



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

► Raggiungere la parità di genere nel lavoro

Conferenza internazionale del lavoro
111^a sessione, 2023



SINTESI DEL RAPPORTO

Raggiungere la parità di genere nel lavoro

Conferenza internazionale del lavoro, 111ª sessione, 2023

Sintesi del rapporto

- 1.** La Commissione di esperti sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni (CEACR) presenta questa nuova indagine generale sull'attuazione della Convenzione (n. 111) e della Raccomandazione (n. 111) sulla discriminazione (impiego e professioni), 1958, della Convenzione (n. 156) e della Raccomandazione (n. 165) sui lavoratori con responsabilità familiari, 1981, nonché della Convenzione (n. 183) e della Raccomandazione (n. 191) sulla protezione della maternità, 2000. Si tratta della prima indagine generale che affronta insieme i temi della discriminazione di genere, della tutela della maternità e dei lavoratori con responsabilità familiari e che analizza la Convenzione n. 183 e la Raccomandazione n. 191.
- 2.** La Commissione sottolinea l'attualità di questa indagine generale, che risponde a uno degli obiettivi chiave della Dichiarazione del Centenario dell'OIL, ovvero raggiungere la parità di genere attraverso l'adozione di un'agenda trasformativa. La pertinenza degli strumenti esaminati con gli attuali dibattiti sulla promozione dell'uguaglianza nel lavoro e sull'equa distribuzione delle responsabilità di cura offre una preziosa opportunità per esplorare il potenziale che tali strumenti hanno nel promuovere misure efficaci e nel colmare le lacune esistenti. La Commissione riconosce inoltre che, oltre gli strumenti esaminati nell'ambito della presente indagine, esistono numerosi altri strumenti dell'OIL (convenzioni, raccomandazioni e protocolli) che sono pertinenti per il raggiungimento della parità di genere.
- 3.** La Commissione ha esaminato i sei strumenti nella prospettiva della parità di genere, sulla base dei rapporti comunicati dai governi conformemente a quanto stabilito agli articoli 19 e 22 della Costituzione dell'OIL, delle osservazioni presentate dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori conformemente all'articolo 23 della Costituzione dell'OIL, e tenuto conto di altre informazioni pertinenti accessibili pubblicamente sull'attuazione di tali strumenti sia a livello pratico che a livello legislativo.
- 4.** L'indagine generale presenta una panoramica delle norme e delle pratiche nazionali dei Membri dell'OIL relativamente all'applicazione dei principi enunciati negli strumenti in esame, ai progressi compiuti, agli ostacoli incontrati e alle lacune esistenti. L'indagine considera il modo e la misura in cui i sei strumenti si arricchiscono reciprocamente, sottolineando la necessità di integrare tali strumenti in una più ampia agenda trasformativa in materia di genere finalizzata al raggiungimento del lavoro dignitoso e della giustizia sociale per tutti. La Commissione auspica che l'indagine generale possa fornire raccomandazioni e indicazioni politiche orientate all'azione ai costituenti dell'OIL, compresi gli attori coinvolti nello sviluppo di politiche nazionali in materia di uguaglianza, affinché, attraverso tali strumenti, possano rafforzare gli sforzi nella promozione della parità di genere e del lavoro dignitoso. L'indagine intende inoltre rappresentare un punto

di riferimento per gli operatori del settore, gli accademici e il pubblico in generale in relazione ai principi enunciativi negli strumenti in esame e alla loro effettiva attuazione. In definitiva, si auspica che le pratiche e le raccomandazioni presentate in questa indagine possano aiutare i paesi a non lasciare indietro nessuno e a compiere progressi verso il raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile entro il 2030, in particolare l'obiettivo n. 3 (salute e benessere), l'obiettivo n. 5 (parità di genere) e l'obiettivo n. 8 (lavoro dignitoso e crescita economica).

5. La presente indagine generale si articola in tre parti: la **Parte I** illustra il quadro giuridico e istituzionale nazionale necessario per raggiungere la parità di genere nel lavoro, come stabilito negli strumenti esaminati, nonché le azioni necessarie per promuovere una cultura della parità di genere; la **Parte II** esamina nel dettaglio le misure attuative dei diritti del lavoro che sono fondamentali per garantire la parità di genere e per l'implementazione dei diritti e delle misure relative alla tutela della maternità e alla conciliazione delle responsabilità lavorative e familiari. Il documento sottolinea inoltre l'importanza di creare un quadro giuridico e istituzionale per l'effettivo monitoraggio e l'applicazione delle misure e delle politiche adottate ed esplora i diversi mezzi attraverso cui realizzare tale obiettivo. La **Parte III** descrive il modo in cui promuovere la parità di genere, l'uguaglianza per i lavoratori con responsabilità familiari e la tutela della maternità.

► La Convenzione n. 111 e la Raccomandazione n. 111 come quadro generale per raggiungere la parità di genere nell'impiego e nelle professioni

6. La Convenzione n. 111 e la Raccomandazione n. 111 forniscono il quadro generale per garantire l'uguaglianza e la non discriminazione sul lavoro. Il loro principale obiettivo è fare in modo che i Membri adottino e perseguano una politica nazionale volta a promuovere pari opportunità e trattamento in materia di impiego e professioni, al fine di eliminare qualsiasi forma di discriminazione. Questa "politica nazionale sull'uguaglianza" è uno strumento costituito da una serie di leggi e regolamenti, contratti collettivi, politiche, strategie e piani d'azione, nonché da altre misure, come attività di sensibilizzazione e azioni positive. Oltre a promuovere la parità di genere, la politica nazionale sull'uguaglianza sancita nell'ambito della Convenzione n. 111 e dalla Raccomandazione n. 111 deve far fronte alle varie forme di discriminazione fondate sui motivi contemplati da tali strumenti, tra cui la discriminazione basata sul sesso e sul genere.

