

Da ITUC – 7 agosto 2019 – inoltrare le risposte entro il 21 ottobre a

wgdiscriminationwomen@ohchr.org

e in copia a equality@ituc-csi.org

saranno rese pubbliche sulla pagina web del gruppo di lavoro, se non diversamente richiesto.

Questionario sui "Diritti umani delle donne nel mutevole mondo del lavoro "

oooooooooooooooo

IN NERO: LA TRADUZIONE DEL QUESTIONARIO ITUC

IN ROSSO (WELFARE) VIOLA (contrattazione) e BLU (pari opp) OSSERVAZIONI UIL

IN VERDE OSSERVAZIONI CISL

Il gruppo di lavoro sulla discriminazione delle donne e delle ragazze presenterà una relazione tematica sui "diritti umani delle donne nel mondo del lavoro in evoluzione" alla 44a sessione del Consiglio per i diritti umani nel giugno 2020. La presente relazione sarà prodotta nel contesto del lavoro. Il focus del gruppo su settori chiave che incidono sui diritti umani delle donne e delle ragazze e mirerà a riaffermare il diritto delle donne all'uguaglianza e contrastare i rollback in questo settore. Una panoramica dell'ambito di ciò è disponibile in Appendice.

A tale proposito, il gruppo di lavoro vorrebbe chiedere contributi agli Stati e alle altre parti interessate per informare la preparazione di questa relazione in linea con il suo mandato di mantenere un approccio costruttivo e un dialogo con gli Stati e le altre parti interessate per affrontare la discriminazione nei confronti delle donne nella legge e nella pratica. Le candidature devono essere inviate entro il 1 ° settembre 2019 a wgdiscriminationwomen@ohchr.org e saranno rese pubbliche sulla pagina web del gruppo di lavoro, se non diversamente richiesto.

Domande chiave:

1• Quali sono le principali tendenze che influenzano i diritti umani delle donne nel **mondo del lavoro** nel tuo contesto nazionale e il loro impatto:

1° sui tipi e sulla quantità di lavoro disponibili per le donne, nonché sulla qualità e le condizioni del lavoro (incluso l'accesso alla protezione sociale e la parità di retribuzione)?

Quando si parla di donne e lavoro, occorre purtroppo evidenziare uno strutturale gap occupazionale e retributivo rispetto agli uomini, che diventa maggiormente marcato nel Mezzogiorno.

Gli ultimi dati dell'Ufficio Statistico Nazionale (ISTAT), riferiti al II trimestre 2019, mostrano, in termini quantitativi, un tasso di occupazione femminile più basso di 17,5 punti percentuali rispetto a quello degli uomini (50,7% femminile rispetto 68,2% maschile). Differenza questa, che diventa molto più alta nel Mezzogiorno dove le donne che lavorano sono il 33,9% rispetto al 57% degli uomini.

C'è in questi dati una piaga purtroppo che caratterizza l'universo femminile più di quello maschile: la sottoccupazione con part-time involontario. Su un bacino nazionale di circa 2,9 milioni di occupati con part-time involontario, le donne rappresentano circa il 70%.

Da tali dati ne scaturisce un più alto tasso di disoccupazione delle donne anche in termini di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) pari al 6,1%, a fronte del 5,1% degli uomini.

Ed ancora, altro indicatore preoccupante è l'alto numero di donne inattive, dove a fare la differenza rispetto agli uomini è soprattutto l'inattività per scoraggiamento (813 mila donne a fronte di 564 mila uomini) ed i motivi familiari connessi ad esigenze di cura della famiglia (2,8 milioni di donne a fronte di 138 mila uomini).

Per quanto riguarda invece i dati qualitativi sul tipo di occupazione, inquadramento professionale e retribuzione delle donne, la fotografia è maggiormente critica, in quanto le donne, pur essendo presenti in tutti i settori di attività, sono maggiormente inserite nei profili di più bassa qualifica quali quello delle operaie e impiegate, seppur il gap maggiore rispetto agli uomini si registra nelle posizioni più apicali delle aziende quali quelle dei quadri e dirigenti (in quest'ultimo il rapporto donna-uomo è di 1 a 5).

La differenza retributiva uomo-donna, conosciuta come "Gender pay gap", deriva da diversi fattori tra cui discontinuità lavorativa e alto utilizzo di lavoro part-time.

A livello nazionale, gli ultimi dati Inps a disposizione, mostrano una differenza retributiva media nazionale di circa 600 euro mensili. E seppur la normativa sovranazionale e nazionale, richiamano al principio della pari retribuzione di genere e il principio di non discriminazione, la realtà è ancora purtroppo lontana dalla parità di genere nei luoghi di lavoro.

