

# Women 20 e gli obiettivi sulla parità di genere a livello globale

In pieno svolgimento le consultazioni con i diversi organismi della società civile da parte del Women 20 (W20), gruppo di esperte sulle questioni di genere, al fine di contribuire alla stesura del "Communique", le raccomandazioni italiane, in vista dei lavori del G20, quest'anno sotto presidenza italiana, che culmineranno nel Vertice dei Leader a Roma il 30-31 ottobre 2021. In questo lavoro di raccolta di idee e proposte, per arrivare alla stesura di un documento finale da sottoporre all'attenzione dei leader G20, è stato coinvolto anche il Coordinamento nazionale donne che ha fatto pervenire alle delegazioni del W20 alcune proposte ritenute fondamentali per la riduzione e l'eliminazione del gap di genere, a partire da quello inerente il mondo del lavoro. Come sappiamo, la pandemia ha avuto un impatto diretto, oltreché a livello sanitario, anche a livello economico e sociale. La chiusura delle scuole, inoltre, e i problemi di carattere economico hanno comportato per le donne un sovraccarico di lavoro a causa delle responsabilità di cura e una maggiore esposizione alla violenza, mentre le donne e le ragazze più povere sono rimaste senza scuola e senza lavoro rendendole più esposte a fenomeni di sfruttamento e tratta, abusi, matrimoni forzati e violenze di ogni tipo. La situazione attuale sulle differenze di genere è ben rappresentata dal Global Gender Gap Report 2020 del World Economic Forum (WEF), che fornisce per ben 153 Paesi nel mondo un indice per la misurazione delle stesse. Nell'edizione 2020, la capacità di colmare le differenze fra uomini e donne a livello mondiale è del 68,6%. Nel complesso, il divario di genere risulta ridotto di appena 0,6 punti percentuali dal 2018, con una media di quasi 0,3

punti all'anno dal 2006 in poi. Con le tendenze attuali, il divario globale di genere potrà essere superato in 99,5 anni. E in Europa, soprattutto occidentale, le cose non sembrano andare meglio: sia pur ad un livello superiore alla media mondiale (76,7% rispetto al 68,6%), nessuno dei paesi membri ha ancora raggiunto la parità uomo-donna. Per quanto riguarda l'Italia, poi, l'indice (70,7%) è di poco superiore alla media mondiale (68,6%), ma ci posizioniamo al 76° posto in classifica (dati Jobpricing 2020). Perciò, sia a livello globale che locale molto resta ancora da fare e in tempi più certi se si vuole evitare lo svilimento di quei piccoli risultati raggiunti negli anni. Come Coordinamento, abbiamo proposto al W20 alcuni suggerimenti nella stesura del "Communique" affinché da un lato siano rilanciati gli impegni che il G20 aveva preso a Brisbane nel 2014, che prevedevano di ridurre il divario di genere nei tassi di partecipazione al mercato del lavoro del 25% entro il 2025 e, dall'altro, accelerato il cammino verso la piena realizzazione dell'empowerment e del gender mainstreaming. Sarebbe auspicabile, inoltre, una diffusa ratifica delle Convenzioni OIL n. 156/1981 (Lavoratori con responsabilità familiari), n. 189/2011 (Lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici) e n. 190/2019 (Eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro). Ora, per accelerare il cammino verso l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro, dobbiamo

sollecitare da parte dei governi politiche improntate al metodo del bilancio di genere, per una valutazione ex-ante e una verifica ex-post dell'impatto di genere delle misure e degli interventi che gli

stessi andranno a mettere in campo. Dobbiamo rimarcare, inoltre, la necessità di assicurare e incrementare le infrastrutture socio-assistenziali per sollevare le donne dal sovraccarico del lavoro di cura, in-

centivando, in tal senso, una qualificazione dello stesso e una organizzazione del lavoro che valorizzi l'apporto delle organizzazioni sindacali, tramite la contrattazione, per favorire strumenti di concilia-

