

## *La politica di genere nel contesto internazionale*

*Maria Teresa Covatta*

**Sommario:** 1. *Premessa.* – 2. *L'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile.* - 3. *Il Sistema delle Nazioni Unite.* – 3.1. *CSW - Conferenza sullo Status delle Donne. Le conclusioni condivise 2021 focalizzate sulla leadership femminile.* – 3.2. *La CEDAW – Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne.* - 3.3. *La creazione di UN Women.* – 4. *Il Gender Action Plan II eIII dell'Unione Europea.* - 5. *La questione di genere nei G7/G8 e nel G20 del 2021.*- 6. *Conclusioni*

### *1. Premessa*

Nel contesto internazionale è ormai riconosciuto che le discriminazioni legate al genere, che persistono, anche se in forme e dimensioni diverse, in tutto il mondo, costituiscono un ostacolo alla costruzione di una società globale basata sullo sviluppo sostenibile, la giustizia sociale, il rispetto dei diritti umani, e dunque rappresentano un fattore chiave da superare affinché si possa effettivamente raggiungere il progresso economico e sociale.<sup>1</sup>

La pandemia da Covid 19 ha già dimostrato, e ancora dimostrerà nell'immediato futuro, quanto fossero fragili gli avanzamenti nella parità di genere faticosamente raggiunti negli anni precedenti. in primo luogo perchè è aumentata la violenza di genere, soprattutto a livello domestico, inoltre perché si sono ridotti sensibilmente ed in tutti i settori gli spazi di partecipazione "esterna" delle donne, sempre più gravate da compiti di assistenza e cura nell'ambito familiare, producendo quel risultato plasticamente definito come "*segregazione occupazionale femminile*".

---

<sup>1</sup> Ministero Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e Agenzia per la Cooperazione allo Sviluppo - MAECI/AICS *Linee guida 2020/2024 sull'uguaglianza di genere e l'empowerment di donne e ragazze e bambine*, consultabile sul sito dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo

La pandemia, inoltre, ha aggravato il gap di genere sotto il profilo economico, peggiorando quella che già veniva definita "*femminilizzazione della povertà*"<sup>2</sup>, fenomeno che, anche se più evidente in paesi in via di sviluppo o afflitti da guerre e crisi umanitarie, è tuttavia riscontrabile anche a livello nazionale nei Paesi del mondo occidentale che non rientrano in queste categorie. E tra questi l'Italia.

Diventa pertanto imprescindibile che la questione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment delle donne sia affrontata in tutta la sua concretezza, con un approccio multisetoriale che tenga conto della trasversalità del problema, come affermato per la prima volta in maniera sistematica dall'ONU nell'Agenda 2030, che rappresenta un vero cambio di passo nel progetto di superamento del gap di genere

La finalità di questo scritto è quello di fare una breve- e certamente non esaustiva - ricognizione, nei vari Forum internazionali, di quelli che sono attualmente i più rilevanti strumenti messi in campo dalla comunità internazionale per raggiungere l'obiettivo del definitivo superamento del gap di genere.

Obiettivo evidentemente ancora ben lontano dall'essere raggiunto, stante quanto si legge nel *Gender Gap Report 2021 del World Economic Forum* che documenta l'aumento, a livello globale, della distanza in anni che si riteneva necessaria per raggiungere la parità di genere, che ora si stima in 135 anni a fronte dei 99.5 stimati nel Report del marzo 2020, prima che il mondo dovesse fare i conti con la pandemia da Covid 19.

## ***2. L'Agenda per lo sviluppo Sostenibile 2030***

Adottata da parte di 193 Paesi Membri, con risoluzione dell'Assemblea Generale dell'ONU il 29 settembre del 2015, l'Agenda 2030 si pone l'obiettivo ambizioso di "trasformare il nostro Mondo" senza lasciare indietro nessuno (*leave no one behind*) stimolando, per i successivi 15 anni dalla sua adozione, interventi in aree di importanza cruciale per l'umanità ed il pianeta.

---

<sup>2</sup> Oxfam International (2017) Retrieved 28.4.2019. Why the majority of the World's Poor are Women - GGR- WEF Global Trends and Outcomes

L'Agenda, applicando il principio di universalità, è rivolta a tutti i Paesi e definisce, per tutti, l'obbligo di intervenire per il rispetto dei diritti fondamentali delle persone in modo, appunto, da non lasciare indietro nessuno; essa pone 17 Obiettivi (Goal) e 169 Traguardi (Target) distribuiti all'interno di ciascun obiettivo, finalizzati a realizzare pienamente diritti umani di tutti e a raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di donne, ragazze e bambine.

