

SINTESI DEL RAPPORTO

UN BALZO IN AVANTI PER LA PARITÀ DI GENERE

Per un futuro
del lavoro
migliore
per tutti



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

100

1919-2019



SINTESI DEL RAPPORTO

Le prime Convenzioni sul lavoro delle donne sono state adottate dall'OIL nel 1919. Un secolo dopo, le donne rappresentano un punto di forza del mercato del lavoro, raggiungendo dei traguardi che un tempo sarebbero stati considerati impossibili. Nonostante il progresso realizzato da donne nel mondo del lavoro nel corso del secolo scorso, la strada da percorrere è ancora lunga.

Il progresso verso la parità di genere si è arrestato e, in alcuni casi, si sta invertendo. Rispetto agli altri indicatori principali del mercato del lavoro, quelli relativi ai divari di genere non hanno subito un miglioramento significativo negli ultimi 20 anni. Questa situazione desta preoccupazione. Se queste dinamiche non sono cambiate attraverso politiche per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere, la situazione rischia di peggiorare ulteriormente man mano che il lavoro diventa più frammentato e il futuro più incerto.

RIDURRE IL DIVARIO DI GENERE

LE DONNE DESIDERANO LAVORARE MA NON RIESCONO A OTTENERE UN LAVORO.

In nessuna regione del mondo non è più credibile che il divario occupazionale tra donne e uomini sia legato al fatto che le donne non vogliano lavorare fuori casa. In base ad un campione rappresentativo su scala mondiale, circa il 70 per cento delle donne intervistate ha dichiarato di preferire un lavoro retribuito e il 66,5 per cento degli uomini concorda. Nel 2018, solo il 45,3 per cento delle donne nel mondo aveva un lavoro. Questo equivale a un divario di quasi 25 punti percentuali tra ciò che le donne desiderano e il tasso reale di occupazione femminile (Grafico 1).

Negli ultimi 27 anni, il divario occupazionale di genere si è ridotto di meno di 2 punti percentuali. I tassi di occupazione delle donne e degli uomini sono diminuiti a livello globale, ma per gli uomini questo tasso è diminuito ad un ritmo più sostenuto (Grafico 2).

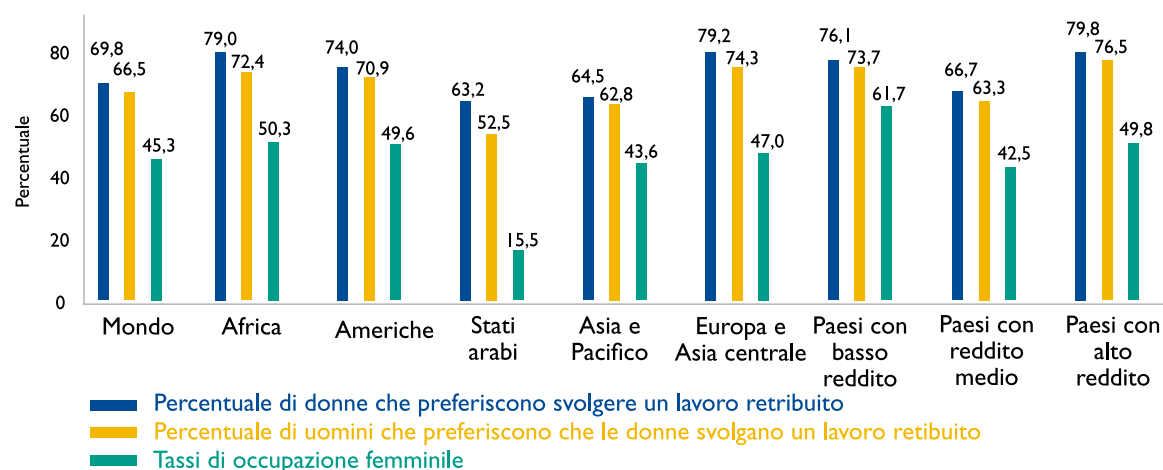
Nel 2018, circa 1,3 miliardi di donne erano occupate rispetto a 2,0 miliardi di uomini. Le donne hanno una probabilità di essere occupate di 26 punti percentuali

in meno rispetto agli uomini. Non sorprende che i tassi lordi d'iscrizione alle scuole secondarie e terziarie siano aumentati sia per le ragazze che per i ragazzi. Nel 2017 il divario di genere nelle iscrizioni scolastiche era quasi inesistente. Ciononostante, il 21,2 per cento della popolazione giovane non è né occupata né inserita in percorsi d'istruzione o formazione (NEET) e tra questi il 69,1 per cento sono giovani donne.

Nel 2018, le donne tendevano ad essere occupate in lavori poco qualificati con condizioni di lavoro peggiori rispetto agli uomini. Esse sono più esposte al lavoro informale in oltre il 90 per cento dei Paesi dell'Africa subsahariana, nell'89 per cento dei paesi dell'Asia meridionale e quasi il 75 per cento dei Paesi dell'America Latina. Inoltre, le donne sono spesso in occupazioni spesso caratterizzate da deficit di lavoro dignitoso. Queste occupazioni includono il lavoro domestico, il lavoro svolto da casa o il lavoro in qualità di coadiuvanti familiari. Le migrazioni per lavoro, l'etnia, la disabilità e l'HIV sono alcune delle caratteristiche che, in aggiunta al genere, esacerbano la probabilità per le donne di avere condizioni di lavoro sfavorevoli e di lavorare nell'economia informale.

Le donne sono sottorappresentate nelle posizioni manageriali e dirigenziali. Su scala mondiale, solo il 27,1 per cento dei dirigenti sono donne: una percentuale che non è cambiata di molto negli ultimi 27 anni (Grafico 3). Tuttavia, le donne riescono a raggiungere posizioni di vertice più velocemente rispetto agli uomini. Le donne manager e dirigenti raggiungono questa posizione con un anno di anticipo rispetto ai loro colleghi uomini. Questa differenza di età si riduce quando il reddito del paese aumenta. Le donne manager hanno un più alto livello d'istruzione rispetto ai colleghi uomini: a livello globale, il 44,3 per cento delle donne manager ha completato un corso di studi post-universitario rispetto al 38,3 per cento dei colleghi uomini.

