

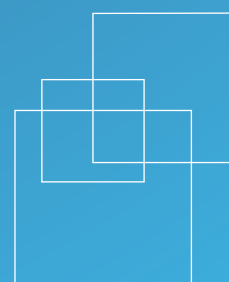


Organizzazione
Internazionale
del Lavoro



Iniziativa Donne e lavoro: la spinta per l'uguaglianza

RAPPORTO DEL DIRETTORE GENERALE



Conferenza internazionale del lavoro, 107^a sessione, 2018

Rapporto del Direttore Generale

Rapporto I(B)

Iniziativa Donne e lavoro: la spinta per l'uguaglianza

Ufficio Internazionale del Lavoro, Ginevra

Copyright © Organizzazione Internazionale del Lavoro 2020

Prima pubblicazione 2020

Le pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro godono della protezione del diritto di autore in virtù del protocollo n. 2 della Convenzione universale per la protezione del diritto di autore. Si potranno tuttavia riprodurre brevi passaggi senza autorizzazione, alla condizione che venga menzionata la fonte. Ogni richiesta di autorizzazione di riproduzione o di traduzione va indirizzata a Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Svizzera, o tramite email a: rights@ilo.org. Tali richieste sono sempre gradite.

Le biblioteche, istituzioni o altri utilizzatori registrati presso un organismo di gestione dei diritti di riproduzione possono eseguire copie conformemente alle condizioni e diritti concessi loro. Visitare il sito <http://www.ifro.org> per individuare l'organismo responsabile della gestione dei diritti di riproduzione in ogni paese.

ISBN: 978-92-2-032231-4 (pdf web)

Disponibile in francese: *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*, ISBN 978-92-2-231190-3 (stampato), 978-92-2-231191-0 (pdf web), Ginevra 2018; in inglese: *The Women at Work Initiative: the push for equality*, ISBN 978-92-2-128652-3 (stampato), 978-92-2-128653-0 (pdf web), Ginevra 2018; in spagnolo: *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: impulso en favor de la igualdad*, ISBN 978-92-2-331261-9 (stampato), 978-92-2-331262-6 (pdf web), Ginevra 2018.

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

Gli articoli, studi e altri testi firmati sono pubblicati sotto la responsabilità dei loro autori senza che l'Ufficio Internazionale del Lavoro faccia proprie le opinioni che vi sono espresse.

Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'ILO sono disponibili sul sito <http://www.ilo.org/pubs>

Prefazione

L'OIL è impegnato da tempo, con successo, nel promuovere la causa dell'uguaglianza di genere sul lavoro e nella società, essendo questo uno degli aspetti salienti e fondamentali del nostro mandato di promozione globale della giustizia sociale.

Eppure siamo ancora lontani dal raggiungere l'obiettivo dell'uguaglianza, il percorso è lento, tortuoso e pieno di incertezze. Per questo motivo, abbiamo deciso di lanciare per il Centenario dell'OIL l'Iniziativa Donne e Lavoro, una delle sette Iniziative per celebrare il nostro primo secolo e prepararci al futuro. Nonostante i notevoli progressi compiuti dall'OIL e dai suoi Stati membri, diventa sempre più chiaro che occorre integrare gli strumenti strategici a disposizione ormai ben collaudati per promuovere l'uguaglianza, con approcci nuovi e innovativi. Limitarci a portare avanti il lavoro del passato, purtroppo, non basta a farci superare gli ostacoli strutturali e ben radicati che si frappongono al raggiungimento della piena uguaglianza.

Questo Rapporto mira ad illustrare gli ostacoli esistenti e suggerisce come affrontarli per imprimere una nuova spinta all'uguaglianza. Il punto di vista su queste proposte dei Governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori — e le ulteriori idee che potranno certamente contribuire — saranno molto importanti per dare nuovo impulso all'impegno dell'OIL a favore dell'uguaglianza di genere alla soglia del suo secondo secolo. Mi conforta il fatto che, in aggiunta al discussione plenaria sul presente Rapporto, questa sessione della Conferenza avvierà i negoziati per le normative internazionali molto attese per aggredire fenomeni come la violenza e le molestie sul lavoro, che rappresenterà un contributo fondamentale a questa spinta per l'uguaglianza.

I delegati vorranno sicuramente impegnarsi attivamente nel dibattito su questo problema centrale, perché le vostre idee, la vostra dedizione e le vostre critiche saranno fondamentali per far progredire l'Iniziativa dell'OIL Donne e Lavoro e l'uguaglianza di genere.

Guy Ryder

Indice

1	Per quale motivo il mondo del lavoro è ingiusto nei confronti delle donne?	1
2	Nuove opportunità e vecchi problemi	5
3	L'equazione tempo-denaro-libertà di azione	9
4	Siamo sulla buona strada?	11
5	Oltre l'immobilismo	17
a)	Una strada maestra per una nuova economia della cura	17
b)	Rafforzare il controllo sul proprio tempo da parte delle donne	18
c)	Valorizzare equamente il lavoro delle donne	20
d)	Dare nuova voce e rappresentanza alle donne	21
e)	Porre fine a violenza e molestie	21
6	Il Centenario dell'OIL e la nuova spinta per l'uguaglianza	23

Capitolo 1

Per quale motivo il mondo del lavoro è ingiusto nei confronti delle donne?

1. Il contributo delle donne all'economia di un paese parla da sé, nelle economie ricche come in quelle emergenti, e la capacità di attrarre e trattenere il maggior numero possibile di donne nel mercato del lavoro è visto come indice di una “economia intelligente”. Nei paesi industrializzati le donne stanno superando gli uomini nell'istruzione superiore, mentre in molti paesi in via di sviluppo hanno già raggiunto la parità nell'istruzione secondaria.
2. Eppure le donne continuano ad essere lasciate indietro — a livello globale, le donne hanno il 30 per cento in meno di possibilità di entrare nel mondo del lavoro, e si ritrovano spesso ai livelli più bassi della scala economica. Sono poche le donne che sono riuscite a raggiungere posizioni di vertice nelle aziende, con appena 32 per cento che ricoprono la carica di amministratore delegato nelle 500 maggiori società del mondo comprese nella classifica *Fortune Global 500*. La maggior parte di esse è presente in lavori sottopagati e rappresentano la maggioranza nel lavoro informale e atipico. Negli ultimi 15 anni l'occupazione femminile si è concentrata in lavori mal retribuiti nel settore terziario, con un'ulteriore contrazione dei redditi.
3. Ancora oggi il salario delle donne è inferiore di circa il 20 per cento a quello degli uomini, in tutto il mondo, anche se fanno lo stesso lavoro o comunque un lavoro di pari valore¹. Sono più esposte alla violenza e alle molestie sul lavoro. Le cronache recenti riportano casi di molestie sessuali sulle donne. Ci mostrano come la violenza e gli abusi siano endemici, nessun paese o settore ne è esente, e che qualsiasi donna, indipendentemente dalla sua collocazione gerarchica, può subire ingiustizie e maltrattamenti sul lavoro. Questi dati ci rivelano quanto la violenza e gli abusi siano pervasivi e tollerati, e dimostrano che tante donne, in giro per il mondo, devono subire per ottenere o mantenere un posto di lavoro, per vedersi pagato lo stipendio, per essere promosse o mentre si recano al lavoro. Oltre al danno subito dalle vittime questo clima generale ha l'effetto di creare un ambiente di lavoro ostile e sgradevole per le donne.
4. Quando, invece di negare questa realtà la guardiamo in faccia, come accade sempre più spesso, sorge spontanea una domanda: per quale motivo?

¹ Si tratta di una stima preliminare della media ponderata basata sui valori medi raccolti in 71 paesi, che comprendono il 79,7 per cento dei lavoratori nel mondo (OIL, *Rapporto mondiale sui salari 2018/19*, Ginevra, 2018).

