



► Policy brief

Data: Aprile 2024

Promuovere la parità di genere attraverso la condotta responsabile d'impresa: il ruolo dei governi e delle organizzazioni datoriali e dei sindacati

Punti chiave

- La presente nota si propone di evidenziare in che modo la condotta responsabile d'impresa può promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro. Il raggiungimento della parità di genere e dell'emancipazione economica delle donne richiede un cambiamento sistematico, proattivo e trasformativo in una serie di istituzioni e ambiti di azione. Le donne affrontano molteplici sfide e discriminazioni di genere durante l'intero percorso lavorativo, a causa di disuguaglianze, ostacoli giuridici, abitudini culturali e stereotipi. I governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e delle imprese e quelle dei lavoratori possono contribuire in maniera determinante all'eliminazione di tali discriminazioni.
- La nota fornisce una panoramica dei principali strumenti che possono guidare la condotta responsabile d'impresa, illustrando altresì i principi della parità di opportunità e di trattamento sanciti nel principale strumento dell'OIL in materia, ossia la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (Dichiarazione sulle multinazionali). Illustra poi in che modo le indicazioni contenute nella Dichiarazione sulle multinazionali e in altri strumenti pertinenti possono guidare l'azione tripartita verso il conseguimento della parità di genere. Viene inoltre evidenziato il ruolo dei governi e delle parti sociali, e vengono forniti alcuni esempi di azioni intraprese sia autonomamente che collettivamente attraverso il dialogo sociale. La nota si chiude con un elenco di risorse utili.
- Questa nota è la prima di una serie di due note sulla parità di genere e la condotta responsabile d'impresa. La seconda nota si concentra sul ruolo delle imprese nella promozione dell'emancipazione economica femminile sul lavoro. La presente nota è stata elaborata dall'Unità dell'OIL sulle imprese multinazionali, che ha il compito di promuovere la Dichiarazione dell'OIL sulle multinazionali, e ha beneficiato dei commenti della Divisione OIL genere, uguaglianza, diversità e inclusione (GEDI). La nota si basa su un'attiva di ricerca documentale.

Il contesto

La parità di genere è al centro del lavoro dignitoso e della giustizia sociale. Nonostante siano stati registrati alcuni sviluppi incoraggianti nell'uguaglianza tra gli uomini e le donne nel mondo del lavoro, i progressi volti a colmare il divario di genere sono in stallo. Negli ultimi 20 anni, infatti, il divario di genere rispetto ai principali indicatori del mercato del lavoro è rimasto per lo più invariato. Questo indica che persistono grandi disparità tra gli uomini e donne nel mondo del lavoro. La pandemia di COVID-19 ha inoltre esacerbato le sfide che le donne affrontano nel mondo del lavoro.

Il raggiungimento della parità di genere e dell'emancipazione economica delle donne richiede un cambiamento sistematico, proattivo e trasformativo in una serie di istituzioni e ambiti di azione. I governi, le organizzazioni dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro e delle imprese (nel prosieguo anche "organizzazioni dei datori di lavoro" o "organizzazioni datoriali") sono chiamati a svolgere un ruolo cruciale. Anche le imprese, sia pubbliche che private, e indipendentemente dalle loro dimensioni, possono contribuire in maniera determinante alla promozione della parità di genere. La legislazione nazionale e le politiche pubbliche sono fondamentali per promuovere i diritti delle donne, garantire parità di opportunità e di trattamento, prevenire ed eliminare la violenza e le molestie, garantire la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, rivalutare le attività di cura e promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Le parti sociali possono contribuire alla definizione di politiche e pratiche in materia, attraverso lo sviluppo delle capacità, la condivisione di risorse pertinenti, la promozione di cambiamenti nelle politiche e l'impegno nel dialogo sociale.

Le donne affrontano molteplici sfide e discriminazioni di genere durante l'intero percorso lavorativo, a causa di disuguaglianze, ostacoli giuridici, abitudini culturali e stereotipi. Nonostante rappresentino la metà della popolazione mondiale, le donne contribuiscono solo al 37 per cento del PIL globale¹. Il numero di donne che svolgono un lavoro retribuito è inferiore a quello degli uomini. Inoltre, hanno maggiori probabilità di essere impiegate in occupazioni poco qualificate con un deficit di lavoro dignitoso. Le donne costituiscono una grande percentuale di lavoratori dell'economia informale, spesso caratterizzata da condizioni di lavoro precarie e da un accesso limitato — o del tutto assente — ai sistemi di protezione sociale.

Su scala globale, le donne continuano ad essere sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali e ricevono una retribuzione circa il 20 per cento inferiore a quella degli uomini².

Il lavoro di cura non retribuito è uno dei principali ostacoli all'accesso delle donne all'occupazione e a posti di lavoro di qualità. A livello globale, le donne svolgono più dei tre quarti del lavoro di cura non retribuito, a cui dedicano in media 3,2 volte più tempo degli uomini. Inoltre, le donne sono più vulnerabili alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro, e ciò incide negativamente sulla loro partecipazione all'occupazione e sulla qualità del loro lavoro³.

Oltre a contribuire alla crescita economica e allo sviluppo sostenibile, l'emancipazione economica delle donne e la parità di genere apportano benefici concreti alle aziende. Promuovendo la parità di genere, le aziende possono creare posti di lavoro inclusivi in grado di attrarre, valorizzare e trattenere diversi talenti. Tali ambienti di lavoro stimolano la creatività, promuovono il coinvolgimento dei dipendenti, apportano prospettive diverse, aumentano la produttività e l'innovazione, contribuiscono al raggiungimento di nuovi mercati e rafforzano la fedeltà dei consumatori⁴. Le donne in posizioni dirigenziali possono anche migliorare le prestazioni finanziarie delle aziende⁵ e adottare pratiche di gestione del rischio più efficaci⁶.

¹ McKinsey Global Institute, *The power of parity. How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* (McKinsey & Company, 2015).

² OIL, *A quantum leap for gender equality. For a better future of work for all* (2019).

³ OIL, "Convention No. 190 and Recommendation No. 206 at a glance" (2020).

⁴ OIL, *Transforming enterprises through diversity and inclusion* (2022).

⁵ Vivian Hunt, Lareina Yee, Sara Prince, e Sundiatu Dixon-Fyle, *Delivering through diversity* (McKinsey & Company, 2018).

⁶ Catalyst, "[Why diversity and inclusion matter \(quick take\)](#)" (consultato il 17 aprile 2024).

I governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori possono promuovere la parità di genere sul posto di lavoro intervenendo in diversi ambiti. La presente nota si concentra su alcuni di questi ambiti: garantire la parità retribuzione per un lavoro di pari valore, promuovere un'equa partecipazione e rappresentanza delle donne nei processi decisionali, prevenire ed eliminare la violenza e le molestie di genere nel mondo del lavoro, promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e l'equa condivisione delle responsabilità di cura, e costruire un futuro del lavoro basato sull'eguaglianza di genere.

Gli strumenti internazionali per promuovere la condotta responsabile d'impresa

Nell'ambito dell'agenda per le imprese e i diritti umani, i principali strumenti riconosciuti dalla comunità internazionale e a cui i responsabili delle politiche fanno riferimento sono:

- I Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani: attuazione del quadro delle Nazioni Unite "Proteggere, rispettare, rimediare"
- La Dichiarazione tripartita dell'OIL di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (Dichiarazione sulle multinazionali)
- Le Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali

Questi strumenti internazionali condividono il medesimo approccio e sono complementari in termini di portata e ambito di applicazione.

La condotta responsabile d'impresa

Nell'ambito della più ampia agenda per le imprese e i diritti umani, la condotta responsabile d'impresa fornisce un solido quadro di riferimento per far fronte alle disparità di genere nel mondo del lavoro, creare opportunità di lavoro dignitoso e garantire l'emancipazione economica delle donne. La responsabilità sociale d'impresa promuove il contributo positivo delle imprese allo sviluppo socioeconomico, promosso dai governi attraverso la creazione di un ambiente che favorisca le pratiche commerciali responsabili e l'adozione di un efficace sistema di misure obbligatorie e volontarie.

Con riferimento ai diritti del lavoro, l'agenda per le imprese e i diritti umani si basa sul mandato costituzionale dell'OIL, in quanto Agenzia delle Nazioni Unite con funzioni normative in materia di lavoro, e sulle norme internazionali del lavoro adottate dall'Organizzazione stessa.

Basandosi sulle norme internazionali del lavoro, l'OIL ha adottato nel 1977 la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (Dichiarazione sulle multinazionali), che fornisce indicazioni ai governi, alle parti sociali e alle imprese sui diritti del lavoro nel più ampio contesto del lavoro dignitoso, della crescita economica inclusiva e dello sviluppo sostenibile. Questo strumento è stato aggiornato diverse volte, da ultimo nel 2022.