Caso a parte è rappresentato dalle presenze numericamente significative delle donne in settori importanti come l'istruzione e l'educazione, fermo restando che - anche se in percentuali molto diverse tra loro - le donne permeano tutte le tipologie lavorative, comprese quelle di alta qualificazione. La presenza delle donne marca con una forte specificità di genere l'approccio relazionale nelle varie attività, fornendo un punto di vista efficace e da altra angolazione, così da risolvere spesso problemi anche complessi con soluzioni innovative.

In verde testo di OCMINI CISL:

1. Bassi livelli occupazionali, in particolare al Sud, rigidità nell'organizzazione del lavoro e bassa qualità, discontinuità lavorativa, barriere vecchie e nuove in campo imprenditoriale e welfare inadeguato restano i principali fattori che ostacolano la presenza e i diritti delle donne nel mondo del lavoro. Alle donne spesso vengono riservate tipologie di lavoro meno qualificate determinando quella che chiamiamo segregazione lavorativa sia orizzontale che verticale, purtroppo esistente ancora oggi. Pur vivendo in un periodo in cui il tasso di occupazione femminile risulta il più alto della storia italiana, il suo livello rimane ancora basso rispetto alla media europea e agli obiettivi di Europa 2020.

Inoltre, in Italia c'è molto lavoro svolto dalle donne che non viene riconosciuto e, quindi, remunerato; si pensi ad esempio alle attività che riguardano la cura familiare. Inoltre c'è la questione tempo: sommando lavori retribuiti e non, ci accorgiamo che le donne hanno molto meno tempo libero rispetto agli uomini, a differenza della Norvegia dove le parti ne dispongono in maniera uguale.

2° per la sicurezza delle donne (compresa la violenza e le molestie sessuali) sul lavoro?

L'approvazione della convenzione ILO dello scorso giugno ha accelerato la riflessione sulla necessità di affrontare e risolvere le problematiche, anche perchè le molestie e violenze restano un problema a forte matrice culturale.

In Italia ci sono stati accordi importanti tra sindacato e controparti datoriali , come quello tra CGIL CISL UIL e Confindustria del gennaio 2016 (che recepisce l'accordo ETUC).

In esso si dichiara inaccettabile ogni molestia o violenza sul luogo di lavoro, si rafforzano le tutele e la collaborazione per il rispetto e l'uguaglianza reciproca, si prevedono supporti per l'accesso a strutture sia tecniche che psicologiche e legali, con adeguata formazione del personale tutto finalizzata ad aumentare la consapevolezza rispetto ad un fenomeno più diffuso di quel che si crede. L'accordo prevede l'adozione di misure adeguate che possono arrivare fino al licenziamento *per il molestatore*. Resta in capo al datore di lavoro l'obbligo di prevenire e di verificare l'efficacia delle misure contenute nell'accordo.

Oltre alle leggi, un ruolo fondamentale è svolto dai contratti collettivi nazionali e dai contratti integrativi anche aziendali, che spesso sono un vero valore aggiunto.

IN VERDE DA OCMIN:

2. Per la sicurezza delle donne nel mondo del lavoro molto si sta facendo ~~molto~~ soprattutto in campo sindacale attraverso la richiesta di norme che guardano alla materia in un'ottica sempre più improntata al genere, cogliendo le differenze d'impatto che le stesse norme hanno sia sulle lavoratrici che sui lavoratori. Rispetto al tema più specifico della violenza e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, oltre a sensibilizzare e favorire la conoscenza del fenomeno nell'opinione pubblica e tra lavoratori e lavoratrici, si sta lavorando molto per far emergere questo fenomeno ancora del tutto nascosto. Il sindacato inoltre sta dando vita a numerosi servizi (sportelli di ascolto e di orientamento) per aiutare concretamente le lavoratrici che si rivolgono alle loro sedi diventando ogni giorno di più punti di riferimento credibili per coloro che vogliono affrancarsi definitivamente dalla violenza stimolando e responsabilizzando anche le aziende che hanno tutto l'interesse a costruire un ambiente di lavoro sano, di relazioni corrette e quindi più produttivo. I sindacati hanno contribuito di recente, attraverso un lavoro di stimolo e promozione, in adesione alla Campagna promossa dall'Ituc, all'approvazione della Convenzione 194 e relativo regolamento dell'OIL per dire Stop alla violenza *di genere* sul lavoro.

3° sui diritti delle donne di organizzare e rivendicare i diritti?