7. Il fenomeno discriminatorio è in continua evoluzione: definire in maniera chiara il concetto e stabilire quali forme di discriminazione siano vietate è fondamentale al fine di attuare in maniera efficace i principi di pari opportunità e trattamento e di non discriminazione nell'impiego e nelle professioni. La definizione riportata nella Convenzione n. 111 include qualsiasi forma di discriminazione in relazione a tutti gli aspetti dell'impiego e delle professioni, compresa la discriminazione diretta e indiretta, la discriminazione multipla e trasversale, nonché le molestie, fondate sui motivi coperti dalla Convenzione. È particolarmente importante disporre di un quadro chiaro per far fronte a tutte le forme di discriminazione. Come sottolineato nell'indagine generale, le disposizioni che definiscono la discriminazione nell'impiego e nelle professioni devono essere precise e complete e comprendere tutti gli elementi della definizione fornita dalla

Convenzione n. 111: (i) un fatto (una distinzione, un'esclusione o una preferenza); (ii) un effetto (negare o pregiudicare il principio di pari opportunità e trattamento); e (iii) un motivo di discriminazione vietato. In quest'ottica, risulta particolarmente importante affrontare in maniera chiara la questione della discriminazione indiretta, che si verifica quando situazioni, norme o pratiche apparentemente neutre determinano una disparità di trattamento tra persone con determinate caratteristiche. Di conseguenza, la discriminazione indiretta è spesso difficile da identificare e tende a essere radicata nelle disuguaglianze strutturali, comprese le barriere specifiche di genere. Inoltre, l'indagine generale evidenzia che si stanno sempre più riconoscendo e affrontando altre forme specifiche di discriminazione, come le molestie a sfondo discriminatorio, la discriminazione basata su molteplici motivi e la discriminazione trasversale.

8. Il concetto di discriminazione basata sul sesso si è evoluto e ampliato nel tempo. Le misure legislative e pratiche affrontano sempre più spesso alcune delle sue forme più evidenti, nonché la discriminazione basata su altri motivi attinenti alla parità di genere. L'articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della Convenzione n. 111 stabilisce esplicitamente sette motivi di discriminazione vietati (razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale e origine sociale), mentre l'articolo 1, paragrafo 1, lettera b), consente agli Stati membri, previa consultazione con le parti sociali, di introdurre ulteriori motivi di discriminazione vietati. Come indicato nell'indagine generale, la discriminazione basata sul sesso va oltre le distinzioni fondate sulle caratteristiche biologiche e include il concetto di genere, inteso come ruolo e responsabilità socialmente costruiti assegnati a un determinato sesso. La discriminazione basata sulla maternità, compresi la gravidanza e l'allattamento, rappresenta una delle principali forme di discriminazione fondata sul sesso ed è espressamente vietata in molti paesi. Inoltre, l'indagine generale evidenzia che i motivi di discriminazione che in origine erano vietati in quanto legati alla discriminazione basata sul sesso, come lo stato civile, la situazione familiare e le responsabilità familiari, oggi sono sempre più spesso vietati in quanto tali. Tali divieti stanno quindi acquisendo una legittimità a sé stante. L'indagine generale descrive anche i progressi legislativi e pratici di alcuni paesi nella lotta contro la discriminazione basata sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere e su altri motivi correlati. Inoltre, sono sempre più numerose le misure adottate per far fronte alle molestie basate sul sesso e a quelle di genere. Tuttavia, sono necessari ulteriori sforzi per affrontare in maniera esaustiva gli aspetti specifici della discriminazione basata sul sesso — come le restrizioni generalizzate di alcuni paesi che impediscono alle donne di lavorare in determinati ambiti o settori — nonché per prevenire, proibire ed eliminare le molestie sessuali.

9. Per dare effettiva applicazione alla Convenzione n. 111 e alla Raccomandazione n. 111 in materia di parità di genere, è necessario garantire che non vi siano discriminazioni basate sul sesso relativamente al loro ambito di applicazione, in particolare in relazione alla discriminazione indiretta derivante dall'esistenza di diversi sistemi legislativi o normativi per determinati impieghi e professioni. Occorre inoltre garantire che la digitalizzazione produca pari opportunità e trattamento per tutti. Le disposizioni della Convenzione n. 111 e della Raccomandazione n. 111 non limitano in alcun modo le persone o le professioni che rientrano nel loro ambito di applicazione. Tuttavia, come indicato nell'indagine generale, l'esistenza di diverse disposizioni legislative relative a determinati settori, professioni o modalità di lavoro può produrre evidenti effetti di genere, in quanto può inavvertitamente tradursi in condizioni meno favorevoli in impieghi con una forza lavoro prevalentemente femminile o in professioni in cui le donne si trovano spesso in situazioni particolarmente vulnerabili. Un esempio è quello dei lavoratori del settore pubblico, dei lavoratori domestici, quelli dell'economia informale e i lavoratori autonomi. Molti di essi, infatti, affrontano una mancanza di lavoro dignitoso. Inoltre, in un'epoca in cui la

digitalizzazione ha aperto innumerevoli possibilità nell'impiego e nelle professioni, occorre garantire che gli strumenti digitali non alimentino le disuguaglianze e che le donne abbiano accesso ai posti di lavoro del futuro abilitati dalla tecnologia e che possano fare carriera in questo settore in condizioni di parità rispetto agli uomini. Ciò richiede l'adozione di misure per far fronte al divario digitale di genere.