5. È forse perché gli uomini non vogliono rinunciare al proprio potere? O per via di un atteggiamento fatalistico secondo cui l'uguaglianza di genere viene considerata un'aspirazione che richiederà tempi lunghi per realizzarsi e che, dopotutto, la lentezza è una caratteristica inevitabile di ogni processo di cambiamento? È perché non sappiamo come migliorare la situazione? O perché siamo sfiduciati dall'impatto limitato che ha avuto la pur notevole mole di leggi, politiche ed istituzioni introdotte nel nome delle donne e della parità di genere?
6. A prescindere dalla risposta, è chiaro comunque che il mondo del lavoro oggi è ingiusto nei confronti delle donne, e non ci sono motivi per ritenere che il futuro possa essere più benevolo, a meno che non decidiamo di porre un freno a tutta questa ostilità.
7. In ogni caso, le donne sono arrabbiate e sempre più donne esprimono questa rabbia, come dimostrano le grandi manifestazioni contro la violenza di genere in America Latina, grazie alla campagna Ni Una Menos, o le campagne virali *#MeToo* e *Time's Up*, per protestare contro le molestie sessuali e gli stupri. I casi recenti di donne famose che lavorano nei media e che si sono dimesse in segno di protesta per i loro salari notevolmente inferiori a quelli dei colleghi uomini, reclamando invece la parità di retribuzione, dimostrano quanto questo sia uno dei problemi più difficili da combattere, ma anche come sempre meno donne sono disposte a tollerare simili pratiche inaccettabili. Si diffonde sempre più la sensazione che ci troviamo ad un punto di svolta nel lungo percorso verso la parità di genere. Il successo, però, dipenderà dalla nostra capacità di trasformare l'indignazione in azione, soprattutto sul lavoro e nel mercato del lavoro.
8. Per l'OIL e i suoi costituenti questo significa agire con più efficacia e opportunamente, secondo il principio che nel futuro del lavoro che vogliamo non ci sia più spazio per la violenza e le molestie contro le donne, o contro chicchessia, né tantomeno per le disparità di trattamento o la disuguaglianza di opportunità in base al genere. Semplicemente non ce lo possiamo più permettere e non lo tollereremo. Se dovessimo fallire sulla parità di genere anche il conseguimento dell'obiettivo del lavoro dignitoso per tutti diventerebbe una chimera. La parità di trattamento e di opportunità è uno dei valori fondanti della nostra Organizzazione e si trova al cuore dell'ideale della giustizia sociale. È un obiettivo a sé stante e uno degli strumenti principali per contrastare l'aumento delle disuguaglianze in generale. La nostra determinazione e capacità di trovare modi innovativi di realizzare la parità di genere, in un mondo del lavoro in piena trasformazione, costituirà un banco di prova importante per confermare l'importanza e la stessa ragione d'essere della nostra Organizzazione.
9. I fattori che contribuiscono a rendere il mondo del lavoro diversamente ingiusto nei confronti delle donne sono molti e complessi.
10. Innanzitutto, negli ultimi 50 anni si è verificato un aumento costante dell'ingresso delle donne nel mondo del lavoro che non si è adeguato alla presenza delle donne, pretendendo invece che fossero le donne ad adeguarsi ad un mondo da sempre plasmato dagli uomini per gli uomini. Il lavoro retribuito si è aggiunto all'elenco delle "cose da fare" per le donne. Nessuno metteva in dubbio i ruoli tradizionali di genere, secondo cui alle donne spetta prendersi cura della famiglia, mentre l'uomo ha il compito di provvedere al sostentamento della famiglia. Il tempo delle donne era ritenuto "flessibile", a differenza di quello degli uomini, e comunque meno prezioso. A distanza di 50 anni questo quadro risulta ancora vero.

11. In secondo luogo, ne consegue che le donne erano e sono tuttora trattate come lavoratrici “secondarie”, anche quando erano l’unica o la principale fonte di reddito per la loro famiglia. Un corollario di questa logica è la precarietà del lavoro delle donne, a cui il lavoro può essere garantito o tolto a seconda delle esigenze. Nei confronti delle donne si possono applicare strategie di concorrenza salariale al ribasso, sulla base della percezione che siano docili e dotate di buona manualità e dedizione al lavoro.

12. In terzo luogo, la parità di genere viene tipicamente riconosciuta come una questione puramente femminile e non dell’intera collettività. Accade spesso che le politiche e i provvedimenti formulati per migliorare le condizioni di lavoro delle donne siano mirati piuttosto a “sistamarle”. Ad esempio, un mantra ricorrente di questi tempi è che più ragazze si dovrebbero iscrivere nei corsi di scienze, tecnologia, ingegneria e matematica, oppure occupare professioni più “maschili”, se vogliono ottenere lavori qualitativamente migliori. Raramente si sente rivolgere ai ragazzi richiesta analoga di intraprendere una carriera in settori ritenuti tradizionalmente femminili, come l’infermieristica. Questo contribuisce a rafforzare il pregiudizio secondo cui le donne valgono meno, e questo valore di mercato inferiore viene utilizzato come prova della loro intrinseca inferiorità, piuttosto che come risultato di una valutazione parziale delle responsabilità o delle competenze richieste dai loro lavori. Quindi, si propongono incentivi agli uomini e alle donne di preferire gli studi e i lavori “maschili” a quelli “femminili”. L’altra faccia di questo fenomeno è la continua perdita di valore, con conseguente diminuzione delle retribuzioni, degli impieghi prevalentemente femminili, oltre all’imposizione di vincoli sulle scelte di uomini e donne riguardo agli stili di vita e ai percorsi lavorativi da perseguire, che ha portato a trasformazioni unilaterali e squilibrate nei rapporti tra i generi sul lavoro, oltre che in famiglia e nella società.

13. In quarto luogo, nonostante molte eccezioni positive, l’atteggiamento degli uomini nella promozione della parità di genere appare debole ed erratica, coerente con la percezione secondo cui vadano “sistamate” le donne e non gli uomini o i sistemi economici e le istituzioni che plasmano le nostre vite e il nostro lavoro. Come scrisse John Stuart Mill 150 anni fa, nella sua denuncia contro la subordinazione delle donne: “È mai esistito un dominio che non sia apparso naturale a coloro che lo esercitavano?” Per molti questo vale ancora oggi. Alcuni uomini semplicemente non vedono la disparità di genere come un problema, oppure ritengono che riguardi alcuni casi individuali, e che non sia un problema sociale che richieda un impegno politico volto a modificare strutture e comportamenti ingiusti. Altri magari sono convinti che occorra risolvere la disparità fra i sessi sul posto di lavoro, pur senza rendersi conto che determinati comportamenti e pratiche, anche in famiglia, rafforzano e perpetuano quelle stesse ingiustizie che vorrebbero risolvere, oppure non sanno bene cosa fare. Altri ancora vedono il raggiungimento della parità di genere come un gioco a somma zero, in cui le donne avanzano a spese degli uomini. Questo è particolarmente vero se nel mercato del lavoro le prospettive sono scarse e la competizione feroce. Ma anche quando l’economia va gli sforzi compiuti da donne di grande capacità ed esperienza, che aspirano a posizioni apicali, spesso incontrano resistenze e risentimento. La determinazione, percepita come caratteristica naturale e apprezzabile in un uomo, prende le sembianze dell’aggressività quando a mostrarla è una donna. La solitudine delle donne nel mondo aziendale ha portato a numerose iniziative, come la campagna “100x25” della Rockefeller Foundation, che mira a far salire a 100 il numero di amministratori delegati donne nelle società Fortune 500 entro il 2025.

14. In un contesto del genere non sorprende certo la lentezza e le difficoltà con si sta cercando di risolvere le disparità tra i sessi nel mercato del lavoro. L'idea che le donne siano lavoratrici di "seconda classe" è molto radicata, a dispetto delle prove secondo cui le donne desiderano attivarsi e restare attive, nell'occupazione retribuita, anche dopo aver partorito, che gli amministratori delegati donne sono capaci quanto i loro colleghi uomini, o che i giovani padri di oggi desiderano svolgere un ruolo più attivo nel crescere i figli e passare più tempo in famiglia.

15. Questi ostacoli sistemici o strutturali all'eguaglianza sul lavoro rappresentano la sfida più difficile e la resistenza più forte a tutti quei provvedimenti istituzionali e legislativi che, nel corso dell'ultimo mezzo secolo, hanno tentato di promuovere la parità di trattamento, e ci sono motivi per ritenere che semplicemente insistere con l'approccio degli ultimi decenni, nonostante i progressi raggiunti, non sia più sufficiente. È arrivato il momento di dare risonanza a queste barriere, spesso nascoste, e applicare soluzioni innovative per superarle.

16. Da qui nasce la proposta alla 102^a sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro (2013) per l'Iniziativa Donne e Lavoro, come una delle sette Iniziative messe in campo dall'OIL per il suo Centenario. Queste iniziativa è quella che ha ricevuto meno commenti dai delegati in plenaria, rispetto alle altre Iniziative del Centenario. Forse perché riflette la scomoda realtà per cui appena 65 dei 291 relatori erano donne, o forse perché l'impegno nei confronti delle questioni di genere nel lavoro è talmente consolidato tra i costituenti dell'OIL che non hanno sentito il bisogno di ribadirlo. Il sostegno successivamente ricevuto dall'Iniziativa lascerebbe propendere per la seconda ipotesi, anche se dobbiamo comunque riflettere ancora sul perché non riusciamo a tradurre questo impegno in risultati decisivi.

Capitolo 2

Nuove opportunità e vecchi problemi

17. I progressi irregolari e deludenti compiuti nel tentativo di migliorare lo status lavorativo delle donne nel mondo sono sotto gli occhi di tutti. I recenti rapporti pubblicati dall'OIL, dalla Banca Mondiale, dal Fondo Monetario Internazionale, dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) e dal Forum Economico Mondiale convergono nel dipingere un quadro abbastanza preoccupante: negli ultimi 15 anni circa, i cambiamenti concreti per le donne sono stati pochi, nonostante i passi avanti legislativi e politici. Questo stato di cose alquanto deludente ha convinto l'allora Segretario Generale delle Nazioni Unite (ONU) a costituire, nel 2016, un Gruppo ad alto livello sul rafforzamento del ruolo delle donne nell'economia (*Women's Economic Empowerment*), il quale l'anno scorso ha adottato un piano d'azione per la parità di genere. È anche il motivo per cui la parità di genere e l'emancipazione femminile sono stati inclusi tra i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU, e per cui il raggiungimento del lavoro dignitoso per entrambi i generi e della parità salariale a parità di prestazioni, entro il 2030, sono uno dei traguardi dell'Obiettivo 8 sul lavoro sostenibile e inclusivo e sul lavoro dignitoso.

18. Questi impegni ambiziosi — i quali altro non sono che la riaffermazione di ambizioni già fissate e mai realizzate — sono stati assunti in un momento in cui il mondo del lavoro sta attraversando profondi cambiamenti ad una velocità senza precedenti. Mentre siamo alle prese con l'ampio ventaglio di opportunità e rischi insiti in questi cambiamenti diventa essenziale includere, all'interno delle nostre risposte, un'agenda esplicita per l'uguaglianza. Occorre affrontare queste rapide trasformazioni nel mondo del lavoro per conseguire un rapido progresso verso l'uguaglianza. L'incapacità, o la mancanza di volontà, ci condannerà inevitabilmente ad un futuro del lavoro in cui continuerà a prevalere la disuguaglianza tra i generi.