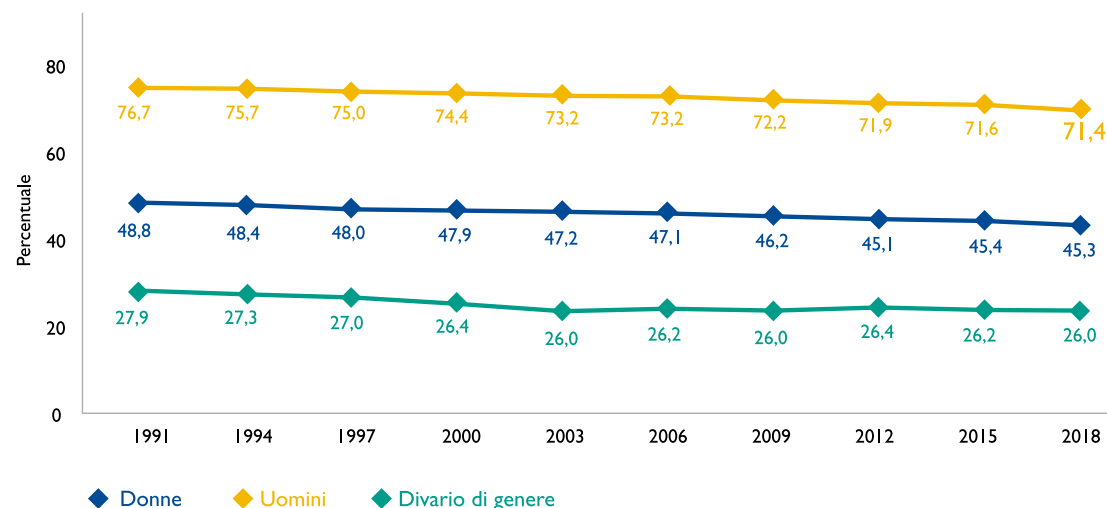
Fig. 1. Donne che preferiscono un lavoro retribuito e tassi di occupazione femminile



Nota: vedere capitolo I, fig. I.1, fascia di età 15 anni e sopra.

Fonte: calcolo OIL a partire da dati OIL-Gallup 2017 e stime OIL novembre 2018.

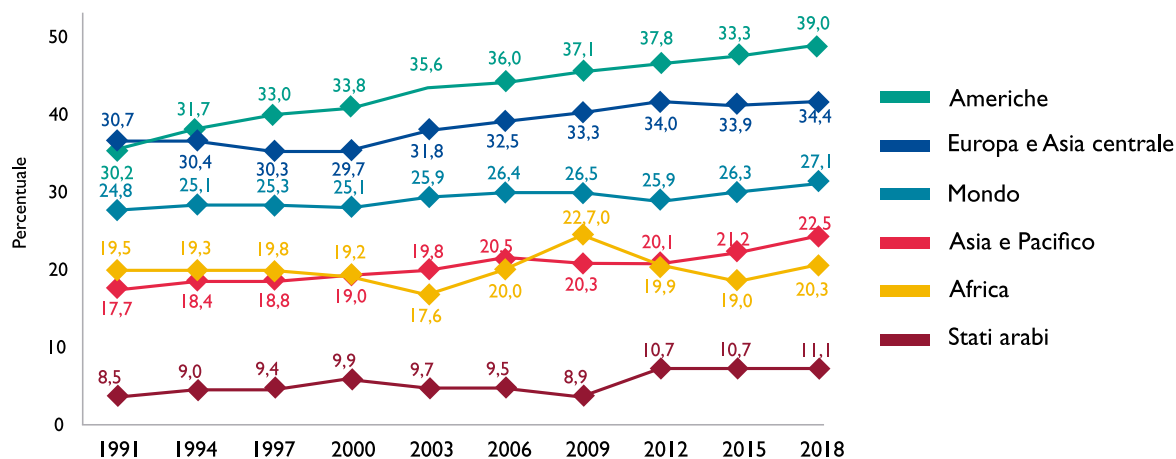
Fig. 2. Tassi di occupazione a livello globale (per sesso), 1991-2018



Nota: il rapporto occupazione-popolazione è il rapporto tra la forza lavoro attualmente occupata e la popolazione in età lavorativa.

Fonte: stime OIL novembre 2018

Fig. 3. Proporzione di donne in posizioni manageriali per regioni, 1991-2018



Fonte: stime OIL novembre 2018

I FATTORI CHE OSTACOLANO LE OPPORTUNITÀ LAVORATIVE E LA QUALITÀ DEL LAVORO DELLE DONNE.

L'istruzione è un fattore importante ma non fondamentale

Più alto è il livello d'istruzione delle donne e degli uomini, più alto è il loro tasso di occupazione. Le donne non ottengono però gli stessi vantaggi e benefici occupazionali degli uomini. Mentre il 41,5 per cento delle donne che possiede una laurea è disoccupata o fuori dalla forza lavoro, solo il 17,2 per cento degli uomini laureati si trova nella stessa situazione. È improbabile che l'istruzione da sola permetta di colmare i divari di genere nel mercato del lavoro: ci sono anche altri fattori che devono essere considerati.

L'assistenza e la cura sono fattori di più grande rilevanza

Le donne sono state tradizionalmente considerate come responsabili dell'assistenza e della cura e il mercato del lavoro continua a funzionare sulla base di questo assunto. Il lavoro di cura non retribuito è la ragione principale per cui le donne non entrano nel mercato del lavoro. Nel mondo, 647 milioni di donne in età lavorativa (il 21,7 per cento del totale) svolgono un lavoro non retribuito e a tempo pieno nell'assistenza e nella cura. Il numero degli uomini è invece di 41 milioni (l'1,5 per cento del totale degli uomini in età lavorativa). Tra il 1997 e il 2012, il tempo dedicato dalle donne al lavoro non retribuito svolto in famiglia e alla cura è diminuito di soli 15 minuti al giorno, mentre per gli uomini è aumentato di soli otto minuti al giorno. Proseguendo con questo ritmo, si stima che il divario di genere in termini di tempo trascorso nel lavoro di cura non retribuito non sarà colmato fino al 2228. In altre parole, ci vorrebbero 209 anni per colmare tale divario.

