

## Audizione CISL

**presso la Commissione Affari esteri e comunitari della Camera dei deputati sul  
"Piano d'azione sulla parità di genere nell'azione esterna dell'UE per il periodo 2021-2025  
(EU Gender Action Plan - GAP III) (JOIN(2020)17)"  
(Roma, 10 giugno 2021)**

Questo piano ed il GAP III mirano a fornire un quadro politico che consenta all'Europa di accrescere il suo livello di impegno come garante della parità di genere concentrandosi su cinque pilastri principali.

Riteniamo questi obiettivi condivisibili e necessari al raggiungimento della parità di genere e dell'emancipazione femminile, ma al contempo crediamo siano doverose alcune precisazioni.

Nell'ambito del primo pilastro si parla giustamente di parità di genere come priorità trasversale e si promuovono un "approccio trasformativo", così come la necessità di coinvolgere gli uomini e i ragazzi e di concentrarsi sui giovani quali motori del cambiamento: non possiamo che condividere questa impostazione poiché riteniamo che le disuguaglianze di genere non debbano essere viste ed affrontate come una mera "questione femminile" e che sia necessario e imprescindibile promuovere i valori del rispetto, dell'uguaglianza e della dignità della persona fin dalla tenera età se si vuole porre fine una volta per tutte a questa problematica; per tale ragione valutiamo positivamente il riferimento alla creazione di partenariati e alla collaborazione con la società civile e le organizzazioni femminili, ma riterremo importante delineare un percorso che veda prima di tutto il coinvolgimento delle scuole in tutti gli Stati Membri, attraverso la creazione di giornate di approfondimento, studio e sensibilizzazione su queste importanti tematiche.

Rispetto alla promozione dell'integrazione della dimensione di genere in tutti gli ambiti dell'azione esterna dell'UE ed il conseguente collegamento al Pilastro 2 del piano, riterremo necessaria – accanto alle norme minime previste (analisi e monitoraggio) - una valutazione mirata delle azioni, magari prevedendo meccanismi premiali per i Paesi che promuovono adeguate politiche volte al raggiungimento dell'uguaglianza di genere e che adottano le Convenzioni dell'OIL e delle Nazioni Unite, così come reputiamo sarebbe importante vincolare l'erogazione di alcuni finanziamenti europei alle sole imprese che rispettino i criteri di uguaglianza di genere, o che si impegnino in tempi stabiliti ad adeguarsi agli standard promossi a livello UE in termini di trasparenza salariale, parità di trattamento, pari opportunità di carriera, politiche di conciliazione ecc.. Da questo punto di vista, il DL Governance PNRR e Semplificazioni recentemente pubblicato fa un primo passo, ma risulta ancora troppo debole (soprattutto con riferimento al comma 7 art. 47).

Per quanto concerne il terzo pilastro, rispetto all'obiettivo di garantire la libertà da tutte le forme di violenza riterremo importante prestare particolare attenzione al tema del "linguaggio d'odio" che ha visto un incremento consistente soprattutto sul web negli ultimi anni, del quale sono vittime, per la stragrande maggioranza, le giovani donne e che ancora troppo spesso rimane impunito.

Reputiamo poi fondamentale non solo promuovere forme di protezione per le vittime di violenza, ma prevedere inoltre percorsi di accompagnamento e di sostegno che consentano a queste persone di ritrovare serenità ed una propria autonomia, in particolare attraverso un accesso gratuito e privilegiato a servizi di sostegno psico-sociale e favorendone l'ingresso nel mondo del lavoro.

Per quanto concerne il rafforzamento dei diritti economici e sociali per favorire l'emancipazione delle donne e delle ragazze, sosteniamo convintamente le misure proposte dal Piano in termini di promozione di lavoro dignitoso, parità di retribuzione, promozione della leadership femminile, introduzione del congedo di paternità e di politiche volte a garantire una più equa distribuzione del lavoro di cura e domestico (ancora sproporzionatamente sbilanciato sulle donne), così come il sostegno a sistemi di protezione sociale universali e l'imprenditoria femminile. A questo proposito reputeremmo fondamentale un pieno coinvolgimento delle parti sociali, perché solo attraverso la contrattazione collettiva ed il dialogo sociale possiamo ottenere i risultati sperati. Nello specifico poi, per quanto riguarda il favorire l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro occorrerà prestare grande attenzione a due questioni: la prima riguarda il tema della conciliazione e la necessità di realizzare infrastrutture sociali, mentre la seconda attiene alla formazione, soprattutto in relazione alle due grandi transizioni (ecologica e digitale), poiché ad esempio in Italia l'85% dei posti di lavoro impiegati nei settori interessati da queste rivoluzioni sono occupati da uomini, e se non si favorirà, attraverso un adeguato orientamento, l'iscrizione femminile alle lauree STEM e agli ITS, così come la loro partecipazione ad esperienze di apprendistato, il gap occupazionale tra uomini e donne anziché diminuire è destinato ad aumentare ulteriormente.

Per quanto riguarda il sostegno all'imprenditoria femminile, riteniamo sia fondamentale non solo aiutare le donne ad intraprendere un'attività come lavoratrici autonome (per quello sono già disponibili fondi e risorse), ma occorre soprattutto accompagnarle durante tutto il percorso e, soprattutto quando si parla di sistemi di protezione sociale universali e di welfare, non vanno dimenticate le lavoratrici autonome che, soprattutto in seguito alla pandemia, non hanno avuto le stesse tutele dei lavoratori subordinati.

Rispetto alla promozione della parità di genere nell'istruzione, è necessario innanzitutto impegnarsi su un adeguato orientamento volto a favorire percorsi di studio in linea con le proprie aspirazioni che, al contempo, siano in grado di promuovere un'occupazione di qualità. Occorre inoltre favorire una reale parità di accesso al mondo dell'istruzione attraverso una riduzione delle spese che le famiglie devono sostenere per l'istruzione e la creazione di servizi adeguati che consentano a tutti, indipendentemente dalle proprie condizioni economiche e sociali, di accedere ai percorsi di istruzione superiore e universitaria.

Rispetto al tema della leadership equilibrata, l'Italia attraverso la legge Golfo-Mosca ha ottenuto risultati positivi ma certamente si può e si deve fare di più a livello europeo: a nostro avviso la fissazione di quote rappresenta un valido mezzo per colmare il gap attuale ma, in prospettiva futura, lo strumento più utile per scardinare gli stereotipi di genere e quindi anche la difficoltà che hanno le donne nell'accedere a posizioni di rilievo non può che passare attraverso un cambiamento culturale che parta dal basso, da un investimento nell'educazione e nella formazione delle giovani generazioni.