19. In questa ottica, dobbiamo riconoscere che la lentezza del progresso, l'inerzia e persino gli insuccessi nell'occupazione femminile sono stati caratteristici anche delle economie dinamiche, così come di quelle in ripresa dopo crisi gravi e prolungate.

20. In Asia e nella regione del Pacifico, forse la più dinamica al mondo, la presenza femminile nel mondo del lavoro è rimasta ferma o addirittura è diminuita, anche se mai come oggi le donne sono così istruite o fanno pochi figli. Inoltre, vivono in contesti economici più urbanizzati rispetto al passato. Tutti i paesi della regione, indipendentemente dal livello o modello di crescita, presentano le stesse tendenze, la qual cosa ci suggerisce che il rapporto tra crescita economica e trasformazione da una parte, e istruzione femminile e partecipazione delle donne nel mercato del lavoro dall'altra, non è così semplice come si potrebbe immaginare. Ovviamente, la crescita e il miglioramento delle condizioni di vita non sono di per sé sufficienti a cancellare le disuguaglianze di genere. Uno studio recente

dell'OIL sottolinea il ruolo svolto da diversi fattori e dal modo in cui essi interagiscono. Accanto ai traguardi raggiunti dalle donne nell'istruzione ci sono la natura e la direzione dello sviluppo economico sotto l'influenza della tecnologia e della globalizzazione, la tipologia e la qualità dei lavori offerti alle donne, e la disponibilità di un adeguato sostegno familiare e pubblico alle ragazze e alle donne che lavorano fuori casa.

21. Questo solleva la seguente domanda: cosa servirebbe per far sì che la trasformazione dell'economia e la crescita possano beneficiare le donne?

22. In Europa e negli Stati Uniti la crisi finanziaria del 2008 ha colpito inizialmente più uomini che donne, in quanto i primi settori ad essere danneggiati sono stati quelli delle costruzioni e manifatturiero con una prevalenza di manodopera maschile. Le successive politiche di risanamento dei conti pubblici, però, hanno avuto un effetto negativo più ampio sulla domanda di occupazione femminile e sulla qualità dei lavori femminili. Inoltre, le misure di austerità hanno colpito i servizi pubblici di assistenza a bambini e anziani, di cui le donne sono le principali fornitrici e fruitrici. A questa situazione si è aggiunto un affidamento crescente su forme di lavoro che offrono sempre minori tutele ai lavoratori impegnati a fornire questi servizi. Complessivamente, è stata compromessa la capacità delle donne di trovare e conservare un'occupazione remunerata. Le ramificazioni però sono più ampie e profonde. Il rischio che gli investimenti a lungo termine nell'assistenza sociale, avviati ben prima dello scoppio della crisi finanziaria nel 2008 in molti paesi europei, anche come risposta al rapido invecchiamento della popolazione, vengano bloccati o addirittura eliminati è reale. Se questo dovesse diventare la norma avrebbe notevoli ripercussioni negative sul benessere degli individui e delle società e, di riflesso, sull'economia.

23. L'assistenza è essenziale per la riproduzione dell'attuale forza lavoro e per lo sviluppo dei bambini, in modo che possano crescere, imparare e acquisire le competenze in condizioni adeguate. È fondamentale anche per gli anziani. Man mano che aumenta la speranza di vita e il numero delle persone anziane, sia nei paesi sviluppati che in quelli emergenti, aumentano anche le probabilità che essi vengano colpiti da malattie croniche e disabilità, una situazione che richiederà forme di assistenza sempre più specializzata. Con il restringersi della popolazione in età lavorativa ci sarà bisogno di un aumento della partecipazione femminile al lavoro, per compensare la diminuzione complessiva dell'offerta. La loro partecipazione, però, dipenderà da quanta parte del lavoro domestico e di cura non retribuito potranno delegare, e da quanto dignitoso sarà l'occupazione retribuita disponibile nell'economia della cura. Se la qualità di quest'ultima fosse troppo bassa molte donne — quelle che se lo potranno permettere — non sarebbero incentivate a lavorare fuori casa, e non sono previsti incentivi affinché questi lavori vengano accettati dagli uomini. Questo porterà a carenze gravi nel settore dell'assistenza.

24. Bisogna quindi concentrarsi sull'economia della cura in futuro. La capacità di fornire assistenza di elevata qualità, con condizioni di lavoro dignitose, diventerà un'esigenza sociale sempre più pressante, conseguendo anche l'obiettivo di fornire opportunità di lavoro a donne e uomini insieme, e permettendo così alle donne di superare uno dei principali ostacoli ad un loro ingresso più massiccio nel mercato del lavoro.

25. Anche la digitalizzazione dell'economia e l'innovazione tecnologica vengono visti come fonti promettenti di opportunità di lavoro, soprattutto per le donne. La tecnologia, ad esempio, permettendo l'esecuzione agevole di compiti che, in passata, richiedevano una notevole forza fisica, può aiutare a buttare giù quei muri che ancora tengono le donne lontane da certi lavori "maschili", riducendo così la segregazione professionale di genere.

Anche il telelavoro e altre forme di lavoro, come il lavoro sulle piattaforme digitali, facilitano lo svolgimento del lavoro da qualsiasi località e quando fa più comodo al lavoratore. Verosimilmente, questo aiuterebbe molto sia gli uomini che le donne a stabilire un equilibrio tra le responsabilità di cura e la necessità di un reddito. I dati a disposizione, infatti, ci dicono che le donne che svolgono il telelavoro o il “crowdwork” (lavoro a chiamata o tramite piattaforma) lo fanno per poter conciliare meglio lavoro e famiglia, e che sono contente di poter ottenere un reddito che altrimenti gli sarebbe precluso. Queste forme di lavoro però, pur conferendo ai lavoratori una maggiore libertà di decisione sul quando e dove lavorare, fanno emergere nuovi problemi. Sul telelavoro, un recente studio condotto, insieme, da OIL e Eurofound, ha dimostrato che sia gli uomini che le donne che svolgono il telelavoro ne apprezzano molto la flessibilità, anche se le donne, a differenza degli uomini, riferiscono di soffrire di privazione del sonno e di un senso di isolamento. L’occupazione retribuita, infatti, permette alle donne di interagire e confrontarsi con le persone al di fuori della famiglia, di fare nuove amicizie, di condividere punti di vista. Il lavoro fuori casa può aiutare le donne a lasciare un partner violento. Il telelavoro da casa limita tutte queste possibilità.

26. I dati empirici sull’impatto di genere del lavoro su piattaforme informatiche o su richiesta sono ancora scarsi, ma quei pochi disponibili sembrano suggerire che neanche qui si riesce a sfuggire alle disuguaglianze di genere. Una ricerca condotta dall’OIL, confrontando il reddito prodotto da uomini e donne che svolgono i cosiddetti “lavoretti” su piattaforma di fascia bassa (mini-gig), ha mostrato che anche in questo settore gli uomini riescono a guadagnare più delle donne. Questo risultato è particolarmente interessante in quanto le piattaforme digitali non rilevano il sesso del lavoratore, per cui sono da escludere eventuali rischi di pregiudizi da parte del datore di lavoro. Sembra che il divario di retribuzione tra i generi — tenendo conto del grado di istruzione e dell’anzianità di lavoro sia online che offline — sia dovuto al fatto che le donne, generalmente, optano per lavori meno impegnativi, in termini di concentrazione continuata, che non vengono retribuiti come le prestazioni basate su “lavoretti” (*gig*) più complessi. La “preferenza” da parte delle donne per compiti meno impegnativi è dovuta al fatto che alle donne, a differenza degli uomini, viene richiesto di equilibrare “lavoretti” su piattaforma e lavoro domestico, con frequenti interruzioni. Quindi, per molte donne, i “lavoretti” più semplici diventano l’unica opzione possibile per non trascurare del tutto le loro responsabilità di cura. Diventa fondamentale, quindi, per le donne cercare di migliorare l’equilibrio tra lavoro assistenziale non retribuito e occupazione retribuita, anche per mezzo di politiche pubbliche, indipendentemente dal fatto se il lavoro viene svolto a casa, in un luogo fornito dal datore di lavoro o altrove.

27. La discriminazione sembra svolgere un ruolo significativo anche nell’ambito del lavoro su piattaforme digitali — la cosiddetta “*gig economy*” — nonostante l’apparente anonimità di cui godono spesso i lavoratori. Uno studio sulle differenze tra uomini e donne nel mercato della vendita di prodotti online ha mostrato che per il medesimo prodotto nuovo le donne tendono a guadagnare molto meno dei colleghi maschi. Sembrerebbe, infatti, che gli acquirenti riescano ad individuare il genere del venditore sulla base delle informazioni fornite nei post e che, quindi, siano meno inclini a pagare ad una donna lo stesso prezzo che pagherebbero ad un uomo per lo stesso prodotto.

28. Disparità di genere si ritrovano anche nel modo in cui uomini e donne partecipano nell’economia delle piattaforme digitali. Secondo uno studio pubblicato recentemente da una delle principali compagnie assicurative nel mondo, un uomo probabilmente gestisce da tre a cinque “lavoretti” contemporaneamente, mentre una donna si ferma ad uno. L’eco-

nomia delle piattaforme impiega una percentuale più ridotta di donne, rispetto agli uomini, secondo i risultati di due indagini di prossima pubblicazione condotte dal governo tedesco e del Regno Unito.