10. La parità di genere nell'accesso all'impiego e alle professioni implica anche le pari opportunità nell'accesso all'istruzione, alla formazione e all'orientamento professionale, ai servizi per l'impiego e alle procedure di reclutamento. Le donne e le ragazze spesso incontrano più ostacoli degli uomini e dei ragazzi nell'accesso all'istruzione e alla formazione in generale. Questi ostacoli includono le barriere legislative e normative esistenti, gli stereotipi di genere e il fatto che le donne si fanno maggiormente carico del lavoro di cura non retribuito e delle responsabilità familiari. Tali ostacoli sono persino ancora più accentuati per le donne e le ragazze appartenenti a gruppi in situazioni di vulnerabilità, come quelle appartenenti a popolazioni indigene o che vivono in aree rurali. Come indicato nell'indagine generale, le misure in materia di istruzione e formazione dovrebbero garantire alle donne e alle ragazze pari opportunità di accesso all'istruzione e alle opportunità di formazione professionale, anche promuovendo e garantendo l'iscrizione delle ragazze alle istituzioni scolastiche e prevenendone l'abbandono. Inoltre, è necessario facilitare l'accesso delle donne ai servizi per l'impiego e l'inserimento lavorativo. Tali servizi non dovrebbero essere discriminatori, ma anzi dovrebbero garantire pari opportunità e trattamento. Occorre inoltre garantire la parità di genere nelle procedure di reclutamento, dalla pubblicazione degli annunci di lavoro e dalla definizione dei criteri di selezione alla richiesta di informazioni ai candidati selezionati.

11. La segregazione occupazionale orizzontale e verticale tra i sessi continua ad ostacolare il raggiungimento della parità di genere. È quindi indispensabile adottare misure volte ad affrontare efficacemente tale fenomeno e le relative cause. Le donne tendono a concentrarsi in lavori e ambiti di istruzione a prevalenza femminile e sono spesso sottorappresentate in posizioni di livello elevato e dirigenziale. Ciò si deve a diverse ragioni, come gli stereotipi e le norme di genere che spingono le donne e le ragazze verso ambiti di istruzione e posti di lavoro per i quali sono considerate più adatte, nonché alla necessità delle donne di conciliare il lavoro retribuito con l'onere del lavoro di cura non retribuito e delle responsabilità familiari, di cui spesso si fanno carico in misura maggiore. Ne consegue che la segregazione occupazionale spinge spesso le donne verso impieghi e settori con salari più bassi, minori prospettive di carriera e condizioni di lavoro peggiori. La Commissione sottolinea che è quindi fondamentale adottare misure volte ad ampliare gli ambiti di istruzione e di formazione professionale di donne e ragazze, nonché a promuovere la presenza delle donne in una più ampia gamma di lavori, settori e professioni a tutti i livelli e a garantire che l'orientamento professionale non alimenti la segregazione di genere. Stando alle informazioni raccolte, queste misure positive possono riguardare ad esempio l'adozione di criteri di ammissione diversi e di quote riservate alle donne e alle ragazze, l'istituzione di corsi specifici, di borse di studio e di programmi mirati, nonché le attività di sensibilizzazione per combattere i pregiudizi e gli stereotipi di genere che hanno un impatto negativo sulle aspirazioni e le capacità professionali delle donne e delle ragazze. Allo stesso modo, è necessario adottare misure per promuovere una maggiore presenza femminile nelle posizioni di livello superiore e dirigenziale. A tal proposito, l'indagine generale evidenzia la necessità di garantire criteri oggettivi per il reclutamento e l'avanzamento di carriera che non alimentino le disuguaglianze e le discriminazioni di genere, nonché promuovere la parità di genere nelle strutture organizzative e sul posto di lavoro. Inoltre, le misure volte a facilitare l'accesso delle donne alla formazione, alla riqualificazione e

all'aggiornamento durante la vita lavorativa e alle opportunità di avanzamento di carriera, così come quelle volte a conciliare il lavoro con le responsabilità familiari, possono contribuire in maniera determinate all'avanzamento di tutte le donne a posizioni di livello superiore.

12. Le misure per promuovere la parità di genere devono anche far fronte alle discriminazioni in riferimento ai termini e alle condizioni di lavoro, in particolare in materia di retribuzione, sicurezza sociale e cessazione del rapporto di lavoro. Il divario retributivo di genere dipende da diversi fattori, tra cui la segregazione occupazionale di genere e le differenze di carriera tra gli uomini e le donne dovute alla difficoltà di conciliare il lavoro con le responsabilità familiari. A tal proposito, la Commissione sottolinea che applicare efficacemente la Convenzione sulla parità di retribuzione del 1951 (n. 100) e alla Raccomandazione sulla parità di retribuzione del 1951 (n. 90) è fondamentale affinché le donne possano godere di pari retribuzione per un lavoro di pari valore. Ciò implica processi oggettivi di valutazione del lavoro al fine di garantire che il valore del lavoro sia adeguatamente ricompensato senza discriminazioni di genere. Si osserva inoltre che persistono divari di genere in materia previdenziale, in parte dovuti al fatto che le donne tendono a concentrarsi in settori e occupazioni che hanno una copertura scarsa o del tutto inesistente, così come anche al divario retributivo di genere e alla maggiore quota di lavoro di cura non retribuito delle donne. Allo stesso modo, persistono grandi disparità tra uomini e donne in relazione alle pensioni di vecchiaia, anche riguardo alle diverse età pensionabili tra i due sessi. Analizzando le leggi e le prassi nazionali di alcun paesi, si osserva che alcuni di essi stanno adottando misure per prevenire le discriminazioni relativamente alla copertura e alle prestazioni di sicurezza sociale, ad esempio riconoscendo dei periodi di congedo per maternità e per motivi familiari per avere diritto alle prestazioni sociali. Inoltre, la Commissione sottolinea la necessità di prevenire e proibire qualsiasi forma di discriminazione legata alla cessazione del rapporto di lavoro, in particolare rispetto alle pratiche che possono determinare una discriminazione indiretta nei confronti delle donne, come alcune pratiche basate sull'anzianità di servizio.