Lo svantaggio occupazionale delle lavoratrici madri rimane importante

Sulla base di analisi condotte nel 2015, si stima che il 45,8 per cento delle madri di bambini di età compresa tra 0 e 5 anni di circa 51 paesi era occupata rispetto al 53,2 per cento delle donne senza bambini in quella fascia d'età. Questo svantaggio occupazionale per le lavoratrici madri (Grafico 4) è peggiorato rispetto alle donne senza bambini piccoli — i cui tassi di occupazione sono cresciuti molto più velocemente — e ai padri. Tra il 2005 e il 2015, lo svantaggio occupazionale delle lavoratrici madri è cresciuto del

38,4 per cento. Il «divario occupazionale per i genitori che lavorano» è aumentato da 41,1 punti percentuali a 42,8 punti percentuali.

Le lavoratrici madri tendono inoltre a sperimentare uno «svantaggio retributivo» dovuto alla maternità, mentre i padri beneficiano di un premio salariale. Tale svantaggio può ripercuotersi lungo tutto l'arco della vita lavorativa. Finché la società continuerà a considerare le donne come responsabili dell'assistenza e della cura e gli uomini come i capofamiglia che lavorano più ore retribuite al giorno per mantenere la famiglia, le donne non potranno ridurre il carico di lavoro familiare e aumentare le ore di lavoro retribuito. L'assenza di autonomia sugli orari di lavoro sia per le donne che per gli uomini è un ostacolo principale alla realizzazione dell'uguaglianza di genere e del lavoro dignitoso.

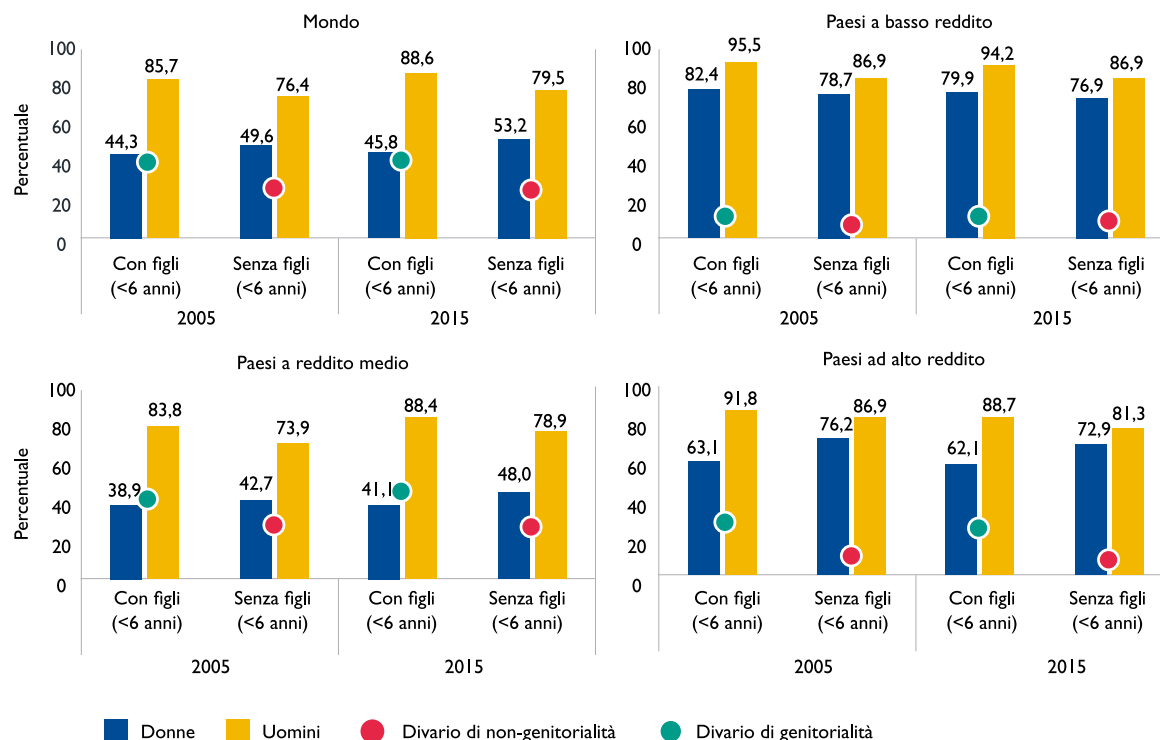
Anche le madri con bambini piccoli sperimentano uno svantaggio nelle posizioni di leadership dovuto alla maternità. Le lavoratrici madri hanno una bassa rappresentazione in posizioni manageriali e dirigenziali. Solo il 25,1 per cento dei manager con i bambini di età inferiore ai sei anni sono donne. Tra i dirigenti senza bambini in quella fascia d'età, il 31,4 per cento sono donne e il 68,6 per cento sono uomini (Grafico 5). Tuttavia, nei casi in cui gli uomini condividono equamente il lavoro di assistenza e cura con le donne, il numero delle lavoratrici che ricoprono posizioni manageriali e dirigenziali è maggiore.

Salari più bassi e divario salariale di genere

In media, il divario salariale di genere si attesta attorno al 20 per cento (18,8 per cento su scala mondiale). La disparità retributiva di genere è causata da una serie di fattori, tra cui il livello d'istruzione. A parità di lavoro, le donne sono pagate meno rispetto agli uomini, anche se i loro livelli d'istruzione sono uguali o superiori. Altri fattori, come la segregazione occupazionale e professionale e la composizione di genere dei lavoratori influenzano in modo notevole il divario salariale di genere. Ad esempio, lavorare in un'impresa in cui prevalgono le lavoratrici può dare luogo a una penalizzazione salariale del 14,7 per cento.