29. Approfondire le cause di questi risultati richiederà ulteriori studi, comunque già adesso ci dicono che sarebbe errato ritenere che l'economia delle piattaforme digitali abbia il potenziale di stabilire condizioni di lavoro eque tra uomini e donne. Bisogna individuare le misure occorrenti per garantire che le opportunità e i rischi offerti dall'economia digitale vengano gestite in modo da non perpetuare la discriminazione di genere sul lavoro e retribuzioni più basse per le donne e, invece, ridurre e rimuovere le disparità storiche.

30. Inoltre, le implicazioni di genere delle forme di lavoro nuove ed emergenti non devono distrarre la nostra attenzione dalle tradizionali e diffuse realtà del lavoro occasionale, del lavoro in proprio, e del lavoro contributivo e familiare non retribuito, che è il destino di molte donne a basso reddito nei paesi in via di sviluppo, soprattutto in agricoltura. Nel contempo, il "lavoro su richiesta" sta acquisendo un peso sempre maggiore in settori quali la vendita al dettaglio, l'ospitalità, la sanità e l'istruzione, che impiegano moltissime donne ovunque nel mondo. Queste forme di occupazione sono caratterizzate da breve preavviso, ampie oscillazioni negli orari di lavoro, e scarsissimo o nessun controllo del lavoratore sull'orario. Questo rende difficile pianificare gli impegni familiari, e nella vita in genere, con effetti deleteri anche sui rapporti personali. I guadagni sono bassi e imprevedibili e la protezione sociale insufficiente o addirittura inesistente.

Capitolo 3

L'equazione tempo-denaro-libertà di azione

31. Quelle che precedono sono alcune delle tendenze in atto relative al lavoro delle donne. Ma cosa rispondono le donne quando gli si chiede cosa si aspettano dal mondo del lavoro e quali siano gli ostacoli che gli impedisce di ottenerlo? Nel quadro dell'Iniziativa Donne e Lavoro l'OIL, con la collaborazione dell'istituto di sondaggi Gallup, ha lanciato un'indagine a livello mondiale per rispondere a queste domand¹.

32. Nel 2016 furono intervistate quasi 149.000 persone in 142 paesi e territori. I risultati sono rivelatori e smentiscono alcune idee largamente diffuse, che sono state utilizzate come pretesto per non intraprendere azioni incisive. L'indagine mostra chiaramente come ovunque nel mondo le donne ambiscono a trovare un'occupazione retribuita. Che siano occupate, disoccupate o fuori dal mercato del lavoro il desiderio è sempre quello di trovare un lavoro remunerato. E anche gli uomini auspicano che possano trovarsi un lavoro remunerato.

33. Quindi, se non è per libera scelta perché le donne incontrano così tanti ostacoli? È la famiglia che stabilisce le regole e rafforza determinate aspettative sociali? Il sondaggio ha indagato anche la predisposizione ad accettare il lavoro femminile fuori casa, con risultati molto sorprendenti — l'83 per cento delle donne e il 77 per cento degli uomini hanno risposto che fosse perfettamente accettabile per le donne della propria famiglia trovarsi un lavoro fuori casa, se lo volessero. Quindi non possiamo presumere che le donne non abbiano il desiderio di trovarsi un'occupazione retribuita, oppure che questo non sia ritenuto "accettabile". Non è assolutamente vero. Dobbiamo quindi concentrarci sui provvedimenti da adottare per colmare il divario tra le aspirazioni delle donne e la realtà del mercato del lavoro.

34. Il lavoro è un'importante fonte di benessere per le donne — persino più che per gli uomini: secondo il sondaggio Gallup-OIL, non solo le donne che lavorano si sentirebbero più realizzate rispetto a quelle non occupate, ma si sentirebbero più realizzate anche rispetto agli uomini che lavorano.

35. Eppure ovunque nel mondo, quando si parla di lavoro, le donne si trovano a dover fare i conti con tre fattori correlati: il tempo, il denaro e la libertà di azione. Le possibilità che una donna possa lavorare per un salario e quanto tempo poi le resta per il riposo e lo svago dipende dalla famiglia e da quanto lavoro domestico deve svolgere. Le responsabilità familiari e di cura influenzano anche la tipologia di occupazione retribuita che potrà

¹ Gallup e OIL, *Verso un futuro migliore per donne e lavoro: voci di donne e uomini*, Ginevra, Washington, DC, 2009.

accettare e le relative condizioni. A sua volta, la qualità del lavoro retribuito che riesce a trovare determinerà il livello salariale, se questo sarà sufficiente a sbarcare il lunario e garantirle libertà di azione, per godere di una certa autonomia e controllo sul suo lavoro, il suo tempo e la sua vita.

36. Le dinamiche di questa equazione spiegano perché le donne sono più povere — in termini di tempo e di reddito — e perché la genitorialità ha conseguenze diverse sulle madri rispetto ai padri.

37. Il sondaggio Gallup-ILO mostra che sia le donne che gli uomini, in tutte le regioni, hanno indicato l'equilibrio tra lavoro e famiglia, e un'offerta di servizi di cura a prezzi accessibili, come due delle maggiori sfide che le donne si trovano a dover affrontare nel mondo del lavoro.

38. Anche la disparità retributiva è emersa come sfida cruciale in alcune regioni, che riporta anch'essa alle responsabilità assistenziali. Gli studi mostrano che la maternità determina una penalizzazione retributiva derivante dall'interruzione della carriera e dalla tendenza a considerare le madri meno ambiziose e disposte a lavorare rispetto agli uomini. L'opposto vale per i padri, che vengono percepiti come bisognosi di un reddito maggiore, quindi più leali e operosi e meritevoli di premi salariali. Indipendentemente dal tipo di lavoro che una donna svolge, dal suo reddito e dalle preferenze personali essa rimane la prima responsabile dei lavori domestici a casa e delle responsabilità familiari, e sono le donne più istruite e con impieghi meglio retribuiti quelle con più possibilità di delegare queste incombenze all'esterno, almeno in parte.

39. La sfida che dobbiamo affrontare è di risolvere questa equazione tra tempo, denaro e libertà di azione in modo da poter migliorare la situazione delle donne, in termini del tempo e del reddito disponibili. Analogamente occorre anche emancipare gli uomini da orari di lavoro troppo lunghi, in modo che possano dedicare più tempo alla famiglia e partecipare attivamente al lavoro domestico. Questo riequilibrio è legato al dibattito più ampio in corso sul valore che il lavoro, la famiglia, il tempo libero e la comunità dovrebbero assumere per permettere di condurre una vita con più significato, e il ruolo che dovrebbero svolgere gli Stati a questo riguardo. Questa sollecitudine fu all'origine della costituzione dell'OIL e a distanza di un secolo è tornata ad avere una grande rilevanza. L'idea perenne secondo cui il progresso sociale dovrebbe prevedere, in parte, che metodi di lavoro sempre più produttivi riescano a liberare donne e uomini da orari di lavoro lunghi, così da permetterli di guadagnare tempo da dedicare ad altre attività elettive, si trova al centro dell'ambizione per il raggiungimento della piena uguaglianza sul lavoro.

Capitolo 4

Siamo sulla buona strada?

40. L'OIL è adeguatamente attrezzato per affrontare la sfida dell'equazione tempo-denaro-libertà di azione e realizzare gli ambiziosi impegni dell'Agenda 2030?

41. Durante i suoi 100 anni di esistenza, l'OIL ha svolto un grande lavoro a sostegno delle donne e della parità di genere di cui si può andare orgogliosi e che rimarrà significativo negli anni a venire.

42. Le donne e le questioni di genere non sono una preoccupazione recente ma sono state al centro di questa Organizzazione sin dalla sua istituzione. Due delle prime tre convenzioni adottate dall'Organizzazione nel 1919, vale a dire la Convenzione sull'orario di lavoro (Industria) (n. 1), e la Convenzione sulla protezione della maternità (n. 3), entrambe del 1919, erano finalizzate a affrontare le spesso inaccettabili condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori, in particolare donne e bambini.

43. Nel corso dei decenni l'approccio dell'OIL si è spostato da un'analisi iniziale che era limitata alla protezione delle lavoratrici verso un'analisi che abbracciava l'uguaglianza di genere, sia come obiettivo in sé che come mezzo per raggiungere la giustizia sociale. Questo si riflette nell'evoluzione del corpus delle norme internazionali sul lavoro dell'OIL e nelle risoluzioni adottate periodicamente dalla Conferenza internazionale del lavoro a partire dal 1975, proclamato Anno internazionale della donna, a cui la Conferenza contribuì adottando una Dichiarazione sulla parità di opportunità e di trattamento per le donne lavoratrici, contenente una serie di principi "come obiettivi da conseguire progressivamente, in relazione alla integrazione delle donne nella vita economica". La Dichiarazione riconosce che lo status delle donne nel mondo del lavoro non potrà cambiare senza modificare anche il ruolo degli uomini nella società e nella famiglia. Essa riconosce inoltre che la soluzione ai problemi delle donne che lavorano consiste nell'affrontarli all'interno dello stesso quadro di sviluppo economico e sociale, come si fa con quelli degli uomini.

