



Dichiarazione congiunta L7 - W7 - C7 alla riunione dei ministri del Lavoro del G7

Il mondo sta vivendo molteplici transizioni che stanno cambiando le fondamenta del mercato del lavoro, soprattutto in termini di partecipazione della forza lavoro, competenze richieste e gamma diversificata di percorsi di carriera. Se da un lato queste transizioni possono presentare nuove opportunità, dall'altro portano alla luce rischi latenti. L'ultimo Global Gender Gap Index del World Economic Forum rivela una situazione persistentemente negativa per le donne nei membri del G7: solo due Paesi sono riusciti a migliorare leggermente le loro condizioni, mentre gli altri sono addirittura regrediti in classifica. A livello globale, il quadro è ancora più preoccupante. In primo luogo, il divario occupazionale, salariale e pensionistico tra i sessi rimane una preoccupazione significativa, in quanto le donne devono ancora affrontare sfide per accedere a nuove opportunità di lavoro su un piano di parità, con una segregazione orizzontale e verticale per le donne nel mercato del lavoro che persiste nelle economie del G7. Secondo gli ultimi dati dell'ILO, il doppio delle donne rispetto agli uomini è fuori dalla forza lavoro. Le donne rappresentano un'ampia fetta di lavoratori informali e l'accesso alle posizioni decisionali in qualsiasi settore rimane troppo limitato per consentire un cambiamento significativo.

Inoltre, è importante considerare gli effetti congiunti della sfida demografica e della transizione digitale e verde sul mercato del lavoro e sui profili di dipendenti richiesti, data la rivoluzione portata dall'IA e le recenti ricerche che evidenziano la particolare vulnerabilità delle donne e delle ragazze alla perdita del posto di lavoro a causa della loro sovrarappresentazione nelle occupazioni impiegate nei servizi e nelle vendite, nei settori dell'istruzione e dell'assistenza e della mancanza di formazione in materia di TIC. Se da un lato l'IA ha il potenziale per aumentare la produttività, dall'altro pone le premesse per una notevole necessità di riqualificazione/aggiornamento dei dipendenti, esacerbando il divario di genere e la riproduzione di pregiudizi di genere se utilizzata in modo improprio e non adeguatamente regolamentata.

Pertanto, chiediamo ai Leader del G7 e ai Ministri del Lavoro del G7 di:

1. Abbandonare le inefficaci misure di austerità e attuare riforme che garantiscano una maggiore partecipazione delle donne al lavoro e un accesso paritario alle opportunità di carriera, nonché salari e pensioni dignitosi:

- a) rivedere la valutazione dei posti di lavoro e le tabelle retributive nei settori a prevalenza femminile per assicurare l'indipendenza economica, garantire la parità di retribuzione per lavori di pari valore in tutti i settori ed evitare allo stesso tempo una carenza critica di manodopera dovuta a bassi salari e cattive condizioni di lavoro;
- b) promuovere la conciliazione vita-lavoro per tutti (ad esempio, lavoro a distanza; modalità di lavoro flessibili), aumentare i congedi parentali condivisibili (equiparando i congedi obbligatori di maternità e paternità) e i servizi di welfare dedicati in base alle condizioni sociali ed economiche, come i servizi per l'infanzia a disposizione di ogni genitore a costi accessibili; prevedere analoghi benefici e congedi per chi si occupa di assistenza agli anziani. Più in generale, è urgente adottare misure che permettano di promuovere attivamente una cultura del rispetto e dell'uguaglianza, riequilibrando i carichi familiari e di cura, per rompere i pregiudizi che incidono negativamente sulle scelte delle donne sul lavoro



e nella vita privata, che anche incidono sulla salute e sui diritti sessuali e riproduttivi delle donne, ancora a rischio o addirittura negati in molti Paesi, anche all'interno del G7.