Una ricerca statistica condotta dall'OIL con LinkedIn ha rilevato che le donne con competenze digitali — attualmente uno dei requisiti più richiesti per i lavori più ricercati e remunerati in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica — sono solo tra un terzo e un quarto dei membri di LinkedIn che possiedono queste competenze. Nel complesso, gran parte della disparità retributiva rimane inspiegabile, in particolare nei paesi ad alto reddito. Il lavoro prevalentemente

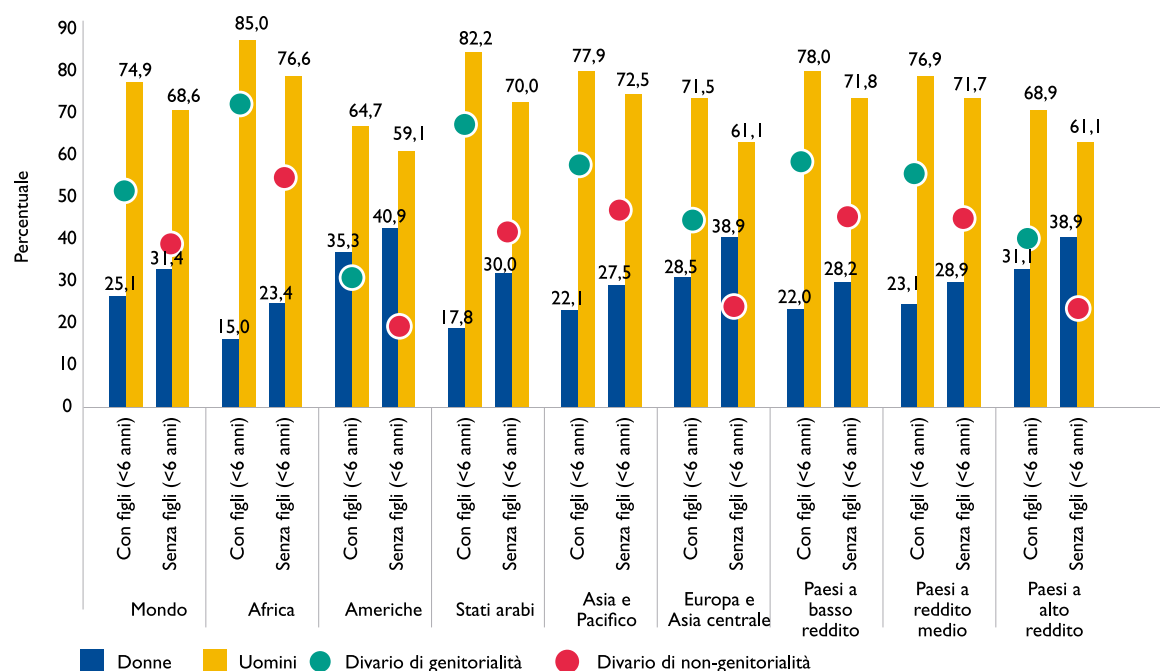
Fig. 4. Tasso di occupazione per donne e uomini con e senza figli sotto con meno di 6 anni, 2005 e 2015



Nota: Vedere capitolo I, fig. I.17. I gruppi di età sono 25-54 anni per i paesi ad alto reddito e 18-54 anni per i paesi a basso reddito o a reddito medio alto (51 paesi).

Fonte: calcolo OIL a partire dalle indagini sulla forza lavoro e sulle famiglie.

Fig. 5. Proporzione di dirigenti con e senza figli sotto i 6 anni, per sesso, ultimo anno



Nota: Vedere capitolo I, fig. I.17. I gruppi di età sono 25-54 anni per i paesi ad alto reddito e 18-54 anni per i paesi a basso reddito o a reddito medio alto (72 paesi).

Fonte: calcolo OIL a partire dalle indagini sulla forza lavoro e sulle famiglie.

svolto da donne è spesso sottovalutato perché rispecchia il lavoro familiare non retribuito, tradizionalmente svolto dalle donne.

Violenza e molestie nel mondo di lavoro

La violenza e le molestie hanno un impatto negativo sia sulla partecipazione delle donne al lavoro che sulla qualità del lavoro. L'impatto occupazionale negativo si estende sia al settore pubblico che privato, all'economia formale e informale e a tutti i paesi. La violenza e le molestie possono riguardare sia donne che operano nel settore delle vendite che coloro che progettano e avviano le start-up. Il cyber-bullismo e la cyber-intimidazione attraverso la tecnologia aumentano il rischio di violenza e molestie. Allo stesso tempo, le nuove applicazioni e i *social networks* che posseggono requisiti di sicurezza possono rappresentare un aiuto per le vittime sia nel denunciare che nell'affrontare i problemi relativi a molestie sessuali e aggressioni.

Le diverse sfaccettature della tecnologia

Le opportunità di lavoro e la qualità del lavoro delle donne sono anche influenzate dalla tecnologia e dalla rivoluzione digitale. Ad esempio, il 73 per cento delle attività nel settore degli alloggi e nella ristorazione, che impiegano una grande percentuale di donne, sono suscettibili di automazione. Allo stesso tempo, l'educazione, la salute e il lavoro sociale, che sono settori a prevalente manodopera femminile, presentano un rischio di automazione più basso dovuto all'interazione personale che è necessaria in queste tipologie di lavoro (Grafico 6). L'incremento della robotizzazione nelle economie ad alto reddito e il parziale *reshoring* della produzione verso i paesi ad alto reddito, minacciano il lavoro delle donne nei paesi a medio reddito. Esiste un alto rischio d'impatto negativo della tecnologia nel progresso verso la parità di genere in mancanza di una gestione efficace delle transizioni lavorative.

La rappresentanza delle donne nel mondo del lavoro

Le donne sono sottorappresentate nelle organizzazioni dei datori di lavoro e nei sindacati. Nonostante i dati suggeriscano che la presenza delle donne nei processi di contrattazione collettiva è importante per raggiungere dei risultati a beneficio delle lavoratrici, la scarsa rappresentanza delle donne è una realtà nelle istituzioni nazionali del dialogo sociale — come i consigli economici e sociali, nelle commissioni tripartite e nei comitati consultivi che si occupano dei temi del lavoro. I dati disponibili per il 2018 mostrano

che le donne che sono membri di istituzioni nazionali del dialogo sociale varia dal 20 al 35 per cento.

IL PERCORSO PER LA REALIZZAZIONE DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO

Un futuro del lavoro migliore per le donne può essere realizzato solo eliminando le discriminazioni e le disuguaglianze, superando gli stereotipi di genere radicati nella società e riconoscendo il valore del lavoro delle donne. La realizzazione di questo obiettivo richiede un'azione simultanea su quattro diversi ambiti che si rafforzano a vicenda.