Nell'Agenda l'uguaglianza di genere è stata declinata come obiettivo a se stante nel goal n. 5 con i suoi target interni (eliminare ogni forma di discriminazione, eradicare la violenza nella sfera privata e pubblica, eliminare i matrimoni precoci e le mutilazioni genitali, riconoscere e valorizzare la cura ed il lavoro domestico non retribuito, garantire la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico, e della vita pubblica, garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva) . Ma, al tempo stesso, l'uguaglianza di genere è stata anche descritta come *obiettivo "trasversale"* ovvero *da declinare nel contesto di tutti gli altri goal*.

Questo concetto della trasversalità, assolutamente centrale per l'inquadramento della questione di genere e fondamentale per la sua soluzione, è così espresso, con definitiva chiarezza, al punto 20 della Dichiarazione di apertura dell'Agenda: "Concretizzare la parità dei sessi e l'emancipazione delle donne e delle ragazze darebbe un contributo fondamentale al progresso di tutti gli Obiettivi e dei traguardi. Il raggiungimento del pieno sviluppo del potenziale umano e dello sviluppo sostenibile non potrà realizzarsi se ancora metà della popolazione mondiale è privata di diritti ed opportunità. Donne e ragazze devono poter godere di parità di accesso ad una educazione di qualità, alle risorse economiche ed alla partecipazione politica nonché delle pari opportunità con uomini e ragazzi per quanto riguarda il lavoro e le responsabilità dirigenziali e decisionali.....L'attuazione di una prospettiva sistematica sulla parità dei sessi all'interno dell'Agenda è fondamentale".

E dunque il punto cruciale dell'Agenda, costruita anche sulla base degli impegni assunti a livello internazionale con il Piano d'Azione di Pechino del 1995 e della Convenzione Internazionale per l'Eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne- CEDAW" , sta

nell'aver individuato il tema del Gender Equality and Women Empowerment- GEWE come un insieme di traguardi che devono però intersecarsi necessariamente con tutti gli altri obiettivi dell'Agenda quali ad esempio, salute e benessere, istruzione di qualità, giustizia ed istituzioni solide, imprese ed innovazione.

Con la conseguenza che le misure adottate per il raggiungimento di un qualsiasi obiettivo dovranno essere valutate con una lente di genere, onde verificarne l'impatto ed i benefici anche in relazione al GEWE.

In questa direzione può ritenersi che l'Agenda 2030 integri l'Agenda di Addis Abeba <sup>3</sup> che, nel prevedere misure finanziarie ed investimenti dedicati a fronteggiare le più impellenti sfide economiche, sociali ed ambientali, pur considerandole quali politiche neutre rispetto al genere, già focalizzava il problema della eliminazione delle disparità di genere come condizione necessaria per il progresso economico globale.

*L'adozione dell'Agenda, la cui centralità è evidenziata dal fatto che tutti gli strumenti successivi di sviluppo sostenibile, a livello nazionale ed internazionale, la richiamano e mirano ad applicarla concretamente, ha rappresentato dunque una svolta nella diffusione dei temi dello sviluppo sostenibile e della consapevolezza della necessità di un intervento politico, ai più vari livelli, per spostare l'asse della crescita economica e sociale.*

Essa rappresenta, altresì, insieme alla firma degli Accordi di Parigi per il Clima ed al rientro nel patto della nuova amministrazione USA dopo l'uscita durante la presidenza Trump, una nuova centralità dell'ONU ed un nuovo scenario in cui l'azione delle Nazioni Unite, già in crisi per il fallimento connesso al mantenimento della pace durante la prima fase del Covid 19 <sup>4</sup>, sembra indirizzata a condizionare positivamente e concretamente lo sviluppo globale dei prossimi anni.

---

<sup>3</sup> Agenda Addis Abeba - Terza Conferenza Internazionale sul finanziamento allo sviluppo. Luglio 2015

<sup>4</sup> Durante la prima ondata della Pandemia da Covid il Segretario Generale Antonio Gutierrez ha lanciato un appello per il cessate il fuoco nelle zone di guerra per permettere ai Paesi di combattere la malattia. Nonostante l'appello sia stato ripreso da oltre 200 ONG, due milioni di cittadini e avesse ricevuto anche il sostegno di Papa Francesco e del premio Nobel per la pace Malala Yousafzai, l'accordo non è stato raggiunto.

### *3. Il Sistema delle Nazioni Unite*

Le politiche di genere dell'ONU sono risalenti nel tempo.

