



EMBARGO

Da non pubblicare prima di
giovedì 5 marzo 2015 ore 23.01 GMT
(venerdì 6 marzo ore 00.01 CET)



International
Labour
Organization

Le donne e il futuro del lavoro

Pechino+20 e dopo

Si sono registrati progressi significativi dopo la IV Conferenza sulle donne a Pechino nel 1995, ma le donne continuano a subire diffuse discriminazioni e disuguaglianze sul lavoro. Vent'anni dopo, e mentre si avvicina il centenario dell'ILO nel 2019, l'ILO ha lanciato l'iniziativa Donne al lavoro, insieme all'iniziativa Il futuro del lavoro, puntando i riflettori sull'uguaglianza di genere per mettere a fuoco le aree più determinanti. Il futuro del lavoro significa donne più numerose al lavoro, e un tale futuro deve portare l'uguaglianza di genere.

Introduzione

Se le testate internazionali annunciassero «Imminente la crisi economica e sociale: colpiti 2,7 miliardi di persone in età lavorativa» oppure «Sale la pressione per il rispetto dei diritti umani e dei diritti sul lavoro a favore del 50 per cento della popolazione mondiale», sicuramente, la notizia farebbe scalpore e susciterebbe forti preoccupazioni. Probabilmente, ci sarebbe anche la volontà di affrontare la questione, per superare le discriminazioni nei confronti delle donne nel mondo del lavoro e dare spazio al loro enorme potenziale. Ma a causa del carattere diffuso delle disuguaglianze di genere attraverso la storia in tutte le regioni del mondo, è necessario ribadire l'enormità del problema e

l'importanza del contributo delle donne all'economia sostenibile¹.

In occasione della celebrazione della Giornata internazionale della donna 2015, occorre concentrare l'attenzione sull'uguaglianza di genere e sull'assunzione di responsabilità economica da parte delle donne: si tratta di questioni di diritti umani fondamentali, capaci di condizionare fortemente il progresso mondiale. Dappertutto nel mondo, le donne vengono spesso relegate a lavori sottovalutati e poco retribuiti, effettuati in cattive condizioni di lavoro. Le donne hanno accesso limitato all'educazione, alla formazione, al reclutamento e all'uguaglianza di retribuzione, come pure alla contrattazione e ai processi decisionali. Le donne hanno

¹ Vedere ad esempio *Global Gender Gap Report*, World Economic Forum, 2014.

accesso limitato alle risorse produttive e sono sovrarappresentate nell'economia informale e nelle forme atipiche di occupazione. Le donne svolgono una parte sproporzionata del lavoro di cura non retribuito; molte sono a rischio di violenze in casa o sul lavoro. Niente di nuovo in tutto ciò. Nel 1995, la IV Conferenza mondiale delle donne a Pechino ha messo in luce questi problemi e definito una fitta agenda per promuovere l'uguaglianza di genere e l'assunzione di responsabilità da parte delle donne. L'ILO svolge un ruolo fondamentale per assistere i propri costituenti a affrontare il divario di genere nell'occupazione e nello sviluppo imprenditoriale, nella protezione sociale e nella protezione del lavoro, nel dialogo sociale e nell'accesso ai diritti, ponendo fine alla segregazione sul lavoro e aprendo alle donne la via dell'eccellenza in tutti i settori dell'industria e dei servizi. Essere in grado di perseguire il lavoro dignitoso, di occuparsi dei membri della famiglia e di rispondere ai propri doveri verso l'impresa, la comunità e la società: questi obiettivi dovrebbero essere raggiungibili da tutte le donne e da tutti gli uomini.

Le donne sono più numerose nel mercato del lavoro, ma persiste il divario di genere

Dal 1995, si sono registrati importanti progressi nel numero degli Stati membri dell'ILO che si sono formalmente impegnati a promuovere l'uguaglianza di genere con particolare attenzione all'eliminazione delle discriminazioni e alla garanzia dell'uguaglianza retributiva. Nel 1995, erano 126 gli Stati membri dell'ILO ad aver ratificato la Convenzione (n. 100) sull'uguaglianza di remunerazione del 1951, e 122 ad aver ratificato la Convenzione (n. 111) sulla discriminazione (impiego e professione) del 1958. Oggi, si registrano rispettivamente

171 e 172 ratifiche delle stesse convenzioni. Quali sono per le donne i risultati di un tale impegno? A livello mondiale, il divario tra tasso di attività maschile e femminile è diminuito solo di poco dal 1995.