c) adottare politiche di assistenza per portare i servizi di assistenza, e in particolare servizi di assistenza pubblici, gratuiti, universalmente accessibili e di qualità, per garantire il diritto all'assistenza e a una maggiore autonomia, investendo nello sviluppo di infrastrutture pubbliche prioritarie per l'assistenza all'infanzia, agli anziani, alla salute mentale e alle persone con disabilità, garantire l'accesso a un aborto efficace, sicuro e legale e all'assistenza post-aborto, creare posti di lavoro dignitosi per il lavoro di cura retribuito e non retribuito, migliorando le condizioni di lavoro e aumentando i salari per coloro che forniscono questi servizi (compresi gli operatori sanitari e di cura migranti e informali e promuovendo la loro partecipazione significativa al processo decisionale sulle politiche di cura); attuare politiche di trasformazione di genere che affrontino le norme sociali radicate al fine di "defeminizzare" il lavoro di cura e cambiare le norme di genere sulle responsabilità di cura;

d) promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva per incentivare la partecipazione alla forza lavoro delle donne in tutta la loro diversità, dei gruppi sociali emarginati e svantaggiati, sostenendo e accelerando così la transizione dall'economia informale a quella formale, nonché rivedendo i sistemi di protezione sociale e mettendo in atto politiche attive del mercato del lavoro (PAML) dedicate;

e) ratificare, attuare efficacemente e integrare la Convenzione 190 dell'OIL per eliminare la violenza e le molestie, compresa la violenza di genere (GBV), e la relativa raccomandazione;

e) sviluppare e sostenere quadri politici obbligatori incentrati sulle donne, sia per il settore privato che per quello pubblico, prendendo come riferimento la Convenzione 190 dell'OIL per eliminare e prevenire la violenza di genere (GBV) sul posto di lavoro, concentrandosi sulla protezione dei gruppi emarginati, attraverso sistemi dedicati come meccanismi di appalti pubblici che rispondono alle esigenze di genere o misure speciali temporanee, comprese le quote, e meccanismi speciali per l'assunzione o la fornitura di promozioni uguali e proporzionali, soprattutto per le posizioni di alto livello;

f) integrare la cultura e le opportunità di empowerment economico tra le ragazze e le donne attraverso programmi sostenuti dal governo, che forniscano l'accesso a incentivi finanziari pubblici e privati con particolare attenzione alle madri lavoratrici, alla formazione sulle più recenti competenze tecnologiche e a un tutoraggio dedicato; g) garantire processi di assunzione e promozione equi, sostenendo finanziariamente la creazione e l'adozione di algoritmi di intelligenza artificiale trasparenti e non discriminatori per evitare pregiudizi di genere;

h) destinare fondi a tutti i livelli, compresi i luoghi di lavoro, pubblici e privati, per affrontare e prevenire la violenza contro le donne e le persone LGBTQIA+ e adottare iniziative come il whistleblowing e garantire tutele sempre adeguate, tra l'altro in linea con la Convenzione 190 dell'OIL; sviluppare misure volte ad aiutare le lavoratrici vittime di violenza sessuale di gruppo ad avere diritto a un rimedio e a poter denunciare e seguire l'iter legale, con l'assistenza dei rappresentanti sindacali o dei lavoratori in loro assenza, anche attraverso la riduzione dell'orario di lavoro, congedi dedicati e mobilità geografica.

i) sviluppare programmi per il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro produttivo, dato che le donne anziane costituiscono la maggioranza dei partecipanti ai programmi di apprendimento per anziani; ciò può rappresentare un'opportunità per bilanciare gli impatti specifici di genere creando condizioni per



sostenere la creazione di occupazione di qualità su più fronti nell'ambito delle politiche nazionali.

l) garantire la piena attuazione del principio della parità di retribuzione per lavoro di pari valore e fornire un sostegno politico e finanziario attivo alla Coalizione internazionale per la parità di retribuzione guidata dall'OIL, dall'OCSE e dall'ONU-Donna.

