

L'uguaglianza di genere alla 98^a Sessione della Conferenza internazionale del lavoro

di Maria Mantini Satta

È dal 1985 che l'uguaglianza di genere non occupava un posto così centrale nelle conferenze internazionali dell'International Labour Organization (ILO).

Dal 3 al 13 giugno 2009 a Ginevra, alla 98^a Conferenza, i Paesi del mondo hanno parlato di uguaglianza di genere, prendendo, come riferimento per la discussione, il documento *Gender equality at the heart of decent work* (International Labour Conference, 98th Session, 2009, Report VI, in www.adapt.it, sez. dalla A alla Z, voce ILO) che affronta il tema rispetto a quanto è stato fatto e quanto è necessario fare, da parte delle istituzioni, delle parti sociali e dell'ILO stessa, per raggiungere l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro, prendendo come punti di riferimento i quattro fattori strategici del lavoro dignitoso: occupazione, protezione sociale, tripartitismo e dialogo sociale, principi e diritti al lavoro.

Il documento pone alla discussione della Commissione per l'uguaglianza di genere della 98^a Sessione, domande complesse:

- la globalizzazione ha diverse conseguenze per donne e uomini, positive e negative: quali sono gli elementi chiave per raggiungere uguaglianza di genere e lavoro dignitoso in un ambiente in rapido cambiamento?

- data la crisi attuale, quali misure per non disperdere quanto fatto, avanzare e combattere gli effetti negativi?

- come implementare i quattro obiettivi strategici dell'Agenda del lavoro dignitoso?

- alla luce della *Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta del 2008* (in www.adapt.it, sez. dalla A alla Z, voce ILO), come rafforzare la capacità dei costituenti ILO di raggiungere i risultati e rispondere ai loro bisogni? Cosa possono fare i Governi e le organizzazioni datoriali e sindacali per raggiungere la uguaglianza di genere?

Alla discussione generale si chiede anche di delineare un quadro strategico per il lavoro futuro per il periodo 2010-2015.

La Conferenza generale, alla fine delle discussioni, ha approvato il documento *Sixth item on the agenda: Gender equality at the heart of decent work (general discussion). Report of the Committee on Gender Equality* (International Labour Conference, 98th Session, 2009, Provisional Record n. 13, in www.adapt.it, sez. dalla A alla Z, voce ILO), in cui si riconosce che in venti anni sono stati fatti molti progressi in termini di uguaglianza di genere ma che è altrettanto vero che importanti aree critiche discusse allora sono tali ancora oggi e che, in tempi

di crisi economica come l'attuale, è facile che i progressi raggiunti siano messi in pericolo. Poiché la crisi in atto può colpire in maniera diversa donne e uomini, si fa appello ai Governi affinché nei piani di ripresa si tenga sempre conto dei loro diversi bisogni, che un genere non sia penalizzato rispetto all'altro e che i diritti acquisiti non ne siano compromessi.

Nelle *Conclusions* del report sostanzialmente sono analizzati in ottica di genere i quattro fattori strategici per il lavoro dignitoso, ne sono evidenziati i singoli punti ancora critici, ne sono indicate le soluzioni possibili e si concludono con raccomandazioni ai Governi, alle Organizzazioni Datoriali, alle Organizzazioni dei Lavoratori e all'ILO stessa su cosa dovrebbero fare per l'uguaglianza di genere e un lavoro dignitoso.

L'ottica del documento è quella del *mainstreaming* di genere, ovvero della adozione delle "gender lens" in ogni politica, programma d'azione per superare e prevenire le disuguaglianze a causa del genere nel lavoro, tenendo conto delle diversità di condizioni e bisogni dei diversi gruppi di donne e uomini, nei loro cicli di vita.

Sia donne che uomini sono al centro delle analisi e delle raccomandazioni ma alle donne è riservata particolare attenzione per quegli ambiti in cui sono discriminate e svantaggiate e in cui lo squilibrio di genere è alto e penalizzante.

Nella *Introduction* si mettono a fuoco i temi principali e si elencano i numerosi ambiti critici dell'uguaglianza di genere, dal *pay gap* alla scarsa presenza di donne ai livelli alti e di vertice, dalla loro preponderanza tra i lavori meno pagati e a bassa qualifica alla violenza e molestie sessuali, alla povertà che è sempre più femminilizzata.

Tra i motivi elencati per i quali è importante che ci sia uguaglianza di genere nel lavoro, sono citati sia i diritti e la giustizia sociale che la crescita economica, lo sviluppo e la riduzione della povertà. Si fa notare spesso infatti come l'uguaglianza di genere sia un tema trasversale strettamente interconnesso a molti altri fattori che si influenzano a vicenda per cui è necessario che i Paesi membri adottino un approccio olistico, trasversale, che tenga conto anche dei diversi cicli di vita di donne e uomini.

Tra i temi trasversali e ricorrenti, che assumono una funzione di "fattori chiave", emerge la conciliazione lavoro/vita, necessaria affinché le donne possano lavorare ma questo è possibile se si realizzano altre condizioni quali maggior condivisione

degli uomini alle attività di cura e di gestione della famiglia, legislazioni favorevoli ai congedi parentali, di maternità e paternità e realizzazione di strutture dedicate alla cura dei figli e delle persone non autosufficienti, ovvero se si realizzano interventi per la protezione e inclusione sociale, diritti e dialogo sociale.