13. La politica nazionale sull'uguaglianza dovrebbe prevedere delle misure per stabilire e mantenere un ambiente che favorisca la parità di genere. Le misure educative e le attività di sensibilizzazione e di informazione pubblica sono fondamentali per rafforzare la consapevolezza e l'impegno dell'opinione pubblica nel promuovere il principio di uguaglianza e non discriminazione e nel contrastare gli stereotipi di genere. Le informazioni ricevute dai costituenti tripartiti indicano che i governi, le parti sociali e gli organismi competenti in materia di uguaglianza, tra gli altri, stanno attuando numerose misure di sensibilizzazione, tra cui campagne per indurre un cambiamento di atteggiamento tra l'opinione pubblica, la diffusione di risorse e materiali sulla parità di genere e l'introduzione di programmi didattici per promuovere e accrescere la consapevolezza sulla parità di genere.

14. Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori possono contribuire nell'elaborazione e nell'attuazione della politica nazionale sull'uguaglianza. La loro esperienza diretta e il loro impegno attivo possono garantire che le misure stabilite siano effettivamente attuate, monitorate, valutate e riviste per rispondere al mutare delle esigenze delle circostanze del paese. Come evidenziato nell'indagine generale, le parti sociali possono contribuire alla definizione e all'attuazione della politica nazionale sull'uguaglianza in diversi modi: attraverso le commissioni tripartite e altri strumenti specifici di cooperazione; adottando misure a favore della parità di genere attraverso la contrattazione collettiva, nonché a livello di impresa e nel posto di lavoro; e prevedendo misure per promuovere la rappresentanza femminile nelle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

15. È fondamentale prevedere regolari attività di monitoraggio e di revisione delle misure politiche e garantire l'effettiva applicazione della legislazione sulla non discriminazione. Le politiche nazionali, comprese quelle sulla parità di genere, devono essere regolarmente monitorate e riviste per consentire una modifica consapevole delle misure e delle strategie e per valutare il loro impatto. A tal proposito, l'indagine generale sottolinea l'importanza della collaborazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e della raccolta di dati statistici, in particolare quelli disaggregati per sesso. Inoltre, il rispetto e la protezione dei diritti nei casi di discriminazione sono fondamentali per garantire l'effettiva attuazione pratica degli strumenti in questione. Le attività di controllo e di rispetto della legge nei casi di discriminazione in ambito lavorativo, spesso di competenza degli ispettorati del lavoro e dei tribunali, sono sempre più spesso svolte anche da organismi competenti in materia di uguaglianza. È importante che gli organismi e le istituzioni incaricate dell'applicazione della Convenzione siano adeguatamente preparati, anche in termini di conoscenze tecniche, risorse e capacità. A tal riguardo, l'indagine osserva che sono state adottate misure per offrire attività di formazione e di sensibilizzazione mirate rivolte a determinati addetti, nonché per promuovere una maggiore presenza femminile negli ispettorati del lavoro e nei tribunali.

► **Convenzione n. 156 e Raccomandazione n. 165: conciliare il lavoro con le responsabilità familiari, un aspetto chiave per garantire un'effettiva parità di genere**

16. La Convenzione n. 156 e la relativa Raccomandazione n. 165 mirano a promuovere pari opportunità e trattamento nel lavoro per i lavoratori e le lavoratrici con responsabilità familiari, nonché tra i lavoratori con responsabilità familiari e quelli privi di tali responsabilità. Alla luce di questo obiettivo, la Convenzione esorta all'adozione di una politica nazionale "che consenta alle persone con responsabilità familiari, che sono impegnate o desiderano impegnarsi in un'attività lavorativa, di esercitare il loro diritto a farlo senza subire discriminazioni e, per quanto possibile, senza conflitti tra il loro lavoro e le loro responsabilità familiari" (articolo 3 (1)). I due strumenti si inseriscono quindi nel più ampio quadro di misure stabilite dalla Convenzione sulla discriminazione (impiego e professioni) del 1958 (n. 111). Secondo la Convenzione n. 156, il raggiungimento della parità di genere implica l'adozione di politiche che consentano agli uomini e alle donne con responsabilità familiari di prepararsi al mondo del lavoro, farvi ingresso, avanzare professionalmente e mantenere il posto di lavoro. Le sfide legate alla conciliazione tra il lavoro e le responsabilità familiari compromettono il principio di pari opportunità e trattamento nel lavoro per le donne, che, in particolare, continuano a farsi carico della maggior parte delle responsabilità familiari. L'insufficienza o l'inesistenza di strumenti per conciliare lavoro e responsabilità familiari è uno dei principali ostacoli che impediscono a milioni di donne di avere un accesso paritario all'occupazione e al lavoro dignitoso.

17. Come definito negli strumenti in esame, il concetto "responsabilità familiari" include le responsabilità nei confronti dei figli a carico e di altri membri della famiglia immediata del lavoratore, come genitori anziani o parenti disabili, che hanno bisogno delle loro cure o del loro sostegno.