I. IL PERCORSO DEI DIRITTI PER UN FUTURO DEL LAVORO DOVE L'UGUAGLIANZA DI GENERE SIA UNA REALTÀ

Un futuro del lavoro in cui donne e gli uomini abbiano pari opportunità

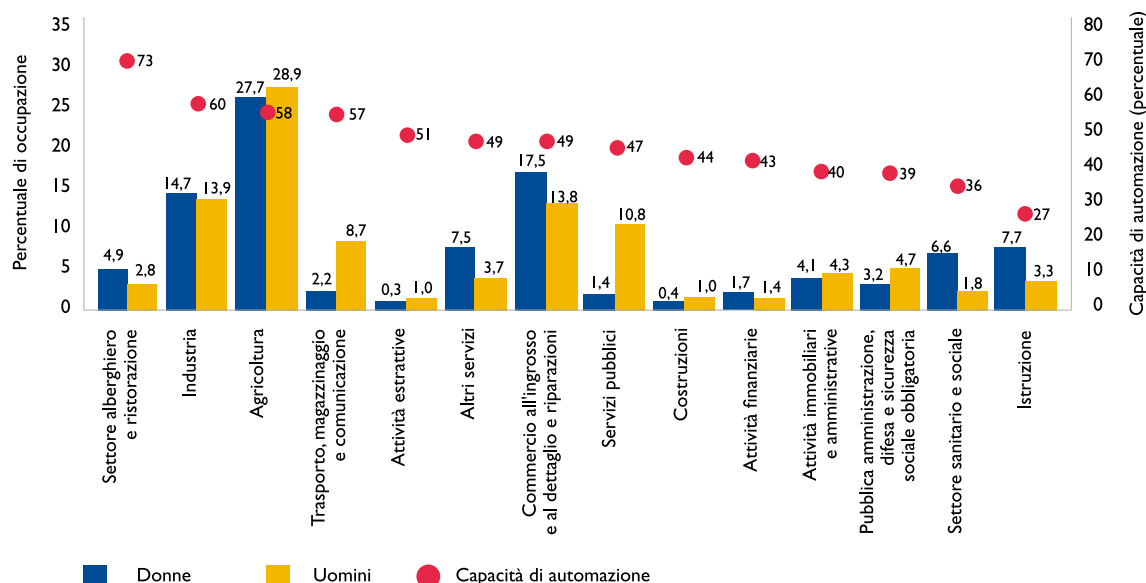
Le leggi che stabiliscono che donne e uomini hanno uguali diritti sono la base per stabilire l'uguaglianza sostanziale nella pratica. Raggiungere l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro è possibile attraverso l'abrogazione delle leggi che discriminano donne e ragazze e che ne ostacolano il loro ingresso nel mercato del lavoro, così come le leggi che vietano il lavoro notturno o il lavoro in luoghi sotterranei alle donne, o che in generale vietano l'entrata e progressione nelle carriere concernenti un certo settore o occupazione. Il superamento di questi ostacoli ha un effetto positivo sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Al contrario, le leggi che promuovono attivamente l'uguaglianza di genere possono avere un impatto rilevante sulla parità effettiva e sono necessarie per accelerarne il progresso.

Un futuro del lavoro affrancato dalla discriminazione, dalla violenza e dalle molestie

Pratiche discriminatorie nel mondo del lavoro continuano ad estendersi a tutti gli aspetti del lavoro, compresa la retribuzione, gli avanzamenti di carriera e la sicurezza sociale. Trattamenti iniqui — inclusi abusi, molestie e discriminazioni — sono le prime tre sfide



Fig. 6. Tassi di occupazione per sesso e per settore, e capacità di automazione del settore



Nota: Vedere capitolo I, fig. I.28.

Fonte: calcolo OIL a partire da stime OIL, novembre 2018 e McKinsey Global Institute, 2017.



con le quali si confrontano le lavoratrici, in particolare le giovani donne di età compresa tra 15 e 29 anni. Un mondo del lavoro senza violenza e molestie è indispensabile per raggiungere l'uguaglianza di genere. La contrattazione collettiva e le misure adottate nei luoghi di lavoro rappresentano strumenti importanti per combattere la violenza e molestie nel mondo del lavoro e per migliorare l'applicazione della legislazione esistente, come pure per colmare potenziali vuoti legislativi.

Un futuro del lavoro in cui il lavoro svolto dalle donne sia riconosciuto e valorizzato

Disposizioni normative che impongono la parità di retribuzione per lavoro di egual valore sono da tempo in vigore in molti paesi. Il divario retributivo di genere, tuttavia, continua a persistere. Inoltre, misure come la trasparenza salariale sono state adottate per accelerare l'azione e colmare tale divario. L'applicazione di queste misure rimane piuttosto limitata ogniqualvolta non siano obbligatorie. Altre misure volte alla riduzione della disparità salariale di genere includono meccanismi di fissazione di salari minimi e la contrattazione collettiva. Se ben pianificati, i salari minimi sono uno strumento efficace per affrontare le disuguaglianze nelle fasce di lavoro a basso reddito.

«Un futuro del lavoro migliore per le donne può essere realizzato solo eliminando le discriminazioni e le condizioni di svantaggio, superando gli stereotipi di genere radicati nella società e attribuendo il giusto valore al lavoro svolto e alla posizione nel mercato del lavoro».

IL DIVARIO DI GENERE

LE DONNE
VOGLIONO
LAVORARE
E GLI UOMINI
CONCORDANO

69,8%

delle donne preferisce
svolgere un lavoro
retribuito



66,5%

degli uomini preferisce
che le donne svolgano
un lavoro retribuito



45,3%



71,4%

Il 45,3% delle donne è occupato rispetto al 71,4% degli uomini



27,1%

Solo il 27,1% dei manager
e leader sono donne



LE DONNE RAGGIUNGONO
POSIZIONI APICALI
UN ANNO PRIMA DEGLI UOMINI

44,3% / 38,3%

Il 44,3% delle donne dirigenti ha un diploma universitario
superiore, rispetto al 38,3% dei dirigenti uomini



QUALI SONO GLI OSTACCOLI ALLE OPPORTUNITÀ DI LAVORO PER LE DONNE?