44. L'OIL è stata all'avanguardia rispetto all'avanzamento dell'uguaglianza di genere nel lavoro. Ne è un esempio la battaglia per la parità di retribuzione per lavoro di egual valore. Uno dei principi contenuti nella Costituzione fondante l'OIL, nel 1919, considerato "di importanza speciale e urgente", è che gli uomini e le donne dovrebbero essere pagati per lavoro di pari valore — non solo per lo stesso lavoro. Questo principio è stato incorporato nella Convenzione sulla parità retributiva, 1951 (n. 100), del 1951, che conferì lo status di trattato al concetto innovativo già affermato nella Costituzione dell'OIL. Il principio consente di esaminare i pregiudizi di genere nel modo in cui sono strutturati i mercati del lavoro ed è fondamentale per una corretta valutazione dei "lavori delle donne" e per affrontare la segregazione professionale di genere. Nel 1958, la Conferenza internazionale

del lavoro, riconoscendo che non fosse possibile raggiungere la parità retributiva in un contesto generale di disuguaglianza, adottò la Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111). Questa Convenzione richiede agli Stati membri ratificanti di promuovere la parità di opportunità e di trattamento nella legge e nella pratica, al fine di eliminare la discriminazione contro tutti i lavoratori e in tutti gli aspetti dell'impiego e delle professioni sulla base del sesso e di altri criteri dichiarati.

45. Il principio della parità di retribuzione per lavoro di pari valore venne stabilito quasi 25 anni dopo, nel 1975, dalla Direttiva europea sulla parità delle retribuzioni, e nel 1979 dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW). Tuttavia, nonostante il fatto che le convenzioni n. 100 e 111 siano oggi tra le più ratificate delle norme OIL (con 173 e 175 ratifiche, rispettivamente), i differenziali retributivi rimangono una delle forme più persistenti di disuguaglianza tra donne e uomini che lavorano. La persistenza di stereotipi di genere e di sistemi di classificazione del lavoro e strutture di remunerazione basate sul pregiudizio di genere rappresenta un grave ostacolo alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. Per affrontare queste sfide sono state ampiamente diffuse due guide complementari dell'OIL: *Parità di retribuzione: una guida introduttiva* (2013) e *Promuovere l'equità: valutazione professionale non discriminatoria per la parità di retribuzione, una guida passo-passo* (2009), insieme alle buone pratiche dall'assistenza tecnica dell'OIL, e utilizzate come base per lo sviluppo di capacità e il dibattito politico. È stato inoltre sviluppato uno strumento infografico interattivo che affronta la discriminazione sessuale attraverso l'equità retributiva, con visualizzazioni interattive di dati, video, mappe e casi di studio, per attirare un pubblico più vasto e più giovane.

46. La prossima edizione del *Rapporto globale sui salari dell'OIL* (novembre 2018) si concentrerà sulle tendenze in atto riguardo alle disparità retributive di genere tra regioni, professioni, settori, imprese e livelli di istruzione. Indagherà anche le misure più efficaci per ridurre queste lacune in diversi contesti socio-economici. I risultati e le raccomandazioni politiche verranno utilizzate anche dalla Coalizione internazionale per la parità retributiva (EPIC), una componente chiave dell'Iniziativa donne e lavoro. Lanciata in occasione dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite nel settembre 2017, EPIC è una coalizione che riunisce molteplici soggetti interessati promossa da OIL, UN Women e OCSE allo scopo di incoraggiare partenariati e campagne per aiutare a raggiungere il traguardo OSS 8.5 e l'Obiettivo 5, che mira al raggiungimento della parità tra i sessi e a conferire potere alle donne e alle ragazze. L'EPIC opererà a livello globale, regionale e nazionale per far fronte alla sfida attraverso scambi peer-to-peer, la diffusione delle buone pratiche e interventi nazionali.

47. Per promuovere un approccio alla riconciliazione lavoro-famiglia basato sull'uguaglianza di genere, l'OIL ha adottato la Convenzione dei lavoratori con responsabilità familiari, 1981 (n. 156). La Convenzione inquadra l'equilibrio lavoro-famiglia come uno strumento capace di migliorare le condizioni di lavoro e la qualità della vita lavorativa di tutti i lavoratori, e contesta l'immagine tradizionale dell'uomo come responsabile solo di provvedere a un tetto e al cibo per la famiglia, promuovendo il loro diritto a partecipare anche alla cura di bambini e anziani. Sono stati prodotti e diffusi numerosi pacchetti di formazione modulari e libri su *Lavoro e famiglia*, come le *Soluzioni sul posto di lavoro per la custodia dei bambini*, che illustrano il ventaglio di misure per la famiglia che possono essere adottate a livello nazionale e sul posto di lavoro, anche attraverso accordi pubblico-privato. Sottolineano come le diverse combinazioni politiche possono o ridurre

o esacerbare le disuguaglianze di genere sul lavoro, e possono anche aiutare ad arrestare o invertire la contrazione dei tassi di fertilità in alcuni paesi. Il potenziale della Convenzione n. 156 non è stato ancora pienamente sfruttato e, ad oggi, ha avuto appena 44 ratifiche. Ma la sua ovvia rilevanza per i dibattiti contemporanei su uguaglianza e assistenza offre una reale opportunità per il rilancio. Questo può indirizzare l'equalizzazione dei diritti di assistenza tra donne e uomini e quindi neutralizzare il "costo elevato" percepito della maternità rispetto alla paternità.

48. Un prerequisito per raggiungere l'equilibrio tra lavoro e famiglia e la parità di genere sul lavoro è che tutte le lavoratrici godano di un'adeguata protezione della maternità. A livello globale, però, circa il 71 per cento delle madri che lavorano non ricevono alcuna prestazione speciale in denaro, a carattere contributivo o non contributivo, in quanto lavoratrici autonome, che svolgono un lavoro informale o in piccole imprese, e che sono impiegate in lavori come il lavoro interinale, oppure con contratti di lavoro brevi o part-time, spesso senza copertura previdenziale. Inoltre, la maternità per molte è spesso causa di svantaggi sul lavoro, quali il demansionamento o l'affidamento di compiti che richiedono maggiori o minori qualifiche o competenze, al fine di costringerle ad andarsene.

49. In alcuni paesi sono i datori di lavoro stessi a sostenere i costi per la tutela della maternità, che rendendo l'impiego di una donna più costoso rispetto ad un uomo. Di conseguenza accade che molte donne ritardano l'età in cui hanno il primo, e spesso unico, figlio, oppure rinunciano del tutto ad avere figli contribuendo così a far precipitare i tassi di fertilità e portando alla contrazione della popolazione. La normativa OIL più recente sulla tutela della maternità, la Convenzione sulla protezione della maternità del 2000 (n. 183), ha tentato di porre un freno alla discriminazione basata sulla maternità, tra l'altro spostando l'onere del finanziamento delle fonti alternative di reddito per le madri dai datori di lavoro alla sicurezza sociale o alla fiscalità generale. L'OIL ha prodotto il pacchetto di risorse per la *Protezione della maternità: dall'aspirazione alla realtà per tutti* nel 2012, regolarmente utilizzato nei corsi di formazione organizzati dal Centro internazionale di formazione dell'OIL (Torino), nonché nei seminari nazionali di politica. Il pacchetto sfata i miti che circondano i costi della maternità, spiega perché le società e le economie dovrebbero preoccuparsi della protezione della maternità, e fornisce una guida pratica su diversi possibili approcci per realizzarla, in particolare per le donne a basso reddito nei paesi a basso reddito. Più recentemente, l'OIL ha collaborato con diversi Stati membri per estendere gradualmente la copertura della sicurezza sociale alle lavoratrici autonome e domestiche, nell'ambito degli sforzi più ampi volti a formalizzare l'economia informale.

50. Il lavoro dell'OIL sull'occupazione femminile e l'uguaglianza di genere ha contribuito anche ad affrontare altre tipologie di lavoro e a promuovere l'inclusione. L'adozione della Convenzione sul lavoro a domicilio, 1996 (n. 177) e della Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011 (n. 189), ha portato al riconoscimento che la casa può essere anche un posto di lavoro, garantendo la parità di trattamento nell'occupazione anche ai lavoratori domestici e di cura, incluso il diritto all'organizzazione e alla contrattazione collettiva. Questo significava porre fine all'invisibilità del lavoro storicamente sottovalutato e svolto da oltre 67 milioni di lavoratrici domestiche in tutto il mondo. Attraverso iniziative di condivisione delle conoscenze e di assistenza politica al livello paese, l'Organizzazione è attualmente impegnata a fornire orientamenti pratici ad un gran numero di Stati membri su come misurare le ore di lavoro, sulla progettazione di politiche non discriminatorie in tema di salari minimi, e ad organizzare le lavoratrici e i lavoratori domestici, e i loro datori di lavoro, in organizzazioni rappresentative.

51. Con l'aumento del lavoro sulle piattaforme digitali e su richiesta, che consente di svolgere il lavoro da casa o in qualsiasi altro luogo a scelta, la Convenzione n. 177 ha acquisito una rinnovata rilevanza nell'attuale dibattito pubblico sul lavoro, anche nel contesto delle discussioni su come garantire condizioni di lavoro dignitose ai livelli più bassi delle catene di approvvigionamento globali.

52. Allo stesso modo, richiedendo la parità di trattamento per i lavoratori part time, la Convenzione sul lavoro a tempo parziale del 1994 (n. 175), è diventato uno strumento per la promozione della parità di genere, dal momento che molti lavoratori part time sono donne. La crescente domanda da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori di orari che si adattano meglio alle loro preferenze, esigenze e circostanze specifiche sembra sostenere una revisione della Convenzione n. 1 dell'OIL sulla durata del lavoro e della Convenzione sull'orario di lavoro (commercio e uffici) del 1930 (n. 30), in quanto rendono difficile eventuali variazioni del modello delle otto ore giornaliere e 40 settimanali. Questo viene evidenziato dall'indagine generale sugli strumenti in materia di orario di lavoro, *Garantire orari di lavoro dignitosi per il futuro*, che sarà discussa dal Comitato per l'applicazione delle norme nella presente sessione della Conferenza. Potrebbe essere opportuno che l'OIL pensi a sostenere una "flessibilità strutturata", per migliorare la qualità del lavoro e della vita familiare e personale, che approfondirò nel prossimo capitolo.

