



## **Conferenza G20 sull'Empowerment femminile**

Santa Margherita Ligure, 26 agosto 2021

**Background Document**  
(Versione del 6 agosto 2021)



## Introduzione

La Presidenza italiana del G20 intende promuovere una visione di uno sviluppo più equo per tutti, finalizzato all'eliminazione di precedenti e nuove disuguaglianze e alla promozione della parità di genere, ponendo una particolare attenzione trasversale all'empowerment femminile. A tal fine, è stata organizzata la prima Conferenza dedicata al tema dell'empowerment delle donne nel contesto del G20, portando l'attenzione sulla qualità del ruolo delle donne all'interno della società e sull'attuazione di politiche volte ad aumentare la partecipazione delle donne nella sfera pubblica e privata e la tutela dei loro diritti, anche per affrontare la violenza di genere. L'epidemia COVID-19 ha ulteriormente evidenziato come l'empowerment delle donne sia coerente con una riconfigurazione globale post-pandemia che sfrutti tutte le potenzialità delle risorse derivanti dal talento femminile. L'obiettivo della Conferenza è quello di dare struttura ad una piattaforma di discussione che possa promuovere azioni sinergiche e impegni condivisi, anche sistematizzando e organizzando i numerosi riferimenti all'uguaglianza di genere e all'empowerment femminile che emergono dal G20. Questo obiettivo risponde al riconoscimento della natura trasversale dell'uguaglianza di genere, per cui non è più possibile ragionare in "silos", ma è necessaria una visione globale e più articolata, in grado anche di garantire coerenza e coordinamento delle politiche attraverso un ampio spettro di istituzioni e partner.

L'uguaglianza di genere è un tema di discussione nel G20 sin dall'inizio, mentre la questione della partecipazione economica delle donne è presente nell'agenda del G20 dal 2014, quando è iniziato il processo di dialogo di Women20 (W20). In quell'occasione, l'obiettivo di ridurre il divario nei tassi di partecipazione alla forza lavoro tra uomini e donne del 25% entro il 2025 ("25 by 25", l'obiettivo di Brisbane) è stato concordato dal G20 al vertice del 2014 in Australia, aprendo la strada all'inserimento di un nuovo engagement group nella sfera ufficiale. Nell'ottobre 2015, la prima riunione di lavoro del W20 ha avuto luogo a Istanbul sotto la presidenza turca del G20. Dal 2016, queste linee di lavoro hanno avuto continuità nelle presidenze G20 di Cina, Germania, Argentina, Giappone e Arabia Saudita. Oltre al W20, altri engagement group - tra cui L20, C20 e B20 - hanno lavorato ampiamente sui temi dell'empowerment delle donne, producendo anche raccomandazioni specifiche ai paesi del G20. In particolare, nel 2021 C20 e B20 hanno avuto gruppi di lavoro dedicati ai temi dell'uguaglianza di genere, rispettivamente "Gender" e l'iniziativa speciale "Women Empowerment". Questo dimostra che il tema dell'empowerment femminile è trasversale non solo a diversi campi ma anche a diversi attori, compreso il settore privato. Infatti, durante il vertice G20 del 2019 in Giappone, è stata lanciata la G20 Alliance for the Empowerment and Promotion of Women's Representation in the Economy (G20 EMPOWER), poi istituita durante la presidenza saudita del G20, volta ad accelerare la leadership e l'empowerment delle donne nel settore privato. Un valido esempio di partenariato è rappresentato anche dalla Women Entrepreneurs Finance Initiative (We-Fi), una partnership internazionale avviata al vertice del G20 del 2017 in Germania e dedicata al sostegno finanziario e non finanziario alle imprese guidate da donne nei mercati emergenti.

In questo anno, tuttavia, il tema dell'empowerment femminile emerge come una sfida ancora più necessaria a livello globale, anche alla luce del fatto che la pandemia di COVID-19 ha colpito in modo sproporzionato le donne - soprattutto quelle più giovani, poco qualificate o appartenenti a gruppi vulnerabili - con ampie implicazioni negative sulla loro condizione e sui loro diritti in tutti i paesi del G20. Infatti, le donne hanno sperimentato una maggiore perdita di posti di lavoro, una maggiore esposizione professionale al virus a causa della loro sovra rappresentazione tra i lavoratori in prima linea (globalmente le donne costituiscono il 70% della forza lavoro sanitaria) e un maggior carico di responsabilità domestiche e di assistenza non retribuita (le donne passano 3 volte più ore degli uomini nella cura non retribuita e nel lavoro domestico) (Nazioni Unite, 2020). Le restrizioni nazionali imposte nella maggior parte dei paesi hanno anche favorito l'aumento della violenza contro le donne, in particolare la violenza domestica ma anche nella sfera lavorativa, che rappresentano una violazione dei diritti fondamentali delle donne e un serio ostacolo alla loro indipendenza e al loro empowerment. A livello globale, 1 donna e ragazza su 3 subisce violenza fisica o sessuale da parte di un partner intimo o violenza sessuale da parte di un non partner, un numero che è rimasto sostanzialmente invariato nell'ultimo decennio (OMS, 2021). Inoltre, nella Dichiarazione di Roma del Global Health Summit del 21 maggio 2021 si introduce anche la prospettiva di genere nella risposta alle crisi sanitarie future.

In continuità quindi con le azioni precedenti e con la volontà di dare un impulso rinnovato all'azione politica per promuovere la parità di genere, la presidenza italiana del G20 ha affrontato l'empowerment delle donne in modo trasversale in diverse riunioni ministeriali. I ministri dell'Istruzione hanno riconosciuto la necessità di fornire un



