
UNI Europa Donne - Mozione

1	Introduzione
2	La disuguaglianza tra donne e uomini persiste nel mondo del lavoro, per quanto riguarda le opportunità, i termini e le condizioni di lavoro e il trattamento generale. Sebbene il tasso di partecipazione femminile alla forza di lavoro globale continui a quasi il 50%, le donne continuano a soffrire maggiormente a causa dell'occupazione e della segregazione settoriale, a sopportare una distribuzione ineguale dell'assistenza non retribuita e del lavoro domestico, a essere pagate meno degli uomini per lo stesso lavoro, e a sopportare diverse forme di violenza domestica e sul posto di lavoro, come molestie, molestie sessuali, bullismo e violenza domestica, che hanno tutti un impatto negativo sulla loro salute, sui loro diritti e sul benessere ¹ ; tra le altre cose.
3	Il rapido aumento delle innovazioni tecnologiche come l'intelligenza artificiale (AI), la robotica e l'apprendimento automatico, che stanno già avendo un impatto su molti aspetti della società, avrà un impatto anche sulle lavoratrici. La tecnologia è uno strumento che amplifica le capacità umane; quindi non è mai neutro, perché risponde agli stereotipi e ai modelli di chi lo usa. Così come il suo uso diffuso può aiutarci ad avanzare, può anche approfondire ulteriormente le disuguaglianze e i pregiudizi esistenti ² . La digitalizzazione è un campo di battaglia politico e molti conflitti di interesse che esistono nel mondo reale si riflettono nel mondo digitale.
4	L'Europa è un esempio di come culture diverse possano condividere valori comuni, e i sindacati del settore dei servizi europei sono ancora in prima linea nella lotta per l'uguaglianza, in quanto rappresentano il 65% sia della produzione economica che dell'occupazione nell'UE.

¹ L'OMS definisce la salute mentale come uno stato di benessere in cui ogni individuo realizza il proprio potenziale, può far fronte ai normali stress della vita, può lavorare in modo produttivo e fruttuoso ed è in grado di dare un contributo alla propria comunità. "La salute è uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non semplicemente assenza di malattia o infermità". http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/

² La flessibilità dell'orario di lavoro e l'accesso costante alla tecnologia (e-mail di lavoro, messaggistica, ecc.) porrà un peso aggiuntivo sulle donne che già devono affrontare una distribuzione ineguale del lavoro non retribuito (responsabilità domestiche, assistenza all'infanzia, assistenza agli anziani, ecc.), limitando il loro "diritto di disconnettersi".

5	Violenza e disuguaglianze economiche
6	In termini di violenza, sebbene donne e uomini subiscano molestie sessuali e/o altre forme di violenza sul lavoro, gli studi dimostrano che le donne sono più vulnerabili ³ e sono molto più colpite degli uomini, poiché spesso hanno lavori più instabili di grado e riconoscimento inferiore rispetto agli uomini e per la persistenza degli stereotipi di genere.
7	La violenza sessuale e di genere sul posto di lavoro è collegata ad altre forme di disuguaglianze economiche e sociali che le donne affrontano nel mondo del lavoro, con una precarietà crescente in tutto il mondo, che colpisce principalmente le donne. Assistiamo anche alla crescita della prostituzione, che accompagna ovunque la regressione sociale.
8	Violenza domestica La violenza domestica, come dimostrano gli studi, aumenta in tempi di precarietà economica. A causa della pandemia COVID 19 in corso, la violenza domestica contro le donne è aumentata, quindi è necessario fornire strumenti legali e contrattuali per dare maggiore protezione sia in termini di protezione personale, bambini e stipendio. Dobbiamo incoraggiare la partecipazione attiva a campagne, marce e proteste; e la diffusione delle informazioni, aumentando così la consapevolezza di tutte le forme di violenza contro donne e bambini. Ciò include la formazione e l'informazione di lavoratori e lavoratrici sui diversi strumenti e meccanismi disponibili per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro e le molestie sul posto di lavoro nella valutazione dei rischi psicosociali. I negoziati si concentreranno anche su misure per prevenire la violenza domestica e familiare e per stabilire misure di protezione individuale e collettiva, inclusa la negoziazione di permessi retribuiti per questioni relative alla violenza domestica e familiare. Incoraggiare i sindacati affiliati ad affrontare la violenza e le molestie sia all'interno che all'esterno del mondo del lavoro, attraverso la contrattazione collettiva, dove rilevante. Ciò include la formazione e l'informazione di lavoratori e lavoratrici sui diversi strumenti e meccanismi disponibili per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro.
9	Violenza culturale La violenza, la repressione, l'intimidazione e la discriminazione nei confronti delle donne sono il risultato dell'ascesa dell'estrema destra e di altri movimenti antidemocratici che sfruttano le donne per portare avanti i loro programmi politici. Denunciamo e facciamo campagna contro tutte le forme di violenza inflitte alle donne in nome di pratiche tradizionali e culturali. Ciò include incesto, matrimoni forzati e mutilazioni genitali. Condanniamo pubblicamente qualsiasi attacco ai diritti riproduttivi delle donne che metta a rischio le loro vite. La pandemia viene utilizzata anche per ostacolare i diritti delle donne e dimostriamo la nostra opposizione a qualsiasi misura che miri a controllare la salute delle donne.