53. Le realtà del lavoro femminile hanno ispirato, tra l'altro, anche la 19^a Conferenza internazionale degli esperti di statistica del lavoro che, nel 2013, ha adottato una risoluzione in materia di statistiche di lavoro, occupazione e sottoutilizzazione del lavoro. La risoluzione è rivoluzionaria sotto molti aspetti. Innanzitutto perché definisce il lavoro di cura non retribuito come una forma di lavoro, attribuendo così valore al lavoro domestico non retribuito delle donne. In secondo luogo, così facendo, rende possibile acquisire dati più completi sul lavoro svolto dalle donne, al fine di misurare il loro contributo alle economie, al reddito delle famiglie, e al benessere individuale e sociale. In terzo luogo, sottolinea l'urgenza e la necessità di un approccio più globale ed equo all'orario di lavoro — retribuito e non — compatibile con una vita piena e dignitosa. In quarto luogo, introduce un cambiamento fondamentale nella riflessione politico ampliando la platea dei lavoratori titolari di diritti e benefici.

54. La violenza e le molestie basate sul genere, sia a casa che sul posto di lavoro, rappresentano una grave violazione dei diritti umani e un impedimento all'accesso delle donne a un lavoro dignitoso e all'emancipazione economica. L'incapacità di affrontare la questione in modo efficace mina la credibilità e la sostenibilità di qualsiasi azione a favore della parità di genere sul lavoro. Il tema della violenza e delle molestie sul lavoro è stato indagato in modo approfondito dall'OIL sin dalla fine degli anni 90, con la produzione di programmi e pubblicazioni a sostegno dello sviluppo delle politiche di contrasto. I preparativi per l'adozione di possibili nuove norme internazionali in materia di violenza e molestie sul lavoro sono un esempio dell'impegno dei costituenti dell'OIL nel costruire un futuro di lavoro migliore per tutti, in particolare per le donne, che ne sono colpite in modo sproporzionato.

55. Per poter realizzare più posti di lavoro in cui vige l'uguaglianza di genere le stesse organizzazioni internazionali — compresa l'OIL — devono promuovere l'integrazione di un'ottica di genere. Le prime verifiche dell'integrazione della dimensione di genere all'interno del sistema delle Nazioni Unite sono state avviate nel 2001 proprio dall'OIL, e questo strumento viene ora utilizzato come indicatore per il Piano d'azione trasversale al sistema

delle Nazioni Unite sull'Uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne. L'obiettivo di queste verifiche dell'integrazione della dimensione di genere è di riesaminare le strutture, i processi e le politiche delle organizzazioni per individuare e affrontare eventuali pregiudizi, consci e inconsci, nel loro *modus operandi*. Da allora sono state condotte centinaia di tali verifiche ispirate dall'OIL, con i costituenti e le altre parti interessate che hanno dato seguito alle raccomandazioni prodotte dalle verifiche. Per fare un esempio, nel Malawi sette agenzie hanno cambiato il modo di collaborare stabilendo dei riferimenti per il monitoraggio dei progressi compiuti, e sviluppando una strategia e un piano d'azione, secondo i principi stabiliti dall'ONU, per l'integrazione della dimensione delle pari opportunità nelle principali azioni politiche¹. A partire dal 2009, il Centro di formazione di Torino gestisce un database internazionale di oltre 80 facilitatori di verifica certificati che ha provveduto a formare.

56. Le donne sono ancora costrette a superare molti ostacoli per poter raggiungere posizioni apicali, nonostante le misure adottate nell'ultimo decennio per rompere il cosiddetto "soffitto di vetro". Un'indagine globale sulle società, avviata dall'OIL all'inizio del 2015, mostra che serve introdurre con urgenza alcune iniziative necessarie per conciliare lavoro e famiglia e per sfidare alcuni stereotipi di genere e culture aziendali. È stata prodotta una serie di rapporti e si sono organizzate conferenze in tutte le regioni per evidenziare il business case per la diversità di genere, gli ostacoli che le donne ancora devono affrontare e i modi per andare avanti. Anche se le statistiche e le tendenze relative alle donne nel mondo delle aziende e della gestione aziendale variano da una regione all'altra, le barriere al progresso delle donne sono simili, con la difficoltà nel conciliare lavoro e famiglia indicato come l'ostacolo principale in tutti gli studi.

57. Questa breve presentazione delle attività e degli orientamenti dell'OIL in materia di lavoro femminile e parità di genere negli ultimi quasi 100 anni dimostra che l'Organizzazione non è stata uno spettatore passivo, ma, per molti aspetti, è stato un precursore. Tali sforzi tuttavia, non hanno sempre prodotto i risultati previsti o sperati a livello nazionale, nonostante il fatto che non vi sia stata certa carenza di leggi, politiche e piani d'azione tra gli Stati membri. Comprendere le ragioni di questa discrepanza è stato uno dei gli obiettivi dell'Iniziativa Donne e Lavoro, come chiave per l'efficace costruzione del futuro del lavoro che vogliamo.

58. Non esiste un'unica spiegazione per questo bilancio insoddisfacente dei progressi compiuti. La mancanza, o diminuzione, delle opportunità per lavori retribuiti di qualità, insieme alle diffuse violenze e molestie contro le donne, a casa come sul lavoro, rappresentano ostacoli importanti al raggiungimento della piena uguaglianza per le donne nel mondo del lavoro. Sono parte del problema anche le organizzazioni e i programmi dotati di risorse insufficienti, spesso di portata limitata, non adeguatamente sostenuti nel corso del tempo, né sottoposti a regolare controllo o valutazione dell'impatto. Bisogna inoltre tener conto del fatto che, sebbene la discriminazione sia considerata sbagliata e inefficiente, le opinioni divergono sul come combatterla, oltre al fatto che il costo di promozione dell'uguaglianza di genere è spesso visto come superiore ai potenziali benefici, in particolare a breve e medio termine, il che spiega perché, in periodi di recessione economica o stagnazione, queste misure possono diventare impopolari e venire, quindi, interrotte.

¹ U. Murray, *Integrazione della dimensione di genere in DFID: Accordo quadro di partenariato ILO (2006-2009)*, Rapporto di valutazione finale, Ginevra, 2009.

59. Inoltre, mentre le leggi sono fondamentali per dare più forza ed autonomia alle donne nei mercati del lavoro, la sola legislazione, come attualmente concepita, può essere insufficiente o inadatta al compito. Ciò è dovuto in parte al fatto che la legislazione è spesso pensata per luoghi di lavoro di tipo formale, spesso di grandi dimensioni, e per dipendenti regolari a tempo pieno. L'effetto è quello di escludere dalla protezione legale milioni di dipendenti di imprese di piccole dimensioni, lavoratori autonomi, lavoratori a contratto e altre forme di lavoro atipico, in cui le donne sono sovra-rappresentate. Ma anche l'applicazione della legge è fondamentale. Durante un panel dell'OIL in occasione della Giornata Internazionale della Donna nel 2014, il compianto Sir Bob Hepple auspicava non solo l'introduzione di meccanismi individuali di reclamo, ma anche leggi che stabiliscono il dovere per i datori di lavoro di promuovere l'uguaglianza e sistemi accessibili di risoluzione delle controversie. Inoltre, proponeva di riconsiderare il modo in cui le Convenzioni OIL sulla parità di diritti possano meglio sostenere l'uguaglianza trasformativa, incluso il rafforzamento del congedo parentale retribuito e la valutazione del lavoro non retribuito². Per indagare ulteriormente questi temi, l'OIL, nell'ambito dell'Iniziativa Donne e Lavoro, ha collaborato con l'Hub dei diritti umani di Oxford e con l'Università del Kent, nel Regno Unito, in una conferenza del maggio 2017 intitolata "Un futuro migliore per le donne sul lavoro: strategie legali e politiche". La conferenza ha concluso che la legge deve essere riformulata tenendo conto di una serie di principi e obiettivi basati sul consenso, che conducono a un futuro migliore per le donne sul lavoro, quali il concetto di "parità partecipativa", vale a dire la capacità di ogni singola donna di scegliere la propria vita e di avere eguale diritto di parola, e i principi di rappresentazione, azione collettiva ed emancipazione. La conferenza ha anche discusso di nuovi approcci alla regolamentazione, concentrandosi non solo sulla parità di trattamento e opportunità, ma anche sulla parità di risultati, strettamente collegati ai meccanismi di applicazione.

60. È inoltre necessario che l'Ufficio rifletta sulle proprie responsabilità. L'azione che ha compiuto a sostegno dell'uguaglianza di genere non è sempre riuscita a evitare la frammentazione e il lavoro per compartimenti stagno. Laddove questo è avvenuto la sua efficacia è stata ridotta, perché le barriere strutturali che costituiscono un freno alla carriera delle donne sono interconnesse e devono essere affrontate come tale. Il lancio dell'Iniziativa Donne e Lavoro e le riforme introdotte nel 2013 in relazione alla struttura, sostanza e modus operandi dell'OIL in questo settore, hanno cercato di affrontare queste sfide. Tuttavia, è evidente che occorrono ulteriori sforzi concertati. È indispensabile affrontare efficacemente l'equazione tempo-denaro-libertà di azione e porre fine alla violenza e alle molestie sul lavoro. Ciò implica che dobbiamo tutti insieme sconfiggere l'immobilismo insito nel "business-as-usual".