uguale accesso a tutti i livelli e tipi di istruzione, in particolare per le ragazze e le donne, come uno dei mezzi per affrontare le disuguaglianze educative, professionali, economiche e sociali. I ministri del Lavoro e dell'Occupazione hanno evidenziato la necessità di posti di lavoro più numerosi, migliori e ugualmente retribuiti per le donne e hanno adottato la G20 Roadmap Towards and Beyond the Brisbane Target, per il raggiungimento di pari opportunità e risultati per donne e uomini nei mercati del lavoro e nelle società in generale. In effetti, la Roadmap è strutturata come un documento che va oltre l'obiettivo (molto specifico) di Brisbane utilizzando la lente trasversale dell'uguaglianza di genere, sottolineando l'importanza di superare le barriere al raggiungimento non solo dell'obiettivo di Brisbane, ma anche della piena parità di genere nel mercato del lavoro e nelle società. Questo risultato può essere raggiunto solo attraverso azioni mirate e continuative come l'alimentazione di pipeline di assunzioni ricche e inclusive che favoriranno l'accesso delle donne alla posizione di leadership nel lungo termine. I ministri degli Affari Esteri e dello Sviluppo hanno riconosciuto la necessità di attuare azioni efficaci per l'empowerment delle donne nel continuum rurale-urbano, sottolineando la necessità di politiche, assistenza tecnica, capacity building e investimenti che creino nuove opportunità di lavoro dignitoso e di agro-impresarialità per le donne. I ministri incaricati dell'Energia e del Clima hanno anche sottolineato il ruolo essenziale dell'accesso all'energia per raggiungere la parità di genere e hanno incoraggiato la parità di genere e la diversità nel settore energetico, così come le iniziative che promuovono un futuro energetico più inclusivo ed equo, facendo anche riferimento al Piano d'azione di genere della Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici - UNFCCC (adottato per la prima volta nel 2017). I ministri del settore digitale hanno riconosciuto che il miglioramento della misurazione può aiutare a modellare e sostenere la discussione politica sul ruolo delle donne nell'economia digitale. Nel fare ciò, hanno chiesto uno stretto coordinamento per promuovere l'orientamento statistico e passare dalle misure di risultato del divario digitale di genere all'analisi dei fattori abilitanti e disabilitanti, una dimensione fondamentale dell'empowerment delle donne. I ministri della cultura hanno sottolineato l'importanza di riconoscere l'impatto sociale dei settori culturali, educativi e creativi per promuovere l'inclusione, la interfunzionalità e le sinergie e per sostenere la salute e il benessere, così come l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne.

Con l'obiettivo di dare nuovo impulso e pieno compimento ad un processo che garantisca il raggiungimento della piena parità di genere, la Conferenza G20 sull'empowerment delle donne si propone di creare un momento per focalizzare l'attenzione in modo trasversale sul tema dell'empowerment delle donne, riunendo attori governativi e non governativi. I risultati della discussione, incorporati nel Chair's statement, saranno raccolti dalla presidenza italiana per la considerazione dei Leader del G20 in vista del vertice di Roma del 30-31 ottobre 2021. Tale accelerazione è particolarmente necessaria considerando che, ad oggi, solo il Regno Unito e il Giappone hanno raggiunto l'obiettivo di Brisbane (nel 2019) e, diminuendo all'attuale tasso di crescita annuale composto (CAGR) 2015-2019, solo altri 7 paesi del G20 raggiungeranno l'obiettivo nel 2025 (Germania, Indonesia, Corea del Sud, Francia, Brasile, Argentina, Australia) (The European House - Ambrosetti, 2021).

Anche se l'empowerment delle donne è indubbiamente un tema trasversale, per incoraggiare un dibattito coeso e partecipato le sue questioni emergenti (già individuate nella precedente issue note) sono state raggruppate in 2 macro-aree tematiche, ovvero:

- STEM, competenze finanziarie e digitali, ambiente e sostenibilità;
- Lavoro ed empowerment economico e armonizzazione dei tempi di vita.

### **Prospettive future**

La forte correlazione tra le questioni relative alle due aree tematiche evidenzia la necessità di una visione integrata sull'empowerment delle donne, che riconosca e prenda in considerazione alcune esigenze trasversali in sospeso, ovvero:

- un'agenda trasformativa per l'uguaglianza di genere;
- accordi istituzionali per una governance e un coordinamento efficaci;
- dati di genere più numerosi e migliori per la misurazione dei progressi attraverso sistemi di monitoraggio;
- partenariati, anche con il settore privato.

Per garantire che l'empowerment delle donne riceva la necessaria attenzione a livello mondiale, con un approccio trasversale a tutti gli aspetti della vita delle donne, è di fondamentale importanza stabilire un'agenda trasformativa



per l'uguaglianza di genere. Quest'ultima può garantire l'integrazione e la coerenza delle politiche. In effetti, l'empowerment delle donne non è affrontato allo stesso modo in tutti i paesi e, quando viene affrontato, spesso segue un modello verticale che si concentra solo su alcuni aspetti della vita delle donne. Tuttavia, le questioni in sospeso che impediscono un pieno empowerment delle donne sono fortemente correlate tra loro, il che significa che la piena uguaglianza di genere non può essere raggiunta senza politiche di trasformazione trasversali che affrontino tutti gli aspetti dell'esperienza di vita delle donne. Di fatto, un'agenda globale trasformativa e trasversale assicurerebbe che l'empowerment delle donne sia affrontato in modo omogeneo in tutti i paesi del G20, favorendo un approccio integrato e trasversale all'empowerment delle donne e permettendo ai paesi del G20 di diventare dei punti di riferimento per tutti gli altri paesi del mondo. Il contributo dei paesi del G20 alla Conferenza e il loro impegno a tradurre la sua discussione, in tutti i suoi filoni tematici, in una revisione delle politiche e delle misure nazionali sono estremamente preziosi per la definizione dell'agenda trasformativa. Quest'ultima richiede anche l'impegno a continuare a prestare attenzione ai temi trattati dalla Conferenza nelle future presidenze del G20, in linea con gli input provenienti dai sistemi intergovernativi ed organizzazioni internazionali e regionali.

Al fine di promuovere l'adozione della suddetta agenda trasformativa globale, c'è una necessità di accordi istituzionali nei paesi che garantiscano una governance e un coordinamento efficaci a livello nazionale, raccogliendo informazioni e dati di monitoraggio da entità con responsabilità settoriali. Allo stesso modo, accordi globali garantirebbero che l'empowerment delle donne sia affrontato allo stesso modo in tutto il mondo e in modo coerente. Il G20, globale per definizione, fornisce un contesto unico per definire un'agenda globale di trasformazione per assicurare che le politiche di empowerment delle donne siano definite in modo coeso e coordinato. Dopo decenni di discussioni frammentarie sull'argomento, questo getterebbe le basi per l'effettiva attuazione di misure adeguate.