Attualmente, il tasso di attività è di 50 per cento per le donne, rispetto al 77 per cento degli uomini². Nel 1995, le cifre erano rispettivamente del 52 per cento e dell'80 per cento. Infatti, il divario si è ridotto di un punto percentuale (dal 28 al 27 per cento); tuttavia, la proporzione sia di donne che di uomini che lavorano è inferiore al 1995; buona parte di questa diminuzione è seguita alla crisi finanziaria globale nel 2008³. I governi che partecipavano al vertice del G20 di Brisbane in Australia hanno concordato che «Una riduzione del 25 per cento del divario tra tasso di attività maschile e femminile nei paesi del G20 entro il 2025 porterebbe oltre 100 milioni di donne nella forza lavoro⁴».

La qualità dei posti di lavoro rimane preoccupante

La Piattaforma per l'azione di Pechino si riferisce al fatto che le donne sono relegate a lavori con basso salario e scarse condizioni di lavoro, spesso senza accesso alla protezione della maternità. Questa è la situazione, nonostante ci siano stati alcuni progressi. Nel 1995, il 58 per cento delle donne e il 53 per cento degli uomini erano considerati come lavoratori a rischio⁵. Oggi, le cifre sono rispettivamente del 46 e del 44 per cento:

2 I dati relativi al 2015 sono proiezioni. *ILO: Trends Econometric Models*, ottobre 2014.

3 I dati relativi al 2015 sono proiezioni. *ILO: Trends Econometric Models*, ottobre 2014.

4 Comunicato dei leader del G20 al vertice di Brisbane, 15-16 novembre 2014.

5 *Vulnerable employment – the share of own-account work and contributing family employment* (World Employment and Economic Outlook) (Ginevra, ILO, 2015).

l'aumento che si registra nei due casi è statisticamente più significativo per le donne. Tuttavia, il fatto che le donne siano sovrarappresentate nei lavori con basso salario sembra una caratteristica universale dei mercati del lavoro. La ripartizione dell'occupazione con bassa remunerazione secondo il genere rappresenta di per sé una importante causa del divario retributivo per genere. Questa ripartizione secondo il genere è anche legata al fatto che le professioni nelle quali si contano più donne sono più a rischio di bassa retribuzione⁶. A livello mondiale, le donne guadagnano in media il 77 per cento di quello che guadagnano gli uomini⁷, con uno scarto assoluto in aumento per le donne che guadagnano di più. L'ILO ha rilevato che, in assenza di una azione mirata, al ritmo attuale, non verrà raggiunta l'uguaglianza retributiva tra donne e uomini prima del 2086⁸.

Una dinamica positiva per le donne in posizione decisionale

Esiste una dinamica positiva fra i costituenti dell'ILO. Oggi, l'8 per cento degli Stati membri dell'ILO hanno una donna a capo del governo, rispetto al 3 per cento nel 1995⁹. Allo stesso modo, la percentuale di donne parlamentari è raddoppiata rispetto al 1995, ma rimane pur sempre al 22 per cento

dell'insieme dei parlamentari nel mondo¹⁰. Esistono forti differenze tra regioni e all'interno della stessa regione. In 38 Stati membri dell'ILO, le donne rappresentano meno del 10 per cento dei parlamentari, mentre un solo parlamento, quello del Ruanda, conta (o contava) una maggioranza di donne con il 63 per cento¹¹.

Si osserva una simile evoluzione nelle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. Fra i delegati alla Conferenza Internazionale del Lavoro nel 2014, il 19 per cento dei delegati sindacali e il 23 per cento dei delegati datoriali erano donne, rispetto al 9 e all'8 per cento nel 2001 (cioè l'anno in cui l'ILO ha iniziato a monitorare la composizione per genere delle delegazioni)¹². La campagna della Confederazione Sindacale Internazionale (ITUC-CSI) «Count Us in» (Tieni conto di noi) si prefigge di portare al 30 per cento entro il 2018 la proporzione delle donne negli organi decisionali dell'80 per cento delle organizzazioni affiliate; nel 2010, l'ITUC-CSI ha eletto una donna a Segretario Generale. L'International Organisation of Employers (IOE - Organizzazione internazionale dei datori di lavoro) lavora in collaborazione con l'International Federation of Business Women (Federazione internazionale delle donne d'affari) per incoraggiare la diversità sul lavoro, l'uguaglianza di genere e l'assunzione di responsabilità da parte delle donne nel mondo degli affari.

6 ILO: *Global Wage Report 2010/2011: Wage policies in times of crisis* (Ginevra, ILO, 2010). Su un campione di 14 paesi, la quota di donne con lavoro poco retribuito va dal 49 per cento nelle Filippine al 69 per cento in Israel.

