

**1. Più posti di lavoro, migliori condizioni e parità di retribuzione per le donne: intensificare gli sforzi per raggiungere l'obiettivo di Brisbane**



## Premesse

**Nel 2014 i leader del G20 riuniti a Brisbane si sono impegnati a ridurre del 25% la disparità di genere nei tassi di partecipazione al mercato del lavoro entro il 2025**, con l'obiettivo di inserire 100 milioni di donne nel mercato del lavoro, aumentare la crescita globale, ridurre la povertà e la disuguaglianza<sup>1</sup>, nonché contrastare la contrazione della forza lavoro nei Paesi caratterizzati dall'invecchiamento demografico<sup>2</sup>.

Nel definire la propria agenda, l'Italia ha tenuto conto degli ulteriori sforzi compiuti dai Paesi del G20 per raggiungere la piena parità tra i due sessi nella società e nell'economia, in particolare della priorità attribuita nel 2017 dalla Presidenza tedesca alla riduzione delle disparità di genere in termini di partecipazione alla forza lavoro e retribuzione tramite il miglioramento della qualità del lavoro delle donne, nonché delle Raccomandazioni politiche del G20 finalizzate, oltre a ottenere migliori condizioni di lavoro, a migliorare la qualità della retribuzione e aumentare la sicurezza del mercato del lavoro delle donne, come concordato a Bad Neuenahr<sup>3</sup>. Ad Amburgo, ai fini dell'inclusione, i leader G20 hanno sottolineato l'importanza dell'accesso delle donne a discipline educative e professioni STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) lanciando l'iniziativa #eSkills4Girls finalizzata a promuovere la partecipazione delle donne e delle ragazze all'economia digitale. Inoltre, hanno lanciato l'iniziativa WE-FI (Women Entrepreneurs Financing Initiative) per ridurre le barriere all'inclusione finanziaria e ampliare l'accesso delle donne a capitali, mercati e assistenza tecnica. Nel 2018, in Argentina, i leader e i Ministri del Lavoro e dell'Occupazione hanno riconosciuto l'importanza della parità di genere per la crescita economica e lo sviluppo sostenibile e si sono impegnati a promuovere sia l'accesso delle donne ai ruoli di leadership nei processi decisionali, sia la loro partecipazione all'economia digitale e ai settori legati alle discipline STEM<sup>4</sup>. Nel 2019, durante la Presidenza giapponese, i Ministri del Lavoro e dell'Occupazione si sono concentrati sulla parità di genere come una delle priorità del Gruppo di Lavoro sull'Occupazione (EWG), sottolineando ancora una volta l'importanza dell'empowerment femminile per raggiungere una crescita equa, inclusiva e sostenibile. Inoltre, hanno invocato una ripartizione più equilibrata delle responsabilità familiari e di assistenza tra uomini e donne, convenendo di compiere ulteriori passi avanti ai fini di promuovere un maggior equilibrio famiglia-lavoro<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> G20 Leaders' Communiqué Brisbane Summit, 15-16 November 2014.

<sup>2</sup> G20 Labour and Employment Ministerial Declaration, Melbourne, 10-11 September 2014, Annex D.

<sup>3</sup> G20 Labour and Employment Ministerial Declaration, 2017, Annex B: G20 Policy Recommendations to Reduce Gender Gaps in Labour Force Participation and Pay by Improving Women's Job Quality.

<sup>4</sup> G20 Labour and Employment Ministerial Declaration, 2018, para. 24; G20, Buenos Aires Leader's Declaration, 2018, para. 12.

<sup>5</sup> G20 Labour and Employment Ministerial Declaration, 2019, para. 23-30.



Nello stesso anno, i leader del G20 hanno riconosciuto l'importanza dell'empowerment femminile, lanciando EMPOWER, l'alleanza del settore privato (Empowerment and Progression of Women's Economic Representation)<sup>6</sup>. Più recentemente, i Ministri del Lavoro del G20 hanno convenuto che le donne sono state colpite in modo sproporzionato dalla pandemia di Covid-19, riconoscendo il loro ruolo di potenziale motore della ripresa economica dopo la crisi COVID-19<sup>7</sup>.