Dopo aver stabilito un'agenda trasformativa e aver messo in atto accordi istituzionali, i progressi compiuti in materia di empowerment delle donne dovrebbero essere misurati attraverso adeguati sistemi di monitoraggio. Per far sì che ciò accada, è necessario avere accesso a dati di genere più numerosi e migliori, che consentirebbero di effettuare una misurazione affidabile e bilanciata tra gli stati. A questo proposito, istituzioni come l'ILO e l'OCSE potrebbero fornire assistenza e supporto preziosi ai paesi del G20. Infatti, la misurazione dei progressi attraverso indicatori specifici assicura la valutazione delle politiche e dei loro risultati, il loro successivo adattamento in base ai punti di forza e di debolezza che emergono dalla loro valutazione e la definizione di standard e obiettivi a livello globale attraverso l'identificazione della performance desiderata in ogni dimensione di misurazione. Un esempio è rappresentato dal COVID-19 Global Gender Response Tracker sviluppato da UN Women e UNDP, un database che monitora le risposte politiche alla pandemia, concentrandosi sulle misure che affrontano l'ondata di violenza contro donne e ragazze, l'aumento senza precedenti del lavoro di cura non retribuito e la perdita su larga scala di posti di lavoro, redditi e mezzi di sussistenza. L'OCSE sviluppa anche regolarmente il suo Social Institutions Gender Index, che riporta le pratiche discriminatorie, le norme sociali e le leggi che ostacolano il cammino verso il raggiungimento dell'uguaglianza di genere, e un opuscolo sulle statistiche di genere e ambientali, che riporta dati statistici sul genere e l'innovazione verde. La Roadmap del G20 verso e oltre l'obiettivo di Brisbane, adottata dai ministri del lavoro e dell'occupazione a Catania, contiene anche una serie di indicatori che i paesi del G20 possono utilizzare per riferire sui progressi compiuti verso l'obiettivo di Brisbane e nella riduzione dei divari di genere nella qualità del lavoro. Seguendo questo percorso, sarebbe opportuno sviluppare un sistema di misurazione e monitoraggio concordato a livello globale che abbracci tutti gli aspetti della vita delle donne in modo trasversale, integrando i sistemi di monitoraggio nazionali (ove disponibili) per meglio catturare i progressi intorno alle diverse dimensioni che riguardano l'empowerment delle donne. Questo promuoverebbe la definizione di obiettivi globali quantitativamente misurabili, orientando così l'azione di ogni paese, permettendo anche di adattare misure e politiche in base ai risultati della loro valutazione.

Inoltre, gli engagement group nel sistema del G20 rappresentano una sede particolarmente preziosa per la discussione e il coordinamento tra i diversi attori: i progressi nell'uguaglianza di genere difficilmente sarebbero stati fatti senza l'impegno e la collaborazione del settore privato, dato che l'empowerment delle donne viene rafforzato anche dalla base - quindi dai membri della società civile e dalle aziende che sperimentano in prima persona gli stereotipi e il quadro culturale che impattano negativamente sulle donne ancora oggi. Esistono esempi di successo, come il G20 EMPOWER, che riunisce il settore privato e i rappresentanti governativi per promuovere



l'obiettivo comune di accelerare la leadership e l'empowerment delle donne nel settore privato. L'Alleanza G20 EMPOWER, con la Presidenza italiana nel 2021, ha costruito una rete di oltre 400 "Advocates" del settore privato in ogni G20 e paese ospite. Questi sono CEO o capi di fondazioni e associazioni che agiscono come sostenitori e promotori della visione, del messaggio e dell'impegno del G20 EMPOWER all'interno delle loro aziende, aree di business e paesi. Sulla base di queste iniziative, dovrebbe essere promosso lo sviluppo di partenariati con il settore privato, in modo da incoraggiare la diffusione e la condivisione delle migliori pratiche e accelerare il progresso nel campo dell'empowerment delle donne.

Domande guida per i partecipanti (Sessioni di apertura e di chiusura):

1. Quali dovrebbero essere le priorità dell'agenda trasformativa per la parità di genere per raggiungere il risultato desiderato?
2. Quali sono gli accordi istituzionali più adatti per una governance e un coordinamento efficaci? Come può essere garantita la coerenza multi-dimensionale, multi-livello e multi-attore?
3. Come dovrebbero essere progettati i sistemi di monitoraggio per la misurazione più accurata dei progressi? Quali sono gli indicatori più rilevanti? È necessario un meccanismo specifico per sistematizzare le diverse procedure di raccolta e analisi dei dati già esistenti?
4. Quali dati mancano su cui si dovrebbe investire per far sì che tutti i paesi G20 possano essere comparati tra loro?
5. Come dovrebbero essere concepiti i partenariati pubblico-privato per sfruttarne appieno il potenziale?

## **STEM, competenze finanziarie e digitali, ambiente e sostenibilità**

L'empowerment delle donne è senza dubbio un tema trasversale rispetto alle STEM, all'alfabetizzazione digitale e all'ambiente e alla sostenibilità, che sono campi fortemente correlati e soggetti a influenza reciproca. Infatti, le discipline STEM e le competenze digitali sono un prerequisito per le donne per lavorare in settori legati all'ambiente e alla sostenibilità, e per essere in grado di sviluppare le tecnologie necessarie per la transizione energetica, la conservazione dell'ambiente e la lotta al cambiamento climatico. Il raggiungimento di un'economia completamente circolare, che richiede anche un alto grado di alfabetizzazione finanziaria tra la popolazione, è un ulteriore aspetto fondamentale nel percorso verso lo sviluppo sostenibile.

### **STEM, competenze finanziarie e digitali**

La trasformazione digitale sta cambiando il mondo, ma l'esistenza di un divario digitale tra uomini e donne rischia di alimentare ulteriormente il gender gap, generando potenzialmente un paradosso: uno strumento che ha il potenziale per guidare una maggiore inclusione delle donne nella società potrebbe diventare la causa dell'esacerbazione della loro esclusione. La rapida diffusione delle tecnologie digitali durante la pandemia di COVID-19 rende ancora più urgente dare alle donne le competenze e le opportunità necessarie per svolgere appieno il loro ruolo nell'economia digitale.