² Successivamente, l'intervento è stato pubblicato come "The Key to Greater Gender Equality", in *The Equal Rights Review*, Vol. 12 (2014).

Capitolo 5

Oltre l'immobilismo

61. Una combinazione di chiari bisogni e autentiche opportunità rendono questa vigilia del primo Centenario dell'OIL il momento giusto per una rinnovata spinta per l'uguaglianza di genere sul lavoro. Gli impegni formali contenuti nell'Agenda 2030 restano ancora da realizzare, ma possono beneficiare del risveglio senza precedenti dell'opinione pubblica in molti paesi, in cui l'indignazione per la crescente disuguaglianza, discriminazione e maltrattamento delle donne sul lavoro sta provocando richieste sempre più insistenti per progressi reali. Se a questo aggiungiamo anche una crescente convinzione che la parità di trattamento delle donne sul lavoro può anche migliorare l'economia, oltre ad essere un principio basilare di giustizia, diventa sempre più necessario sfruttare le opportunità dei cambiamenti trasformativi nel mondo del lavoro, al fine di servire la causa di un futuro del lavoro con piena uguaglianza.

62. L'Agenda 2030 ci ricorda anche la natura interconnessa di tutti gli Obiettivi in essa contenuti, economici, sociali o ambientali. Questo significa che lo slancio per l'uguaglianza deve necessariamente diventare parte dello sforzo più ampio per allineare il mondo del lavoro con le molteplici sfaccettature dello sviluppo sostenibile per tutti. Inoltre, il fatto che l'Agenda sia dichiaratamente "trasformativa" nelle sue ambizioni è un argomento forte a sostegno di una rottura con la frustrante lentezza del graduale progresso registrato dagli strumenti consolidati e per andare oltre l'attuale immobilismo. Ciò non significa che dobbiamo cancellare l'esperienza e rottamare gli strumenti del passato, che ci hanno permesso di compiere notevoli progressi e hanno ancora molta strada da fare, anche se devono certamente essere integrati da approcci nuovi e innovativi. Di seguito sono indicati cinque elementi basilari per una nuova spinta per l'uguaglianza e coloro che interverranno su questo Rapporto alla Conferenza sono invitati a commentarli e ad aggiungere nuovi contenuti.

a) Una strada maestra per una nuova economia della cura

63. Vi sono diverse ragioni correlate per cui la costruzione di una nuova economia della cura basata sul lavoro dignitoso può contribuire in modo significativo alla promozione dell'uguaglianza. La mancanza di strutture per l'assistenza a costi accessibili e l'eccessiva responsabilità che grava sulle donne per la cura non retribuita, e valutata poco o niente, sono ampiamente riconosciuti come i principali ostacoli al progresso delle donne nel mondo del lavoro. Allo stesso tempo, i settori dell'assistenza sono già i principali datori di lavoro delle donne; a livello globale, un quinto delle donne che lavorano sono occupate nei settori della sanità, dell'istruzione e del lavoro domestico. Riconoscere il giusto lavoro alle professioni

di cura e renderle coerenti per soddisfare i requisiti di lavoro dignitoso porterebbe un notevole miglioramento alla vita lavorativa delle donne e attirerebbe anche più uomini in quelle professioni. Inoltre, una nuova economia della cura sarà una risposta necessaria alle esigenze in rapido aumento delle società che invecchiano, che già faticano a soddisfare l'attuale domanda. Il fatto che l'economia della cura sia apparentemente meno suscettibile all'automazione sottolinea il suo potenziale come fonte di un gran numero di posti di lavoro in futuro.

64. Tuttavia l'economia della cura deve migliorare qualitativamente, oltre che crescere. Gli investimenti necessari nel settore dell'assistenza richiederanno la creazione dello spazio fiscale corrispondente e un attento ripensamento delle priorità di spesa e dei sistemi fiscali. I governi dovranno inoltre prendere decisioni strategiche sulla portata e le condizioni del coinvolgimento del settore privato nei servizi di assistenza.

65. Appare significativo che sia il Fondo Monetario Internazionale che la Banca Mondiale siano grandi sostenitori di un aumento degli investimenti, soprattutto per quanto riguarda l'assistenza all'infanzia, come esempio dell'effetto positivo sull'economia che può avere l'aumento della partecipazione femminile nel mondo del lavoro. In questo contesto propizio l'OIL può contribuire strategicamente facendo del miglioramento dell'assistenza una componente integrante dei sistemi di sicurezza sociale nei vari paesi. Questo implica l'andare oltre i programmi di trasferimento di risorse per includere i servizi di assistenza pubblica, le strutture per agevolare il lavoro, come gli asili nido aziendali o comunitari, e politiche ben congegnate relative ai congedi parentali. Lo scopo dovrebbe essere quello di ridisegnare o comunque ammodernare i sistemi di protezione sociale sulla base di un "modello di assistenza universale", in cui uomini e donne svolgono lavori di cura non retribuiti o retribuiti.

66. Queste ambizioni partono dalla realtà di condizioni di lavoro già difficili, o in fase di ulteriore aggravamento, dei lavoratori di cura retribuiti, in cui predominano i migranti, oltre alle donne. La capacità di invertire questa realtà e migliorare il lavoro di cura fino a farlo diventare lavoro dignitoso necessita di un'attenzione prioritaria nella spinta per l'uguaglianza.

b) Rafforzare il controllo sul proprio tempo da parte delle donne

67. La prova che per molte donne riuscire a conciliare famiglia e lavoro rappresenta il principale ostacolo nella carriera lavorativa sottolinea fortemente la necessità di permetterle di esercitare un maggiore controllo sull'utilizzo del loro tempo. Oltre al rischio di povertà materiale causato dal divario di retribuzione tra i generi, le donne sono vulnerabili anche alla povertà di tempo, in conseguenza dei compiti che si accumulano sulle loro spalle al di fuori del lavoro. Una risposta adeguata a questo problema richiede una più equa distribuzione dei compiti tra uomini e donne, oltre a misure concrete per migliorare il controllo che le donne hanno sul loro tempo.

68. Il dibattito globale sull'organizzazione dell'orario di lavoro va avanti da molto tempo e ha dato prova di essere alquanto controverso, in quanto tocca questioni chiave come la flessibilità del mercato del lavoro e le tutele dei lavoratori. Tuttavia ha implicazioni di

grande portata nella spinta per l'uguaglianza, e la discussione nell'Indagine generale sugli strumenti per l'organizzazione dell'orario di lavoro, per poter garantire un orario di lavoro decente per tutti, rappresenta un'ottima opportunità per farli emergere.

69. Visti dalla prospettiva specifica dell'uguaglianza di genere, ci sono solide argomentazioni a favore del diritto delle donne — e degli uomini — di richiedere e ottenere un orario di lavoro che corrisponda alle loro esigenze e preferenze individuali. Inoltre, questa diversificazione nell'organizzazione del lavoro dovrebbe riguardare anche il luogo oltre al tempo, permettendo ai lavoratori di svolgere il proprio lavoro dove e quando desiderano. Questi argomenti, a cui le donne sono molto sensibili, vengono citati come i principali vantaggi del tempo parziale e di altre forme flessibili di lavoro e, in prospettiva, della emergente gig economy. Oltre alla considerazione secondo cui la massiccia presenza di donne in lavori part-time può essere vista tanto come sintomo di disuguaglianza quanto come rimedio alla disuguaglianza, ci sono comunque una serie di questioni che bisogna affrontare se si vuole che forme innovative di organizzazioni del lavoro possano aiutare la diffusione dell'uguaglianza piuttosto che rafforzare gli attuali svantaggi.

70. In primo luogo, il concetto di controllo sul proprio tempo presuppone che siano i lavoratori a stabilire, oppure che abbiano un ruolo sostanziale nello stabilire, l'orario di lavoro. Tali scelte potrebbero essere compiute da un menù di opzioni prestabilite oppure personalizzate in base alle esigenze specifiche. Nell'uno e nell'altro caso queste forme di organizzazione stridono fortemente con la imprevedibile disponibilità di lavoro che può caratterizzare i sistemi frammentati oppure le forme di lavoro su richiesta o occasionali, i quali erodono, piuttosto che rafforzare, il controllo sul proprio tempo.

71. Considerando la precedente equazione tempo-denaro-libertà di azione, e il fatto che i lavori atipici sono spesso associati con penalizzazioni di salario, pensione, formazione e percorsi di carriera, oltre all'accesso alle prestazioni di sicurezza sociale, diventa importante che le forme di promozione della partecipazione delle donne al mondo del lavoro vengano consapevolmente progettate per evitare o eliminare tali deficit di lavoro dignitoso, che richiederebbe necessariamente un orario minimo di lavoro garantito e prevedibile.

72. Questo approccio all'organizzazione dell'orario di lavoro punta fortemente al ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva. È improbabile, infatti, che si possano individuare soluzioni uniche che vanno bene per tutti, tali da soddisfare le diverse esigenze e circostanze, e molto probabile invece che uno sforzo congiunto degli interessati, datori di lavoro e lavoratori, possa portare alla soluzione migliore per le rispettive esigenze. Ovviamente anche i governi devono svolgere un ruolo nel promuovere questi processi e fissare i parametri entro cui si dovrebbero svolgere stabilendo il diritto dei lavoratori di richiedere forme di organizzazione specifica dell'orario di lavoro.