Questo aspetto è particolarmente rilevante poiché, negli ultimi anni, è sempre più elevato il numero di lavoratori che ha delle responsabilità nei confronti di parenti anziani o di adulti disabili. Anche le mansioni domestiche rientrano nell'ambito delle responsabilità familiari. Spetta a ciascun paese definire, nell'ambito della Convenzione, in relazione a quali persone esistono responsabilità familiari (ad esempio, genitori, fratelli, nipoti o familiari prossimi), in quanto i concetti di "famiglia" e di "responsabilità familiari" possono variare a seconda del contesto nazionale.

18. Conciliare il lavoro e le responsabilità familiari richiede l'adozione di misure che aiutino a trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata. In quest'ottica, la Raccomandazione n. 165 contiene indicazioni pratiche per aiutare i lavoratori con responsabilità familiari a conciliare al meglio queste due dimensioni. I due strumenti invitano inoltre alla consultazione tripartita e al dialogo tra i governi e le parti sociali nella definizione e nell'attuazione di misure nel quadro di una politica nazionale volta a promuovere pari opportunità e trattamento, al fine di proteggere i lavoratori con responsabilità familiari dalle discriminazioni nell'impiego e nelle professioni.

19. Secondo quanto stabilito nella Convenzione n. 156 e nella Raccomandazione n. 165, per raggiungere la parità di genere devono essere adottate una serie di misure a sostegno della famiglia in modo da consentire agli uomini e alle donne con responsabilità familiari di prepararsi al mondo del lavoro, farvi ingresso, avanzare professionalmente e mantenere il posto di lavoro in condizioni di parità rispetto ai lavoratori con non hanno responsabilità familiari. L'adozione di misure a sostegno della famiglia è una delle soluzioni più efficaci in termini di costi e di approccio trasformativo alla dimensione di genere per sostenere le esigenze dei lavoratori con responsabilità familiari. Tali misure possono variare a seconda della responsabilità familiari di cui i lavoratori si fanno carico. Di seguito sono descritte le misure più comuni.

20. Adottare un sistema esaustivo di politiche in materia di congedo come strumento innovativo per favorire la parità di genere nel lavoro. Il congedo parentale è citato sia nella Raccomandazione n. 165 che nella Raccomandazione n. 191. Il congedo parentale, che deriva di norma dal congedo di maternità, indica un'astensione temporanea dal lavoro concessa a uno o a entrambi i genitori per prendersi cura di un neonato o di un bambino piccolo durante il quale i lavoratori mantengono il proprio posto di lavoro e i relativi diritti del lavoro applicabili. L'indagine generale rivela che, sebbene molti Stati membri dell'OIL abbiano adottato disposizioni legislative sul congedo parentale, in alcuni paesi tale congedo è previsto solo per le donne, riproponendo quindi il ruolo tradizionale della donna come figura responsabile della cura dei figli. Anche quando il congedo è previsto per entrambi i genitori, i dati statistici indicano che il tasso di utilizzo da parte delle donne è molto più alto rispetto a quello degli uomini. L'indagine generale rivela anche che molti paesi hanno introdotto il congedo parentale retribuito sulla base del principio "o lo usi o lo perdi" per incoraggiare gli uomini a usufruirne.

21. La Raccomandazione n. 165 fa riferimento anche al congedo in caso di malattia dei familiari, siano essi figli o familiari prossimi. Sebbene la Raccomandazione non ne specifichi la durata, esso può essere di breve o lunga durata, come stabilito dalle leggi e dalle prassi nazionali degli Stati membri dell'OIL che prevedono tale congedo. Il congedo per assistenza a lungo termine è una particolare tipologia di congedo di cui possono usufruire i lavoratori dipendenti per prendersi cura dei familiari che necessitano di assistenza a lungo termine. Le informazioni raccolte nell'ambito dell'indagine generale indicano che sono sempre più numerosi i paesi che hanno introdotto disposizioni legislative sul congedo per assistenza a lungo termine, sia per prendersi cura dei figli che di altri familiari prossimi. Le tendenze demografiche, come l'invecchiamento della popolazione e

l'aumento della percentuale di anziani non autosufficienti, indicano la necessità di prevedere congedi a lungo termine e servizi sociali accessibili e di qualità per consentire alle donne e agli uomini con responsabilità familiari di mantenere il proprio posto di lavoro.

22. Altre disposizioni in materia di congedo. Sebbene nessuna norma dell'OIL richieda esplicitamente agli Stati ratificanti di fornire ai lavoratori un congedo di paternità, dai rapporti ricevuti è emersa una tendenza positiva. Un numero crescente di paesi ha adottato disposizioni sul congedo di paternità, sia nell'ambito della legislazione nazionale che nei contratti collettivi di lavoro.

23. Nel definire la tipologia e la portata delle disposizioni in materia di congedo, i governi dovrebbero garantire, in consultazione con le parti sociali, che le donne e gli uomini possano usufruirne in egual misura. L'Indagine generale evidenzia che le disposizioni in materia di congedo possono rivelarsi efficaci solo se finanziate in modo adeguate al fine di garantire la sicurezza del reddito dei lavoratori che usufruiscono di tali congedi.