Oggi, solo il 48% delle donne a livello globale utilizza Internet, rispetto al 58% degli uomini (ITU 2019), mentre 200 milioni di donne in meno rispetto agli uomini possiedono un telefono cellulare (GSMA, 2015) e anche quelle che ne possiedono uno tendono ad utilizzarlo meno degli uomini (Demirguc-Kunt et al., 2015), soprattutto a causa della mancanza di competenze nell'utilizzo degli strumenti digitali. L'uso delle tecnologie digitali richiede adeguate soft skills, accesso e connettività, e una certa attitudine a impegnarsi con esse, rispetto alle quali le donne oggi hanno un gap rispetto agli uomini. Il divario digitale può anche essere favorito dalle esperienze negative che molte donne incontrano online, tra cui il cyber-bullismo, gli stereotipi di genere e le molestie online, che non fanno sentire le donne al sicuro online. Queste esperienze possono avere un impatto negativo sul benessere delle ragazze e delle donne, con effetti di ricaduta non solo sulla loro autostima, ma anche sulla loro salute mentale e sicurezza fisica. La parità di accesso e l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione sono fondamentali per raggiungere l'inclusione digitale.

La trasformazione digitale non significa solo più inclusione per le donne, ma anche opportunità di lavoro e indipendenza economica. L'uguaglianza digitale comporta pari opportunità tra donne e uomini di partecipare alla progettazione, allo sviluppo e alla produzione di tecnologie digitali, così come pari accesso ai ruoli di leadership e



decisionali nel settore digitale (W20, 2020). Questo è sempre più urgente dato che le donne, in media, avevano già livelli più bassi di alcune delle competenze necessarie per l'era digitale prima della pandemia. Questi divari, così come altre disuguaglianze preesistenti tra uomini e donne (come il divario salariale di genere), saranno probabilmente esacerbati dalla crisi COVID-19, che ha sia accelerato la trasformazione digitale che inciso sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Inoltre - dato che le competenze relative alla gestione, alla comunicazione e all'auto-organizzazione sono particolarmente acquisite e migliorate attraverso l'apprendimento, la pratica e l'esperienza - il gender skill gap rischia di ampliarsi se le donne avranno meno opportunità di lavorare in questi ruoli e svolgere questi compiti durante e dopo la pandemia (OECD, 2021).

Per quanto riguarda le economie in via di sviluppo e le zone rurali, le donne affrontano maggiori probabilità di essere fuori dal mondo scolastico, di lavorare più frequentemente degli uomini in agricoltura, di avere il loro lavoro spesso non retribuito o considerato come un contributo alla famiglia, di avere lavori più brevi e precari e di essere generalmente meno protette degli uomini (UN Women Watch, 2018). Questo si traduce nell'essere confinate in ambienti tecnologicamente poveri, dove è difficile utilizzare le tecnologie digitali (OECD, 2018).

Le discipline STEM sono un prerequisito per cogliere le opportunità derivanti dalla trasformazione digitale e verde, ma un minor numero di laureati STEM nella popolazione femminile rispetto a quella maschile si traduce in una ridotta partecipazione allo sviluppo economico, amplificata dal fatto che anche se laureate in discipline STEM, a molte donne sembra essere negato l'accesso alle relative opportunità. Sulla base delle evidenze, mentre nella maggior parte dei paesi le donne rappresentano la maggioranza di tutti i laureati dell'istruzione terziaria, le donne sono significativamente meno propense a scegliere le scienze naturali, l'ingegneria e gli studi ICT, rappresentando solo il 20% dei laureati nei campi ICT. Inoltre, le donne laureate in STEM in tutto il mondo hanno il 20% in meno di probabilità di ricoprire una posizione di leadership nell'industria della comunicazione mobile, costituiscono solo l'8% dei partner investitori nelle prime 100 società di venture capital e rappresentano solo il 21% degli scienziati che vengono identificati come leader nel mondo della ricerca (OCSE, 2017). La frequenza relativamente bassa delle donne nei campi STEM è dovuta principalmente alle barriere, comprese quelle sollevate dal background culturale e dagli stereotipi, spesso trasmessi dalle loro famiglie, dagli insegnanti e dalla società in generale, con i genitori che hanno più probabilità di aspettarsi che i loro figli, piuttosto che le loro figlie, lavorino in occupazioni STEM (OECD, 2015).

Il divario di genere è anche aggravato da un divario di alfabetizzazione finanziaria tra uomini e donne, che fa sì che le donne faticino ad assicurarsi l'indipendenza e il benessere finanziario e a partecipare con fiducia alle attività economiche e finanziarie. In media, solo il 78% delle donne nei paesi del G20 ha un conto in banca rispetto all'82% degli uomini (Banca Mondiale, 2020). Nonostante il mobile money abbia raggiunto una dimensione significativa, le donne hanno meno probabilità di possedere e utilizzare un conto mobile money (W20, 2020). Le indagini dell'OCSE sull'alfabetizzazione finanziaria hanno dimostrato che più uomini che donne raggiungono un punteggio obiettivo minimo per quanto riguarda la conoscenza finanziaria (in media nei paesi del G20 il 54% degli uomini e il 43% delle donne), e che tali differenze sono costanti nel tempo e in un gran numero di paesi sviluppati ed emergenti (OCSE, 2017 e OCSE, 2020). Pratiche discriminatorie, come le banche che richiedono il permesso dei mariti o dei padri per approvare le richieste di prestito per le donne, esistono ancora in alcuni paesi del G20 (OCSE, 2019).

Per quanto riguarda il divario digitale di genere, le opportunità derivanti dalle discipline STEM e il background finanziario, le scuole sono particolarmente importanti in quanto creano uno spazio per l'istruzione che aiuta ad affrontare il gender divide. Garantire la parità di accesso all'istruzione a tutti gli individui è quindi una condizione necessaria per colmare il divario di genere, anche nel mondo digitale. Data Science, Internet of Things, Artificial Intelligence e Fintech sono alcune delle principali competenze e conoscenze richieste dal futuro sistema economico.

Domande guida per i partecipanti:

1. Quali sono le priorità d'azione per le donne per sfruttare tutto il potenziale della trasformazione digitale? Queste priorità possono essere definite dal settore pubblico e privato in modo indipendente o attraverso partenariati?





