

Fase 2. Nelle Marche solo il 30% delle donne torna al lavoro

Secondo i dati dell'Osservatorio Statistico consulenti del lavoro, nelle Marche, con l'avvio della fase 2 della pandemia, sono 167mila i lavoratori rientrati al lavoro, di questi solo 50mila sono donne, pari al 30%, a fronte di un totale di 396mila lavoratori attivi.

E ancora: il blocco delle attività produttive ha interessato maggiormente le donne, con una percentuale pari al 59%. "Ora - afferma Manuela

Bora, assessore regionale alle Pari Opportunità - dobbiamo ancor più promuovere interventi per ristabilire l'uguaglianza: nei prossimi giorni, si riunirà il tavolo di genere, costituito dalla Regione a fine dell'anno scorso, e valuterà gli effetti della pandemia sul lavoro delle donne". La situazione attuale rischia di aggravare la condizione femminile. "Durante l'emergenza sanitaria - sottolinea l'assessora - le condizioni sono peg-

giorate: lo smart working, il lavoro di cura e la chiusura delle scuole hanno complicato una situazione già problematica". Nella regione le disuguaglianze di genere sono ancora pesanti, sia sul fronte degli inquadramenti professionali, sia per la carriera, sia, infine, per le retribuzioni: in media, le donne percepiscono 7.111 euro lordi annui in meno rispetto agli uomini.

Sa. Ma.

Continuano a ritmo serrato le istanze da parte delle donne lavoratrici per fare in modo che la ripartenza generale del paese non archivi i problemi legati alla condizione femminile, ma siano al centro delle prossime strategie per consentire una ripresa coordinata ed equilibrata di tutti gli ingranaggi che sottendono al buon funzionamento del sistema. Non affrontare queste annose criticità, significa ripartire ancora una volta col piede sbagliato.

La voce delle donne, a dire il vero, è riuscita in questa terribile pandemia a trovare uno spiraglio e a farsi ascoltare mantenendo viva l'attenzione su diritti e bisogni altrimenti a rischio di ulteriore compressione a causa dell'emergenza. Le misure contro il pericolo della violenza domestica, insieme a quelle per consentire alle lavoratrici e non solo la prosecuzione dell'attività lavorativa da remoto, considerando anche le necessità di assistere e supportare i figli minori con le scuole chiuse, hanno attenuato questo rischio garantendo condizioni di "normalità" in una situazione del tutto anomala. Anche l'orientamento del Parlamento, stante almeno agli impegni recentemente presi, sembra andare in questa direzione, nella consapevolezza che la fase in corso rappresenti una grande opportunità per dirimere questioni da tutte e da tutti ritenute fondamentali anche per la crescita. Sostegno alle donne lavoratrici e diffusione dello smart working, riorganizzazione del sistema scolastico, maggiore impulso ai servizi per la famiglia, prolungamento e rafforzamento dei congedi parentali di maternità e paternità per entrambi i ge-

La voce delle donne lavoratrici risuona forte nell'emergenza

nitori, riconoscimento di un bonus baby-sitting per figli fino a 14 anni di età, riconoscimento pieno della figura del caregiver universale, potenziamento delle misure di sostegno economico e di servizi per le famiglie con figli, con disabili o anziani non autosufficienti, misure in favore delle imprese femminili, norme per l'emersione del lavoro nero di colf e badanti, numero telefonico per il contrasto

alle dimissioni in bianco, adozione di una "Strategia nazionale per la parità di genere", nel mondo del lavoro, a livello imprenditoriale, nella rappresentanza in politica e nella società. Sono questi i principali contenuti delle mozioni approvate nei giorni scorsi dall'Aula del Senato, per iniziativa delle senatrici di maggioranza, che hanno raccolto nella sostanza anche le sollecitazioni dei sindacati che

su questo versante hanno fatto arrivare precise proposte e suggerimenti alle Ministre interessate. Un primo importante cambio di passo della politica, dunque, anche se è prematuro dirlo, come dimostra anche la discussione avviata alla Camera sul progetto di legge (AC 2207), a firma delle onorevoli Boldrini e Mura, concernente "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione

internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione". Una Convenzione, unita alla Raccomandazione n. 206, quale guida e orientamento nell'applicazione corretta delle norme e dei principi contenuti nella