3. Per quanto riguarda i diritti delle donne di organizzare e rivendicare i propri diritti non mancano le realtà della società civile, a partire dai sindacati, che promuovono e richiedono cambiamenti sostanziali su questo versante, anche attraverso proposte concrete e sostenibili oltre alle diverse piattaforme che reclamano il rispetto dei diritti delle donne in quanto diritti umani fondamentali. Non è sempre facile invece passare dalla rivendicazione ai risultati concreti; ciò ovviamente richiede tempo e gradualità.

Un ruolo fondamentale sul tema dei diritti e delle tutele lo riveste inevitabilmente la contrattazione collettiva, anche integrativa, dove la costruzione di un welfare orientato ad un miglior bilanciamento vita-lavoro può costituire il presupposto per migliorare i diritti delle donne che lavorano.

4• Quali sono le **pratiche** promettenti emergenti dal tuo paese per garantire la realizzazione dei diritti al lavoro delle donne e dei diritti delle donne sul **posto di lavoro**, nel contesto del cambiamento tecnologico e demografico, nonché della continua globalizzazione e il passaggio alla sostenibilità? (leggi; politiche economiche, del mercato del lavoro e sociali; programmi).

La forte ed incessante spinta tecnologica nel lavoro e nella sua organizzazione, ha bisogno di essere accompagnata da politiche mirate per evitare il rischio di una disoccupazione tecnologica.

Per scongiurare tale fenomeno, è necessario un adeguamento delle competenze e professionalità che in alcuni casi sono troppo obsolete rispetto ai cambiamenti tecnologici investendo nella formazione continua sostenuta dai fondi interprofessionali. Sviluppare maggiormente la buona pratica dell'accesso alla formazione, può costituire uno strumento di opportunità di accesso al mondo del lavoro e crescita professionale soprattutto per le donne.

4. Diverse sono le pratiche e le azioni messe in atto negli ultimi anni per rilanciare l'occupazione femminile in Italia, anche se attualmente c'è stata qualche battuta d'arresto, per prevenire e contrastare la violenza di genere, per favorire pari opportunità di accesso nel mercato del lavoro, anche alla luce dei cambiamenti in atto dal punto di vista tecnologico, e la conservazione del posto di lavoro in particolare dopo la maternità. Basti citare la Legge di Bilancio per il 2018 che aveva previsto, ad esempio, specifiche risorse per favorire misure di conciliazione all'interno dei contratti di lavoro con ottimi risultati e buona partecipazione dei datori di lavoro. Oppure incentivi ad hoc per favorire l'assunzione delle donne

vittime di violenza all'interno delle cooperative sociali, il congedo retribuito alle vittime di violenza che entrano in percorsi certificati di reinserimento sociale e lavorativo, esteso con la Legge di Bilancio 2019 anche al settore domestico prima escluso. Incentivi, inoltre per consentire l'avvicinamento delle donne al lavoro tecnologico. Inoltre va detto che il piano nazionale contro la violenza degli uomini sulle donne dovrebbe entrare a breve nella sua fase operativa. Altra buona prassi è stato l'aumento dei giorni di congedo obbligatorio retribuito per i papà nei settori privati, ai fini di una maggiore condivisione delle responsabilità di cura genitoriale che grava oggi soprattutto sulle spalle delle donne.

Domande specifiche

Tecnologia

5• In che modo il cambiamento tecnologico influisce sulle esperienze lavorative delle donne nel vostro contesto nazionale? (ad es. aumentare l'accesso a TIC, robotica, apprendimento automatico, automazione)

5. La trasformazione tecnologica in atto nel mondo del lavoro richiede la nascita di nuove figure professionali in grado di gestire questa trasformazione. Per le donne può rappresentare una grande opportunità per essere anch'esse protagoniste del cambiamento e dare nuovo slancio all'occupazione femminile per portarla almeno ai livelli delle colleghe europee.

Occorre dire che, almeno in Italia, vi è da sempre una maggiore partecipazione dell'universo maschile a percorsi di studio orientati alle materie scientifiche e tecnologiche anche in conseguenza di stereotipi culturali. Da ciò deriva che nei settori più tecnologici è fortemente spiccata la presenza degli uomini.

Quindi, intanto, ci sarebbe bisogno di un cambio culturale con maggior presenza femminile in tali percorsi scolastici, superando pregiudizi e steccati ideologici.

Bisogna tener conto che le donne, sebbene presenti in misura minore rispetto agli uomini, ottengono risultati migliori nello studio delle materie scientifiche e tecnologiche.