2. Quali azioni sistemiche dovrebbero essere messe in atto in un periodo di 5 anni per aumentare la partecipazione delle donne nelle discipline STEM?
3. Quali ostacoli (legislativi, procedurali, amministrativi, ecc.) dovrebbero essere superati per una parità di genere nella sfera finanziaria?
4. In quale contesto educativo (primario, secondario, terziario) dovrebbero essere promosse le competenze delle donne in materia di finanza digitale?

## Ambiente e sostenibilità

I fattori ambientali influenzano uomini e donne in modo diverso. Per esempio, ci sono correlazioni negative tra alte concentrazioni di inquinanti atmosferici, acqua e contaminazione del suolo e la salute delle donne. In molti paesi a basso reddito, le donne sperimentano una maggiore esposizione all'inquinamento atmosferico dovuto all'uso di combustibili solidi, un danno maggiore dovuto alla mancanza di servizi igienici e una maggiore esposizione a sostanze chimiche tossiche nelle occupazioni. Nelle economie avanzate, ci sono forti differenze nell'esposizione all'inquinamento e alle sostanze chimiche pericolose tra uomini e donne, legate alle abitudini di consumo, alle differenze fisiologiche e ai divari nel background socioeconomico. L'esposizione a lungo termine a livelli elevati di PM2.5 e ozono potrebbe aumentare il rischio di depressione nelle donne di mezza età e anziane (Kioumourtoglou et al., 2017), ma anche avere un impatto sulla violenza (poiché l'inquinamento atmosferico aumenta l'ansia e i comportamenti violenti). Anche l'acqua può diventare un problema, poiché nei paesi a basso reddito le donne sono spesso incaricate di smaltire le acque reflue, esponendole alla trasmissione di malattie (The Lancet, 2018). Le donne sono anche più suscettibili degli uomini alla morte per malattie cardiovascolari, che possono derivare dall'esposizione alle alte temperature (Achebak et al., 2019). In un solo giorno in 25 paesi dell'Africa subsahariana, le donne passano 16 milioni di ore a raccogliere l'acqua, rispetto a solo 6 milioni di ore spese dagli uomini (ONU, 2016).

Inoltre, le donne spesso affrontano maggiori oneri dagli impatti del cambiamento climatico. Per esempio, l'ondata di calore del 2003 in Francia ha provocato la morte prematura di 15.000 persone, e il tasso di mortalità delle donne è stato del 75% superiore a quello degli uomini (Fouillet et al. 2006). Nei paesi in via di sviluppo, è più probabile che le donne siano incaricate di andare a prendere l'acqua, raccogliere il cibo dalle foreste, occuparsi della pesca su piccola scala e nelle acque interne rispetto agli uomini, e sono spesso fortemente impegnate nell'agricoltura su piccola scala (Agarwal, 2018). Quindi, il degrado degli ecosistemi può portare a maggiori disuguaglianze di genere e a un aumento della povertà femminile. Nei paesi in via di sviluppo e nelle comunità indigene, il ruolo delle donne nel garantire l'acqua così come nel raccogliere piante selvatiche commestibili e medicinali le rende più sensibili alla deforestazione, al degrado del territorio e alla desertificazione (OECD, 2019). Il degrado ambientale può danneggiare o ridurre l'acqua pulita e i beni dell'ecosistema, costringendo le donne a viaggiare più lontano per raccogliervi per uso domestico.

Per quanto riguarda il nesso tra leadership femminile e sviluppo ecologicamente sostenibile, nelle zone rurali le donne giocano un ruolo chiave nella protezione, nel ripristino e nella promozione dell'uso sostenibile degli ecosistemi, nella gestione delle foreste, nella lotta contro la desertificazione o nella salvaguardia della biodiversità. Inoltre, l'artigianato tradizionale e i materiali usati dalle donne indigene e locali offrono un grande potenziale per guidare l'azione climatica e lo sviluppo sostenibile. Tuttavia, la capacità delle donne di modellare le scelte ambientali è talvolta limitata da vincoli legali, culturali e sociali. Per esempio, in molti paesi in via di sviluppo le donne hanno un accesso limitato alle risorse produttive e finanziarie e sono emarginate quando si tratta di decisioni sulla proprietà della terra. La limitata proprietà dei terreni da parte delle donne riduce la loro capacità di cambiare il modo in cui i terreni vengono utilizzati, ostacolando la loro capacità di affrontare i danni ambientali (OCSE, 2019). La parità di accesso ai diritti fondiari potrebbe avere effetti positivi nel ripristino delle foreste e nella gestione sostenibile degli ecosistemi (FAO, 2018).

Dal punto di vista tecnologico, il contributo delle donne allo sviluppo sostenibile è ancora inferiore, quindi il loro ruolo nel campo della tecnologia verde deve essere promosso. Infatti, guardando alle tecnologie legate all'ambiente, le inventrici sono meno numerose rispetto ai settori più tradizionali. Per esempio, nella generazione di energia e nelle tecnologie ingegneristiche il tasso di donne inventrici rispetto agli uomini è inferiore (rispettivamente 10% e 8%) rispetto a quelli registrati nella chimica e nelle tecnologie legate alla salute



(rispettivamente 20% e 24%). Le differenze nel coinvolgimento delle donne in questi settori potrebbero essere spiegate dalla loro partecipazione tradizionalmente piuttosto bassa nelle discipline STEM, come visto nella sezione precedente (OECD, 2020).

Le donne seguono modelli di consumo più sostenibili, come l'uso del trasporto pubblico, ma la progettazione delle città e delle infrastrutture di trasporto spesso non tiene conto delle loro esigenze specifiche (ad esempio, la sicurezza personale o la programmazione dei servizi di trasporto pubblico), ostacolando la loro capacità di seguire le loro preferenze ecologiche (OECD, 2020). Ci sono altre aree chiave di consumo che hanno una forte dimensione di genere, e dove influenzare il comportamento necessita di una prospettiva di genere per essere efficace nel migliorare la sostenibilità. Ad esempio, la tradizionale divisione delle responsabilità domestiche influenza i modelli di consumo, poiché le donne hanno spesso la responsabilità di acquistare prodotti di uso a breve termine, mentre gli uomini tendono a decidere l'acquisto di articoli più durevoli (Yaccato, 2007; Kelan, 2008; OCSE, 2018). Le donne tendono ad essere consumatori più sostenibili e sono più sensibili alle preoccupazioni ecologiche, ambientali e sanitarie (Johnsson-Latham, 2007; Kaenzig et al., 2010; Khan e Trivedi, 2015; OECD, 2008). Le donne possono quindi essere attori chiave nel passaggio a modelli di consumo più sostenibili. A questo proposito, le politiche pubbliche e i nuovi approcci per influenzare le decisioni di consumo dovrebbero prendere in considerazione una prospettiva di genere. Lo stesso dovrebbe valere per la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio, per garantire pari opportunità a uomini e donne nella forza lavoro. Ad oggi, le donne rappresentano solo il 32% della forza lavoro nel settore delle energie rinnovabili e il 22% nel settore dell'industria del petrolio e del gas (OECD, 2020).

