

CGIL CISL UIL statement sulle Politiche di genere G20 (2021)

L'obiettivo di Brisbane 25x25 non ha finora dispiegato i suoi effetti. Non solo il gap tra occupazione maschile e femminile continua ad essere molto alto (in Italia di 17 punti), ma resta troppo ampia anche l'area del lavoro informale e precario, che vede maggiormente coinvolte le donne.

La crisi da Covid-19 ha prodotto ulteriori effetti negativi sull'occupazione, sulle condizioni di lavoro, sui salari e sull'accesso alla protezione sociale.

Le donne in prima linea nei servizi essenziali sanitari e non solo, nel loro ruolo di assistenza e cura familiare, sono state sovraccaricate a causa della chiusura di molte strutture.

Inoltre, a causa del lockdown, la violenza contro le donne, le ragazze e i bambini – in particolare quella domestica – si è ulteriormente intensificata. Così come a livello globale, la crisi pandemica le ha lasciate più povere, senza scuola e senza lavoro, rendendole più esposte alle diverse forme di violenza.

Cgil Cisl Uil sono convinte che il G20 debba rilanciare e potenziare l'azione verso gli obiettivi di Brisbane del 2014 per l'occupazione e il contrasto alle discriminazioni, attraverso la riduzione e il superamento delle disuguaglianze di genere e la promozione dell'empowerment e del gender mainstreaming. Ciò significa avanzare non solo in termini di progresso sociale ma anche di crescita e sviluppo economico. Un impegno che il G20 deve continuare a perseguire con decisione, in coerenza con l'Agenda ONU 2030, perché non ci potrà essere sviluppo senza il contributo di oltre metà della popolazione mondiale.

A tal fine, Cgil Cisl Uil ritengono necessarie politiche indirizzate a:

- promuovere e tutelare il lavoro dignitoso, regolare e a tempo pieno delle donne;
- favorire la formazione permanente, che rappresenta una necessità per un mercato del lavoro meno segregante, dignitoso, qualificato e professionalizzante, a partire dal settore della salute e dell'assistenza;
- creare infrastrutture socio-assistenziali universali, accessibili, ben distribuite sul territorio per limitare il carico di cura e assistenza familiare, sia al fine dell'emersione e della regolarizzazione del lavoro oggi segregante e spesso svolto da lavoratrici migranti, che per contrastare ricorso forzato o involontario ad orari di lavoro parziali
- salvaguardare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, priorità resa ancor più evidente dalla pandemia, dando certezze nei settori più esposti;
- incentivare la contrattazione ed il confronto sindacale, strumenti principali per determinare contrasto alle discriminazioni e alle molestie nel mondo del lavoro, per determinare politiche di redistribuzione del lavoro di cura, per definire organizzazioni del lavoro più idonee alle nuove tecnologie, a nuove forme di lavoro come lo smart working, ad un migliore equilibrio dei tempi di lavoro e di vita;
- rafforzare i congedi parentali in termini di durata e retribuzione, in ottica paritaria tra entrambi i genitori;
- favorire la presenza paritaria delle donne nella governance di imprese ed istituzioni pubbliche per accelerare la scomparsa del gender pay gap, che va comunque contrastato con politiche di trasparenza;
- prevedere la partecipazione delle donne al Green New Deal Economy attraverso l'accesso libero a internet (internet free) e alla formazione digitale e finanziaria.

Ritengono, inoltre, fondamentale intervenire:

- assicurando a livello globale la partecipazione delle bambine e delle ragazze ai percorsi di educazione ed istruzione sin dalla primissima infanzia, evitando il riproporsi di stereotipi di genere nei testi scolastici;
- incentivando a tutti i livelli l'accesso delle donne nel mondo del lavoro e specialmente nei settori dove sono meno presenti, sia come dipendenti che come imprenditrici, anche attraverso la formazione digitale e finanziaria, sostenendo la lotta a tutti gli stereotipi, tra cui quelli che vedono ancora oggi le ragazze lontane dallo studio di materie STEM e dell'intelligenza artificiale, sollecitando i diversi paesi ad intervenire in tema di educazione alla parità e all'eguaglianza, a partire dalle scuole, per un giusto riconoscimento del valore della donna e del suo ruolo sociale.

È importante, altresì, che i Governi:

- Assumano l'**obiettivo della** crescita dell'occupazione femminile, sostenendola per tutte le fasce di età, anche come strategia di uscita da condizioni di disagio sociale o da situazioni di violenza.
- incoraggino le imprese a considerare la parità di genere come un fattore di crescita in grado di migliorare i risultati e le performance economiche nonché la stessa governance delle aziende;
- introducano indicatori condivisi per la misurazione dell'empowerment delle donne;
- incentivino l'inclusione e il coinvolgimento diretto delle donne e delle ragazze, attraverso lo stanziamento di risorse ad hoc, a partire dalle azioni per l'attuazione della Risoluzione del Consiglio di Sicurezza dell'ONU n. 1325/2000 su "Donne, Pace e Sicurezza".

È, infine, auspicabile:

- una più diffusa ratifica delle Convenzioni OIL n. 156/1981 (Lavoratori con responsabilità familiari), n. 189/2011 (Lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici) n. 190/2019 (Eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro) e il ripristino della Conferenza mondiale itinerante delle donne (ogni quattro anni).

Le Responsabili.