Risulta evidente quindi, nell'analisi dei vari fattori critici, come anche i singoli fattori strategici del lavoro dignitoso siano strettamente interconnessi e vadano affrontati in maniera globale in modo che ne se possano trarre i maggiori benefici possibili.

Un altro punto ricorrente è la necessità che le donne partecipino ai tavoli, siano presenti negli organi politici, nelle organizzazioni sindacali e nelle stesse strutture dell'ILO per far sentire la loro voce, per mettere le tematiche di genere nelle agende così come è importante che chi si occupa di uguaglianza di genere – che siano gli ispettori del lavoro, i giudici del lavoro, i sindacalisti o gli operatori dell'ILO – sia formato per poter trattare queste tematiche con la necessaria competenza.

Dei quattro obiettivi strategici certamente l'*occupazione* è quello su cui le conclusioni si soffermano maggiormente dati i tanti punti critici che devono essere considerati: le politiche attive del lavoro, l'istruzione e formazione, l'imprenditoria, l'accesso alle risorse, il salario e il reddito. Per ognuno di questi fattori sono evidenziate le criticità esistenti, suggerite politiche e azioni per superare i possibili effetti negativi e per favorire le opportunità, l'*empowerment* sociale ed economico per donne e uomini.

È citata la possibilità, tra le altre, di adottare misure come le quote, per superare le discriminazioni all'accesso al lavoro e riequilibrare la presenza di genere nei diversi settori e occupazioni.

La *protezione sociale* è uno strumento potente per alleviare povertà e ineguaglianze e benché sia molte donne che uomini ne siano esclusi, certamente, le donne ne sono particolarmente colpite.

Si sollecitano le istituzioni ad adeguare i sistemi di sicurezza sociale più velocemente rispetto ai cambiamenti per i quali, per esempio, l'uomo quale unico produttore di reddito per la famiglia non costituisce più il modello esclusivo così come si sollecita un forte ruolo della protezione sociale quale mezzo incentivante per far passare lavoratori e lavoratrici dall'economia informale a quella formale; la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, la protezione della maternità e la conciliazione sono gli

altri punti focali in cui può giocare un ruolo determinante.

I *principi e diritti al lavoro* trovano il loro punto di riferimento in un solido quadro internazionale rappresentato dagli standard internazionali del lavoro e qui, come in molti altri punti del documento, si sollecitano la ratifica, implementazione e monitoraggio delle convenzioni da parte di tutti i Paesi membri.

Molti Paesi hanno adottato legislazioni contro la discriminazione basata sul sesso ma tuttavia «*no society has achieved gender equality*» («nessuna società ha raggiunto l'uguaglianza di genere») e con questa affermazione, questa presa d'atto della situazione di fatto, tutti gli attori sono chiamati in causa, nessuno escluso.

Si sollecitano analisi delle legislazioni esistenti in ottica di genere, adozione di azioni positive, coinvolgimento dei partner sociali, attivazione e finanziamento dei meccanismi nazionali per l'uguaglianza di genere, degli ispettorati del lavoro e dei tribunali competenti in tematiche relative alla uguaglianza di genere.

Un punto è dedicato alla eliminazione del lavoro minorile così come tutti gli altri tipi di sfruttamento dei minori.

Il *dialogo sociale e il tripartitismo* sono considerati strumenti essenziali per l'avanzamento della uguaglianza di genere e, certamente quando le istituzioni e le parti sociali si impegnano nel dialogo e costruzione del consenso, è possibile raggiungere risultati significativi. Affinché questo avvenga è necessario però che un numero maggiore di donne sia presente in posizioni di leadership in ciascuna delle parti e che i negoziatori e gli altri rappresentanti siano formati sul tema della uguaglianza di genere.

Ampio spazio è dato al *ruolo dei Governi* che dovrebbero innanzitutto ratificare le varie convenzioni aggiornando le politiche, istituzioni e legislazioni in modo che l'uguaglianza di genere non sia obiettivo di un solo Ministero ma di tutta la pianificazione e programmazione nazionale.

Viene sottolineata la necessità della raccolta dei dati disaggregati per genere e della definizione di indicatori che prendano in considerazione i tassi di occupazione, le strutture per la cura dei bambini e le persone non autosufficienti, il *pay gap* di genere, la violenza sulle donne nei luoghi di lavoro, l'imprenditoria e la presenza delle donne nelle posizioni di leadership.

Anche le *organizzazioni dei datori di lavoro* e le

organizzazioni dei lavoratori devono fare la loro parte, le prime sviluppando politiche che tengano conto delle differenze di genere anche tramite formazione e workshop, le seconde assumendo l'ottica di genere in ogni ambito e continuando ad agire per disseminare informazioni e rafforzare le conoscenze.

Il documento si conclude con le raccomandazioni all'ILO per il rafforzamento della conoscenza e della "*capacity building*" per sostenere la formulazione di politiche in ottica di genere, per il sostegno e lo sviluppo dei quattro fattori strategici che sono al centro della uguaglianza di genere.

Maria Mantini Satta

Esperta in politiche di genere – *Progetto Donna*