Già negli anni 70 erano state avviate le quattro Conferenze Internazionali sulla Donna tenutesi a Città del Messico, Copenaghen, Nairobi e Pechino<sup>5</sup> le quali, realizzate sotto l'egida delle Nazioni Unite, ne documentano l'impegno che permane attivissimo tutt'ora sia come fattore di stimolo agli Stati ad attuare proprie politiche nazionali sia come concreta attuazione degli impegni internazionali assunti.

Sempre nel quadro delle Nazioni Unite sul tema dell'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne – GEWE erano già state create due istituzioni fondamentali, la Commissione sullo Status delle Donne- CWS ed il Comitato sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle Donne- CEDAW.

Queste strutture, con il loro indubitabile valore per aver posto ed imposto all'attenzione generale la questione della disuguaglianza di genere quale problema globale, hanno rappresentato una delle affermazioni più concrete del ruolo dell'ONU quale "faro imprescindibile di dibattito tra gli Stati" e struttura determinante per il suo contributo alla crescita del diritto internazionale e all'affermazione dei diritti umani a livello mondiale.

Esse continuano a mantenere tale ruolo nonostante la crisi obiettiva delle Nazioni Unite, causata da difetti strutturali dell'Istituzione, in particolare relativi all'assetto dei rapporti di forza nella società internazionale ed alla pervasività del Consiglio di Sicurezza.

Ha scritto Pierre Haski su France Inter ( articolo ripreso e pubblicato in italiano da Internazionale.it) che " nonostante il Consiglio di Sicurezza abbia diversi strumenti a sua disposizione, come l'esame periodico universale di tutti i Paesi sul rispetto dei diritti umani ed una squadra di inviati speciali indipendenti il cui giudizio è piuttosto temuto dagli Stati ( può, infatti, causare il venir meno del sostegno attivo della comunità internazionale) questi strumenti risultano inefficaci" Ne è un esempio l'elezione, al Consiglio dei Diritti Umani, di Paesi come la Cina, la Russia,

---

<sup>5</sup> Città del Messico 1975; Copenaghen 1980; Nairobi 1985; Pechino 1985

l'Arabia Saudita e Cuba, che in alcuni casi - il genocidio degli Uiguri in Cina, l'uccisione del giornalista saudita Jamal Khashoggi, la persecuzione nei confronti di Aleksej Navalny , tanto per citarne i più noti- violano in maniera gravissima e sostanzialmente impunita i diritti umani

E tuttavia, nonostante la difficoltà di raggiungere risultati comuni e condivisi tra gli Stati (si vedano, a mero titolo di esempio, le difficoltà che si incontrano ogni anno per pervenire ad "*Agreed Conclusions*" nell'ambito della CSW) il ruolo portante delle Nazioni Unite, solo rallentato dall'urgenza della risposta alla pandemia, continua ad essere incontestabile e positivamente proiettato nel futuro

### ***3.1. La Commissione sullo Status delle Donne - CSW***

La UN CSW è ritenuto il più importante organo intergovernativo dedicato all'uguaglianza di genere. Istituita nel 1946 in seno al Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite di cui è organo ausiliario, è l'organismo finalizzato a promuovere, valutare e monitorare le questioni relative ai diritti politici, sociali ed economici delle donne.

Vi partecipano di diritto gli Stati Membri ma anche le ONG ed in generale organismi della società civile che possono assistere alle riunioni, partecipare ad alcune specifiche sessioni della CSW per tematiche d'interesse. Vi partecipa infatti, costantemente, anche l'Associazione Internazionale delle Donne Giudici – IAWJ. UN Women svolge funzioni di Segretariato.

Le riunioni annuali, che si tengono in marzo, per due settimane, a New York sono finalizzate non solo a verificare l'attuazione della Convenzione di Beijing da parte degli Stati Membri, interloquendo con loro e ponendo una serie di *questioni alle quali gli Stati interpellati devono rispondere*<sup>6</sup> , ma anche a valutare i progressi nel campo dell'uguaglianza di genere, identificando eventuali nuove questioni emergenti o individuando nuovi approcci per la risoluzione di punti ancora irrisolti che risultano di particolare incidenza sulla questione di genere.

---

<sup>6</sup> Risposta italiana al Questionario CSW in CSW- 2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le Pari Opportunità.

La CSW delibera per consenso producendo alla fine del negoziato condotto nella sessione annuale, delle *Agreed Conclusions*, conclusioni condivise da tutti partecipanti che riassumono l'accordo raggiunto, quasi sempre molto faticosamente soprattutto a causa dello scenario difficile creato da Stati, ancora molti, nei quali l'uguaglianza di genere viene contrapposta ai valori della famiglia, tradizionalmente intesa.