I risultati specifici di genere delle politiche ambientali sono raramente considerati, e di conseguenza nei paesi dell'OCSE vengono raccolti pochi dati ambientali specifici di genere. La mancanza o l'insufficiente disaggregazione dei dati per sesso impedisce l'analisi necessaria per dare forma a politiche sostenibili e inclusive. Pertanto, i paesi devono lavorare per migliorare la capacità di leggere questi impatti in un modo che sia armonizzato a livello internazionale e universalmente applicabile.

Infine, la connessione tra donne e ambiente può essere discussa anche dal punto di vista della giustizia ambientale (cioè l'impegno equo e inclusivo nello sviluppo, nell'implementazione e nell'applicazione della legislazione ambientale a livello nazionale e internazionale). Quest'ultima si riferisce direttamente all'accesso a beni legati all'ambiente, come acqua ed energia pulite o aree urbane sicure, o alla protezione da pressioni ambientali negative, come l'inquinamento di aria e acqua o la deforestazione. Si traduce anche nella parità di accesso al processo decisionale delle politiche ambientali, in cui le donne spesso incarnano i difensori dei diritti ambientali e umani. I bambini, i giovani e le donne spesso non hanno voce e rappresentanza nei processi decisionali. Una prospettiva di equità intergenerazionale sulla politica ambientale è fondamentale per assicurare che i benefici e i costi siano distribuiti in modo equo tra le generazioni.

Domande guida per i partecipanti:

1. Quali sono le questioni più urgenti su cui agire per ridurre gli effetti negativi dei fattori ambientali (cofattori di diversa natura ed entità) sulle donne?
2. Come salvaguardare le donne dagli effetti negativi del cambiamento climatico?
3. Come potenziare il contributo delle donne allo sviluppo sostenibile dal punto di vista ambientale? Come promuovere il loro ruolo e la loro partecipazione nei processi decisionali a livello nazionale e internazionale che affrontano le questioni di genere da una prospettiva ambientale?
4. Come migliorare l'accesso delle donne ai lavori verdi e come rafforzare il loro ruolo partecipativo nella creazione, disponibilità e accesso alle procedure di giustizia climatica?

## **Lavoro ed empowerment economico e armonizzazione dei tempi di vita**

L'empowerment lavorativo ed economico delle donne è fortemente intrecciato con il raggiungimento di un adeguato e soddisfacente equilibrio tra lavoro e vita privata per le lavoratrici, anche per quanto riguarda la libertà personale e la salvaguardia dalla violenza e dalle molestie. Per qualsiasi progresso reale da raggiungere riguardo





l'empowerment economico delle donne e la loro partecipazione alla forza lavoro, il lavoro di cura non retribuito e il lavoro domestico devono essere riconosciuti e condivisi equamente tra uomini e donne. Allo stesso modo, il superamento della violenza di genere e delle molestie è un prerequisito per la parità di accesso alle opportunità nel mercato del lavoro per le donne, che non saranno più costrette a scegliere percorsi di carriera associati a minori rischi, e avranno quindi maggiori probabilità di raggiungere posizioni di leadership.

### **Lavoro ed empowerment economico**

È stato dimostrato come un maggiore empowerment economico delle donne sia centrale per il progresso delle imprese, la crescita economica e lo sviluppo sostenibile (ONU, 2018). Tuttavia, nonostante gli impegni internazionali come il G20 Brisbane Target del 2014, i divari di genere relativi al mercato del lavoro non si sono ridotti in modo significativo negli ultimi 20 anni (ILO, 2019). Oggi, il tasso globale di partecipazione delle donne alla forza lavoro è di circa il 49%, 26 punti percentuali in meno rispetto a quello degli uomini (ILO, 2018). Il divario di genere nel tasso di partecipazione alla forza lavoro è particolarmente elevato per quanto riguarda i ruoli manageriali e decisionali, dove esiste un "glass ceiling" che impedisce un'adeguata rappresentanza femminile. Nonostante un aumento dell'istruzione, nei paesi del G20 le donne rappresentano solo il 22% dei posti nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa (ILO, 2020) e occupano solo il 27% di tutte le posizioni manageriali (GGGR, 2021). Inoltre, le donne rappresentano solo il 27% dei membri dei parlamenti (UNDP Human Development Report, 2020) e rappresentano poco più dell'11% dei capi di Stato a livello globale (Women's Power Index, 2021).

Gli squilibri delineati sono anche radicati in una persistente segregazione occupazionale: in tutto il mondo, solo il 28% delle donne sono direttori generali, alti funzionari e legislatori contro l'88% degli addetti all'assistenza personale (ILO, 2020). In effetti, le donne hanno ancora maggiori probabilità di essere impiegate in lavori considerati poco qualificati, affrontando condizioni di lavoro peggiori rispetto agli uomini. Questo è particolarmente vero per il settore del lavoro informale, a cui le donne sono tradizionalmente più esposte, soprattutto nei paesi in via di sviluppo. In Asia meridionale, Africa subsahariana e America Latina, si stima che rispettivamente il 95%, l'89% e il 59% delle donne siano impiegate nell'economia informale (UN Women, 2016). Per questo motivo, avviare una transizione dall'economia informale a quella formale che dia priorità alla protezione sociale e ai diritti delle donne è della massima importanza (ILO, 2015).