41,5% / **17,2%**



Il 41,5% delle donne con un diploma universitario è disoccupato o si trova fuori dal mercato del lavoro, rispetto al 17,2% degli uomini

Il 21,7% delle donne svolge un lavoro di cura non retribuito a tempo pieno rispetto all'1,5% degli uomini

21,7% / **1,5%**

4 ORE 25 MIN DONNE

1 ORA 23 MIN UOMINI



209 ANNI

Le donne dedicano in media 4 ore e 25 minuti ogni giorno al lavoro di cura non retribuito rispetto a 1 ora e 23 minuti per gli uomini

Al ritmo attuale, ci vorrebbero 209 anni per colmare il divario di genere in tempo dedicato al lavoro di cura non retribuito

2015
↑
38,4%
2005

Lo svantaggio occupazionale legato alla maternità è aumentato del 38,4% tra il 2005 e il 2015

45,8%



53,2%

Il 45,8% delle donne con figli piccoli è occupato rispetto al 53,2% delle donne senza figli

25,1%



74,9%

Le donne con figli piccoli (fino ai 5 anni) hanno la più bassa possibilità di diventare dirigenti mentre gli uomini con figli piccoli hanno la possibilità più alta: il 25,1% delle persone nelle posizioni dirigenziali sono donne con figli piccoli; il 74,9% sono uomini.



31,4%



68,6%

Il 31,4% delle persone senza figli piccoli (fino ai 5 anni) nelle posizioni dirigenziali sono donne; il 68,6% sono uomini.

20%

DIVARIO SALARIALE DI GENERE



SOLO 130 PAESI HANNO LEGGI CHE PROIBISCONO LE MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO



Un futuro del lavoro con più donne in posizioni dirigenziali e manageriali

La stratificazione di molte forme e livelli di discriminazione prima e dopo l'ingresso nel mondo del lavoro hanno un impatto sulle prospettive di carriera delle donne. Questo è particolarmente il caso per le norme sociali che definiscono le responsabilità delle donne per il lavoro di cura non retribuito. Negli ultimi decenni sono state adottate, sia a livello nazionale che nelle imprese, delle misure positive per ridurre gli svantaggi connessi con la maternità e per redistribuire il lavoro di cura non retribuito. Tra queste misure si annoverano le quote e i traguardi su base volontaria, il tutoraggio e la formazione specifica per le donne, e gli orari di lavoro flessibile. Queste azioni positive hanno incrementato il numero delle donne in ruoli dirigenziali e manageriali.

Un futuro del lavoro con norme inclusive su maternità, paternità e congedo parentale

Un sistema normativo compiuto che preveda il congedo familiare sia per le lavoratrici che per i lavoratori è fondamentale per garantire l'accesso e il progresso nelle carriere delle donne nel mercato del lavoro. Un numero crescente di paesi ha incrementato le misure sul congedo maternità retribuito e alcuni hanno adottato delle misure per estendere la tutela della maternità alle lavoratrici dell'economia informale. Le politiche di promozione della paternità e del congedo parentale sono una componente fondamentale per aumentare la presenza delle donne nel mercato del lavoro. Ciononostante sono pochi i padri che beneficiano di tali misure. L'evidenza mostra che il loro numero aumenta quando il congedo viene concepito come diritto individuale che non può essere trasferito all'altro genitore. La contrattazione collettiva è importante per migliorare le politiche sul congedo familiare.

Un futuro del lavoro con il tempo di prendersi cura di se

Poiché «avere tempo» è uno degli elementi essenziali per consentire la redistribuzione delle responsabilità di cura, è necessario consentire ai lavoratori di esercitare più scelte nel controllare il loro orario di lavoro. Questo sarebbe particolarmente vantaggioso per i lavoratori e le lavoratrici con responsabilità familiari. L'utilizzo della tecnologia, come ad esempio la sua applicazione attraverso il lavoro a distanza, può aiutare a guadagnare maggiore autonomia sui tempi di lavoro e a conciliare il lavoro con la vita privata. Queste forme di flessibilità dei tempi di lavoro potrebbero tuttavia consolidare i ruoli di genere nel caso in cui fossero

solo le lavoratrici ad usufruirne per continuare ad accollarsi la maggior parte del lavoro di cura non retribuito.

2. L'ACCESSO ALLE INFRASTRUTTURE, ALLA PROTEZIONE SOCIALE E AI SERVIZI PUBBLICI DI ASSISTENZA E DI CURA PER TRASFORMARE IL FUTURO DEL LAVORO PER LE DONNE

Se progettati in maniera ingegnosa e se adeguatamente finanziati, le infrastrutture, la protezione sociale e i servizi pubblici di assistenza e cura hanno un impatto positivo sulla redistribuzione del lavoro di cura non retribuito e sul tempo libero delle donne. La disponibilità di infrastrutture — come l'acqua pulita, il carburante, l'elettricità, i trasporti, la scuola, le strutture sanitarie e le tecnologie dell'informazione e comunicazione — può contribuire a creare lavoro dignitoso per le donne. Queste infrastrutture e servizi sono più efficaci quando la loro pianificazione e realizzazione sono basate su analisi di genere accurate, su dati disaggregati per sesso e sui risultati delle consultazioni con i beneficiari finali.

Un futuro con più lavoro retribuito nei servizi di assistenza e cura

Politiche per l'assistenza all'infanzia e politiche e servizi per la cura sono fattori essenziali per raggiungere l'uguaglianza di genere. Tale assioma trova conferma nei tassi di occupazione delle donne (età compresa tra 18 e 54 anni) con famiglia che sono più alti nei paesi che investono una quota maggiore di prodotto interno lordo in spesa pubblica per istruzione prescolastica, servizi e prestazioni di assistenza e cura alle persone non autosufficienti, indennità di maternità, disabilità, malattia e infortuni sul lavoro. Le occupazioni nel settore dell'economia dell'assistenza rappresentano una fonte di reddito importante, soprattutto per le donne. La crescita della popolazione e l'invecchiamento rapido delle società sta aumentando la domanda di lavoro di cura che tuttavia necessita investimenti pubblici per evitare carenze in termini di copertura di questi servizi. Si stima che un incremento degli investimenti in servizi di cura che consenta di realizzare gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile entro il 2030 potrebbe generare 120 milioni di posti di lavoro nell'economia dell'assistenza e della cura e 149 milioni di posti di lavoro indiretti in settori diversi da quello di cura e assistenza. Ciò conferma che investire nell'economia dell'assistenza e la cura avrebbe come risultato la creazione di posti di lavoro in molti settori

economici. L'approccio dell'OIL sulle «5 R per il lavoro dignitoso nel settore della cura» — riconoscere, ridurre e ridistribuire il lavoro di cura non retribuito, e ricompensare e rappresentare i lavoratori e le lavoratrici del settore della cura — offre una ricetta di successo per misure legislative e politiche per il lavoro dignitoso. Questo sarà anche indispensabile per attirare più lavoratori, donne e uomini, nel settore dell'assistenza e della cura.