L'organizzazione dei lavori, ormai da alcuni anni, è articolata su un *programma Multi Year* inteso come piano di lavoro che ogni anno tocca un tema prioritario.

Nel 2019, alla sessantatreesima sessione della CSW, l'ultima in presenza prima della pandemia, il tema centrale era stato quello della protezione sociale e dell'accesso ai servizi pubblici essenziali ed alle infrastrutture<sup>7</sup>.

Il tema della sessione di quest'anno (sessantacinquesima sessione- 2021) è stato quello della leadership al femminile, focalizzato sul ruolo delle donne nella vita pubblica e sull'uguaglianza nella partecipazione ai processi decisionali.

La scelta di questo tema è testimonianza di una presa di coscienza a livello internazionale dell'importanza della questione per il raggiungimento in generale dell'uguaglianza di genere entro il 2030 secondo i parametri dell'Agenda.

È sempre più evidente, infatti, che soltanto rafforzando la leadership femminile e lo status dell'associazionismo femminile, si può cambiare il modo in cui vengono prese le decisioni. Pertanto, mentre in passato si è partiti da obiettivi che focalizzavano il tema economico e sociale, la nuova "frontiera" è quella di riconoscere il valore di privilegiare tutti gli aspetti relativi al ruolo di leadership delle donne in tutti i settori ed in tutte le istituzioni, pubbliche e private, e negli organismi in cui si assumono decisioni.

Con questa finalità, tra le *Agreed Conclusions* di quest'anno, ora disponibili on line<sup>8</sup>, si segnalano, sul tema prioritario, le raccomandazioni ad aumentare i finanziamenti e le iniziative di qualità volti a supportare la

---

<sup>7</sup> <https://www.giudicedonna.it>, n. 2/2019 - Report sulla 63esima sessione CSW

<sup>8</sup> Conclusioni della 65esima sessione sullo Status delle Donne in <https://www.unwomen.org/en/csw/csw65-2021#ac>

partecipazione delle donne alla vita pubblica a tutti i livelli, anche a quelli dirigenziali ed apicali; nonché a provvedere ad offrire la formazione necessaria ad acquisire competenze adeguate per consentire di accedere ed esercitare la leadership femminile, anche intervenendo con lo strumento legislativo o con qualsiasi forma dispositiva nazionale idonea a raggiungere il *gender balance* anche nelle posizioni dirigenziali .

Queste conclusioni - certamente rese più difficoltose dallo svolgimento on line, che ha ridotto notevolmente lo spazio di partecipazione di delegazioni non rappresentative dei Paesi membri, (posso testimoniare personalmente che quest'anno ai soggetti "non governativi" è stato consentito soltanto la partecipazione ai lavori di alcune sessioni "parallele" - side events) hanno comunque ottenuto l'approvazione anche della società civile.

### ***3.2. La Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne - CEDAW***

La CEDAW, adottata dall'Assemblea generale ONU nel dicembre del 1979 e ratificata dall'Italia con legge 14.3.1985 n. 132, è considerata come una vera e propria *Carta internazionale dei diritti delle donne*, in quanto ha segnato una svolta storica nella presa di coscienza e nella valutazione nel percorso dei diritti umani delle donne, in accordo alle disposizioni della Carta delle nazioni Unite ed alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

La convenzione, che si compone di 30 articoli, introduce per la prima volta all'interno di un trattato internazionale, una definizione di discriminazione nei confronti della donna non limitata ad un piano formale o giuridico, peraltro già prevista da altri trattati in materia di diritti umani, ampliandosi a ricomprendere qualunque trattamento che impedisca alle donne di godere in concreto di diritti su base paritaria rispetto agli uomini.

Non bisogna incorrere nell'equivoco secondo cui, la Convenzione, poiché risalente nel tempo, abbia perso il suo peso e valore.

La stessa Agenda 2030 raccoglie e fa propri gli impegni imposti dalla Convenzione, cui si richiama espressamente.



Ma il meccanismo vitale della Convenzione risiede nel CEDAW, il Comitato che, secondo quanto previsto dall'art 17, ha il compito periodico (si riunisce ogni 4 anni) di esaminare e valutare i progressi realizzati dagli Stati firmatari.

In Italia l'organo deputato alla predisposizione dei Rapporti periodici è *Comitato Interministeriale per i Diritti Umani (CIDU)* che siede presso il Ministero degli Affari esteri e della Cooperazione Internazionale.