Principalmente a causa delle differenze di genere nell'occupazione e nelle condizioni di lavoro, esiste anche un divario salariale di genere che impatta negativamente sulle lavoratrici. In 18 dei paesi del G20, le donne guadagnano in media il 15% in meno degli uomini (W20, 2021), con effetti negativi anche per quanto riguarda le prestazioni pensionistiche ricevute dalla forza lavoro femminile (OCSE, 2019). A causa di un tasso di partecipazione al lavoro più basso e di un minor numero di ore lavorate a settimana, il divario pensionistico di genere è generalmente più alto del divario retributivo di genere.

Inoltre, una media del 22% delle donne nei paesi del G20 non ha accesso a conti bancari formali (W20, 2021) e quindi lotta per raggiungere l'indipendenza economica. L'accesso ai finanziamenti è spesso considerato uno dei principali vincoli alla crescita delle imprese di proprietà femminile (Banca Mondiale, 2020), con un conseguente rapporto donne-maschi di 0,77 tra gli imprenditori nei paesi del G20 (Global Entrepreneurship Monitor, 2019). Gli studi rivelano anche che i tassi di prevalenza dell'imprenditoria femminile tendono ad essere più alti nei paesi in via di sviluppo, a causa del fatto che le donne che affrontano maggiori barriere all'ingresso nel mercato del lavoro formale ricorrono all'imprenditoria come via d'uscita dalla disoccupazione e, spesso, dalla povertà (Minniti et al., 2010). In effetti, a causa di tutti i fattori critici menzionati finora, esiste una propensione di genere verso la povertà. In generale, le donne hanno maggiori probabilità di vivere in povertà estrema rispetto agli uomini (UN Women, 2020).

È essenziale sottolineare come l'accesso a credito e opportunità economiche e l'imprenditoria femminile siano elementi cruciali per l'empowerment economico delle donne, comprese quelle che hanno subito violenze e molestie di genere, e che quindi devono essere dotate di mezzi adeguati per riconquistare l'indipendenza. Per sradicare questi fenomeni, è urgente un quadro comune più forte di protezione legale e sociale.

Nel complesso, il World Economic Forum prevede che, al ritmo attuale, la parità di genere non sarà raggiunta per oltre 135 anni (GGGR, 2021). La causa principale dell'assenza di pari opportunità sul posto di lavoro è in gran



parte culturale. Infatti, gli stereotipi di genere riguardanti il ruolo che ci si aspetta che le donne svolgano all'interno della società, in accordo con i loro compiti tradizionali di "angeli della casa", sono ancora ampiamente diffusi sia tra gli uomini che tra le donne (ILO & Gallup, 2017). Stereotipi di questo tipo generano pregiudizi culturali che a loro volta favoriscono un ambiente discriminatorio e diseguale per le donne. Anche a causa della pandemia COVID-19, è ormai obbligatorio riconoscere l'importanza del lavoro e dell'empowerment economico delle donne per il raggiungimento di uno sviluppo sostenibile ed equilibrato (Kumar Mishra, 2018). Oltre ad essere un elemento fondamentale nel perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, il lavoro di genere e l'uguaglianza economica sono un'opportunità fondamentale di crescita economica. Sulla base della stima che i divari di genere costano all'economia globale circa il 15% del suo PIL (Cuberes et al., 2016), risultati come l'aumento del tasso di occupazione femminile nei paesi OCSE per eguagliare quello della Svezia potrebbero generare un impatto economico fino a 6 trilioni di dollari, e fino a 2 trilioni di dollari chiudendo il gap salariale di genere (Women in the Work Index, 2021). Appare chiaro che, andando avanti, le opportunità legate all'empowerment economico e lavorativo delle donne non possono più passare inosservate.

Domande guida per i partecipanti:

1. Come si dovrebbero affrontare i divari di genere che impediscono la parità di accesso alle opportunità nel mercato del lavoro?
2. Come dovrebbe essere affrontato il lavoro delle donne nell'economia informale?
3. Come possiamo descrivere l'empowerment economico delle donne al di là della comune interpretazione legata alla questione della parità salariale?
4. Quanto è significativa l'indipendenza economica per una donna? Che peso ha nel percorso di uscita dalla violenza di genere?
5. In che modo i partenariati pubblico-privato possono aiutare a raggiungere l'empowerment lavorativo ed economico delle donne? Come dovrebbero essere strutturati per massimizzare l'efficienza?
6. Quali sono i meccanismi di misurazione fondamentali da mettere in atto per l'adozione di politiche adeguate?

### **Armonizzazione dei tempi di vita**

Una dimensione primaria dell'uguaglianza di genere riguarda le disparità che colpiscono donne e uomini in relazione all'equilibrio tra lavoro e vita privata e il tempo dedicato alle diverse attività della vita, come la cura dei bambini e dei membri anziani e disabili della famiglia. A questo proposito, la paternità è un fattore molto influente per quanto riguarda l'empowerment delle donne. Un progressivo declino del tasso di partecipazione femminile al lavoro può essere osservato in concomitanza con l'inizio e l'evoluzione della fase della maternità (ILO, 2018). In altre parole, la maternità comporta per le donne penalizzazioni occupazionali, salariali e di leadership che possono persistere per tutta la vita lavorativa. Le cause principali coinvolgono lunghe interruzioni di carriera per il congedo di maternità pagato e non pagato, il lavoro a tempo parziale e le scelte di assunzione e promozione basate sul genere che alla fine penalizzano le madri (OECD, 2019).

Mentre le lunghe interruzioni lavorative ostacolano il reinserimento delle donne nella forza lavoro, la scelta di lavorare part-time ostacola la crescita professionale delle donne a lungo termine. Oggi, più di 1 donna su 4 lavora a tempo parziale (ILO & OECD, 2020). Una causa primaria è il fatto che le donne sopportano un peso sproporzionato per la cura non retribuita e il lavoro domestico. Infatti, le donne tendono a dedicare più di tre quarti della loro giornata lavorativa, precisamente il 76,2%, al lavoro di cura non retribuito e vi dedicano in media un totale di 4 ore e 25 minuti al giorno, rispetto alla media maschile di 1 ora e 23 minuti (ILO, 2019). Questo ha senza dubbio una correlazione negativa con la partecipazione delle donne alla forza lavoro (OCSE, 2014). Nonostante sia valutato tra il 10% e il 39% del PIL globale, il lavoro di cura e domestico non retribuito delle donne non riesce ancora ad essere equamente riconosciuto come uno strumento cruciale per sovvenzionare i costi della cura che sostiene la famiglia e le economie, e spesso compensare la mancanza di servizi sociali specifici (UN Women, 2017). La disuguaglianza di responsabilità tra uomini e donne in questi termini è stata notevolmente rafforzata dalla pandemia di COVID-19, durante la quale le donne hanno sperimentato un'intensificazione diseguale del loro



