistevano ancora diversificazioni nel salario. Ancora una volta esse vennero relegate in mansioni minori, monotone e ripetitive, che non prevedono iniziativa personale.



Verso il futuro

I ruoli assegnati al gentil sesso nel terziario erano più ascrivibili ai modelli culturali delle epoche precedenti, tuttavia consentivano nuovi modi di auto-espressione e gradualmente contribuivano a far cambiare anche il modo in cui la società stessa percepiva la donna.

Saranno gli anni settanta a veder nascere una nuova coscienza di genere frutto del movimento femminista, che porterà le donne a pretendere con sempre più forza la parità di trattamento.

Cardine di questa trasformazione sarà la riforma del diritto di famiglia del 1975 che, rafforzando e rendendo paritaria la figura della donna in quel nucleo essenziale della società che è la famiglia, è un punto di non ritorno anche per la successiva legislazione sul lavoro.

Molta strada è stata percorsa da allora.

Nonostante permangano disegualianze e disparità, l'Unione Europea ha fatto, specie nell'ultimo decennio, passi avanti verso la parità tra uomini e donne. La parità tra donne e uomini è uno dei valori fondanti dell'Unione Europea. Infatti già nel 1957 è uno dei punti fondanti del Trattato di Roma che istituisce la Comunità Europea. L'articolo 13 invita il Consiglio europeo ad adottare provvedimenti contro le discriminazioni sessuali. Gli articoli 137 e 141 sanciscono la parità tra uomini e donne in tutti i campi.

Dal 1981 è attivo il Comitato Consultivo per le Pari Opportunità.

Il Trattato di Amsterdam del 97 riconosce fin dal preambolo i diritti della donna come diritti fondamentali e ribadisce con più forza i principi del Trattato di Roma in tema di parità. Ma in più recepisce come missione della Comunità la parità tra uomo e donna, anche se delega agli Stati membri l'eliminazione delle discriminazioni fondate sul sesso.

Nel 2000 i principi del Trattato sono riaffermati nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea ancora oggi in vigore, mentre nel 2006 viene costituito l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere che ha il compito di fornire competenze tecniche alle istituzioni europee e agli Stati membri per integrare il principio di uguaglianza nelle loro politiche. Diventerà operativo solo nel 2010 e si spera diventi il Centro europeo di competenze in materia di parità di genere.

Nel 2009 il nuovo Trattato di Lisbona che modifica e consolida il Trattato dell'Unione Europea (più noto come Trattato di Maastricht) rimarca con forza il principio di parità tra uomini e donne e dà alla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea lo stesso valore giuridico dei Trattati (ad esclusione di regno Unito, Repubblica Ceca e Polonia). Il Trattato di Lisbona fa esplicito riferimento alla violenza domestica sulle donne.

Particolare attenzione viene dall'Europa sul terreno della violenza contro le donne. Nel dicembre 2008, il Comitato dei Ministri ha istituito un gruppo di esperti incaricato di preparare un progetto di convenzione. Nel corso di poco più di due anni, questo gruppo, chiamato CAHVIO (comitato ad hoc per prevenire e combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica) ha elaborato un progetto di testo.

Nel 2010 la Commissione europea adotta una Carta per le donne che si impegna in modo particolare a colmare le differenze uomo-donna nel mondo del lavoro, a partire dalla disparità di retribuzione.

Nel 2012 viene varata (con la firma di 32 paesi) la Convenzione cosiddetta di Istanbul del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle don-

ne e la violenza domestica. In Italia la convenzione viene ratificata nel 2013.

Quello stesso anno l'Eige (l'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere), fornisce il Gender equality index, un sistema informatico on-line di indicatori che offrono una consultazione per ogni Stato europeo e per ognuno dei valori quali lavoro, denaro, conoscenza, tempo, energia, salute in tema di uguaglianza di genere.

Il resto è storia di oggi.



Anche se le donne hanno assunto in modo significativo ruoli importanti nella società, importanti cariche politico-economiche, conduzione di grandi aziende o gruppi finanziari, c'è ancora da fare. I numeri dicono che questa eguaglianza non è ancora a disposizione di tutte le donne di questo vasto mondo, e non solo nei paesi più arretrati.

Inoltre, mentre il pensiero discriminatorio arretra, la coscienza del problema fa progressi e mano a mano ci si accorge di forme di discriminazione che prima quasi non si vedevano; come lo stesso pur eclatante problema della violenza domestica, che solo oggi inizia ad essere una priorità planetaria, mentre prima era solo una questione di "panni che si devono lavare in casa".

Le premesse ci sono, ma per percorrere l'ultimo tratto di strada occorrerà tener desti la vigilanza e l'impegno di tutti.



Sportello Donna ACCOGLIENZA, ASCOLTO, AIUTO CONTRO OGNI DISCRIMINAZIONE PER LE PARI OPPORTUNITA'



Lo Sportello Donna è attivo da marzo 2009 presso la Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna, offre un concreto supporto alle singole donne lavoratrici e non, alle/ai delegate/delegati in rapporto con le Strutture Confederali e di Categoria della CGIL di Bologna.

Le attività dello Sportello Donna:

Accoglienza, informazione, consulenza /assistenza legale alle donne in tema di diritti nei rapporti di lavoro: congedi, maternità-paternità, flessibilità orari, demansionamenti, discriminazioni, tutele del lavoro, mobbing, sicurezza, rispetto e riconoscimento del lavoro femminile etc.

Accoglienza, consulenza legale alle donne italiane e straniere sulle materie legate al diritto di famiglia: separazioni, divorzi, eredità, affidamento dei minori etc.

Via Marconi, 67/2 40122 Bologna
tel. 051/6087163
e mail: sportellodonna@bo.cgil.it

Si riceve:

martedì dalle 9.30 alle 12.30
mercoledì dalle 15.00 alle 18.00
giovedì dalle 15.00 alle 18.00

Per appuntamento telefonare
allo 051/6087163

A CURA DELLE RSA FISAC– CGIL

RSA UnipolSai Bologna

Via Stalingrado 45
0515077362 - 0515077340
0515077359
fisacunipolsaibologna@unipolsai.it

RSA UniSalute

Via Larga
0516386154
cgil@unisalute.it

RSA Linear

Via Larga
05163788116
cgil@linear.it

Fisac Gruppo Unipol

fisacgruppounipolsai@unipolsai.it
<http://www.fisac-cgil.it/category/assicurazioni/unipol-sai>

Fisac Territoriale Bologna