zione vita-lavoro, in particolare lo smart working che, coinvolgendo per la prima volta in maniera paritaria lavoratrici e lavoratori, può essere anche una potente leva per la condivisione del lavoro di cura, con conseguenze benefiche anche sui livelli demografici, soprattutto nei paesi più sviluppati dove il ricambio generazionale è più a rischio. È bene affrontare anche il tema del lavoro segregante e sommerso, come quello spesso svolto dalle lavoratrici migranti. Bisogna incoraggiare, altresì, l'inclusione delle donne nella governance delle imprese e ridurre progressivamente il gender pay gap, così come è importante, soprattutto in questo momento, facilitare la partecipazione femminile nei settori dove a tutt'oggi sono meno presenti, attraverso l'accesso libero a internet e la formazione digitale e finanziaria, anche come imprenditrici, superando quegli stereotipi culturali sul ruolo sociale delle donne e che portano spesso, ad esempio, le ragazze a non considerare gli studi in materie STEM. Non va trascurato, infine, un altro obiettivo da cui discende l'effettiva parità di genere, sostenere la leadership femminile: i governi devono favorire l'inclusione e il coinvolgimento diretto delle donne negli organismi istituzionali e non, attraverso lo stanziamento di risorse dedicate, a partire da quelle destinate all'attuazione della Risoluzione del Consiglio di Sicurezza dell'ONU n. 1325/2000 su "Donne, Pace e Sicurezza".

Liliana Ocmin

## conquiste delle donne



Ph: Maurizio Riccardi©

*In adesione alla Giornata della Memoria, il Coordinamento nazionale donne Cisl richiama l'attenzione sul pericolo dell'indifferenza che la Senatrice Liliana Segre (nella foto), superstite dell'Olocausto e testimone dei campi di sterminio nazisti, definisce "più colpevole della violenza stessa. È l'apatia morale di chi si volta dall'altra parte: succede anche oggi verso il razzismo e altri orrori del mondo. La memoria vale proprio come vaccino contro l'indifferenza"*

**Lavoro domestico  
Sebbene  
maggioranza  
resti straniera  
aumenta  
la componente  
italiana**

Qualche dato in controtendenza nel nuovo report dell'Osservatorio nazionale sul lavoro domestico di Domina, l'Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico che assiste le famiglie nella gestione del rapporto di lavoro con colf e badanti. Sebbene gli stranieri fa sapere l'Associazione - siano ancora in netta maggioranza (70,3%), otto anni fa questa percentuale era nettamente maggiore (81,1%), con una diminuzione soprattutto tra le Colf, aumenta la componente italiana prevalentemente tra le Badanti. Secondo l'Inps, negli ultimi anni si è registrato un aumento costante delle Badanti (+11,5% dal 2012) e diminuite le Colf (-32,1%): oggi le Colf sono in lieve maggioranza (52%) rispetto alle Badanti (48%). Altro dato significativo in controtendenza riguarda le classi d'età: se nel 2012 la maggioranza dei lavoratori domestici aveva un'età compresa tra 30 e 49 anni (54,0%), oggi la fascia più numerosa è quella di oltre 50 anni (52,4%). Nello stesso periodo è diminuita anche la componente giovane (sotto i 29 anni), passata dal 14,5% al 5,3% del totale. L'unico dato che non cambia è quello sul lavoro nero:

sono 2 milioni i lavoratori domestici ma 6 su 10 risultano in nero. I dati INPS 2019, parlano di 849 mila lavoratori domestici regolari, in lieve calo rispetto al 2018 (-1,8%), ma il tasso di irregolarità nel settore domestico resta ancora alto, il 57,6% (Istat), per cui i numeri registrati all'Inps sono al di sotto della metà. Ciò significa che il boom di assunzioni, grazie anche al bonus baby sitter, che c'è stato durante il lockdown, non è riuscito a scalfire questo aspetto per nulla residuale. Infatti, se gli 849 mila lavoratori domestici regolari portano oggi allo Stato un gettito fiscale pari a 1,5 miliardi di euro, con tutti e 2 milioni in regola i conti per le casse pubbliche salirebbero a 3,6 miliardi annui. Non dimentichiamo, poi, la spesa delle famiglie (15,1 miliardi nel 2019) che ha fatto risparmiare allo Stato 10,9 miliardi di welfare ed è strettamente collegata con la questione del lavoro sommerso: un sostegno alle famiglie - afferma Domina - diminuirebbe il lavoro sommerso determinando benefici alle stesse in termini di sicurezza e allo Stato per maggior gettito fiscale.

L.M.