## **Evoluzione e risposta politica**

Sebbene persistano differenze in termini di qualità del lavoro e retribuzione, **tra il 2012 e il 2019 quasi tutti i Paesi del G20 hanno fatto progressi** in termini di pari opportunità, partecipazione delle donne al mercato del lavoro e riduzione del divario retributivo di genere<sup>8</sup>.

**Il processo di riduzione delle disuguaglianze di genere ha subito un rallentamento a causa dell'impatto della pandemia di Covid-19 sull'economia globale.** La crisi attuale ha colpito in particolare alcuni settori economici (commercio al dettaglio, ristorazione, turismo e servizi alla persona), nonché i lavoratori con occupazioni atipiche e informali, ove la presenza delle donne è predominante. Nei Paesi dell'OCSE<sup>9</sup>, la presenza delle donne è altresì molto elevata nei settori cosiddetti "essenziali", più esposti al rischio di contagio, come la salute e l'assistenza a lungo termine (2/3 dei lavoratori del settore sanitario e assistenziale sono donne con punte dell'85% nell'ambito infermieristico e del 90% nell'ambito dell'assistenza a lungo termine). Infine, le misure di confinamento domestico hanno aumentato il carico di lavoro non retribuito delle donne, ampliando così la disparità di genere nel lavoro non retribuito e aumentando l'esposizione delle donne alla violenza domestica<sup>10</sup>.

**Le misure di distanziamento sociale e la chiusura di molte attività hanno causato difficoltà anche a chi è alla ricerca di un nuovo o di un primo lavoro.** In molti Paesi, ciò ha portato a un rapido aumento dei tassi di disoccupazione e inattività, **soprattutto tra le donne** e, in particolare, tra le più giovani, nonché, più in generale, tra i lavoratori più anziani e poco qualificati. La riduzione delle ore di lavoro, dovuta alle misure di lockdown, ha colpito maggiormente gli impieghi meno qualificati, soprattutto quelli delle mansioni elementari, rispetto a attività manageriali e professionali meglio retribuite, nonché le donne più degli uomini<sup>11</sup>.

---

<sup>6</sup> G20, Osaka Leader' Declaration, 2019, para. 22-23.

<sup>7</sup> G20 Labour and Employment Ministerial Declaration, 2020, para. 10.

<sup>8</sup> ILO and OCSE (2020), "Women at Work in G20 countries".

<sup>9</sup> OECD, Employment Outlook 2020.

<sup>10</sup> OECD (2020) "Women at the core of the fight against COVID-19 crisis".

<sup>11</sup> ILO (2020) "ILO Global wage report 2020-21: wages and minimum wages in times of covid-19".



Pertanto, una delle priorità politiche durante la ripresa sarà **impedire che vadano persi i risultati ottenuti negli ultimi anni dai Paesi del G20** sul fronte della riduzione delle disparità di genere nel mercato del lavoro e riprendere, con elementi migliorativi, la strada dell'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Ciò richiederà un'intensificazione degli sforzi per promuovere la creazione di opportunità di lavoro di qualità per le donne, attrarre e trattenere un maggior numero di donne nei mercati del lavoro, ridurre il divario retributivo di genere, creare un ambiente favorevole all'imprenditorialità femminile e una più equa distribuzione del lavoro non retribuito tra i due sessi. All'obiettivo di Brisbane, meramente quantitativo, occorre pertanto aggiungere una serie di elementi qualitativi in grado di abbattere le barriere che impediscono la piena inclusione socio-economica delle donne nei Paesi del G20. **Affinché le politiche volte a eliminare i divari di genere siano efficaci, occorre anzitutto combattere gli stereotipi socio-culturali di genere, nonché i pregiudizi inconsci.** In quest'ottica, si dovrebbe anzitutto, quale fase preliminare del processo, eseguire un'analisi rigorosa delle leggi nazionali che potrebbero incidere negativamente sulla piena partecipazione delle donne alla vita socio-economica.