³ Secondo UN Women, si stima che il 35% delle donne in tutto il mondo abbia subito violenza fisica e/o sessuale da un partner intimo, o violenza sessuale da parte di un non partner ad un certo punto della propria vita. Alcuni studi nazionali mostrano che fino al 70% delle donne ha subito violenza fisica e/o sessuale da un partner intimo nel corso della sua vita. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

	Difendiamo la creazione di un quadro che garantisca la libertà di scelta per le donne così come la sua depenalizzazione dell'aborto e l'accesso ai mezzi di contraccezione.
10	Disuguaglianze sanitarie Denunciamo le disuguaglianze in materia di salute, comprese le malattie legate al lavoro e l'orario di lavoro. Siamo consapevoli che il rischio di tumori preliminari aumenta a causa dei turni notturni. Anche i turni di notte colpiscono in modo significativo le lavoratrici gestanti in quanto hanno un rischio maggiore di aborto spontaneo. Le donne svolgono lavori che hanno il più alto carico psico-sociale e sono quindi a più alto rischio di burnout e altri stress mentali. Incoraggiamo la negoziazione degli obblighi per l'adozione di politiche sul posto di lavoro per prevenire la violenza e le molestie, e promuovere l'inclusione del rischio di violenza e molestie sul posto di lavoro nella valutazione dei rischi psicosociali. La violenza è anche correlata alle disuguaglianze in materia di salute, compresa la salute sessuale e riproduttiva.
11	Ovunque, la lotta contro tutte queste forme di disuguaglianza, richiede risorse umane, materiali e finanziarie che le controriforme liberali raccomandano di ridurre.
12	Richiede uno sforzo collettivo per progettare, adottare e attuare attività e campagne che includano un ambito e un approccio integrati per prevenire e affrontare la violenza e le molestie sul lavoro.
13	Per questo motivo, UNI Europa Donne si concentrerà sulle seguenti aree di azione:
14	Continuare a fare campagne, sostenere e incoraggiare gli sforzi di lobbying dei sindacati affiliati con i loro governi al fine di ratificare la Convenzione ILO 190 e la Raccomandazione 260 per affrontare la violenza, le molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro, come parte della sua campagna <i>Break the Circle</i> . Sostenere il processo di ratifica e creare strumenti vincolanti contro la violenza attraverso la contrattazione collettiva. Affrontare la questione attraverso il Dialogo Sociale Europeo.
15	Affrontare la questione delle disuguaglianze economiche attraverso la sua campagna per porre fine al divario retributivo di genere ⁴ e al divario pensionistico di genere; sono inoltre necessarie campagne per proporre politiche fiscali e tariffarie che siano neutre rispetto al genere rispetto alle donne, sottolineando la discriminazione che dà origine a questi divari e la necessità di sindacalizzarli e contrattare collettivamente per eliminarli.
16	Incoraggiare le istituzioni europee a stabilire misure vincolanti efficaci per garantire la trasparenza salariale e affrontare il divario retributivo di genere - Invito a presentare una direttiva sulla trasparenza retributiva di genere e un'efficace integrazione nella legislazione nazionale che stabilisca anche parametri europei per valutare il divario retributivo, al fine di analisi tra diversi