7 ILO: *Equal pay, An Introductory Guide* (Ginevra, ILO, 2013), p. 12.

8 ILO: *Director General's Report to the International Labour Conference*, 2011.

9 A marzo 2015, 15 degli 185 Stati membri dell'ILO avevano una donna a capo del governo. Nel 1995 erano 6 su 175. Viene considerato capo di governo il responsabile nazionale dell'esecutivo. (Calcolo effettuato a partire da IPU and UNWOMEN: *Women in Politics Situation*).

10 *Facts and Figures: Leadership and Political Participation*, UNWOMEN, 2014.

11 Calcolo effettuato a partire da IPU and UNWOMEN, *Facts and Figures: Leadership and Political Participation*.

12 *Gender Balance at the International Labour Conference, Working Conditions and Equality Department*, ILO, 2014.

Ma non mancano gli ostacoli per le donne d'affari o per quelle in posizioni dirigenziali

Anche se un progresso c'è stato, un rapporto ILO del 2015, *Women in Business and Management: Gaining Momentum* («Donne in posizioni manageriali: un aumento in potenza»), dimostra che esiste ancora una carenza di donne ai vertici della scala aziendale. Più grande è l'impresa o l'organizzazione, meno è probabile che sia diretta da una donna. Oggi, oltre il 30 per cento dell'insieme delle imprese sono possedute e dirette da donne, ma si tratta soprattutto di micro e piccole imprese. Le donne rappresentano il 19 per cento dei membri dei consigli di amministrazione a livello mondiale, ma non più del 5 per cento degli amministratori delegati delle principali imprese mondiali.

Fra gli ostacoli incontrati dalle donne che vogliono avviare o ampliare una impresa: una legislazione discriminatoria relativa alla proprietà, al matrimonio e alla successione; diverse prassi culturali; la mancanza di accesso ai meccanismi finanziari formali; una limitata mobilità e uno scarso accesso alle reti. Tuttavia, una volta stabilito l'ambiente favorevole e il quadro politico giusto, le donne imprenditrici diventano una importante fonte di crescita economica e di occupazione. Il Fondo Monetario Internazionale stima in 853 milioni in tutto il mondo le donne che hanno il potenziale per contribuire maggiormente alle loro economie, di cui 812 milioni nei paesi in via di sviluppo¹³.

¹³ *Women, Work and the Economy: Macroeconomic gains from gender equality* (IMF, 2013).

Per progredire, occorre affrontare la questione del bisogno di cure

Perché le donne possano veramente godere di pari opportunità nel mondo del lavoro, occorrerà risolvere la questione del bisogno di cure, rese necessarie dal cambiamento demografico e dall'evoluzione dei ruoli di genere. Con l'invecchiamento delle popolazioni e l'allungamento della durata della vita in tutti i paesi, non si può continuare a ignorare il «doppio fardello» che pesa sulle lavoratrici. Occorre anche prendere in considerazione le cure alle persone con malattie o disabilità di breve termine o croniche. Infatti, l'economia delle cure contiene un enorme potenziale per generare occupazione nei prossimi anni. Reimpostare le politiche e le priorità della protezione sociale e della copertura universale sarà fondamentale per prevenire e stemperare lo shock sanitario e economico per coloro che sono più a rischio. La Piattaforma per l'azione di Pechino evidenzia i limiti che una condivisione impari del lavoro di cura non retribuito fa pesare sull'accesso delle donne ad un lavoro retribuito. A causa della persistenza di stereotipi sui ruoli di genere, le donne si assumono ancora la maggior parte delle responsabilità domestiche, con la conseguenza della loro esclusione da un lavoro retribuito, o della loro relegazione a lavori a tempo parziale generalmente retribuiti meno bene¹⁴. Questi problemi si pongono oggi negli stessi termini di 20 anni fa. Ad esempio, nell'Unione Europea (UE), le donne passano in media 26 ore a settimana in attività di cura e in faccende domestiche, rispetto alle 9 ore degli uomini¹⁵.

¹⁴ *Global Wage Report* (ILO, Ginevra, 2015).

¹⁵ *Report on Progress on equality between women and men*, Commissione Europea, 2013.