La Dichiarazione sulle multinazionali definisce una serie di principi rivolti alle imprese nazionali e multinazionali, ai governi dei paesi di origine e di quelli ospitanti e alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in ambiti quali l'occupazione, la formazione, le condizioni di lavoro, le relazioni industriali e le politiche in generale. La Dichiarazione sottolinea inoltre il fondamentale ruolo del dialogo sociale per il conseguimento dei suoi obiettivi.

Per quanto riguarda la parità di opportunità e di trattamento per le lavoratrici, la Dichiarazione sulle multinazionali afferma che:

“ I governi dovrebbero perseguire politiche volte a promuovere la parità di opportunità e di trattamento in materia di occupazione, allo scopo di eliminare qualsiasi discriminazione fondata su razza, colore, sesso, religione, idee politiche, origine nazionale o estrazione sociale.

Dichiarazione sulle multinazionali dell'OIL, paragrafo 28.

“ I governi dovrebbero promuovere la parità di retribuzione per lavoratrici e lavoratori a parità di mansioni.

Dichiarazione sulle multinazionali dell'OIL, paragrafo 29.

“ I governi non dovrebbero mai richiedere alle imprese multinazionali l'attuazione delle pratiche discriminatorie di cui al paragrafo 28, né dovrebbero spronarle in tal senso. Si incoraggiano i governi a fornire, nei casi adeguati, un orientamento costante su come evitare discriminazioni di tal genere in materia di occupazione.

Dichiarazione sulle multinazionali dell'OIL, paragrafo 31.

La Dichiarazione sottolinea inoltre che:

“ Questo principio può guidare le politiche pubbliche nella creazione di luoghi di lavoro più equi e nella riduzione del divario di genere.

Dichiarazione sulle multinazionali dell'OIL.

Il ruolo dei governi nella creazione di un ambiente che promuova la parità di genere e l'emancipazione economica delle donne

I quadri normativi e le politiche

I governi svolgono un ruolo fondamentale nella creazione di un ambiente che garantisca alle donne i diritti e le tutele per prosperare nell'economia e prendervi parte in modo attivo. Tali politiche dovrebbero affiancare e allo stesso tempo promuovere alcuni cambiamenti all'interno della società, come eliminare gli stereotipi di genere, garantire un'equa condivisione del lavoro di cura non retribuito, stabilire una cultura di tolleranza zero della violenza e delle molestie sessuali, supportare l'imprenditoria femminile, rafforzare la leadership femminile e promuovere la partecipazione delle donne ai processi decisionali nel settore privato e nel mondo del lavoro più in generale.

Le norme, gli strumenti e le risorse dell'OIL possono guidare i governi nell'elaborazione di una legislazione nazionale e di politiche pubbliche volte a promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro. Le norme internazionali del lavoro, così come la loro applicazione pratica e legislativa, forniscono una solida base di riferimento a questo scopo. Adottate in un contesto tripartito, con la partecipazione dei rappresentanti dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori, le convenzioni e le raccomandazioni dell'OIL⁷ in materia di parità di genere stabiliscono obiettivi di ampio respiro per contrastare le discriminazioni, garantire pari opportunità nell'impiego e nelle professioni, migliorare la protezione sociale e rafforzare il dialogo sociale.

⁷ Mentre le convenzioni sono trattati internazionali giuridicamente vincolanti che possono essere ratificati dagli Stati membri, le raccomandazioni costituiscono delle linee guida non vincolanti. In molti casi, la convenzione stabilisce i principi di base che devono essere attuati dai paesi ratificanti, mentre la raccomandazione integra la convenzione fornendo indicazioni più dettagliate sulle modalità di applicazione. Le raccomandazioni possono esistere anche autonomamente, ossia non essere collegate ad una convenzione. Vedere OIL, [“Conventions and Recommendations”](#) (consultato il 17 aprile 2024).

Le cinque convenzioni chiave dell'OIL in materia di parità di genere sono la Convenzione sulla parità di retribuzione (n. 100), la Convenzione sulla discriminazione (impiego e professioni) (n. 111), la Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari (n. 156), la Convenzione sulla protezione della maternità (n. 183) e la Convenzione sulla violenza e le molestie (n. 190). Due di queste, ossia la Convenzione n. 100 e la Convenzione n. 111, rientrano tra le dieci convenzioni fondamentali sancite dalla Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro, adottata nel 1998 e modificata nel 2022. Questa Dichiarazione stabilisce l'obbligo per i Membri di rispettare e promuovere le cinque categorie di principi e diritti fondamentali del lavoro, indipendentemente dal fatto che abbiano ratificato o meno le relative convenzioni⁸.

- La Convenzione sulla parità di retribuzione (n. 100), 1951, sancisce il principio della parità di retribuzione tra gli uomini e le donne per un lavoro di pari valore. La relativa Raccomandazione (n. 90) suggerisce in che modo tale principio dovrebbe essere implementato dai Membri a livello nazionale.
- La Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione) (n. 111), 1958, e la relativa Raccomandazione (n. 111) sanciscono il principio dell'eliminazione di qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, fondata su diversi motivi, incluso il genere, nell'accesso alla formazione e all'impiego, nonché nei termini e nelle condizioni di impiego. Entrambi gli strumenti sottolineano l'importanza del tripartitismo e invitano alla collaborazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e alla consultazione di tali organizzazioni per garantire l'effettiva attuazione dei diritti applicabili.
- La Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari (n. 156), 1981, e la relativa Raccomandazione (n. 165) promuovono il diritto all'equilibrio tra lavoro e vita privata e alla non discriminazione sul lavoro per le lavoratrici e i lavoratori con responsabilità nei confronti dei figli a carico e di altri familiari che necessitano di cure e assistenza. Questi strumenti sottolineano che le esigenze specifiche delle lavoratrici e dei lavoratori con responsabilità familiari devono essere prese in considerazione nello sviluppo e nella promozione di servizi e strutture alla comunità, per l'infanzia e la famiglia.
- La Convenzione sulla protezione della maternità (n. 183), 2000, è lo strumento più recente e completo in materia di protezione della maternità. Essa prevede alcune tutele economiche e lavorative, tra cui: il congedo di maternità retribuito; la protezione da licenziamenti e discriminazioni; il diritto di tornare alla stessa posizione lavorativa o ad una posizione equivalente con la medesima retribuzione al termine del congedo di maternità; e, più in generale, che la gravidanza e la maternità non devono essere motivo di discriminazione nell'accesso all'occupazione. La Convenzione prevede un congedo di maternità di almeno 14 settimane durante il quale le donne hanno diritto a un'indennità economica, corrisposta unicamente dalle assicurazioni sociali o dai fondi pubblici, in modo da disincentivare i datori di lavoro a non assumere donne in età fertile. La relativa Raccomandazione n.191 estende il congedo retribuito a 18 settimane.
- La Convenzione sulla violenza e le molestie (n. 190), 2019, è il primo trattato internazionale a riconoscere il diritto di tutti a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie, anche di genere. Unitamente alla Raccomandazione n. 206, la Convenzione fornisce un quadro comune per prevenire, porre rimedio ed eliminare tali comportamenti nel mondo del lavoro.

Altre convenzioni e raccomandazioni dell'OIL rivestono particolare rilevanza nell'ambito della parità di genere, come la Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 (n. 87) e la Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949 (n. 98), che sanciscono alcuni diritti per il raggiungimento della parità di genere; la Convenzione

⁸ OIL, *Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e i suoi seguiti*, 1998, adottata alla 86ª sessione della Conferenza internazionale del lavoro (1998) e modificata alla 110ª sessione (2022).

sulle lavoratrici e i lavoratori domestici (n. 189), che mira a garantire l'effettiva promozione e protezione dei diritti umani per tutti i lavoratori domestici, una grande percentuale dei quali è costituita da donne; e la Raccomandazione sui sistemi nazionali di protezione sociale di base (n. 202), che riconosce l'importanza della sicurezza sociale come strumento per promuovere la parità di genere.

La parità di genere è anche al centro di diversi trattati internazionali e documenti formali adottati dall'OIL e da altre organizzazioni internazionali. Tali strumenti definiscono gli obiettivi strategici per garantire i diritti fondamentali delle donne in un conteso globale in continua evoluzione (si veda l'Allegato 1). Uno di questi è l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, che stabilisce 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) volti a eliminare la povertà, migliorare le condizioni di vita e le prospettive di tutti e proteggere il pianeta. La parità di genere e l'emancipazione delle donne sono previsti specificatamente nell'OSS 5, e in maniera secondaria anche in altri obiettivi, come l'OSS 4, che prevede un'istruzione equa ed inclusiva e promuove l'apprendimento permanente per tutti; l'OSS 8, che promuove una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, una piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti; e l'OSS 10, che mira a ridurre le disuguaglianze fra i paesi e al loro interno. Il raggiungimento della parità di genere è alla base della realizzazione dell'Agenda 2030 per un mondo di pace, prosperità e sostenibilità.