Inoltre, ai rapporti degli Stati si associano ormai costantemente i cd "rapporti ombra" della società civile: si tratta di contro-rapporti redatti da ONG o comunque da soggetti della società civile operanti nel settore, che riferiscono le loro osservazioni in seguito ad esperienze dirette fatte sul terreno ed utili a determinare un quadro più completo e più obiettivo (anche in termini di maggiore criticità) rispetto a quello elaborato dallo Stato

Il CEDAW, preso atto dei rapporti, formula *Osservazioni Conclusive*, specificamente dirette ad uno Stato cui si affiancano le Raccomandazioni Generali che appunto concernono la generalità degli Stati, più che altro finalizzate a dare interpretazioni coerenti della Convenzione valide per tutti.

E' importante sottolineare che Le Osservazioni, pur non avendo, ovviamente, carattere cogente, *hanno tuttavia rappresentato nel tempo il punto di partenza di molte importanti riforme*, adottate su suggerimento del Comitato, quali ad esempio, anche nel nostro Paese, l'istituzione di enti dedicati per la tutela delle pari opportunità (in forma di dicasteri o di dipartimenti), disposizioni normative contro la violenza contro le donne e la violenza domestica, meccanismi e misure temporanee per garantire l'accesso alla vita pubblica ed ai processi decisionali, studio di progetti finalizzati ad assicurare l'eliminazione degli stereotipi di genere anche dai testi scolastici, programmi accademici e di formazione dei docenti sul tema del GEWE nonché, tra le altre, l'impianto e poi l'implementazione dei Piani d'Azione Nazionali in materia di Donne, Pace e Sicurezza<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Tra questi il Piano Nazionale Italiano su Donne Pace e Sicurezza, ora giunto alla sua IV edizione (2020/2024) approvato da CIDU- Comitato Interministeriale per i Diritti Umani del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, in occasione del venticinquesimo anniversario della IV Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino - 1995

Il prossimo rapporto italiano dovrà essere presentato quest'anno (2021) ed è pertanto in corso il monitoraggio dei dati per la redazione anche del "rapporto ombra" 2021, cui partecipano ben 23 organizzazioni della società civile coordinate da D.i. Re Donne in rete contro la violenza.

### **3. L'Agenzia UN Women**

Nel luglio 2010 l'Assemblea generale dell'ONU crea l'Agenzia UN Women, l'entità delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne.

Le finalità dell'agenzia sono espone nelle "Quattro Priorità di UN Women" e delineano lo schema d'azione dell'organizzazione internazionale, fissato su obiettivi che vanno guardati con la lente del tempo in cui furono proposti, ovvero ben più di un decennio addietro : Le donne guideranno, parteciperanno e beneficeranno allo stesso modo del sistema di governance; le donne dovranno avere la sicurezza del reddito, un lavoro dignitoso e autonomia economica; tutte le donne potranno vivere una vita libera da ogni forma di violenza; le donne avranno maggiore influenza nella costruzione di una pace e di una resilienza sostenibile

La creazione di Un Women è parte di una riforma del sistema delle N.U. che ha inteso adoperare una logica sistemica unitaria nella trattazione e risoluzione del problema del GEWE, riunendo in una sola Agenzia ben quattro precedenti strutture che operavano separatamente sul tema, anche al fine di convogliare su di un'unica struttura le risorse disponibili

L'adozione di questa forma organizzativa è stata sicuramente una scelta vincente rispetto alle critiche spesso, e a ragione, rivolte alla frammentazione delle competenze in ambito ONU.

In FUTURA Network <sup>10</sup> "si fa presto a dire ONU" si afferma che si tratta di una struttura (l'ONU) molto complessa, che comprende ben 15 tra

---

<sup>10</sup> <https://futura-network.eu/l'onuhabisognodiunariformastrutturale>. FUTURA Network presentato nel maggio 2020, è un progetto elaborato dall'ASviS- Alleanza italiana per lo sviluppo Sostenibile, all'epoca presieduta dall'attuale Ministro delle infrastrutture e trasporti Enrico Giovannini, con il proposito di valorizzare le competenze italiane nei più vari settori sul tema del "futuro sostenibile", in collaborazione con organizzazioni che riuniscono ricercatori, esperti e "studiosi di futuro"

agenzie specializzate ed organizzazioni ausiliarie che vanno dall'OMS, al gruppo della banca mondiale, all'ILO. A queste si deve aggiungere un ampio numero di programmi, fondi specifici, segretariati ed organi sussidiari che coprono in pratica ogni aspetto della cooperazione internazionale. Ogni agenzia ha proprio personale e sostiene costi burocratici ed amministrativi, tanto che si calcola che i costi per il personale assorbano fino ai 2/3 delle spese complessive delle diverse agenzie. Ma, cosa più problematica ancora, molto spesso le competenze e le responsabilità di ognuno si confondono: in alcuni settori fondamentali, come l'acqua e l'energia operano più di 20 agenzie ONU diverse, in concorrenza tra loro per risorse limitate senza uno schema di collaborazione di riferimento.