A livello mondiale, una migliore copertura della protezione della maternità e della paternità, la flessibilità degli orari di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e l'accessibilità dei servizi di custodia dei bambini sono parte della soluzione; in 20 anni sono stati compiuti alcuni progressi. Nel 1994, il 38 per cento dei paesi oggetto di una inchiesta offrivano almeno 14 settimane di congedo di maternità. Nel 2013, questi paesi rappresentano il 51 per cento. Al contempo, gli Stati riconoscono sempre di più le responsabilità degli uomini nella cura dei figli. Nel 1994, il 28 per cento dei paesi oggetto di una inchiesta offrivano qualche forma di congedo di paternità. Nel 2013, questi paesi rappresentano il 56 per cento¹⁶.

e anche il problema della violenza

La violenza è il principale oltraggio ai diritti umani. Nel mondo del lavoro, la violenza assume diverse forme: molestie, bullismo e mobbing, tratta di essere umani, prostituzione coatta, aggressioni. La violenza rappresenta un costo elevato per i lavoratori, per i datori di lavoro e per la società in generale¹⁷. La violenza può portare ad alti livelli di stress, alla perdita di motivazione, a un aumento degli infortuni, alla disabilità e perfino alla morte.

Ovunque esista la violenza, le sue conseguenze sul mondo del lavoro sono negative: la violenza porta alla diminuzione della produttività, all'aumento

dell'assenteismo e della rotazione del personale. In alcune culture, la minaccia della violenza ha motivato il confinamento delle donne nell'ambiente domestico¹⁸. In alcuni settori dei servizi come la sanità, l'educazione e il turismo, ci si è preoccupati di proteggere le lavoratrici dalla violenza. La violenza colpisce anche i colleghi che intervengono per fermare un alterco, come pure i testimoni di un atto di violenza, sia stato esso commesso da un collega, da un cliente o da un estraneo. Gli ultimi dati della Banca Mondiale dimostrano che ogni anno, oltre 700 milioni di donne sono vittime di violenza fisica o sessuale, spesso da parte di una persona conosciuta. In Medio Oriente e in Africa, il 40 per cento delle donne è stato colpito dalla violenza; in Asia del Sud-Est, il 43 per cento¹⁹. Per risolvere il problema della violenza, occorre promuovere legislazioni e politiche atte a prevenire e a proteggere contro le molestie e le altre forme di violenza sul lavoro, e stabilire meccanismi di denuncia e di controllo per proteggere le lavoratrici. Viene riconosciuto sempre di più il ruolo del dialogo sociale, in particolare della contrattazione collettiva, come strumento per affrontare il problema.

È urgente agire rapidamente a favore dell'uguaglianza di genere

A vent'anni da Pechino, la principale conclusione è che la situazione delle donne sul lavoro è migliorata, ma non quanto si sperava.

¹⁶ *Maternity and paternity at work, law and practice across the world* (ILO, Ginevra, 2014).

¹⁷ Ad esempio, uno studio del 2014 sulla Nuova Zelanda stima che la violenza domestica costa ogni anno ai datori di lavoro 368 milioni di dollari neozelandesi, con una previsione pari a 3,7 miliardi per i prossimi dieci anni. Studi simili sono stati effettuati in Australia, nel Regno Unito e negli Stati Uniti.

¹⁸ A livello mondiale, le stime prudenti relative alla perdita di produttività legata alla violenza domestica vanno dal 1,2 per cento al 1,4 per cento del PIL in Vietnam. Da notare che le stime sulla perdita di produttività legata alla violenza indicano che, in Vietnam, le donne vittime di violenza guadagnano il 35 per cento in meno da quelle che non sono state vittime, con conseguente danno all'economia nazionale.

¹⁹ *Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity*, Banca Mondiale, 2014.

Alcuni progressi ci sono stati: sono meno numerose le donne nell'occupazione a rischio e più numerose quelle in posizioni dirigenziali; sono più numerose le donne che hanno accesso alla protezione della maternità; e si è ristretto il divario retributivo. Tuttavia, anche se i tassi progrediscono nella direzione giusta, l'andamento non è abbastanza rapido. Le donne rappresentano metà della popolazione mondiale, ma la strada è ancora lunga perché le donne possano godere degli stessi diritti e degli stessi benefici degli uomini.

L'ILO si accinge a celebrare il suo 100° anniversario; fra le iniziative del centenario, il Direttore Generale ha voluto includere Women at Work («Donne sul lavoro»); dobbiamo essere innovativi per reimpostare il dibattito e per concentrarci con più decisione sulla promozione dell'uguaglianza di genere e dell'assunzione di responsabilità economica da parte delle donne. Ciò non avverrà da solo; ci vogliono interventi specifici mirati e politiche coraggiose.

L'ILO è pronta a raccogliere la sfida.

Gender, Equality and Diversity Branch (GED)

Conditions of Work and Equality Department

International Labour Office (ILO)

4, route des Morillons

1211 Genève 22, Svizzera

tel. +41 22 799 6730

ged@ilo.org

www.ilo.org/ged