Anche le strategie dei forum politici e i quadri giuridici a livello regionale prevedono alcune azioni finalizzate ad accelerare i progressi in materia di parità di genere nel mondo del lavoro (Riquadro 1). Oltre a rappresentare un importante punto di riferimento, tali azioni esortano i governi ad agire a livello nazionale.

Riquadro 1. La parità di genere e l'emancipazione economica delle donne nelle politiche pubbliche regionali e internazionali

- La Strategia dell'Unione africana per la parità di genere e l'emancipazione femminile 2018-2028 garantisce l'integrazione della dimensione di genere nelle leggi e negli strumenti di protezione giuridica, l'emancipazione economica delle donne, la pace e la sicurezza, in linea con il Protocollo sui diritti delle donne in Africa della Carta africana dei diritti dell'uomo e dei popoli (Protocollo di Maputo) e l'Agenda 2063. In particolare, tale Strategia mira a garantire alle donne e alle ragazze pari accesso a un'istruzione e a una formazione di qualità, l'emancipazione economica, l'inclusione finanziaria e la sicurezza sociale attraverso la crescita dell'occupazione e la creazione di posti di lavoro dignitoso e di qualità (primo pilastro). La Strategia promuove inoltre l'adozione di leggi e politiche volte a proteggere le donne e garantire il loro pieno accesso all'occupazione, contrastare le discriminazioni e colmare il divario retributivo di genere (terzo pilastro).
- Per promuovere la parità e l'inclusione di genere a livello regionale e nazionale, l'Associazione delle nazioni del sud-est asiatico (ASEAN) ha adottato il Quadro strategico per l'integrazione della dimensione di genere 2021-2025, fondato sulla Dichiarazione sull'attuazione della Visione della Comunità ASEAN 2025 e degli OSS in un'ottica di genere. L'obiettivo di tale Quadro è garantire un approccio coordinato alla parità di genere e all'emancipazione femminile in ambito economico, sociale, politico e culturale in tutte le politiche, le istituzioni e le pratiche dell'ASEAN e nelle attività delle Comunità ASEAN.
- La Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione europea (UE) mira a eliminare la violenza e gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, garantire l'equa partecipazione femminile in tutti i settori economici, far fronte al divario retributivo e pensionistico tra gli uomini e le donne, colmare il divario di genere in ambito assistenziale e raggiungere l'equilibrio di genere a livello decisionale e politico. Nell'ambito della strategia, la Commissione europea ha elaborato delle proposte su alcune misure vincolanti per garantire la trasparenza retributiva e

Segue...

... seguito

contrastare la violenza e le molestie nei confronti delle donne, anche sul posto di lavoro. Inoltre, il Piano d'azione sulla parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna 2021-2025 (GAP III) dell'UE mira ad accelerare i progressi verso l'emancipazione delle donne e delle ragazze in tutte le politiche e le azioni esterne.

- Nella Dichiarazione finale del G20 di Nuova Delhi, approvata all'unanimità, i leader del G20 hanno riaffermato collettivamente il loro impegno a favore della parità di genere e la promozione della "piena, equa, effettiva e significativa partecipazione delle donne all'economia in qualità di decisori", aggiungendo che tali investimenti "hanno un effetto moltiplicatore sull'attuazione dell'Agenda 2030". Hanno inoltre deciso di istituire un nuovo gruppo di lavoro sull'emancipazione delle donne per sostenere le iniziative in materia di parità di genere.
- In America Latina e nei Caraibi esistono diverse organizzazioni intergovernative dotate di organi preposti alla promozione della parità di genere a livello regionale. Fondata nel 1928, la Commissione interamericana delle donne (CIM) è stata la prima agenzia intergovernativa istituita allo scopo di garantire il riconoscimento dei diritti umani delle donne. La CIM è composta da 34 delegate, una per ciascuno Stato membro dell'Organizzazione degli Stati americani, e funge da forum per la discussione e la formulazione di politiche sui diritti delle donne e sulla parità di genere nelle Americhe. La Conferenza regionale sulle donne dell'America Latina e dei Caraibi è un organo sussidiario della Commissione economica per l'America Latina e i Caraibi (CEPAL) ed è il principale forum intergovernativo regionale sui diritti delle donne e la parità di genere all'interno del sistema delle Nazioni Unite. La Conferenza regionale sulle donne viene convocata periodicamente, a intervalli non superiori a tre anni, con l'obiettivo di analizzare la situazione relativa all'autonomia delle donne e al riconoscimento dei loro diritti a livello regionale e subregionale, formulare raccomandazioni di politica pubblica per promuovere la parità di genere e condurre valutazioni periodiche sulle attività svolte in adempimento degli accordi regionali e internazionali.

Le politiche nazionali

L'adozione di politiche e misure a livello governativo è un presupposto indispensabile per creare un ambiente che favorisca la parità di genere sul lavoro. Nell'ambito della condotta responsabile d'impresa, un numero crescente di governi sta sviluppando e adottando quadri nazionali, come i piani d'azione nazionali su imprese e diritti umani (PAN)⁹, con l'obiettivo di rafforzare il coordinamento e la coerenza a livello governativo in una serie di ambiti di politica pubblica che riguardano le imprese e i diritti umani. La tutela dei diritti dei lavoratori e delle donne è parte integrante di tali piani d'azione nazionali, poiché spesso l'impatto dalle attività imprenditoriali assume una connotazione di genere, colpendo in maniera diversa gli uomini e le donne. La maggior parte dei PAN adottati finora prevedono impegni programmatici in materia di genere e uguaglianza, affermando l'impegno dei governi a ratificare le pertinenti convenzioni dell'OIL e a rispettare gli obblighi derivanti dalle convenzioni ratificate, delineando misure specifiche per promuovere la parità di genere e fornendo indicazioni alle imprese sul rispetto dei diritti delle donne nelle operazioni commerciali.

⁹ OIL, e Nazioni Unite, "The linkages between international labour standards, the United Nations Guiding principles on business and human rights, and national action plans on business and human rights" (2021).

1. La parità di retribuzione per un lavoro di pari valore

Per raggiungere la parità di genere e l'emancipazione economica delle donne è necessario che il lavoro svolto dalle donne e dagli uomini sia valutato allo stesso modo. Le persistenti disparità retributive possono essere spiegate dalla segregazione occupazionale, dalla penalizzazione della maternità in termini occupazionali, salariali e dirigenziali, dalle differenze nella partecipazione al lavoro retribuito a tempo pieno, nonché da discriminazioni, pregiudizi e norme sociali. L'intersecarsi delle situazioni individuali può dare origine a diverse forme di discriminazione e a maggiori disparità retributive.

Su scala globale, le donne guadagnano 51 centesimi per ogni dollaro di reddito da lavoro guadagnato dagli uomini. Tale divario aumenta nei paesi a reddito basso e medio-basso, dove le donne ricevono rispettivamente 33 centesimi e 29 centesimi per ogni dollaro percepito dagli uomini¹⁰. Inoltre, nei paesi ad alto reddito il divario retributivo di genere è maggiore nella parte superiore della distribuzione dei salari orari, mentre nei paesi a reddito medio-basso è maggiore nella parte inferiore della distribuzione salariale¹¹.

Per far fronte al divario retributivo di genere, i governi dovrebbero adottare e far rispettare leggi e regolamenti finalizzati a¹²:

- i) garantire parità di opportunità e di trattamento per tutti;
- ii) sancire e applicare il diritto alla "parità di retribuzione per un lavoro di pari valore" e non soltanto nel caso dello "stesso lavoro";
- iii) promuovere il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e la cooperazione sul posto di lavoro;
- iv) adottare misure che garantiscano la trasparenza retributiva;
- v) fissare salari minimi adeguati, stabiliti per legge o negoziati collettivamente.

► In **Svizzera**, il rispetto del principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore è un obbligo costituzionale. Nel 2018 è stata modificata la Legge sulla parità di genere, che impone ai datori di lavoro pubblici e privati con almeno 100 dipendenti di effettuare un'analisi interna sulla parità retributiva, di sottoporsi a una verifica da parte di un organismo indipendente e di comunicare i risultati di tale verifica per iscritto ai dipendenti (e agli azionisti nel caso delle società di capitali). Le società quotate in borsa sono tenute a pubblicare tali risultati nel bilancio annuale. Per supportare questo processo, l'Ufficio federale svizzero per la parità di genere (FOGE) ha introdotto Logib, uno strumento elettronico gratuito disponibile pubblicamente su Excel che consente di misurare il divario retributivo di genere¹³.