24. Parità di accesso a modalità di lavoro flessibili. Le condizioni di lavoro inconciliabili con le responsabilità familiari, come orari di lavoro prolungati e turni imprevedibili e privi di interazione sociale, possono avere un impatto negativo sulla salute fisica e mentale dei lavoratori. Inoltre, l'assenza di accordi di lavoro flessibile costringe spesso le donne a una o più interruzioni di carriera o ad abbandonare del tutto il mercato del lavoro per prendersi cura dei bambini piccoli o dei familiari con problemi di salute. Dall'altra parte, gli uomini che scelgono di assumere ruoli assistenziali possono essere stigmatizzati a causa del contesto sociale e della cultura del lavoro prevalente. La Raccomandazione n. 165 offre indicazioni pratiche sulla riduzione dell'orario di lavoro giornaliero e degli straordinari, sugli orari di lavoro flessibili, sull'organizzazione del lavoro su turni, sulla riorganizzazione nel caso di lavoro con turni notturni, nonché sulla mobilità dei coniugi in caso di trasferimento. Nell'indagine generale si osserva che l'adozione di accordi di lavoro flessibile può contribuire a ridurre l'assenteismo e i ritardi, aumentando così la produttività e riducendo i costi del turnover dei dipendenti.

25. Migliorare la disponibilità di servizi e strutture di assistenza all'infanzia e a lungo termine, accessibili e di qualità, al fine di alleviare la pressione sui lavoratori con responsabilità familiari. La mancanza di servizi di assistenza all'infanzia, alla famiglia e alla comunità in generale, sia pubblici che privati, ostacola la carriera delle donne e degli uomini con responsabilità familiari. La Raccomandazione n. 165 fornisce indicazioni su come le autorità competenti possono valutare i bisogni e le esigenze in termini di servizi di assistenza all'infanzia e alla famiglia. Ad esempio, le autorità possono raccogliere e pubblicare statistiche adeguate sul numero di lavoratori con responsabilità familiari occupati o in cerca di occupazione, nonché sul numero e l'età dei loro figli e delle altre persone a carico che necessitano di assistenza. La Raccomandazione sottolinea anche l'importanza di fornire servizi e strutture in maniera gratuita o a un costo ragionevole, a seconda delle possibilità economiche dei lavoratori, nonché di provvedere a un'adeguata formazione per il personale di tali servizi e strutture.

26. Garantire l'uguaglianza e la non discriminazione nell'impiego e nelle professioni per i lavoratori con responsabilità familiari. La Convenzione n. 156 esorta la politica nazionale a garantire ai lavoratori con responsabilità familiari, siano essi occupati o in cerca di occupazione, di esercitare tale diritto senza subire discriminazioni e, per quanto possibile, senza conflitti tra il lavoro e le responsabilità familiari. L'assenza di misure volte a conciliare le responsabilità familiari con la istruzione e l'orientamento (o la formazione) professionale porta spesso i lavoratori con responsabilità familiari a rinunciare alle opportunità di accesso all'impiego e all'occupazione.

Inoltre, i lavoratori — prevalentemente donne — che abbandonano il mercato del lavoro a causa delle responsabilità familiari incontrano spesso grandi ostacoli nel reinserimento lavorativo, anche rispetto alla necessità di un aggiornamento o una riqualificazione. Nell'indagine generale sono state segnalate alcune misure a sostegno dei lavoratori con responsabilità familiari, quali orari di formazione flessibili, congedi formativi retribuiti durante l'orario di lavoro, orari di lavoro che siano compatibili con i servizi di assistenza all'infanzia, sussidi di assistenza all'infanzia o servizi di assistenza all'infanzia durante l'orario di formazione, sovvenzioni mirate per l'imprenditorialità, nonché il riconoscimento per legge del diritto alla riqualificazione dopo un periodo di congedo. Allo stesso modo, la difficoltà di conciliare lavoro e responsabilità familiari può impedire ai lavoratori con responsabilità familiari di usufruire di opportunità di avanzamento di carriera, in particolare laddove le posizioni dirigenziali richiedano spostamenti o orari di lavoro prolungati. A questo proposito, sono necessarie delle misure non solo per conciliare il lavoro e le responsabilità familiari, ma anche per promuovere un'equa distribuzione delle responsabilità di cura all'interno della famiglia, in modo da costruire e mantenere un ambiente in cui le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli con responsabilità familiari, possano effettivamente avere pari opportunità di avanzamento professionale e di carriera.

► **Convenzione n. 183 e Raccomandazione n. 191: la tutela della maternità è un prerequisito per la parità di genere**

27. Tutelare l'occupazione, proteggere la salute e garantire la sicurezza del reddito delle lavoratrici durante la gravidanza e dopo la nascita del bambino è fondamentale per favorire l'inclusione sociale e la parità di genere nel lavoro. La Convenzione n. 183 e la Raccomandazione n. 191 definiscono una serie di misure pubbliche per garantire il diritto delle donne a un lavoro senza discriminazioni. Si tratta principalmente di misure volte a proteggere le donne dalle discriminazioni sul lavoro per motivi legati alla maternità e dal licenziamento durante i periodi di maternità; a salvaguardare la salute sul luogo di lavoro delle donne in stato di gravidanza o che allattano; a fornire il tempo necessario per riposare e ristabilirsi dopo il parto; a garantire il reddito delle donne in stato di gravidanza o che allattano durante i periodi di assenza dal lavoro nell'ambito del congedo di maternità; a fornire un'assistenza medica per la maternità che sia disponibile, accessibile e sostenibile, gratuita o a basso costo; e a fornire il tempo e le strutture adeguate per l'allattamento.