Diversamente, come detto, nel caso di UN Women che, nella realizzazione della sua missione, svolge anche essenziali compiti di coordinamento, utilizzando la Inter-Agency Network on Women Gender Equality , una rete che riunisce un gran numero di Agenzie<sup>11</sup> che si sono dotate, nel corso degli anni, di proprie politiche, programmi e piani di azione per la realizzazione del GEWE , ciascuna nel proprio specifico settore ( ad esempio ILO sulle politiche del Lavoro), e sulle quali UN Women agisce quale unità di promozione e coordinazione, anche al fine di una coerente attuazione della Conferenza di Pechino

Le recenti campagne di UN Women ne confermano il ruolo di rilievo nell'accompagnare e stimolare la progressiva implementazione delle politiche di genere.

*Act for Equal* è la nuova campagna per convogliare attenzione sul *Generation Equality Forum*, un "convegno globale" che, partito da Mexico City, culminerà a Parigi dal 30 giugno al 2 luglio di quest'anno e che avrà la finalità di individuare la programmazione degli investimenti necessari per raggiungere la parità di genere <sup>12</sup> .

---

<sup>11</sup> ILO, FAO, UNESCO, ICAO, WHO, World Bank Group, IMF, WMO, IMO, WIPO, IFAD, UNIDO, IAEA, WTO, UNCTAD, UNDP, UNEP, UNRWA, UNICEF, UNFPA, WFP, UN-Habitat, UNADIS, UN Regional Commissions)

<sup>12</sup> Nel generation Equality Forum Capi di Stato e di Governo, organizzazioni della società civile, il settore privato ed organizzazioni di giovani si raduneranno per lanciare il Global Acceleration Plan for Gender Equality annunciando impegni concreti per l'avanzamento dell'uguaglianza di genere nei prossimi 5 anni. Il Forum si propone,

Da segnalare anche *Women Count*, l'attuale campagna in corso che individua nella necessità di produrre indicatori di qualità sensibili al genere al fine di monitorare i goal dell'Agenda 2030 (SDGs) e quindi di convogliare investimenti nelle statistiche di genere, attendibili e su vasta scala, che consentano di monitorare gli avanzamenti degli obiettivi di sviluppo sostenibile. Necessità ormai universalmente riconosciuta come imprescindibile - *poichè senza dati attendibili nessuna stima è possibile*<sup>13</sup> - che si ritrova affermata, oltre che nell'Agenda, nel Gender Action Plan III dell'Unione Europea e nei vari Piani Nazionali, tra cui il PNRR italiano.

#### **4. Gender Action Plan III dell'Unione Europea**

Il Piano d'azione dell'Unione Europea sulla parità di genere attualmente vigente è il GAP III (EU Gender Action Plan), varato nel novembre 2020 dalla Commissione Europea e dall'Alto Rappresentante PESC per il periodo 2021- 2025.

Segue al GAP I (2010-2015) ed al GAP II (2016-2020) che già contenevano le azioni previste per realizzare l'impegno della Comunità per il raggiungimento dell'obiettivo parità di genere.

Già il GAP II segnava un avanzamento rispetto alle prospettive delineate nel piano d'azione precedente, non fosse altro perché avviava il cammino all'adeguamento all'Agenda 2030 deliberata nel 2015, ma continuava a presentare dei punti di criticità nella sua concreta realizzazione, come segnalato in uno studio di valutazione del 2017<sup>14</sup>, commissionato dal Parlamento Europeo.

---

partendo dalla constatazione che il Covid 19 ha esacerbato tutte le disuguaglianze di genere impattando in modo diseguale su uomini e donne, di contribuire ad accelerare l'azione di risposta urgente a tutto questo. È possibile per chiunque partecipare al Forum registrandosi sulla piattaforma digitale dedicata ([forumgenerationegalite.fr](http://forumgenerationegalite.fr)) entro il 27 giugno.

<sup>13</sup> Nel Gender Gap Report marzo 2021 si lamenta che mancano ancora molti paesi in grado di fornire dati attendibili e valutabili.