► Nel 2017 è entrata in vigore in **Perù** una nuova legge che vieta la discriminazione retributiva tra gli uomini e le donne. La legge sancisce il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore e stabilisce l'obbligo per i datori di lavoro di descrivere dettagliatamente le categorie e le funzioni dei dipendenti e di fissare la retribuzione applicando criteri obiettivi basati sulle mansioni e sulle competenze richieste per un determinato lavoro. Per supportare i datori di lavoro a conformarsi alle nuove disposizioni, il Ministero del lavoro e della promozione dell'occupazione ha introdotto una serie di strumenti di orientamento¹⁴.

¹⁰ OIL, "New data shine light on gender gaps in the labour market", Spotlight on work statistics n. 12 (2023).

¹¹ OIL, *Global wage report 2018/19. What lies behind gender pay gaps* (2018).

¹² Qui e di seguito le raccomandazioni ai governi derivano da OIL, e UN Women, *Empowering women at work. Government laws and policies for gender equality* (2021).

¹³ Confederazione Svizzera, Ufficio federale per la parità di genere, "[Analyse equal pay – simply and securely with Logib](#)" (consultato il 17 aprile 2024).

¹⁴ Coalizione internazionale per la parità retributiva (EPIC), "[What is Peru doing to reduce the gender pay gap?](#)" (consultato il 17 aprile 2024).

- La parità di genere è una delle priorità del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) **italiano**, adottato in risposta alla crisi causata dalla pandemia di COVID-19 per il periodo 2021-2026¹⁵.

Nell'ambito del PNRR, è stato introdotto il sistema nazionale di certificazione della parità di genere per le imprese¹⁶. Le prestazioni delle aziende che intendono ottenere tale certificazione sono valutate in base a una serie di indicatori chiave di prestazione (KPI, Key Performance Indicator) in relazione a sei aree di valutazione, tra cui la parità retributiva di genere. Le aziende che hanno ottenuto la certificazione sono tenute a comunicare annualmente i loro progressi, che possono essere verificati dai rappresentanti dei lavoratori dell'azienda e dai consiglieri territoriali e regionali di parità. Le aziende in possesso della certificazione beneficiano di uno sgravio contributivo, di maggiori opportunità di finanziamento pubblico e di vantaggi negli appalti pubblici.

Anche la creazione di partenariati è fondamentale per colmare il divario retributivo di genere a livello globale, regionale e nazionale. Insieme a UN Women (Ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne) e all'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), l'OIL ha istituito la Coalizione internazionale per la parità retributiva al fine di promuovere un'azione multi-attoriale per ridurre le disparità retributive. La Coalizione si impegna a sensibilizzare l'opinione pubblica, a favorire lo scambio di conoscenze, a promuovere l'innovazione e a rafforzare le iniziative e i programmi che hanno già ottenuto risultati positivi. Offre inoltre competenze, risorse e sviluppo delle capacità per supportare i suoi membri.

La Coalizione internazionale per la parità retributiva (EPIC)

[EPIC](#) è un'iniziativa guidata da diversi attori impegnati a ridurre il divario retributivo di genere e rendere la parità retributiva per un lavoro di pari valore una realtà in tutti i paesi e i settori economici. La Coalizione riunisce i governi, i datori di lavoro, i lavoratori e le relative organizzazioni, il settore privato, la società civile e il mondo accademico al fine di accelerare gli sforzi per colmare del divario retributivo di genere e conseguire la parità retributiva.

2. Prevenire ed eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro

La violenza e le molestie, anche di genere, oltre ad essere incompatibili con il lavoro dignitoso, comportano ingenti costi per le vittime, le imprese e l'economia nazionale.

La Convenzione n. 190 invita i paesi ratificanti ad adottare, in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, un approccio inclusivo, integrato e con una prospettiva di genere per prevenire ed eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Nell'ambito di tale approccio, ciascun Membro si impegna a adottare, ove possibile, leggi e regolamenti che proibiscano la violenza e le molestie, nonché una strategia globale per prevenire e contrastare tali fenomeni. Tale strategia deve prevedere l'individuazione, in consultazione con le organizzazioni datoriali e sindacali interessate, dei settori e delle occupazioni in cui i lavoratori sono maggiormente esposti alla violenza e alle molestie e l'adozione di misure per proteggere tali soggetti, anche richiedendo ai datori di lavoro di applicare misure specifiche, nei limiti del loro grado di controllo, per prevenire la violenza e le molestie. I paesi ratificanti sono tenuti a istituire meccanismi di applicazione e monitoraggio — o rafforzare quelli eventualmente esistenti — e a garantire alle vittime l'accesso a misure di sostegno e a strumenti di ricorso. In consultazione con le organizzazioni datoriali e sindacali, i governi devono: garantire

¹⁵ Italia. Presidenza del Consiglio dei ministri, "[Parità di genere](#)" (consultato il 17 aprile 2024).

¹⁶ Italia. Presidenza del Consiglio dei ministri, Decreto 29 aprile 2022, Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, *Gazzetta Ufficiale*, [Serie Generale n. 152](#) del 1° luglio 2022.

che la questione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro sia contemplata nelle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza sul lavoro, uguaglianza e non-discriminazione e migrazione; fornire linee guida, risorse e formazione sulla violenza e le molestie; e sensibilizzare l'opinione pubblica su tali fenomeni¹⁷.

- L'articolo 6 della Legge della **Georgia** sulla parità di genere del 2010¹⁸ vieta espressamente le molestie e/o la coercizione, nonché qualsiasi comportamento indesiderato — verbale, non verbale o fisico — di natura sessuale nei rapporti di lavoro.
- Il quadro giuridico federale **canadese** vieta la violenza sul luogo di lavoro sia nella legislazione sul lavoro che in quella contro le discriminazioni. Il Codice del lavoro canadese è stato recentemente modificato per rafforzare il quadro di prevenzione della violenza e delle molestie nell'ambito delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il Regolamento sulla violenza e le molestie sul luogo di lavoro, entrato in vigore nel gennaio 2021, ha introdotto l'obbligo per i datori di lavoro di adottare una politica di prevenzione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, di effettuare una valutazione dei rischi sul luogo di lavoro (inclusendo non soltanto i rischi interni, ma anche "circostanze esterne al luogo di lavoro che potrebbero dare origine a molestie e violenza sul luogo di lavoro, come la violenza familiare"), di fornire una formazione ai dipendenti — a cui possano partecipare gli stessi datori di lavoro — e di adottare misure di sostegno e meccanismi di risoluzione¹⁹.
- Nel 2020, il Parlamento **libanese** ha approvato la legge n. 205 per la criminalizzazione delle molestie sessuali e per la protezione e supporto delle vittime. La legge fornisce una definizione di molestie sessuali e individua i vari modi in cui possono manifestarsi, anche attraverso l'utilizzo di comunicazioni per via telematica. Oltre a punire gli autori di violenza e molestie, la legge protegge le vittime dalle ritorsioni, anche in termini di retribuzione, crescita professionale, trasferimento, rinnovo contrattuale e misure disciplinari. I datori di lavoro e le relative organizzazioni possono imporre sanzioni disciplinari agli autori di violenza e molestie e presentare denunce penali. Le vittime, dal canto loro, hanno il diritto a chiedere un risarcimento. La legge prevede anche tutele per i denunciatori e vieta le discriminazioni, gli abusi e le misure disciplinari nei confronti di coloro che denunciano casi di molestie o testimoniano gli abusi²⁰.
- In **Egitto**, il Consiglio nazionale per le donne ha lanciato, in collaborazione con il Ministero della manodopera, la Federazione delle industrie egiziane e altri attori, un video di sensibilizzazione sul ruolo degli imprenditori e delle aziende nel garantire luoghi di lavoro sicuri per le donne²¹.

3. Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e l'equa ripartizione delle responsabilità di cura

Un altro aspetto fondamentale per promuovere la parità di genere e l'emancipazione economica delle donne è garantire l'equilibrio tra lavoro e vita privata, non soltanto alle donne, ma a tutti i lavoratori. Questo approccio inclusivo è fondamentale per diverse ragioni: in primo luogo, tutti i lavoratori hanno diritto all'equilibrio tra lavoro e vita privata; in secondo luogo, concen-

¹⁷ Convenzione sulla violenza e le molestie (n. 190), 2019.

¹⁸ Georgia, Legge sulla parità di genere n. 2844 del 26 marzo 2010, modificata il 15 luglio 2020.