⁴ Sebbene le donne a livello europeo abbiano in media livelli di istruzione più elevati rispetto agli uomini e partecipino sempre più al mercato del lavoro, il loro tasso di occupazione rimane molto inferiore a quello degli uomini (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics)

	paesi; e ottenere un risultato per la trasparenza retributiva che rafforzi il potere sindacale di negoziare collettivamente misure per ridurre il divario retributivo. Fatta salva l'autonomia delle parti sociali, gli Stati membri adottano misure per garantire che i sindacati possano contrattare collettivamente, al livello appropriato, per colmare il divario retributivo di genere, comprese misure per affrontare la discriminazione salariale e la sottovalutazione del lavoro prevalentemente svolto fuori dalle donne. Tali misure devono includere lo sviluppo e l'uso di sistemi di classificazione e valutazione del lavoro liberi da pregiudizi di genere con il coinvolgimento dei sindacati. Chiedere alle istituzioni europee di fornire stanziamenti di bilancio sufficienti per incoraggiare gli investimenti pubblici in quei servizi al pubblico che devono essere rafforzati. I tagli di bilancio sono un fattore che contribuisce alle disuguaglianze economiche.
17	Combattere tutte le forme di regressione sociale che hanno un forte impatto sulle donne e mettono in discussione la loro indipendenza economica acquisita o futura.
18	Sostenere una strategia sindacale poliedrica comune per combattere le tendenze autoritarie, compreso lo scambio delle migliori pratiche per contrastare l'esclusione e la discriminazione sul posto di lavoro e nel movimento sindacale; così come sviluppare culture sul posto di lavoro in cui l'inclusione e la diversità sono una priorità.
19	Sosteniamo ed istruiamo i rappresentanti dei lavoratori sulla valutazione del rischio sensibile al genere in tutti i luoghi di lavoro.
20	Digitalizzazione La rapida digitalizzazione negli ultimi dieci anni ha trasformato molti aspetti del lavoro e della vita quotidiana. Spinta dall'innovazione e dall'evoluzione tecnologica, la trasformazione digitale sta rimodellando la società, il mercato del lavoro e il futuro del lavoro. Un sondaggio condotto da UNI Pari Opportunità e preparato dal Presidium di UNI Europa Donne, mette in luce l'impatto che la pandemia di Covid-19 ha avuto sull'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata in tutto il mondo. Con quasi 5'000 partecipanti che hanno risposto, il sondaggio fornisce un'istantanea di come la pandemia ha cambiato la vita dei lavoratori. Il 70% degli intervistati ha risposto di aver lavorato da casa durante la pandemia. La metà di tutti gli intervistati ha affermato di dover aumentare la propria conoscenza delle competenze digitali per adattarsi a queste nuove condizioni di lavoro.
21	Inoltre, le donne sperimentano già disuguaglianze in termini di accesso e utilizzo delle TIC ⁵ , ma anche in settori quali la mancanza di competenze digitali, l'assenza di contenuti rilevanti per le

⁵ Secondo ITU Facts and Figures 2016, nonostante il diffuso aumento della disponibilità di base di Internet, solo il 47% della popolazione mondiale è connessa. La popolazione offline è sproporzionatamente povera, rurale e femminile e il divario tra loro e coloro che hanno accesso a Internet aumenta costantemente.

Allo stesso modo, nel documento di base della sessione speciale della Commissione per la banda larga e del Forum economico mondiale all'incontro annuale di Davos 2017, è stato stimato che circa 250 milioni di donne in meno rispetto agli uomini sono online.

	donne⁶ e la distribuzione e promozione di stereotipi di genere negativi; tutto ciò che aumenta quello che è noto come il "divario digitale di genere"⁷. I settori UNI incontrano anche disuguaglianze legate al background etnico e all'età, che si traducono in una perdita di opportunità nei percorsi di carriera legati al digitale.
22	Ma non è tutto. La tecnologia e la digitalizzazione rappresentano un cambiamento rivoluzionario nel modo in cui lavoriamo, modificando i rapporti di lavoro tradizionali e creando nuove forme di occupazione; trasformare gli orari e gli spazi di lavoro, richiedendo l'uso di piattaforme online e condividendo l'occupazione. Per le lavoratrici, ciò significa che ci saranno cambiamenti nell'equilibrio e nella flessibilità della vita lavorativa; una maggiore necessità di formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita, nonché di sviluppo di competenze tecnologiche. Ciò si tradurrà in un ampliamento del divario digitale di genere e in un aumento della segregazione del lavoro. Occorrono azioni concrete: • Impedire che l'emergenza sanitaria dovuta al COVID 19 aumenti il divario di genere in termini di occupazione, retribuzione e pensioni. La graduale ripresa dell'attività produttiva dopo la fase di reclusione, se non seguita dalla contemporanea riapertura delle attività scolastiche, educative e di sostegno alla disabilità, ha comportato difficoltà nelle famiglie e soprattutto per le donne, impedendo loro di rientrare completamente e pacificamente al lavoro. Questo fenomeno si ripresenta con la ripresa dell'epidemia e la riapertura in modo discontinuo di scuole e servizi • Lobby per maggiori strumenti di tutela legale e contrattuale per l'assistenza ai minori di 14 anni, disabili o non autosufficienti, per garantire copertura e retribuzione in caso di assenza dal lavoro, e strumenti che facilitino la flessibilità dell'orario di lavoro.
23	Gli strumenti, le risorse e la direzione giusti possono avere un impatto positivo sui diritti e l'empowerment delle donne. Possono fornire nuove opportunità per risolvere i problemi e gli squilibri della società e persino contribuire a ridurre il divario digitale di genere. Possono aiutare a migliorare le nostre condizioni di lavoro, creando nuovi spazi in cui le lavoratrici possono rivendicare i propri diritti del lavoro, mobilitarsi ed esercitare pressioni per migliorare le leggi, i salari e le condizioni di lavoro, condividere informazioni e segnalare abusi e creare ambienti più inclusivi.
24	Per questo motivo, UNI Europa Donne si concentrerà sulle seguenti aree di azione:

⁶ World Wide Web Foundation, "Women's Rights Online: Translating Access Into Empowerment" (2015). Secondo questo studio, per le donne "povere di tempo" impegnate in molteplici attività per svolgere le loro attività quotidiane, la decisione di trascorrere del tempo online si basa sul costo opportunità e sul valore che i servizi e le applicazioni Internet possono fornire.

⁷ Secondo l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, nel loro rapporto Understanding the Digital Divide (2001), il divario digitale di genere si riferisce al divario tra individui, famiglie, imprese e aree geografiche a diversi livelli socioeconomici per quanto riguarda le loro opportunità di accesso alle informazioni e le tecnologie della comunicazione (ICTS) e il loro uso di Internet per un'ampia varietà di attività colmano il divario digitale di genere. Può aiutare a migliorare le condizioni di lavoro delle donne creando spazi in cui le lavoratrici possano essere attive nel rivendicare i propri diritti del lavoro; dove possono organizzarsi e fare pressioni per migliorare le leggi, i salari e le condizioni di lavoro, condividere informazioni e segnalare abusi.

25	1. Continuare a sensibilizzare su questo problema implementando campagne e attività che evidenziano l'impatto sulle donne nel futuro mondo del lavoro e assicurano che le donne partecipino e siano parte dell'evoluzione del Futuro Mondo del Lavoro.
26	2. Lavorare con il settore ICTS per organizzare più donne nel settore IT attraverso campagne, attività e l'attuazione del programma di mentoring. Unire le forze attraverso progetti europei al fine di promuovere la diversità nelle TIC soprattutto sulle competenze digitali.
27	3. Sviluppare attività e campagne con professionisti e manager UNI per aumentare la consapevolezza sulla necessità di più donne nelle professioni STEM.
28	4. Collaborare con i sindacati affiliati per esercitare pressioni sui governi affinché adottino politiche di protezione per i lavoratori, in particolare le lavoratrici, che subiscono gli impatti negativi del futuro mondo del lavoro sulla loro vita lavorativa.
29	5. Sostenere il lavoro dei sindacati affiliati nella negoziazione con le aziende di politiche e accordi che proteggeranno e andranno a vantaggio di tutti i lavoratori, in particolare le lavoratrici, colpite dall'impatto della digitalizzazione e delle nuove tecnologie.
30	6. Continuare a costruire reti per fornire supporto alle lavoratrici, soprattutto quando devono affrontare nuove sfide lavorative.
31	7. Collaborare con organizzazioni che la pensano allo stesso modo per porre fine a tutti gli aspetti del divario digitale di genere.
32	8. Promuovere la formazione specifica e l'apprendimento permanente per le donne al fine di garantire il loro posto nel mondo del lavoro. Le donne dovrebbero avere parità di accesso e l'opportunità di seguire una formazione, soprattutto all'interno degli istituti in cui lavorano e durante il loro orario di lavoro.
33	9. Facilitare le migliori pratiche su come migliorare la partecipazione al mercato del lavoro per le donne, affrontando sia la dimensione orizzontale, (reingresso nel mercato del lavoro), che la dimensione verticale, (più donne in posizioni di leadership).
34	10. Premere per il riconoscimento del valore dei lavori tradizionalmente svolti dalle donne al fine di migliorare le loro competenze e ottenere la parità di retribuzione per un lavoro di valore equivalente.
35	11. Utilizzare l'opportunità fornita dai guadagni ottenuti attraverso la digitalizzazione per ridurre collettivamente l'orario di lavoro ove pertinente, e promuovere un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, (da includere nel proseguimento del lavoro di UNI EUROPA - Dichiarazione di Vienna sull'orario di lavoro).