**Le donne sono ancora sottorappresentate in alcuni dei settori più dinamici, come le ICT, dove le retribuzioni e le opportunità di carriera sono migliori. Inoltre, sebbene nella maggior parte dei Paesi del G20 il livello di istruzione delle donne sia paragonabile - se non superiore - a quello degli uomini, queste continuano a essere sottorappresentate in posizioni imprenditoriali e di leadership** anche in settori in cui da tempo si registra una presenza pressoché uguale dei due sessi. Tale situazione, dovuta a fattori che spesso includono pratiche discriminatorie radicate, va affrontata promuovendo politiche che garantiscano pari opportunità e orientamento nella scelta del campo di studio, nella transizione dall'istruzione al mercato del lavoro e in termini di accesso e progressione di carriera per donne e uomini. Si dovrebbero incoraggiare i datori di lavoro affinché garantiscano una maggiore trasparenza nei processi di progressione di carriera e nei criteri di selezione di posizioni manageriali e dirigenziali, nonché affinché promuovano la parità di retribuzione per lavori di pari valore, all'interno di strutture salariali trasparenti ed eque. Al contempo, **occorre creare un ambiente più favorevole alla promozione e all'espansione dell'iniziativa imprenditoriale femminile**, anche garantendo la parità di accesso alla consulenza professionale e al credito per start-up e imprese.

L'influenza degli stereotipi di genere sulle scelte educative e formative, nonché le attuali barriere alle pari opportunità negli ambiti dell'istruzione e della formazione sono alla base delle disparità di genere nel mercato del lavoro. **È quindi necessario continuare a promuovere una maggiore partecipazione delle ragazze ai percorsi educativi che garantiscono un rapido ingresso nel mercato del lavoro**, incluse le



discipline scientifiche e tecnologiche. Occorre inoltre promuovere la parità di accesso alla formazione sul posto di lavoro, nonché incoraggiare e facilitare l'accesso degli uomini a settori dominati dalle donne.

**Ai fini di stimolare la partecipazione delle donne e facilitarne la carriera nel mercato del lavoro, è altresì imperativo continuare a promuovere una distribuzione più equilibrata del lavoro non retribuito** tra i due sessi, nonché garantire l'accesso a servizi di cura all'infanzia e agli anziani di qualità e a prezzi accessibili, soprattutto per le famiglie a basso reddito o disoccupate. Sono inoltre necessarie azioni continue per ampliare il congedo parentale e di paternità, compresi permessi retribuiti, ove necessario. Per quanto riguarda i divari retributivi di genere, **la fissazione di un salario minimo nazionale**, nel dovuto rispetto delle politiche e delle pratiche nazionali, o la sua applicazione, laddove già esistente, **potrebbe avere un effetto positivo dal punto di vista del genere, data la sovra-rappresentazione delle donne** nelle occupazioni meno remunerate.<sup>12</sup>

La pandemia ha messo in luce il valore essenziale delle occupazioni legate ai settori di assistenza, nonché la loro sottovalutazione e le relative difficili condizioni di lavoro. Una valutazione più equa delle competenze, delle responsabilità, degli sforzi e delle condizioni di lavoro associati a tali professioni è essenziale e svolgerebbe un ruolo chiave nella riduzione delle disparità di retribuzione tra uomini e donne.

La **Presidenza italiana** intende continuare a monitorare da vicino i progressi compiuti dai Paesi del G20 verso l'obiettivo di Brisbane e, al contempo, ampliare l'attenzione dedicata al tema della qualità del lavoro e delle pari opportunità nelle attività imprenditoriali. A tal fine, riteniamo utile lo scambio di buone pratiche tra i Paesi del G20, incluso l'obiettivo di aggiornare le raccomandazioni politiche concordate durante la Presidenza tedesca nel 2017, e redigere, con gli imprescindibili contributi delle parti sociali, una **road map per il raggiungimento dell'obiettivo di Brisbane**. Potrebbe altresì essere utile introdurre una serie di indicatori complementari per monitorare e misurare i progressi verso la piena parità di genere nel mercato del lavoro.

---

<sup>12</sup> ILO (2020) "ILO Global wage report 2020-21: wages and minimum wages in times of covid-19".