¹⁹ Canada. Governo, "[Requirements for employers to prevent harassment and violence in federally regulated workplaces](#)" (consultato il 17 aprile 2024).

²⁰ Libano, Legge per la criminalizzazione delle molestie sessuali e il reinserimento delle vittime, n. 205 del 30 dicembre 2020.

²¹ OIL, *Violenza e molestie nel mondo del lavoro. Guida alla Convenzione n. 190 e alla Raccomandazione n. 206* (2023).

trarsi solo sulle donne rischia di accentuare le disparità di genere nelle responsabilità familiari; infine, questo approccio impedisce ai datori di lavoro di discriminare (consapevolmente o inconsapevolmente) le lavoratrici. In quest'ottica, i governi devono far fronte alle disuguaglianze nel lavoro di cura non retribuito, adottando misure volte a:

- i) garantire una protezione universale della maternità e politiche di congedo inclusive;
- ii) incrementare i servizi e le infrastrutture assistenziali di qualità;
- iii) adottare misure di protezione sociale che abbiano una prospettiva di genere;
- iv) offrire accordi di lavoro adatti alle esigenze delle famiglie;
- v) garantire il mantenimento del posto di lavoro e il reinserimento dopo un'interruzione dell'attività lavorativa.

► La **Svezia** ha introdotto un congedo parentale retribuito, senza distinzione tra il padre e la madre, di 480 giorni, 240 per ciascun genitore. Tale politica prevede la possibilità di trasferire parte del congedo da un genitore all'altro. In particolare, 90 giorni sono riservati a ciascun genitore — e quindi non possono essere trasferiti — mentre i restanti possono essere liberamente divisi tra il padre e la madre. Questa politica mira a consolidare una più equa distribuzione del lavoro familiare e di cura non retribuito e a sostenere un modello familiare a doppio reddito, promuovendo al contempo la parità di genere sul lavoro. Inoltre, l'esistenza di asili nido e scuole dell'infanzia con costi accessibili facilita il ritorno al lavoro dei genitori dopo il congedo parentale²².

► Per proteggere le donne in gravidanza o in congedo di maternità dal rischio di perdita del posto di lavoro, il governo del **Regno Unito** ha proposto un'estensione del periodo di protezione contro i licenziamenti di 6 mesi dopo il rientro al lavoro della madre, e di offrire le stesse tutele a coloro che usufruiscono del congedo parentale condiviso o del congedo di adozione²³. Inoltre, per facilitare il ritorno al lavoro alle donne dopo il congedo di maternità, l'Ufficio governativo per le pari opportunità ha elaborato, insieme ad una serie di ONG, organizzazioni dei datori di lavoro e partner privati, delle linee guida e alcuni strumenti per supportare i datori di lavoro nell'elaborazione di programmi per il rientro al lavoro²⁴. La legislazione prevede la possibilità per i lavoratori di richiedere l'applicazione di accordi di lavoro flessibile. Tale richiesta deve essere debitamente presa in considerazione dai datori di lavoro e può essere rifiutata solo per uno o più motivi legati all'attività lavorativa, come stabilito dalla legislazione. Tale decisione può essere impugnata.

²² Svezia, [“In Sweden has made it easier to combine career with family life. Here's how”](#) (consulato il 17 aprile 2024).

²³ Regno Unito. Governo, “Government backs new law to help pregnant women and new parents stay in work” (21 ottobre 2022).

²⁴ Regno Unito. Governo, “Returner programmes. Best practice guidance for employers” (marzo 2018).

- L'Alleanza tripartita per un'occupazione equa e progressiva (TAFEP) di **Singapore**, composta dal Ministero del lavoro, dal Congresso nazionale dei sindacati e dalla Federazione nazionale dei datori di lavoro di Singapore, ha pubblicato alcune raccomandazioni sugli accordi di lavoro flessibile, i congedi integrativi e i meccanismi di supporto ai dipendenti, al fine di promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Inoltre, la TAFEP fornisce strumenti di orientamento e organizza incontri informativi per supportare i lavoratori nella gestione delle responsabilità lavorative e personali²⁵. La TAFEP ha incoraggiato i datori di lavoro a continuare ad applicare le modalità di lavoro flessibile — già sperimentate da molte aziende durante la pandemia di COVID-19 — anche dopo l'allentamento delle restrizioni sul posto di lavoro, promuovendole come parte del futuro del lavoro²⁶.

4. Promuovere un'equa partecipazione delle donne ai processi decisionali e ai ruoli dirigenziali

Aumentare la partecipazione femminile a tutti i livelli decisionali, sia nella sfera pubblica che in quella privata, è fondamentale non solo per promuovere la parità di genere e l'emancipazione economica delle donne, ma anche per ottenere migliori risultati economici, sociali e finanziari. In particolare, una maggiore rappresentanza femminile nella sfera pubblica permette alle donne di promuovere politiche e riforme socioeconomiche che possano trasformare la percezione di genere e rispondere alle esigenze delle donne, dei giovani e di altri gruppi emarginati. Garantire una maggiore rappresentanza femminile a livello dirigenziale nel settore privato può contribuire a eliminare gli ostacoli all'emancipazione economica delle donne e a contrastare gli stereotipi e i pregiudizi culturali. Inoltre, un'equa rappresentanza di genere negli organi di dialogo sociale e nelle organizzazioni datoriali e sindacali può rafforzare la voce delle donne e promuovere cambiamenti di genere nel mondo del lavoro²⁷.

Per promuovere un'equa rappresentanza delle donne e il loro accesso ai ruoli dirigenziali, i governi dovrebbero:

- i) promuovere la partecipazione e la leadership delle donne nel processo decisionale politico;
- ii) adottare politiche macroeconomiche che tengano conto della dimensione di genere;
- iii) implementare misure proattive per promuovere l'equilibrio di genere nella gestione aziendale;
- iv) supportare e rafforzare l'imprenditorialità femminile;
- v) incrementare le procedure di acquisto che adottano una prospettiva di genere.

- Nei **Paesi Bassi**, è entrata in vigore nel 2022 una nuova legge sul rafforzamento della diversità di genere nei Consigli di amministrazione aziendali. La legge prevede una quota obbligatoria di donne pari a un terzo per le nuove nomine nei consigli di sorveglianza e per gli amministratori non esecutivi delle aziende olandesi quotate su Euronext Amsterdam. La legge richiede anche a tutte le grandi aziende di fissare degli obiettivi per aumentare la parità di genere all'interno dei Consigli di amministrazione e a livello dirigenziale, riferendo annualmente sui progressi ottenuti²⁸.

²⁵ Singapore. Alleanza tripartita per un'occupazione equa e progressiva (TAFEP), "[Employment practices](#)" (consultato il 17 aprile 2024).

²⁶ Singapore. Ministero del lavoro, "[Tripartite statement on flexible work arrangements](#)" (2022).

²⁷ OIL, "The contribution of social dialogue to gender equality", Thematic brief (2019).

²⁸ Paesi Bassi. Ministero della giustizia e della sicurezza, "[New legislation will improve gender diversity on corporate boards](#)" (29 settembre 2021).

- Nel 2020, il Presidente del **Sudafrica** ha annunciato il suo impegno a destinare il 40 per cento degli appalti pubblici alle imprese di proprietà di donne (WOB), ad aumentare la proprietà terriera delle donne e a concedere delle agevolazioni nell'ambito della pandemia di COVID-19 alle micro, piccole e medie imprese a conduzione femminile²⁹. Inoltre, il settore privato, la società civile, le organizzazioni per le donne, le imprenditrici e il governo hanno istituito l'Assemblea economica femminile (WECONA), con l'obiettivo di promuovere la partecipazione delle WOB nei settori chiave dell'economia. Tale iniziativa mira a creare maggiori opportunità economiche per le donne e a coordinare e monitorare le azioni del governo e del settore privato nella promozione di appalti agevolati per le WOB³⁰.

5. Costruire un futuro del lavoro adatto alle esigenze delle donne

I rapidi progressi tecnologici e la digitalizzazione possono avere implicazioni contrastanti sulla parità di genere. Le donne, infatti, sono sovrarappresentate nei settori con un maggiore e con un minore rischio di perdita di posti di lavoro a causa del crescente sviluppo dell'automazione. Inoltre, le nuove tecnologie hanno suscitato preoccupazioni in materia di privacy e pregiudizi di genere, anche in riferimento alla maggiore esposizione delle donne e delle ragazze a violenza e molestie. Le donne sono anche significativamente sottorappresentate nei lavori scientifico-tecnologici (STEM) ad alta retribuzione e le loro competenze digitali sono spesso sottovalutate nel mercato del lavoro rispetto agli uomini con gli stessi livelli di competenze ed esperienze³¹.