6° Quali sono alcune delle buone pratiche per aiutare le donne a beneficiare ugualmente dei progressi tecnologici? (leggi, politiche economiche e sociali, misure istituzionali, regolamentazione, azioni dei datori di lavoro)

6. Restano importanti da questo punto di vista le discussioni e i momenti di sensibilizzazione per favorire l'avvicinamento delle donne verso le materie scientifiche e tecnologiche. Ma le uniche iniziative concrete ad oggi su questo versante restano corsi finanziati dal Ministero dell'Istruzione per familiarizzare

appunto con le materie cosiddette dell'area "STEM". Occorre, pertanto, ampliare questa esperienza per assicurarne una diffusione più capillare su tutto il territorio nazionale.

Altre misure potrebbero essere, e sono allo studio, forme di incentivo per le donne che proseguono gli studi universitari nelle STEM (ad esempio attraverso l'esonero dalle tasse e borse di studio).

Economia "Gig" e "On Demand"

7• In che modo l'ascesa di forme di lavoro più flessibili, tra cui l'economia definita "gig economy" e "on demand", influenza le esperienze di lavoro delle donne nel vostro contesto nazionale?

7. Le forme di lavoro flessibili più recenti, come la Gig Economy che si esplica in diverse tipologie di lavori gestiti attraverso le piattaforme digitali, non sono attualmente regolamentate.

L'assenza di tutele e diritti di larga parte dei lavoratori che prestano la loro attività attraverso un'organizzazione del lavoro stabilita da un algoritmo, deriva essenzialmente dall'incertezza del loro status occupazionale poiché ad oggi non è ancora chiaro se siano subordinati o autonomi. La contrattazione collettiva sta muovendo i suoi primi passi verso queste nuove modalità organizzative del lavoro, cercando di estendere a questi lavoratori diritti e tutele tipiche del lavoro subordinato.

Vi è inoltre la difficoltà nel quantificare questo nuovo fenomeno in termini di lavoratori coinvolti, seppur la proliferazione di piattaforme digitali e dei lavori a chiamata ci induce a pensare che si tratti di una platea di lavoratori in crescita. E' quindi ancora difficile, ad oggi, sapere quanto incida l'occupazione femminile, seppur sicuramente presente.

Sono tipologie di lavoro queste che vanno necessariamente regolamentate, altrimenti si configurano come "flessibilità cattive" che agiscono per approfittare della critica situazione occupazionale al fine esclusivo del massimo guadagno.

8° Quali sono le implicazioni per la sicurezza del lavoro a causa di una maggiore flessibilità e le responsabilità di cura delle donne, nonché per le molestie e la violenza?

° Quali gruppi di donne hanno maggiori probabilità di essere colpite da questo tipo di lavoro?

8. Queste forme di lavoro ovviamente racchiudono meno tutele e quindi *hanno un livello inferiore di sicurezza sul lavoro configurandosi in un contesto meno protetto, anche per quanto riguarda molestie e forme di violenza, pure psicologica. Se parliamo di servizi alla persona, ad esempio, le donne ad essere più colpite da questo tipo di lavoro sono quelle immigrate che lavorano spesso senza limiti di orario e senza riconoscimento del diritto al riposo e al proprio tempo di vita.*

9° Quali sono alcune delle buone pratiche per garantire l'accesso alla protezione sociale alle donne nel lavoro informale e "su richiesta"? (leggi, politiche economiche e sociali, misure istituzionali, regolamentazione, azioni dei datori di lavoro)

9. *Ad oggi nel lavoro informale, in specie quello a chiamata, non esistono leggi che garantiscano le tutele del lavoro tradizionale, ma, come abbiamo avuto modo di vedere, condizioni di lavoro stringenti e super controllate come se lavoratori e lavoratrici fossero robot,. Il sindacato ~~di~~ recentemente si è fatto portavoce di alcune rivendicazioni da parte di questi lavoratori ed ha intrapreso alcune azioni per sensibilizzare e sollecitare istituzioni e datori di lavoro a ragionare insieme per riconoscere condizioni di lavoro più accettabili e per definire lo status di questa categoria di lavoratori, *arrivando, ad esempio, a sottoscrivere il contratto dei c.d. riders nel maggio 2019 contenuto nel contratto collettivo della logistica. Si auspica uno sviluppo in questa direzione.**

10° Quali sono le buone pratiche per l'organizzazione collettiva delle donne nel contesto di forme di lavoro più flessibili?