Protezione sociale universale per il futuro del lavoro delle donne

Il futuro delle donne che lavorano dipende anche dal loro accesso a livelli adeguati di protezione sociale durante tutto l'arco della vita. Per rispondere agli aspetti di genere, i sistemi di protezione sociale — inclusi i sistemi di protezione sociale di base — devono essere equi, inclusivi e sostenibili; devono fornire una protezione adeguata a tutta la popolazione e devono consentire un ampio e sufficiente effetto redistributivo. Questi sistemi dovrebbero anche essere finanziati in modo sostenibile ed equo attraverso una combinazione di misure fiscali e contributive. In tal senso, vi sono delle innovazioni recenti nelle politiche di protezione sociale che hanno dimostrato una capacità di adattamento dei sistemi protezione sociale alle mutevoli circostanze.

Un quadro macroeconomico solido per finanziare infrastrutture, protezione sociale e servizi pubblici nel settore dell'assistenza e della cura

Investimenti pubblici in infrastrutture, protezione sociale e servizi di assistenza e cura sono fondamentali per colmare il divario di genere nel mercato del lavoro. I livelli attuali di investimenti pubblici e privati (in proporzione al prodotto interno lordo) nel settore dell'assistenza e della cura dovrebbero raddoppiare al fine di garantire che questi obiettivi della parità di genere siano raggiunti assieme a quelli relativi alla creazione di lavoro dignitoso e retribuito. Il margine di bilancio dev'essere ampliato per poter investire nella cura, nei servizi e nelle infrastrutture. La creazione di spazio fiscale è possibile anche nei paesi a basso reddito. Sono necessarie politiche macroeconomiche per garantire che i bilanci nazionali rispondano alle priorità definite dalle donne. Il budgeting di genere è uno strumento importante nella definizione di priorità per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere nell'ambito del sistema di politiche nazionali.

«Non si realizzerà alcun progresso sostanziale nel raggiungimento della parità di genere finché il lavoro di cura non retribuito non sarà riconosciuto, ridotto e ridistribuito — sia tra le donne e gli uomini che tra le famiglie e lo Stato».

3. IL PERCORSO DA INTRAPRENDERE PER SUPPORTARE LE DONNE NELLE TRANSIZIONI LAVORATIVE

Le trasformazioni globali attualmente in corso — relative alla tecnologia, alla demografia e ai cambiamenti climatici — richiedono maggiori sforzi per coinvolgere e sostenere le donne durante le transizioni lavorative.

Apprendimento permanente per non lasciare nessuno indietro

La rapidità con la quale il mondo del lavoro si sta trasformando richiede interventi che consentano ai lavoratori e alle lavoratrici di tenere il passo con le nuove competenze richieste dal mercato del lavoro. L'apprendimento permanente può aiutare a evitare che le persone, in particolare le donne, vengano lasciate indietro dai processi di sviluppo economico e sociale. Sono in aumento le misure positive che incoraggiano le giovani donne a intraprendere studi e traiettorie occupazionali nelle discipline delle scienze, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica, così come i programmi di formazione volti a facilitare il ritorno al lavoro per donne e uomini dopo la nascita dei figli, dopo un periodo di congedo parentale o in seguito a disoccupazione di lunga durata dovuta a responsabilità di cura non retribuita della famiglia. Iniziative di apprendimento permanente concepite tenendo conto del genere sono essenziali per colmare il divario digitale tra uomini e donne.

Un ambiente propizio per le donne imprenditrici

Molti paesi danno priorità ad iniziative per la promozione dell'imprenditorialità femminile. Le misure per creare un ambiente propizio per le donne imprenditrici includono attività nel contesto tecnologico, dell'innovazione, della finanza e degli appalti pubblici. Le tendenze attuali indicano la crescita di approcci più integrati in termini di formulazione e realizzazione delle politiche sull'imprenditorialità. In futuro, si dovrebbe prestare maggiore attenzione alla predisposizione d'incentivi a sostegno della formalizzazione delle imprese, anche attraverso cooperative e altre imprese dell'economia sociale e solidale.

4. LA VOCE E LA RAPPRESENTANZA DELLE DONNE

Per essere efficaci, tutti i percorsi discussi finora devono funzionare in tandem con la rappresentanza e l'espressione delle necessità e interessi delle donne. Diverse misure positive hanno contribuito ad aumentare la partecipazione e la rappresentanza delle donne nelle strutture di *governance* interne ai sindacati e alle organizzazioni dei datori di lavoro. La rappresentanza collettiva e il dialogo sociale — inclusa la contrattazione collettiva — che accolgono la diversità di genere sono più adatte a rispondere alle future transizioni lavorative e a perseguire dei percorsi più rapidi per un futuro del lavoro migliore per le donne. Non si tratta di un rimedio ma di garantire che l'ambiente sia ricettivo alle esigenze e alla voce delle donne e che vengano rimosse le barriere per consentire alle donne di partecipare ai processi di dialogo sociale a livello aziendale, nazionale e internazionale.