La pandemia di COVID-19 ha evidenziato l'importanza del lavoro di cura, sia retribuito che non retribuito, che è svolto principalmente dalle donne. Migliorare la qualità del lavoro di cura, anche attraverso la tecnologia, significa migliorare la posizione delle donne nella forza lavoro e, in generale, le condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le politiche pubbliche possono contribuire a un futuro del lavoro più equo in un'ottica di genere e all'emancipazione economica delle donne, in particolare:

- i) promuovendo l'apprendimento permanente;
- ii) colmando il divario digitale di genere;
- iii) creando e proteggendo posti di lavoro di qualità nel settore assistenziale;
- iv) sfruttando la tecnologia per promuovere il lavoro dignitoso in ambito assistenziale.

- Per promuovere la parità di genere nell'istruzione e nelle carriere in ambito STEM, il governo **australiano** ha adottato nel 2019 la strategia Advancing women in STEM ("Far progredire le donne in ambito STEM") e il Women in STEM Decadal Plan (Piano decennale per le donne in ambito STEM), incentrati su tre aree d'azione: (i) sviluppare il potenziale STEM attraverso l'istruzione; (ii) supportare le donne nelle carriere STEM; e (iii) dare visibilità alle donne nelle discipline STEM. Per accelerare tale cambiamento, il governo si è impegnato a: garantire accordi istituzionali, politiche e pratiche in ambito STEM eque e vantaggiose per tutti; monitorare la partecipazione delle ragazze e delle donne all'istruzione e all'occupazione in ambito STEM attraverso lo STEM Equity Monitor (strumento per il monitoraggio della parità di genere nelle discipline STEM); promuovere una cultura della valutazione per tutti i progetti sulla partecipazione delle donne e delle ragazze nelle discipline STEM, al fine di identificare e promuovere le iniziative di successo³².

²⁹ Sudafrica. Presidenza della Repubblica, "[Address by President Cyril Ramaphosa on the occasion of International women's day](#)" (8 marzo 2020).

³⁰ Sudafrica. Governo, "[Presidency on Women economic assembly](#)" (1 ottobre 2021).

³¹ OIL, *A quantum leap for gender equality*.

³² Australia. Governo, "[Advancing women in STEM strategy](#)" (1 settembre 2019).

Il governo **cileno** ha lanciato nel 2021 una politica nazionale volta a promuovere la parità di genere nel campo della scienza, della tecnologia, della conoscenza e dell'innovazione (STKI, Science, Technology, Knowledge and Innovation), affiancata dal Piano d'azione "50/50 entro il 2030", che riunisce diverse iniziative guidate da una collaborazione interministeriale. Il piano d'azione si basa su quattro obiettivi: (i) promuovere un'istruzione inclusiva in grado di fornire adeguate competenze per il futuro; (ii) costruire un sistema di STKI più diversificato e inclusivo; (iii) promuovere la raccolta di dati sulle discipline STKI per monitorare e analizzare le politiche di genere; (iv) colmare il divario di genere all'interno della società attraverso le discipline STKI. Inoltre, il Cile ha guidato l'Alleanza regionale per la digitalizzazione delle donne in America Latina, supportata dal Messico, dall'Uruguay, dal Costa Rica, dal Panama, dalla Commissione economica per l'America Latina e i Caraibi, da altre organizzazioni non governative nazionali e internazionali e da alcune aziende.

L'iniziativa multi-attore mira promuovere le azioni collettive per colmare il divario di genere nell'accesso alle competenze e alle tecnologie digitali per le donne della regione³³.

Il ruolo delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori nella promozione della parità di genere nel mondo del lavoro

Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori svolgono un ruolo cruciale nella promozione della parità di genere nel mondo del lavoro, sia attraverso le attività di sensibilizzazione e il supporto ai membri che impegnandosi nel dialogo sociale.

Le organizzazioni datoriali sono importanti catalizzatori del cambiamento all'interno del settore privato. Esse possono supportare i loro membri nell'adozione di approcci che garantiscano la parità di genere sul posto di lavoro, offrendo informazioni di qualità sui vantaggi per le aziende, nonché strumenti, orientamenti e formazione per rafforzare le capacità dei datori di lavoro di promuovere la parità di genere. Contribuiscono anche alla definizione delle politiche nazionali attraverso la collaborazione con i governi, le parti interessate e i parlamenti. Tali leggi e politiche possono contribuire a eliminare gli ostacoli strutturali, culturali e sociali che impediscono alle donne di massimizzare il loro potenziale. Le organizzazioni dei datori di lavoro possono altresì impegnarsi in importanti dibattiti sulle quote femminili, sugli obblighi informativi delle aziende in materia di diversità di genere e sull'adozione di misure volontarie per promuovere la diversità di genere. Infine, possono essere d'esempio, adottando esse stesse politiche per promuovere l'emancipazione femminile all'interno delle loro strutture³⁴.

Le questioni in materia di uguaglianza affrontate dalle organizzazioni dei datori di lavoro variano a seconda del paese. Le ricerche dimostrano tuttavia che, quando i datori di lavoro agiscono congiuntamente impegnandosi attraverso le loro organizzazioni rappresentative, possono influenzare le riforme in modo da apportare benefici sia ai membri di tali organizzazioni sia alla società in generale³⁵.

► **L'Organizzazione internazionale dei datori di lavoro (IOE)** riunisce oltre 150 organizzazioni dei datori di lavoro che rappresentano collettivamente più di 50 milioni di aziende. La parità di genere e la diversità sul posto di lavoro sono i principali ambiti d'azione dell'IOE. L'IOE ha istituito un Gruppo di lavoro sulle politiche in materia di parità di genere e diversità, che supporta le organizzazioni affiliate a sviluppare una migliore comprensione della legislazione, delle politiche e dei programmi in materia,

³³ Cile. Governo, "[Government launches Gender equality policy for science, technology, knowledge and innovation, as well as Regional alliance for the digitalization of women in Latin America](#)".

³⁴ OIL. Ufficio per le attività dei datori di lavoro, *How employer and business membership organizations can accelerate the business case for change* (2020).

³⁵ OIL, *Employers' organizations taking the lead on gender equality. Case studies from 10 countries* (2005).

facilitando al contempo lo scambio di conoscenze e di buone pratiche e rafforzando le capacità organizzative nel promuovere efficacemente la parità di genere sul posto di lavoro. L'IOE partecipa inoltre a diversi forum internazionali, come l'ONU e il G20, per sostenere una crescita economica inclusiva che promuova la leadership e la partecipazione femminile e garantisca alle donne l'accesso a maggiori opportunità economiche e commerciali³⁶.

- La Confederazione dei datori di lavoro della **Norvegia** (NHO) ha sottoscritto oltre 240 contratti collettivi, molti dei quali contengono disposizioni in materia di non discriminazione e pari opportunità per gli uomini e le donne. Inoltre, la NHO ha lanciato il Female Future Programme (Programma per un futuro al femminile) per supportare le aziende a garantire una maggiore rappresentanza femminile nella direzione aziendale e nei Consigli di amministrazione, fornendo formazione sulla leadership, la crescita personale, il networking e la retorica³⁷.
- Con il sostegno della Rete economica femminile delle **Filippine**, della Coalizione imprenditoriale filippina per l'emancipazione delle donne e dell'OIL, la Confederazione dei datori di lavoro delle Filippine (ECOP) ha istituito nel 2021 il Comitato per la diversità e l'inclusione con l'obiettivo di promuovere la parità di genere sul posto di lavoro. Nell'ambito di questo Comitato, l'ECOP collabora con varie associazioni di settore e aziende private per rafforzare la capacità di promuovere la leadership femminile e l'emancipazione delle donne e aumentare la consapevolezza in materia. Il Comitato guida e supervisiona tutte le iniziative volte a promuovere la diversità e la parità di genere e a creare un luogo di lavoro sicuro per tutti attraverso l'attuazione di politiche e pratiche a livello aziendale³⁸.

Anche le organizzazioni dei lavoratori svolgono un ruolo importante, nella misura in cui rappresentano i lavoratori, garantiscono la protezione dei loro diritti e contribuiscono al raggiungimento della parità di genere. Molte di queste organizzazioni adottano una prospettiva di genere nelle loro attività e conducono azioni mirate volte a promuovere la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, la non discriminazione nell'impiego e l'equilibrio tra lavoro e vita privata, nonché a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

I dati disponibili indicano che l'aumento delle adesioni femminili è uno dei principali cambiamenti che ha interessato i sindacati negli ultimi decenni. Tale cambiamento ha avuto inizio nel 1970 e ha riguardato quasi tutti i paesi, in particolare quelli del Nord Europa e del mondo anglosassone³⁹. Sebbene l'aumento delle adesioni femminili non si traduca necessariamente in migliori risultati di genere nell'ambito della rappresentanza delle organizzazioni dei lavoratori, si tratta comunque di un importante passo in avanti verso una maggiore inclusività nella governance e nelle relazioni industriali.