28. La tutela della maternità è una responsabilità comune dei governi e della società. Come evidenziato nella Convenzione n. 183, la situazione delle donne che lavorano e la necessità di provvedere alla protezione della gravidanza è una responsabilità condivisa dai governi e della società. Se da una parte il governo ha la responsabilità primaria e generale di adottare e attuare una politica e un quadro legislativo sulla protezione della maternità, dall'altro i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori e altri attori possono svolgere un ruolo fondamentale e dovrebbero pertanto essere coinvolti. Per garantire l'effettiva attuazione delle disposizioni e delle misure per la protezione della maternità, le autorità pubbliche devono garantire finanziamenti pubblici sufficienti, che devono essere ottenuti attraverso il principio di solidarietà nel finanziamento e non dipendere dalla sola responsabilità dei datori di lavoro. Inoltre, l'efficacia delle misure per

la protezione della maternità dipende dalla loro coerenza e dal coordinamento con le altre politiche sociali ed economiche, nonché dalla loro integrazione all'interno di quadri politici generali in materia di lavoro e famiglia.

29. È necessario colmare le lacune esistenti nella copertura normativa in materia di protezione della maternità, che potrebbero altrimenti avere conseguenze negative sulle donne, i bambini e la società in generale. La Convenzione n. 183 e la Raccomandazione n. 191 adottano un approccio ampio e inclusivo all'ambito di applicazione della tutela della maternità, estendendola a tutte le donne occupate, comprese quelle che svolgono forme atipiche di lavoro dipendente. Nonostante in molti paesi siano stati osservati sviluppi positivi derivanti dall'estensione di tale ambito di applicazione, sono ancora numerose le donne in gravidanza o che allattano che sono escluse, del tutto o in parte escluse, dalle misure di protezione della maternità, tanto a livello normativo quanto a livello pratico. L'indagine generale rivela che le donne che hanno maggiori probabilità di essere escluse dalle misure di protezione della maternità sono quelle che svolgono forme di lavoro atipico, come le lavoratrici domestiche, le lavoratrici occasionali e temporanee, quelle che lavorano da casa, le lavoratrici agricole, le lavoratrici a tempo parziale e quelle delle piattaforme digitali. Anche le lavoratrici in proprio e quelle autonome sono in gran parte escluse dall'ambito di applicazione delle disposizioni per la tutela della maternità. Le difficoltà nell'estendere la protezione della maternità sono dovute a molteplici fattori, come i redditi irregolari e bassi, l'insicurezza dell'impiego, gli alti livelli di informalità e gli scarsi livelli di organizzazione.

30. È necessario adottare misure per prevenire ed eliminare le discriminazioni legate alla maternità in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativa delle donne. La Convenzione n. 183 e la Raccomandazione n. 191 stabiliscono delle norme di non discriminazione e di protezione dell'impiego che tutelano le lavoratrici nell'accesso all'occupazione, nell'avanzamento di carriera e nel mantenimento del posto di lavoro. L'indagine generale rivela che in molti paesi la legislazione prevede la protezione dell'impiego delle donne in gravidanza e delle madri che allattano, in linea con la Convenzione n. 183 e la Raccomandazione n. 191. Tuttavia, esistono ancora pratiche discriminatorie, come per esempio chiedere alle donne in cerca di lavoro se hanno intenzione di avere figli o l'obbligo di sottoporre le donne a test di gravidanza durante il processo di reclutamento. Inoltre, il diritto delle neomamme di rientrare al proprio posto di lavoro o di ottenere a un lavoro equivalente retribuito allo stesso livello dopo il congedo di maternità non è sempre garantito, né a livello legislativo né a livello pratico. Sono ancora frequenti i casi di donne che non riescono a mantenere il posto di lavoro al rientro dal congedo di maternità, o che subiscono importanti riduzioni salariali o che vengono escluse da opportunità di promozione a causa della loro assenza per maternità. Infine, molte donne vengono licenziate a causa della gravidanza, durante il congedo di maternità o nei mesi successivi al parto.

31. Promuovere la salute e la sicurezza sul posto di lavoro per le donne in gravidanza o che allattano è fondamentale per garantire la parità di genere e il lavoro dignitoso. Un aspetto importante della protezione della maternità è garantire che le donne in gravidanza o che allattano non lavorino in condizioni o in ambienti di lavoro che potrebbero comportare rischi particolari per loro o per i loro figli (compresa l'esposizione a sostanze pericolose). Molti paesi hanno adottato misure legislative per far fronte alle problematiche legate ai lavori pericolosi o in condizioni di insalubrità che possono compromettere la salute delle donne in gravidanza o che allattano o quella dei loro figli. A tal proposito, l'indagine generale sottolinea la necessità di adottare un approccio di genere alla tutela della salute durante la maternità, che presuppone interventi sia di prevenzione che di mitigazione per garantire la protezione della salute delle donne in gravidanza o che allatta-

no e dei loro bambini. L'indagine sottolinea altresì che qualsiasi restrizione o divieto di svolgere lavori pericolosi o in condizioni di insalubrità deve essere basato su evidenze concrete e non su stereotipi relativi alle capacità professionali o al ruolo delle donne nella società. Allo stesso modo, la definizione delle tipologie di lavoro che possono compromettere la capacità riproduttiva delle donne e degli uomini, e che quindi possono essere oggetto di restrizioni, deve basarsi su studi epidemiologici che dimostrino la presenza di rischi specifici per la salute riproduttiva.