73. Per milioni di donne nel mondo in via di sviluppo, soprattutto in contesti rurali a basso reddito, il modo più efficace per raggiungere il controllo sul proprio tempo sarebbe quello di investire in infrastrutture di trasporto, energia, acqua potabile e comunicazioni, che ridurrebbe drasticamente il tempo che spesso le donne sono costrette a impiegare nelle faccende domestiche — per approvvigionarsi di acqua e combustibile, ad esempio — oppure per raggiungere il posto di lavoro. Analogamente, la formalizzazione delle attività lavorative spesso svolte in condizioni di sotto-impiego informale cronico aiuterebbe ad affrontare situazioni in cui l'imperativo della sopravvivenza può assorbire praticamente l'intero orario di lavoro.

74. Il contratto collettivo di lavoro del settore metalmeccanico, recentemente concluso in Germania e molto pubblicizzato, che prevede un orario di lavoro flessibile e varie opzioni di congedo, rappresenta un esempio incoraggiante e innovativo di come le varie combinazioni di retribuzione e organizzazione del lavoro possono essere stabilite mediante trattativa, in modo da venire incontro alle esigenze sia delle imprese che dei lavoratori. Concedendo ai lavoratori una notevole autonomia riguardo all'organizzazione del proprio orario di lavoro, e ai datori di lavoro la possibilità di richiedere un orario più lungo o la riprogrammazione dell'orario in determinate occasioni, l'accordo offre la prospettiva di poter spezzare la percezione binaria orientata agli interessi o del datore di lavoro o del lavoratore, per quanto riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro, che da molto tempo impedisce qualsiasi forma di progresso. La cosiddetta "flessibilità inquadrata", perseguita allo scopo specifico di migliorare la qualità dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, attraverso il dialogo e la trattativa, può rappresentare un ulteriore componente di questa nuova spinta per l'uguaglianza.

c) Valorizzare equamente il lavoro delle donne

75. La storica sottovalutazione — o semplice mancanza di riconoscimento — del lavoro delle donne è stata affrontata per diversi decenni per mezzo di meccanismi per l'attribuzione oggettiva di valore al lavoro, in concomitanza necessaria e logica con l'affermazione del principio fondamentale della parità di retribuzione per il lavoro di pari valore. Per rendere questi meccanismi pienamente efficaci però occorre comprenderli ed applicarli meglio. Inoltre andrebbero integrati con due approcci complementari.

76. Il primo potrebbe incentrarsi sullo sviluppo di metodi statistici per una quantificazione la più precisa possibile del contributo del lavoro delle donne all'economia e alla società, che può essere portato avanti in concomitanza con il lavoro innovativo, precedentemente menzionato, compiuto dalla Conferenza internazionale degli esperti di statistica del lavoro. Se vale la massima per cui "se non puoi misurarlo non conta", allora misurare il valore che le donne possono contribuire col loro lavoro, di qualunque tipo sia, costituirebbe una piattaforma fondamentale per stabilire politiche per l'uguaglianza innovative ed efficaci. Inoltre, questi dati potrebbero essere integrati con quelli che verranno presentati nel *Rapporto mondiale sui salari per il 2018/19* dell'OIL, e con le attività della Coalizione internazionale per la parità di retribuzione (EPIC).

77. Il secondo approccio potrebbe concentrarsi sulla trasparenza, relativamente alla diversità di trattamento economico tra donne e uomini. Da molti anni vengono regolarmente pubblicati i dati aggregati nazionali sui divari salariali tra i sessi negli Stati membri, i quali richiederebbero una maggiore attenzione. Più recentemente, si sta facendo largo l'idea di raccogliere dati sui differenziali retributivi anche a livello di impresa, che in alcuni casi è diventata persino obbligatoria. Questo dimostra i vantaggi che si possono ottenere dallo sviscerare le cause e le conseguenze specifiche della disparità salariale e come porvi rimedio. Se questo approccio venisse poi completato con la richiesta alle società di impegnarsi attivamente al fine di produrre miglioramenti concreti, ci sarebbe la prospettiva di un fronte largo e un'azione congiunta tra pubblico e privato per raggiungere la piena uguaglianza.

d) Dare nuova voce e rappresentanza alle donne

78. Da quando fu deciso di dedicare questo Rapporto all'Iniziativa delle Donne al lavoro si è verificato uno straordinario aumento delle proteste contro la disparità di trattamento delle donne, sul lavoro e altrove. Degno di nota a questo riguardo è stato il modo in cui si è levata la voce delle donne, amplificata e diffusa dai mezzi di comunicazione sociale, che è stata ascoltata e ha portato cambiamenti. Ci ricorda con forza che la libertà di azione delle donne è importante e che è responsabilità dell'OIL promuoverla.

79. Schematicamente, queste responsabilità possono essere raggruppate in due categorie: una esterna, rappresentata dalla promozione delle richieste e della rappresentanza delle donne nel mondo del lavoro in generale; e una interna, relativa all'ascolto della voce e della rappresentanza delle donne dentro la nostra stessa Organizzazione.

80. Per quanto riguarda la prima categoria, il punto di partenza dev'essere l'impegno storico e attuale dell'OIL di promuovere il rispetto pieno ed universale dei principi fondamentali e dei diritti del lavoro, i quali possono garantire voce e rappresentanza. Il 20° anniversario, quest'anno, della Dichiarazione dell'OIL in materia può diventare l'occasione per dare nuovo slancio a questo settore cruciale dell'attività dell'Organizzazione, sottolineando in particolare le violazioni e gli ostacoli all'esercizio di tali principi e diritti da parte delle donne. Da questa piattaforma, e coerentemente con il motore delle politiche trasversali sull'uguaglianza e le discriminazioni di genere, alla base del lavoro programmatico dell'OIL, l'Organizzazione dovrà incrementare i propri sforzi per assicurare che i punti di vista, le prospettive e gli interessi delle donne vengano tenuti in conto nell'insieme delle proprie attività, compreso quelle realizzate per mezzo della cooperazione tecnica.

81. All'interno dell'OIL sono stati stabiliti alcuni traguardi per la partecipazione delle donne, e sono stati adottati piani d'azione per garantirne la presenza piena nell'Ufficio. Queste iniziative sono il risultato della convinzione tripartita condivisa che bisogna fare di più per un maggiore coinvolgimento delle donne nella vita della nostra Organizzazione. Infatti, il monitoraggio effettuato ha rivelato che, pur in presenza di un certo progresso, seppure disomogeneo, in alcuni settori, i risultati ottenuti sono comunque al di sotto delle ambizioni, in alcuni casi ben al di sotto. Certamente, l'Ufficio dev'essere responsabile per i propri risultati, nei confronti dei propri costituenti, ed è altrettanto vero che i costituenti devono rivedere il proprio operato, relativamente alle nomine e alla partecipazione delle donne negli eventi e nelle attività dell'OIL. La Costituzione dell'OIL e le normative applicabili impongono vincoli ai costituenti riguardo all'obbligo di rispettare i requisiti di genere nella designazione dei loro rappresentanti presso l'OIL, e in ogni caso i punti di vista sul sistema delle quote saranno diversi. Ciò nonostante, una nuova spinta per l'uguaglianza sarebbe incompleta se non affrontasse, ancora una volta, la situazione all'interno dell'OIL, in linea con l'orientamento dato dal Segretario Generale nella sua Strategia dell'intero sistema ONU sulla parità di genere.

e) Porre fine a violenza e molestie

82. Le recenti rivelazioni di alto profilo sulla natura e l'entità degli atti di violenza e molestie contro le donne, e le reazioni a livello mondiale, sono arrivate poco dopo la decisione presa dall'OIL di inserire nell'ordine del giorno dell'attuale e della 108ª sessione

(2019) della Conferenza un punto che prevede la fissazione di norme per l'eradicazione di questi abusi sul lavoro. Le questioni in gioco vengono definite nei rapporti presentati alla Conferenza per la discussione, e l'esito dovrà essere deciso dai delegati. In ogni caso, prevediamo che alla Conferenza del Centenario, il prossimo anno, quando il tema principale sarà quello del futuro del lavoro, l'OIL si doterà di nuovi strumenti che, se utilizzati al pieno del loro potenziale, potrebbero rivelarsi fondamentali per vincere la sfida e garantire che, in futuro, il lavoro sarà libero da ogni tipo di abuso di cui le donne sono le vittime principali, dando così una notevole forza alla nuova spinta per l'uguaglianza.

Capitolo 6

Il Centenario dell'OIL e la nuova spinta per l'uguaglianza

83. I delegati che partecipano alla seduta plenaria sul presente Rapporto hanno l'opportunità di guidare il contributo continuo dell'OIL all'avanzamento del lavoro delle donne e garantire il proseguimento del viaggio verso la piena uguaglianza di genere. Essi sono invitati ad esprimere il loro punto di vista sul lancio di questa nuova spinta per l'uguaglianza e su quali dovrebbero essere i suoi componenti principali.

84. Nonostante i progressi compiuti anche grazie all'OIL, è innegabile che gli svantaggi che le donne continuano a subire sul lavoro, costituiscono forse l'offesa maggiore e più palese alla giustizia sociale.

85. Ed è per questo motivo che una nuova spinta per l'uguaglianza è diventata una priorità così urgente e centrale per l'OIL, mentre si approssima il suo Centenario e l'Organizzazione guarda al futuro.

86. Gli spunti per la discussione in questa sessione della Conferenza saranno presentati all'Organo direttivo dell'OIL e saranno indubbiamente di notevole interesse per la Commissione Globale dell'OIL sul Futuro del Lavoro, in quanto completerà le proprie attività per la fine del 2018. In questo modo, e con il contributo e impegno di tutti i costituenti tripartiti, l'OIL potrà entrare nel suo nuovo secolo con tutti gli strumenti per adempiere al compito chiave del suo mandato, cioè la realizzazione di un futuro più equo e migliore per ogni donna e ogni uomo.