- La maggiore partecipazione femminile nelle organizzazioni sindacali deve essere accompagnata da misure proattive volte a promuovere l'equa rappresentanza delle donne anche nelle posizioni dirigenziali sindacali, nonché nei processi e negli organi decisionali dei sindacati stessi. La Costituzione della **Confederazione sindacale internazionale** (CSI), che rappresenta 200 milioni di lavoratori in 163 paesi, riconosce i diritti delle donne e la parità di genere in tutti gli organi direttivi. Ha inoltre lanciato diverse campagne per aumentare la rappresentanza femminile nei suoi organi decisionali e tra i suoi affiliati. Nell'Asia Pacifica, ad esempio, la CSI-Asia Pacifica e i suoi affiliati han-

³⁶ Organizzazione internazionale dei datori di lavoro (IOE), *Women's empowerment. A driving force for economic recovery and beyond* (2022).

³⁷ Norvegia. Confederazione dei datori di lavoro (NHO), ["Confederation of Norwegian Enterprise \(NHO\)"](#) (consultato il 17 aprile 2024).

³⁸ OIL, ["ECOP, PhilWEN, ILO launch Diversity and inclusion committee"](#) (23 agosto 2021).

³⁹ OIL, e UN Women, *Empowering women at work*.

no condiviso questo approccio, impegnandosi nella promozione della parità di genere e dell'emancipazione delle donne in tutte le proprie attività attraverso la Piattaforma d'azione per la parità di genere (PAGE), che getta le basi per l'adozione di politiche e per un'azione di più ampio respiro verso il raggiungimento della parità di genere, dell'emancipazione femminile e dello sviluppo sostenibile⁴⁰.

- Il **Comitato sindacale europeo per l'istruzione** sta attuando il progetto "Il dialogo sociale e l'uguaglianza di genere: aiutare i sindacati del settore dell'istruzione ad affrontare l'uguaglianza di genere nella professione degli insegnanti attraverso il dialogo sociale", che intende fornire ai sindacati delle procedure e strumenti concreti per far fronte alle sfide legate alla disuguaglianza di genere attraverso il rafforzamento del dialogo sociale nel settore dell'istruzione a livello nazionale, regionale e locale⁴¹.
- Il Trade Union Congress (TUC), una federazione che riunisce la maggior parte dei sindacati di **Inghilterra** e **Galles**, ha fissato delle quote di rappresentanza femminile all'interno dei gruppi di negoziazione.
- In **Sudafrica**, una delle priorità della divisione nazionale per le questioni di genere del Sindacato nazionale dei metalmeccanici del Sudafrica (NUMSA) è stata fornire ai gruppi di contrattazione collettiva una formazione in materia di parità di genere — anche in relazione al divario retributivo tra uomini e donne — sottolineando che la parità di genere è fondamentale per la realizzazione degli obiettivi sindacali di giustizia sociale ed economica⁴².

Sane relazioni industriali e un efficace dialogo sociale contribuiscono a una buona governance sul posto di lavoro e al raggiungimento della parità di genere. Per dialogo sociale si intende qualsiasi negoziazione, consultazione o semplice scambio di informazioni tra i rappresentanti dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori su questioni di interesse comune riguardanti la politica economica e sociale. Tale processo può essere bipartito o tripartito.

La Dichiarazione dell'OIL sulle multinazionali sottolinea l'importanza del dialogo sociale e delle consultazioni tra le diverse parti interessate per garantire che le multinazionali tengano pienamente conto degli obiettivi delle politiche dei paesi in cui operano.

La Dichiarazione sulle multinazionali sottolinea che i governi dovrebbero consultare le organizzazioni datoriali e sindacali nello sviluppo e nell'adozione delle politiche e delle leggi nazionali, in modo da contribuire ulteriormente alla loro promozione.

Gli strumenti operativi della Dichiarazione dell'OIL sulle multinazionali, come il meccanismo di follow-up regionale, i punti focali nazionali a composizione tripartita e il dialogo azienda-sindacato, garantiscono il coinvolgimento delle parti sociali nell'attuazione dei principi della Dichiarazione, promuovendo al contempo il dialogo sociale a vari livelli.

Il tripartitismo e il dialogo sociale possono contribuire in modo significativo al raggiungimento della parità di genere e all'emancipazione economica delle donne, obiettivi che non sono stati ancora raggiunti in nessun paese.

- L'OIL definisce il **dialogo sociale**⁴³ come qualsiasi negoziazione, consultazione o semplice scambio di informazioni tra i rappresentanti dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori su questioni di interesse comune riguardanti la politica economica e sociale. Tale processo può essere tripartito, quando prevede il coinvolgimento del governo,

⁴⁰ Confederazione internazionale dei sindacati (ITUC) Asia Pacifico, "[Gender equality](#)" (consultato il 17 aprile 2024).

⁴¹ Comitato sindacale europeo per l'istruzione (CSEE-ETUCE), "[Social dialogue and gender equality: Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue](#)" (consultato il 17 aprile 2024).

⁴² IndustriALL Global Union. 2022. "[Feature. Achieving pay equity through collective bargaining](#)" (consultato il 17 aprile 2024).

oppure può consistere in relazioni bipartite tra i lavoratori e i datori di lavoro (o tra i sindacati e le organizzazioni datoriali), con o senza il coinvolgimento diretto del governo. Il dialogo sociale può essere informale o istituzionale, anche se spesso si tratta di una combinazione dei due. Può svolgersi a livello nazionale, regionale o aziendale e può essere interprofessionale, settoriale o una combinazione di queste modalità.

In molti paesi, l'ambito di applicazione del dialogo sociale è stato ampliato al fine di includere questioni fondamentali per il raggiungimento della parità di genere sul lavoro, come la parità di accesso tra gli uomini e le donne alle competenze e all'occupazione, l'estensione del congedo parentale e di maternità oltre la durata stabilita dalla legge, la promozione della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, la prevenzione della violenza e delle molestie sessuali e la protezione dei lavoratori da tali fenomeni.

Affinché il dialogo sociale diventi un efficace strumento trasformativo in materia di parità di genere, le donne devono essere adeguatamente rappresentate negli organi di dialogo sociale, come i consigli economici e sociali, le commissioni tripartite e i comitati consultivi del lavoro, nei gruppi di contrattazione collettiva, nonché nelle organizzazioni sindacali e nelle strutture associative e dirigenziali delle organizzazioni datoriali⁴⁴. È altrettanto importante garantire alle donne pari opportunità di aderire e partecipare alle organizzazioni sindacali e datoriali, e di assumere ruoli dirigenziali all'interno di tali organizzazioni, nonché nelle istituzioni di dialogo sociale e nei gruppi di contrattazione collettiva.

- In diversi paesi sono state istituite delle **commissioni tripartite** che si occupano di questioni in materia di genere e uguaglianza. Alla fine degli anni '90, ad esempio, sono state istituite in Argentina, Cile e Uruguay delle commissioni tripartite, al fine di superare la resistenza alle questioni di genere nelle relazioni industriali. Più recentemente, lo stesso modello è stato replicato in altre aree della regione del Cono meridionale dell'America Latina, in particolare in Bolivia e Costa Rica. Queste commissioni tripartite in materia di uguaglianza hanno contribuito in maniera determinante all'adozione di misure legislative e piani d'azione nazionali sulla parità di genere.
- In Europa, il **dialogo sociale** ha portato alla conclusione di alcuni accordi quadro su questioni quali il congedo parentale, il lavoro a tempo parziale, il telelavoro, la violenza e le molestie sul lavoro e i mercati del lavoro inclusivi.
- La **contrattazione collettiva** ha contribuito in maniera determinante alla riduzione della discriminazione di genere nella regione del Medio Oriente e Nordafrica (MENA). In Marocco, è stato negoziato nel 2015 un contratto collettivo tra la Confederazione democratica del lavoro (CDT) e la più grande azienda agroalimentare, Domaines Brahim Zniber Diana Holding Group, che ha permesso a molte donne con un lavoro scarsamente retribuito, precario e informale di ottenere contratti di lavoro che garantiscono la sicurezza del posto di lavoro, congedi retribuiti e altre tutele sociali⁴⁵. In Giordania, la negoziazione promossa dal Comitato nazionale per la parità retributiva, dalla Commissione nazionale giordana per le donne, dal Sindacato generale dei dipendenti dell'istruzione privata e dall'Associazione dei titolari di scuole private ha portato alla conclusione di un contratto collettivo di settore che disciplina le condizioni di lavoro degli insegnanti delle scuole private, la maggior parte dei quali sono donne⁴⁶.