<sup>14</sup> European Parliamentary Research Service – EU Gender Action Plan 2016-2020 at year one. European Implementation Assessment Study

Lo studio, nel dare atto del passo in avanti fatto dal GAP II, segnalava i punti di debolezza dell'azione europea dimostrati dal GAP I, in particolare nel *mancato o non adeguato coinvolgimento della società civile, nel non aver dato adeguato risalto alla necessità del ruolo degli uomini nel raggiungimento dell'obiettivo, nel non aver colto il problema della leadership femminile anche, ma non solo, all'interno dell'UE, e nel non aver posto il focus sul problema strutturale della cultura istituzionale, che ha consentito che nelle pratiche istituzionali fosse sistematicamente marginalizzata la voce delle donne*

Da questo punto di vista il GAP III si autodefinisce una “agenda ambiziosa” per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna della UE poiché, pur basandosi sui precedenti, affronta nuove sfide ed opportunità garantendo nel contempo la coerenza delle politiche interne ed esterne all'Unione, insistendo anche su un cambiamento istituzionale culturale interno alla stessa UE (*approccio lead by example*)<sup>15</sup>.

Il GAP identifica tre principi quadro: *l'approccio gender-transformative* volto a produrre cambiamenti positivi sui paradigmi socioeconomici culturali ed istituzionali alla base delle discriminazioni di genere; *l'approccio alla intersezionalità* che valuta le discriminazioni multiple subite da uno stesso individuo (donna, migrante, disabile ad esempio); l'approccio basato sulla tutela dei diritti umani.

In questo quadro il GAP III si concentra su 5 pilastri i quali individuano il percorso e le strategie che l'Unione si prefigge di attuare entro il 2025.

Brevemente, nei limiti del possibile: 1) accrescere l'efficacia dell'impegno per la parità di genere nella sua attività strategica e programmatica, complessivamente considerata, data la natura trasversale della dimensione di genere che ne impone l'integrazione in tutte le politiche e settori esterni. E dunque prevedere che in tutti i programmi esterni finanziati dalla UE si utilizzino *analisi di genere aggiornate*; promuovere la *parità di genere anche attraverso la politica commerciale* sì che tutti i nuovi accordi commerciali includano disposizioni rigorose sulla parità di

---

<sup>15</sup> Lead by example: dare il buon esempio creando processi culturali virtuosi che soppiantino prassi e culture viziose

genere, compreso il rispetto delle convenzioni dell'OIL<sup>16</sup> da ritenersi obbligatorio anche a fini della nuova regolamentazione del sistema delle preferenze tariffarie che sarà varato nel 2024;

2) promuovere, insieme agli stati membri, un impegno strategico dell'Unione a livello multilaterale regionale e nazionale e, congiuntamente, migliorare l'attuazione del GAP III in ciascuna regione partner, in stretta *collaborazione con i governi, la società civile, il settore privato ed altri fondamentali portatori di interesse, esercitando una funzione cooperazione ma anche di coordinamento*, recependo le istanze di tutti tali soggetti e valorizzandole;

3) istituire ai vertici politici e dirigenziali della UE una leadership equilibrata in termini di genere che tenga conto di questa dimensione (*lead by example*), anche prevedendo che i dirigenti della Commissione ricevano una formazione obbligatoria sulla parità di genere e sull'attuazione del GAP, inserendo la promozione della parità nell'elenco delle competenze e delle responsabilità fondamentali di tutte le posizioni dirigenziali e di leadership. In questo contesto si inquadra l'impegno a compiere progressi sostanziali sulla parità di genere nelle posizioni dirigenziali con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere (50/50) della Commissione entro il 2024;

4) concentrare l'azione per specifiche aree politiche tematiche chiave: violenza di genere, salute e diritti sessuali e riproduttivi, diritti sociali ed economici, partecipazione e leadership, donne pace e sicurezza. Inserendo la tematica di genere trasversale anche nell'ambito delle sfide ambientali e dell'agenda digitale;

5) attuare un *sistema di monitoraggio quantitativo, qualitativo ed inclusivo* per accrescere l'assunzione di responsabilità pubblica, garantire trasparenza ed accesso alle informazioni.

In tale ultimo ambito si colloca anche l'impegno della Commissione dell'Alto Rappresentante PESC a riunirsi annualmente a Bruxelles con le organizzazioni della società civile per discutere e valutare i progressi del GAP nonché ad effettuare una valutazione finale del Piano nel 2024.