Convenzione stessa, fortemente voluta da tutto il sindacato internazionale che, grazie alla determinazione del Comitato donne CSI, ha intrapreso una lunga e intensa Campagna, perché si arrivasse presto all'adozione di principi vincolanti nei confronti di tutti i paesi aderenti all'OIL. La nuova norma, lo ricordiamo, si propone di proteggere tutti i lavoratori e le lavoratrici a livello globale, a prescindere dal loro status contrattuale, includendo anche il personale in formazione, in tirocinio e apprendistato, volontari, persone in cerca di lavoro, candidati al lavoro e parti terze. Riconosce, inoltre, come potenziali vittime anche coloro che esercitano autorità, doveri o responsabilità propri di un datore di lavoro. Per renderla effettiva ed efficace spetta agli Stati membri intraprendere tutte le iniziative necessarie per confermarne i contenuti e assicurare tolleranza zero contro questi fenomeni ancora molto diffusi. Come Coordinamento nazionale donne Cisl, da tempo stiamo sollecitando il Governo per ratificare al più presto questa Convenzione traducendola in un provvedimento concreto a garanzia del benessere di lavoratori e lavoratrici e per fare di ogni contesto lavorativo un luogo sempre più rispettoso della dignità delle persone. L'avvio della discussione del provvedimento da parte della Camera rappresenta già un buon risultato e fa ben sperare su una prossima e definitiva ratifica della Convenzione 190. Speriamo!

Liliana Ocmin

conquiste delle donne



Oggi si celebra la Giornata Mondiale della Diversità Culturale per il Dialogo e lo Sviluppo per ricordarci che le differenze e la diversità ci rendono più forti e che rispettarle significa favorire il dialogo interculturale, lo sviluppo sostenibile e la pace

Lettera Cisl alla Presidente Von der Leyen sulla trasparenza salariale e la strategia Ue sull'uguaglianza di genere

Presidente Von der Leyen, La contattiamo per manifestare la preoccupazione della Cisl (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) in merito al programma di lavoro della Commissione. La Confederazione Europea dei Sindacati (CES) ci ha informati che la Commissione europea sta prendendo in considerazione l'eventualità di congelare la Direttiva sulla trasparenza retributiva dell'UE e l'intera strategia sulla parità di genere. La preghiamo di riconsiderare questa ipotesi. Inizia così il testo della lettera, di cui riportiamo alcuni stralci, con cui la Cisl, insieme agli altri sindacati confederali, prima a firma della segretaria generale Annamaria Furlan, poi a firma congiunta del segretario confederale Giorgio Graziani e della responsabile del Coordinamento nazionale donne Liliana Ocmin, esprime forte preoccupazione per la paventata marcia indietro della Commissione Europea sulle questioni legate alla parità di genere, fondamentali non solo per un cambiamento sostanziale della condizione femminile in Europa ma necessaria anche per il risanamento e la crescita della stessa Unione. "Nella nostra valutazione - prosegue la lettera - un simile approccio sarebbe un errore con conseguenze di vasta portata". "La parità

retributiva è un requisito del trattato UE, non un'opzione. L'azione per garantire l'uguaglianza di genere non può essere messa in discussione nemmeno in tempi di crisi COVID-19". "In tutta l'UE, i lavoratori che oggi abbiamo definito lavoratori-chiave, nei settori in cui il lavoro è prevalentemente svolto da donne, sono sottopagati e sottovalutati. Questo deve essere affrontato come parte dei piani per la ripresa dell'Europa, le donne che lavorano non dovrebbero essere messe in secondo piano, né tantomeno posticipate". "La direttiva sulla trasparenza retributiva annunciata deve andare avanti e inoltre deve essere riformulata per affrontare le cause profonde della disuguaglianza e della sottovalutazione del lavoro", "includendo disposizioni che aiutino i lavoratori e i loro sindacati a rivalutare la retribuzione e garantire aumenti che riflettano il valore reale del lavoro per le organizzazioni e la società." "Questa crisi - conclude la lettera - segnerà un nuovo inizio". "Non possiamo ripetere ciò che è accaduto dopo la crisi del 2008, quando le società sono state sostenute, lasciando che i lavoratori - e l'uguaglianza di genere - pagassero il prezzo della crisi".

L. M.