32. I congedi di maternità retribuiti con finanziamento collettivo sono fondamentali per garantire la salute e la sicurezza economica delle donne in gravidanza, delle madri che allattano e dei loro figli, nonché la parità di genere nel lavoro. La mancanza di congedi retribuiti può comportare l'abbandono delle donne dal mercato del lavoro o un calo della loro partecipazione ed è spesso legata a pratiche discriminatorie, come il licenziamento e la riduzione della retribuzione. Può anche avere un impatto negativo sulla salute delle donne e dei loro figli, in quanto può spingerle a lavorare troppo al lungo durante la gravidanza o a non usufruire di un tempo di recupero adeguato dopo il parto. Come osservato nell'indagine generale, negli ultimi anni sono stati compiuti progressi nel prolungamento del congedo di maternità retribuito. Tuttavia, non tutte le donne godono di un congedo di maternità di almeno 14 settimane, retribuito a un livello non inferiore ai due terzi della sua precedente retribuzione, come stabilito dalla Convenzione n. 183. L'indagine generale sottolinea inoltre che i principi di finanziamento collettivo, basati sulla condivisione dei rischi e sulla solidarietà, sembrano offrire una migliore protezione alle lavoratrici rispetto ai meccanismi basati sulla responsabilità del datore di lavoro, secondo cui l'obbligo di finanziare le prestazioni di maternità ricade esclusivamente su quest'ultimo. A tal proposito, in un numero crescente di paesi sono state segnalate delle modifiche legislative che hanno trasferito la fonte di finanziamento delle prestazioni di maternità dai sistemi di responsabilità basati sul datore di lavoro alle assicurazioni sociali.

33. Garantire un'assistenza medica per la maternità che sia disponibile, accessibile, sostenibile, di qualità, gratuita (o a basso costo), è essenziale per migliorare i risultati in termini di salute per le madri e i loro bambini. Le cure mediche in caso di maternità, come l'assistenza prenatale, il parto e l'assistenza postnatale, nonché il ricovero ospedaliero, sono previste in un elevato numero di paesi. Al contrario, l'effettiva copertura dei programmi sanitari sociali varia in modo significativo ed è fortemente limitata nei paesi a basso reddito. I principali aspetti che ostacolano l'accesso alle cure mediche per la maternità sono gli elevati costi, i ticket e gli altri pagamenti a carico degli utenti, che possono anche ridurre il reddito delle lavoratrici e delle loro famiglie. A questo proposito, sono stati osservati sviluppi positivi in alcuni paesi dove è stata introdotta un'assistenza medica gratuita per la maternità.

34. Le misure volte a promuovere l'allattamento non sono solo importanti per il benessere delle madri e dei loro figli, ma contribuiscono anche al reinserimento lavorativo delle donne, e creano quindi un ambiente di lavoro che risponda alle esigenze di genere. Nella maggior parte degli Stati membri vengono concessi alle lavoratrici neomamme dei permessi per pause giornaliere durante cui allattare i neonati al rientro dal congedo di maternità. In alcuni casi, tuttavia, tali pause non vengono conteggiate come orario di lavoro e quindi non sono retribuite, il che può creare pressioni e vincoli economici per le lavoratrici in questione e avere vari effetti negativi, tra cui quello di spingere le neomamme a rinunciare ad allattare il proprio figlio. Inoltre, molte donne non hanno a disposizione strutture adeguate all'allattamento sul posto di lavoro.

► La strada da percorrere verso la parità di genere nel lavoro

35. Le tendenze, i progressi e le sfide identificate nell'indagine generale mostrano l'interconnessione e, in una certa misura, l'interdipendenza delle Convenzioni n. 111, n. 156 e n. 183 e delle rispettive Raccomandazioni: la protezione della maternità e l'uguaglianza per i lavoratori e le lavoratrici con responsabilità familiari è fondamentale per il raggiungimento della parità di genere nel lavoro. Allo stesso tempo, senza l'eliminazione delle discriminazioni basate sul sesso e sul genere, la piena realizzazione della protezione della maternità e la parità tra lavoratori e lavoratrici con responsabilità familiari continueranno ad essere una sfida.

36. A questo proposito, si osserva che, su 187 Membri dell'OIL, solo 20 paesi hanno ratificato le tre Convenzioni prese in esame. Ciononostante, l'indagine generale indica che numerosi paesi stanno adottando misure specifiche per far fronte alle diverse dimensioni della disuguaglianza di genere nel lavoro, anche in relazione alle questioni contemplate dalle Convenzioni n. 156 e n. 183, che sono meno ratificate rispetto alla Convenzione n. 111. Inoltre, come indicato nell'indagine generale, diversi governi auspicano un'assistenza tecnica in relazione alle questioni legislative, anche al fine di avviare o di prendere in considerazione il processo di ratifica. Molti governi hanno espresso interesse anche sull'assistenza tecnica relativa alla formazione e allo sviluppo delle capacità in materia di parità di genere per una serie di attori del mondo del lavoro, nonché sulle misure di sensibilizzazione e di raccolta di dati.

37. Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori devono prendere parte a tutti gli sforzi per l'ottenimento della parità di genere nel lavoro. Il loro contributo, riconosciuto in tutti gli strumenti esaminati e nella Dichiarazione del Centenario dell'OIL sul futuro del lavoro, sarà fondamentale per costruire dei meccanismi di genere che siano duraturi ed efficaci nel futuro del lavoro.

38. La Commissione ribadisce che non può esistere la piena uguaglianza nel lavoro in un più ampio contesto di disuguaglianze esistenti e continue, e che urge un cambiamento qualitativo e generale delle dinamiche che causano vincoli e ostacoli strutturali di genere. A questo proposito, la Commissione ricorda che l'attuazione delle Convenzioni n. 111, n. 156 e n. 183 e delle rispettive Raccomandazioni è essenziale per portare avanti un'agenda trasformativa a favore della parità di genere nel lavoro, come stabilito dalla Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il futuro del lavoro, così come per raggiungere la giustizia sociale e il lavoro dignitoso.