VERSO UN'AGENDA TRASFORMATIVA E MISURABILE PER LA PARITÀ DI GENERE

IL BALZO IN AVANTI PER LA PARITÀ DI GENERE

Nell'attuale organizzazione delle società, le donne e le ragazze continuano a svolgere la maggior parte del lavoro di cura non retribuito, anche se gli uomini e i ragazzi del ventunesimo secolo sono sempre più consapevoli della necessità di condividere questo lavoro e sono desiderosi di assumersi parte delle responsabilità. Un cambiamento di mentalità può essere accelerato se le economie e la società riconoscono non solo che dipendono dal lavoro di cura per sopravvivere e prosperare, ma anche che il lavoro e la cura sono strettamente interconnessi. Questa reciproca dipendenza è ancora più evidente nel contesto dell'attuale transizione verso un'economia digitale e verde. Conciliare il mondo del «lavoro» e la «cura» è una delle sfide fondamentali per promuovere la parità di genere. La riduzione dei tassi di fertilità; l'aumento dei fenomeni migratori e

l'invecchiamento della popolazione; e il crescente numero di donne occupate sono una realtà dei nostri tempi. Un nuovo equilibrio richiede politiche e misure coraggiose che pongano fine alla violenza, alle molestie e alla discriminazione nei confronti delle donne con l'obiettivo fondamentale di meglio distribuire le responsabilità di cura tra i generi. Dati disaggregati per genere sono essenziali per progettare tali politiche, monitorare i risultati e stabilire cosa funzioni per le donne. Per affrontare queste sfide è necessario porre l'accento non solo sull'operato individuale, ma anche sull'azione collettiva attraverso la solidarietà, alleanze strategiche e la mobilitazione sociale che siano basate su una maggiore partecipazione delle donne nei processi decisionali.

«Il Tripartitismo, che è parte della struttura dell'OIL, è una forza dinamica per migliorare gli sforzi per il raggiungimento della parità di e raggiungere l'uguaglianza di genere nel mondo di lavoro».

RACCOLTA DATI, ANALISI E DISSEMINAZIONE, MONITORAGGIO E OBBLIGO DI RENDERE CONTO

Raccolta dati e produzione statistiche sul mondo del lavoro in linea con i recenti standard statistici (ad esempio sul lavoro retribuito, lavoro di cura non retribuito, tendenze dei salari, tassi di congedo paternità e parentale, tasso d'iscrizione scolastica e di prescolarizzazione).



CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE



MIGLIORARE IL COINVOLGIMENTO E LA RAPPRESENTANZA DELLE DONNE



LAVORO DI CURA

**RICONOSCERE
RIDURRE
RIDISTRIBUIRE
RICOMPENSARE
RAPPRESENTARE**

RISPETTO DEI DIRITTI FONDAMENTALI

- Ratificare e applicare le convenzioni fondamentali e le altre convenzioni dell'OIL sull'uguaglianza di genere
- Prevenire e proteggere contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro
- Garantire l'applicazione del principio della parità di retribuzione per un lavoro di uguale valore nella legge e in pratica (ad es. trasparenza salariale a livello aziendale; strumenti accessibili per monitorare le disparità salariali)
- Rimuovere le disposizioni legislative discriminatorie o che limitano l'accesso delle donne ad alcuni settori o professioni
- Fare della protezione della maternità e della paternità e del congedo parentale una realtà per tutti
- Favorire il controllo dei tempi di lavoro per tutti
- Promuovere un contesto favorevole alla progressione nelle carriere delle donne



INFRASTRUTTURE, PROTEZIONE SOCIALE E SERVIZI PUBBLICI DI CURA ALLA PERSONA

- Investire in infrastrutture, incluse quelle per la tecnologia
- Garantire la protezione sociale universale
- Mettere a disposizione servizi di cura per l'infanzia e le persone non autosufficienti che siano accessibili e di qualità
- Investire nell'economia della cura alla persona
- Promuovere l'approccio dell'OIL sul lavoro dignitoso per tutti nel settore della cura, inclusi i lavoratori domestici e a domicilio
- Sviluppare politiche macroeconomiche solide e attente alle questioni di genere



COINVOLGERE E SOSTENERE LE DONNE NELLE TRANSIZIONI LAVORATIVE

- Mettere la tecnologia al servizio dell'uguaglianza e della parità di genere
- Promuovere l'apprendimento permanente (in particolare le competenze scientifiche e digitali per le donne e le ragazze)
- Creare contesti propizi all'imprenditoria femminile
- Aiutare i lavoratori informali a transitare nell'economia formale



LA PARITÀ E L'UGUAGLIANZA NEL MONDO DEL LAVORO



Le prime Convenzioni su donne e lavoro sono state adottate dall'OIL nel 1919. Un secolo dopo, le donne hanno superato limiti e confini e raggiunto traguardi un tempo considerati impossibili. Oggi le donne rappresentano un punto di forza nel mercato del lavoro. Nonostante i progressi raggiunti per molte donne nel mercato del lavoro, la strada da percorrere è ancora lunga. I traguardi raggiunti per eliminare le disparità di genere si sono arrestati e in alcuni casi si stanno invertendo. Un futuro del lavoro migliore per le donne è possibile, attraverso un sistema di misure che rafforzino l'impegno per raggiungere la parità di genere. Questo rapporto analizza la strada da percorrere e le azioni misurabili di un'agenda trasformativa per la realizzazione della parità di genere.

Questo rapporto è il culmine del vasto lavoro, spesso innovativo, intrapreso nell'ambito dell'iniziativa del Centenario dell'OIL sulle donne e il lavoro. Le conclusioni e le raccomandazioni dell'iniziativa sono in linea con l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, che è stata adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 2015. La realizzazione degli obiettivi contenuti nell'Agenda dipende dal raggiungimento della parità di genere nel mondo del lavoro.

Questo rapporto evidenzia le principali differenze di genere e gli ostacoli al lavoro dignitoso per le donne. Esso esplora le barriere strutturali, incluso il lavoro di cura non retribuito, che definiscono la natura e la portata della partecipazione delle donne al lavoro retribuito, e le modalità utilizzate da alcuni paesi per fronteggiare tali barriere attraverso la legislazione, le politiche e le pratiche. Il rapporto evidenzia la necessità di un approccio multidimensionale e fornisce delle tendenze in materia di misure che possono e devono essere intraprese per cogliere le opportunità offerte da un mondo del lavoro in evoluzione.

Il centenario dell'OIL fornisce l'opportunità per cambiare la traiettoria e accelerare gli sforzi per garantire che il futuro offra un lavoro dignitoso a tutti, uomini e donne, come previsto dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



Organizzazione Internazionale del Lavoro
Ufficio per l'Italia e San Marino
Via Panisrerna 28
I - 00184 Roma
Tel.: +39/066784334 - 066794950
Email: rome@ilo.org