carico di lavoro domestico e di cura non retribuito. Per questo motivo, nel settembre 2020 quattro volte più donne che uomini hanno abbandonato la forza lavoro a livello globale (Boston College Center for Work & Family, 2020). A causa della mancanza di un'adeguata regolamentazione, lo smartworking non è stato in grado di prevenire tale risultato, non riuscendo così a diventare uno strumento in grado di sostenere le donne nel bilanciare la loro vita personale e professionale. Al contrario, lo smartworking ha finito per ostacolare il potenziale delle donne, portando a una dannosa sovrapposizione delle loro diverse responsabilità, con conseguenze sulle loro prestazioni e sul loro benessere mentale. Pertanto, si deve prendere in considerazione che questo strumento non può servire come un sostituto per altre forme di benessere familiare e servizi di assistenza.

L'inadeguatezza dei sistemi di supporto e delle infrastrutture sociali in grado di garantire un equilibrio ottimale tra lavoro e vita privata sia agli uomini che alle donne esacerba le condizioni di disparità preesistenti e limita ulteriormente lo sviluppo professionale delle donne. Tra i paesi del G20 esiste un divario medio di 17 punti percentuali tra le donne che sono disposte a partecipare alla forza lavoro e le donne che sono effettivamente incluse nella forza lavoro (ILO & Gallup, 2017). Come conseguenza della correlazione negativa tra maternità e occupazione soddisfacente, i paesi del G20 stanno affrontando da oltre un decennio tassi di natalità in progressivo calo, passando da una media di 14.9 nascite per 1000 persone nel 2010 a 12,7 nel 2019 (Banca Mondiale, 2020). Se non si intraprendono azioni appropriate, la questione dell'invecchiamento della popolazione ostacolerà la sostenibilità economica e sociale dei paesi su scala globale - portando all'aumento dei costi sanitari e pensionistici, al rallentamento economico e alla mancanza di forza lavoro (Jones, 2020).

Come emerge chiaramente, la lotta per bilanciare il lavoro retribuito e le responsabilità familiari è una delle maggiori barriere all'ingresso delle donne nella forza lavoro. Le donne sono sottoposte a grandi pressioni per conformarsi a ruoli stereotipati di genere che le ritraggono esclusivamente come madri e badanti, in opposizione alla figura più forte del "maschio breadwinner" (OECD, 2021; Rosina et al., 2019). Inoltre, le lavoratrici devono spesso confrontarsi con il continuo stigma riguardante le madri che decidono di continuare a lavorare invece di concentrarsi completamente sulla vita familiare (Skorinko et al., 2020). L'attuale assetto diseguale della società è il sottoprodotto di una cultura dominante che vede la femminilità e la maternità come esperienze totalizzanti che richiedono la totale attenzione delle donne. In questo scenario, la reiterazione dell'idea di un perfetto e immutabile equilibrio tra lavoro e vita privata rischia di rinforzare una rappresentazione di genere di come dovrebbe essere la vita di una donna. Affinché l'equilibrio sia veramente raggiunto, la comunità internazionale ha la responsabilità di avviare un aggiustamento duraturo dalla maternità alla paternità, e dalle caregiver femminili ai soli caregiver, che permetterà alle donne di impegnarsi in una sana prioritizzazione dei loro diversi ruoli di vita. Questo ritrovato concetto di equilibrio tra lavoro e vita privata deve comportare la possibilità per gli uomini e le donne di fare scelte libere mentre sono continuamente sostenuti dall'ambiente lavorativo e sociale che li circonda. In questo senso, i congedi parentali estesi e retribuiti sono un ottimo esempio di politica di sostegno adeguata, poiché le prove dimostrano che possono dare impulso all'occupazione femminile, aumentarne la continuità e promuovere il rientro delle donne nel mercato del lavoro (ILO & OECD, 2019). Una più ampia offerta di servizi educativi per la prima infanzia implica anche maggiori opportunità per le madri e i caregiver di partecipare alla forza lavoro, aumentando così i guadagni delle famiglie, rompendo i cicli di povertà intergenerazionale e incrementando i tassi di fertilità (OECD, 2017; UNICEF, 2019).

Infine, un sistema di sostegno più forte e adeguato per le madri lavoratrici potrebbe portare a un forte aumento del numero di donne che lavorano a tempo pieno, con un guadagno economico immediato per i paesi. Se in tutti i paesi del G20 ogni donna che attualmente lavora a tempo parziale fosse impiegata a tempo pieno, ci potrebbe essere un impatto economico fino a 1.200 miliardi di dollari, pari a più del 2% del PIL complessivo del G20 (The European House - Ambrosetti, 2021). Una crescita economica di questo tipo potrebbe essere un primo passo importante verso il tanto atteso sviluppo sostenibile e paritario di genere dei paesi.

Domande guida per i partecipanti:

1. Quali sono le azioni da privilegiare per garantire alle donne il giusto equilibrio tra lavoro e vita privata?
2. Quali sono le misure più efficaci che possono favorire la genitorialità paritaria?
3. Come possiamo garantire una più equa condivisione del lavoro di cura non retribuito all'interno della famiglia? Quanto può incidere un cambiamento culturale su questa specifica questione?



4. In quali settori del mercato del lavoro le disparità di equilibrio tra lavoro e vita privata sono più pronunciate?
5. Quali soluzioni tecnologiche esistenti potrebbero essere impiegate per garantire la flessibilità del lavoro e sostenere le responsabilità dei genitori in materia di cura e lavoro domestico?

### **Ringraziamenti**

Il completamento di questo Background Document non sarebbe stato possibile senza i preziosi input e dati forniti dall'ILO e dall'OCSE, così come il prezioso supporto di The European House - Ambrosetti nel coordinamento e arricchimento dei contenuti. Il Dipartimento italiano per le Pari Opportunità ringrazia per l'assistenza ricevuta.