2. Promuovere l'impegno delle donne e delle ragazze nel nuovo panorama abilitato dall'intelligenza artificiale:

- a) coinvolgere le donne nei processi decisionali, compresa la definizione del budget, e nello sviluppo di risposte alle principali sfide attuali, come il digitale e il cambiamento climatico;
- b) assicurare il finanziamento pubblico per garantire un diritto effettivo all'istruzione e alla formazione, nonché un accesso diffuso all'istruzione di base, e mostrare i modelli di ruolo delle donne, comprese le lavoratrici, demistificando così le carriere a bassa partecipazione femminile;
- c) sostenere strategie globali che affrontino le barriere sistemiche alla partecipazione delle donne nei settori STEAM e AI, come gli stereotipi di genere e i pregiudizi inconsci, coinvolgendo attivamente le donne ad alto livello di istruzione nelle decisioni politiche al fine di migliorare la progettazione e l'attuazione dei programmi di istruzione e formazione, fondamentali per garantirne la pertinenza e l'efficacia nella preparazione delle donne e delle ragazze alle carriere nei settori STEAM e AI;
- d) garantire l'efficacia del diritto all'istruzione e all'apprendimento permanente per tutte le donne e assicurare una maggiore coerenza con le attuali e future richieste del mercato in termini di competenze e qualifiche; destinare risorse per sostenere un approccio all'apprendimento permanente in termini di programmi STEAM e AI:

- a livello aziendale, incoraggiando le aziende e i datori di lavoro, sia nel settore pubblico che in quello privato, a investire nella formazione durante l'intera carriera delle donne, anche quando tornano al lavoro dopo la cura o il congedo di maternità per tenersi al passo con gli sviluppi del lavoro;
- aumentare il numero di donne impegnate in attività e professioni di cybersecurity nelle aziende

3. Garantire che gli strumenti di IA nuovi ed esistenti siano trasformativi ed equi dal punto di vista del genere e siano co-sviluppati dalle donne, attenuando i pregiudizi e i preconcetti di genere, assicurando che qualsiasi strumento di IA non violi il diritto alla privacy degli individui e istituendo un ufficio nazionale indipendente specializzato che abbia il diritto di richiedere a qualsiasi attore dell'ecosistema di IA di:

- a) migliorare la responsabilità e la trasparenza dell'IA, fornendo rapporti di trasparenza sull'IA con una documentazione completa sui dati di formazione dell'IA per valutare la legittimità dei dati periodici;
- b) sostenere programmi di formazione completi sulla diversità e l'inclusione per gli sviluppatori e i ricercatori di IA, in quanto ciò è fondamentale per incorporare l'inclusività nel processo di sviluppo dell'IA;



- c) promuovere la tracciabilità, consentendo di risalire dalle decisioni prese dai sistemi di IA a specifici dati di input. Tale organismo nazionale dovrebbe essere supportato da una solida legislazione sull'IA.
- d) stabilire quadri normativi per l'audit delle valutazioni d'impatto algoritmico, ex ante e durante l'intero ciclo di vita del prodotto AI e dei processi di certificazione per verificare la conformità e garantire l'aderenza ai diritti umani, alla parità di genere e agli standard legali.

4. Garantire un accesso adeguato alle informazioni e alla formazione definendo standard di inclusività e prevenendo valutazioni d'impatto algoritmiche consapevoli durante l'intero ciclo di vita dei prodotti di IA, dalla progettazione all'implementazione, e dai pregiudizi inconsci negli algoritmi di IA:

- a) garantire il diritto all'informazione e alla consultazione, ma anche alla contrattazione collettiva, quando si introduce l'IA sul posto di lavoro, nonché stabilire meccanismi che consentano agli utenti di segnalare in forma anonima i sistemi di IA che possono avere un impatto sproporzionato su donne, ragazze e persone LGBTQIA+ in tutta la loro diversità;
- b) l'attuazione di politiche globali comuni, attingendo a competenze di diversa provenienza (STEAM, scienze umane e campi creativi), comprendendo programmi di IA per la diversità e l'inclusione (ad esempio, come creare suggerimenti inclusivi e imparziali, sviluppare sistemi di IA imparziali e inclusivi) insieme a quadri di valutazione del rischio per valutare i rischi correlati.