Essendo un momento particolare di trasformazione delle modalità di lavoro, nell'ambito della gig economy, al di fuori della Contrattazione Collettiva, ancora non si è arrivati ad una regolamentazione che garantisca a tutte le lavoratrici e i lavoratori le giuste tutele. È per questo che, ad oggi, non è possibile rilevare delle buone pratiche specifiche sull'organizzazione di lavoro che possa sostenere le donne nel contesto delle forme di lavoro più flessibili.

Cambiamento demografico

11• In che modo il cambiamento demografico nel tuo contesto nazionale influisce sull'esperienza lavorativa delle donne?

11. Il cambiamento/declino demografico in atto da anni in Italia (1,35 figli per donna) ha ricadute negative sull'esperienza lavorativa delle donne. L'aumento dell'aspettativa di vita sta disegnando una popolazione sempre più anziana che necessita ovviamente di assistenza e cura, un onere che nel nostro Paese ricade tutto sulle donne, costrette nella maggior parte dei casi a rinunciare al lavoro. Stesso discorso in caso di desiderio di maternità; anche qui la donna si trova di fronte al difficile bivio figlio/lavoro.

12° Quali sono le implicazioni dell'invecchiamento della popolazione e dell'"appesantimento giovanile"?

12. Una delle ragioni principali è che un numero ridotto di persone attive, quindi i giovani, dovranno garantire e sostenere i livelli di crescita e i sistemi di protezione sociale attuali. Un peso che si rivela già oggi difficile da sostenere e che se non si troveranno soluzioni adeguate e sostenibili rischia di ingigantirsi tra non molto.

13° Quali politiche economiche e sociali sono necessarie per garantire che la crescita nel settore dell'assistenza *e cura* crei opportunità di lavoro dignitose per le donne? Quali sono alcune pratiche promettenti emergenti? (leggi, politiche economiche e sociali, misure istituzionali, regolamentazione, azioni dei datori di lavoro).

13. La maggiore qualificazione delle figure professionali nel settore sanitario, come sta già avvenendo da anni presso le nostre università, può sicuramente garantire un lavoro più dignitoso e soddisfacente per le donne ai diversi livelli. Parimenti occorrono politiche economiche che non mortifichino il sistema sanitario nazionale, quali tagli cosiddetti "lineari", ma guardino alla salute dei cittadini come ad un investimento e non ad un costo. I tagli di certo non aiutano nemmeno la dignità di coloro che nel sistema vi operano con impegno e dedizione.

Rispetto al contesto dell'Italia non esistono ancora provvedimenti organici che siano in grado di sopperire ai problemi determinati dal declino delle nascite ormai di lunga data. Esistono, pertanto, misure sporadiche (voucher baby sitting, bonus bebè ecc.) che proprio a causa della loro azione limitata nel tempo non sono in grado di invertire la tendenza in atto. La maternità è vissuta come un costo, un peso, e non come un valore sociale e, quindi, un investimento, con ricadute non indifferenti, come abbiamo visto in precedenza, sul ricambio lavorativo e generazionale.

15• Quali misure sono necessarie per garantire che le donne traggano ugualmente vantaggio dalla transizione verso la sostenibilità nel proprio contesto nazionale? Quali sono alcune delle pratiche promettenti per garantire che i lavori verdi non replichino le disparità di genere esistenti in altri settori (ad es. Segregazione professionale, divario retributivo di genere)?

15. La "trasformazione verde" dell'economia può rappresentare una grande opportunità per il rilancio dell'occupazione femminile. Per riuscire a fare questo occorre superare però l'antico pregiudizio secondo il quale esistono settori e lavori più adatti alle donne. Sappiamo che il mondo dell'energia e della tutela ambientale è, ad oggi, un comparto a prevalenza maschile. Occorre quindi investire sull'assorbimento di professionalità femminili nel comparto della Green Economy. Ed è evidente che il superamento di questi elementi strutturali non può avvenire seguendo la logica dell'automatismo ma attraverso uno sforzo che dovrà vedere in prima fila istituzioni, imprese e sindacati.

Si tratta, innanzitutto, di sviluppare una forte azione culturale per trasformare la percezione del settore e rafforzare l'accesso delle donne attraverso l'affermazione di una logica di pari opportunità. Diversi studi mostrano come le donne siano in generale più propense a temi quali la sensibilità ambientale e il risparmio energetico e, quindi, potenzialmente interessate ad intraprendere una carriera nel settore. Per questo motivo, anche l'offerta formativa dovrà prevedere misure di incoraggiamento della partecipazione femminile a specifici corsi di studio, utilizzando in quest'ottica anche lo strumento delle quote rosa. Ciò significa attivare, innanzitutto, gli strumenti che possono dare concretezza a questi obiettivi, a partire da quelli di natura contrattuale.