⁴³ OIL, "Social dialogue and tripartism".

⁴⁴ Sabine Blaschke, "Female representation in the decision-making structures of trade unions. The influences of sector, status and qualification", *Journal of industrial relations*, 57(5) (2015): 726–747.

⁴⁵ Marocco, Centro internazionale di ricerca sulle donne, e Confédération démocratique du travail. 2019. [The benefits of collective bargaining for women. A case study of Morocco](#)

⁴⁶ OIL, "New collective agreement will provide better working conditions for mostly women private school teachers in Jordan" (10 marzo 2017).

La parità di genere occupa un posto importante nella contrattazione collettiva, in parte grazie alla crescente partecipazione femminile nelle organizzazioni sindacali, spesso istituzionalizzata nei comitati femminili costituiti in seno ai sindacati stessi. In particolare, questioni come la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, l'equilibrio tra lavoro e vita privata, la violenza e le molestie sono state oggetto di contrattazione, portando a risultati significativi per le donne nel mercato del lavoro. In riferimento alla riduzione delle disparità retributive a livello settoriale e aziendale, i contratti collettivi possono promuovere la trasparenza retributiva, gli aumenti salariali per le professioni a prevalenza femminile e la valutazione delle mansioni senza distinzione di genere, al fine di contrastare i pregiudizi di genere nella classificazione dei lavori e nei sistemi retributivi.

Le questioni di genere possono essere affrontate anche attraverso il dialogo sociale transfrontaliero, come accade nell'ambito degli accordi quadro internazionali, che vengono negoziati e firmati tra le imprese multinazionali e i sindacati di tutto il mondo. Negli ultimi anni, sono sempre più numerosi gli accordi che contengono clausole sulla parità di genere e sul monitoraggio dell'attuazione di tale principio, in particolare nei settori a predominanza femminile, come il commercio al dettaglio, l'abbigliamento e l'agricoltura. La maggior parte degli accordi quadro globali si basa sulle Convenzioni dell'OIL e sulla Dichiarazione dell'OIL sulle multinazionali⁴⁷, che, come visto in precedenza, sanciscono i principi della parità di opportunità e di trattamento, della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.

Ulteriori risorse

Per raggiungere la parità di genere e l'emancipazione economica delle donne, oltre alle politiche pubbliche e alle iniziative aziendali, è necessaria un'azione collettiva che coinvolga diversi attori e parti interessate.

Sono numerosi gli strumenti e le risorse dell'OIL che possono guidare i governi e le organizzazioni datoriali e sindacali, nei loro ruoli tanto diversi quanto complementari, nella promozione della parità di genere attraverso la condotta responsabile d'impresa.

► [Pagina web sulla Dichiarazione dell'OIL sulle multinazionali e la parità di genere](#)

Questa pagina si concentra sui vari punti della Dichiarazione dell'OIL sulle multinazionali che possono promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro e fornisce un elenco di risorse chiave per i governi e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

► [Strumenti e risorse sulla Dichiarazione dell'OIL sulle multinazionali e i suoi strumenti operativi](#)

► [Serie di pubblicazioni sull'emancipazione delle donne sul lavoro](#)

La serie di pubblicazioni sull'emancipazione delle donne sul lavoro presenta i principali quadri di riferimento e oltre 100 pratiche e politiche adottate da diversi attori del mondo del lavoro per promuovere la parità di genere sul lavoro nei Paesi del G7 e dell'UE. Comprende quattro rapporti, tra cui uno sulle politiche e le pratiche governative per la parità di genere e uno sulle politiche e le pratiche sindacali per promuovere la parità di genere.

► "Promuovere la parità di genere attraverso la condotta responsabile d'impresa: il ruolo delle imprese"

Si tratta del secondo documento della serie di due note sulla parità di genere e la condotta responsabile d'impresa. Si concentra sul ruolo del settore privato e descrive in che modo le pratiche commerciali responsabili possano accelerare i progressi nel colmare il divario di genere sul lavoro e nel promuovere l'emancipazione economica delle donne. Include anche una panoramica di risorse dell'OIL per le imprese in materia di parità di genere.

► [Piattaforma per lo sviluppo delle capacità di emancipazione delle donne sul lavoro \(EW@W\)](#)

⁴⁷ OIL, "References made to the MNE Declaration in international framework agreements".

La piattaforma per lo sviluppo delle capacità EW@W contiene una serie di risorse formative per i responsabili delle politiche, in particolare in materia di parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, equilibrio tra lavoro e vita privata e violenza e molestie nel mondo del lavoro.

► [Teoria del cambiamento verso un'agenzia trasformativa per la parità di genere nel mondo del lavoro](#)

Questa nota definisce un quadro coerente per un'azione coordinata tra i governi, le organizzazioni datoriali e sindacali e le parti interessate per il raggiungimento della parità di genere nel mondo del lavoro.

► [Donne nel settore imprenditoriale e nei ruoli dirigenziali](#)

Si tratta di pagina web per le organizzazioni datoriali e i loro membri che offre risorse sulla parità di genere e sull'emancipazione economica delle donne.

► [Promuovere la parità di genere: una serie di risorse per i sindacati](#)

Si tratta di una serie di risorse a supporto dei sindacati nell'eliminazione della discriminazione e nella promozione dell'uguaglianza.

► [Ulteriori strumenti e risorse dell'OIL in materia di genere, uguaglianza, diversità e inclusione](#)

L'Unità dell'OIL sulle multinazionali e l'impegno delle imprese (MULTI)

L'[Unità dell'OIL sulle multinazionali e l'impegno delle imprese \(ENT/MULTI\)](#) si occupa della promozione della Dichiarazione dell'OIL sulle multinazionali e offre sostegno ai governi, alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e alle imprese sulla sua applicazione. L'Unità gestisce l'Helpdesk dell'OIL per le imprese sulle norme internazionali del lavoro e guida l'impegno dell'OIL con altre organizzazioni internazionali sulla condotta responsabile d'impresa.

Allegato 1. Altri quadri normativi dell'OIL che sottolineano l'importanza della parità di genere per il lavoro dignitoso

Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il futuro del lavoro

In risposta alle recenti sfide poste dall'innovazione tecnologica, dai cambiamenti demografici e climatici e dalla globalizzazione, e in occasione del centenario della fondazione dell'OIL, la 108ª sessione della Conferenza internazionale del lavoro ha adottato la [Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il futuro del lavoro](#). La Dichiarazione invita i Membri a perseguire la parità di genere attraverso un'agenda trasformativa che preveda una valutazione periodica dei progressi ottenuti, e che:

- garantisca parità di opportunità, partecipazione e trattamento, inclusa la parità di retribuzione tra gli uomini e le donne per un lavoro di pari valore;
- promuova un'equa condivisione delle responsabilità familiari;
- favorisca un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, consentendo ai lavoratori e ai datori di lavoro di concordare soluzioni appropriate, anche sull'orario di lavoro, che tengano conto dei rispettivi bisogni e che apportino benefici a entrambe le parti; e;
- promuova investimenti nel settore assistenziale e di cura.

Appello globale all'azione per una ripresa incentrata sulla persona dalla crisi causata dal COVID-19

Riconoscendo il forte impatto che la pandemia di COVID-19 ha avuto sulla società a livello globale, la 109ª sessione della Conferenza internazionale del lavoro ha adottato un [Appello globale all'azione per una ripresa incentrata sulla persona dalla crisi causata dal COVID-19 che sia inclusiva, sostenibile e resiliente](#).

Il documento esorta i governi e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori ad attuare, attraverso l'adozione di politiche pubbliche e le pratiche aziendali, un'agenda trasformativa per la parità di genere volta a:

- garantire la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, sostenuta tra l'altro dalla trasparenza retributiva;
- estendere le politiche che prevedono adeguati congedi retribuiti per motivi assistenziali e promuovere una condivisione più equa delle responsabilità lavorative e familiari;
- promuovere le politiche per la creazione di posti di lavoro e l'apprendimento permanente che consentano di colmare i divari di genere nelle competenze;
- investire nell'istruzione, nella sanità, nel lavoro sociale, nell'assistenziale e in altri settori, affrontando la carenza di manodopera e migliorando le condizioni di lavoro;
- rimuovere gli ostacoli giuridici e di altro tipo all'accesso e all'avanzamento nell'istruzione, nella formazione, nell'occupazione e nella carriera professionale, anche contrastando gli stereotipi di genere; e
- prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro e proteggere i lavoratori da tali fenomeni.