---

<sup>16</sup> Tra tutte la Convenzione ILO n.100 sull'uguaglianza di retribuzione e n.111 sulla discriminazione sul lavoro

La posizione dell'Unione Europea sul tema del genere è stata di recente ribadita anche nel Vertice Sociale di Porto del 7 e 8 maggio u.s. laddove, nell'ambito degli obiettivi del vertice ( ridurre il tasso di disoccupazione almeno del 78% nell'Unione, ridurre il numero di persone a rischio di esclusione e povertà di almeno 15 milioni, di cui 5 milioni di bambini, aumentare almeno del 60% annuale i corsi di formazione) sono stati messi in evidenza, come snodi essenziali dell'azione internazionale, i punti chiave del dialogo sociale, della parità di genere, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e della garanzia di pari opportunità per tutti.

#### *5. La questione di genere nei G7 / G8 e nel G20 2021 a presidenza italiana*

Il Gruppo dei 7 è un'organizzazione intergovernativa ed internazionale di cui fanno parte quelli che erano, all'atto della costituzione, i sette maggiori Stati economicamente più avanzati, il cui peso economico e conseguentemente politico era il più rilevante su scala mondiale.

Nata nel 1975 come G6, diventata G7 con l'aggiunta del Canada, poi G8 con l'aggiunta della Federazione Russa, ed ora di nuovo G7 dopo l'uscita di quest'ultima, l'organizzazione era finalizzata a mettere in essere iniziative macroeconomiche condivise dai suoi membri (nel breve periodo finalizzata a superare la crisi aperta dalla rottura degli accordi di Bretton Wood) monitorandone poi gli sviluppi nell'ambito dell'economia mondiale. Continua a svolgere tale funzione tutt'ora e la prossima riunione è prevista a giugno (dall'11 al 13) nell'isola di Saint Ives in UK, anche focalizzata sulle possibili soluzioni da dare ai problemi connessi alla Brexit.

Con l'emergere di nuove economie il G7 venne allargato ad altri Paesi, tra cui i Paesi BRIC; la nuova conformazione che si impose come sede di concertazione economica tra gli Stati fu, nel 2009, il G20 quale Foro internazionale focalizzato non solo sull'economia ma anche sulla politica internazionale.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Paesi partecipanti: Arabia Saudita, Argentina, Australia, Brasile, Canada, Cina, Corea del Sud, Francia, Germania, Giappone, India, Indonesia, Italia, Messico, Regno Unito, Russia, **Stati Uniti**, Sud Africa, Turchia e Unione Europea. Il peso del G20 è evidenziato dal fatto che i Paesi partecipanti rappresentano i 2/3 del commercio e della popolazione mondiale e oltre l'80% del PIL mondiale.

Questa breve premessa al solo fine di evidenziare che da lungo tempo i Forum dei G si sono occupati di uguaglianza di genere ed empowerment di donne ragazze e bambine, tema che ha rappresentato un aspetto importante dell'azione dei leader del G7/G8 sotto il profilo economico, più esteso nell'ambito del G20

Già a Huston nel G7 del 1990 si diede risalto all'impegno per la promozione dei diritti delle donne; I Paesi del Vertice di Birmingham nel 1998 presero l'impegno per l'adozione di misure per il contrasto al traffico delle donne e dei minori; a Kananaskis nel 2002 fu preso invece l'impegno per la promozione del pari accesso all'istruzione, tema ripreso anche al Vertice di Sea Island (2004) ribadendo la necessità di lottare contro l'analfabetismo femminile e della necessità di formazione professionale delle donne nei contesti di micro-finanza. La salute materna e l'eliminazione della violenza contro le donne, anche in specifiche situazioni di conflitto e di emergenza, sono stati temi ricorrenti in molti Vertici G7/G8 ( HakkaidoToyako 2008; Muskaka 2010, Londra 2013; Bruxelles 2014), mentre le tematiche dell'empowerment economico delle donne e dell'uguaglianza di genere nelle loro forme trasversali, hanno trovato spazio nelle decisioni assunte al Vertice di Elmau (2015) e nel più recente di Taormina (2017) sotto la Presidenza italiana, che ha visto l'adozione della *Road Map for a Gender –Responsive Economic Environment* “ e per la prima volta lo svolgimento della Ministeriale delle pari opportunità.

La centralità del tema di genere ha assunto un ruolo preminente nel G7 del 2018 con la trattazione trasversale dei temi dell'empowerment nel mondo del lavoro prodotto per il Vertice di Charlevoix, rafforzato anche dalla creazione del *Gender Equality Advisory Council* con il mandato specifico di assicurare l'integrazione dell'analisi di genere in tale settore

Questo particolare focus sulle tematiche di genere è stato trasmesso, come detto, anche al G20 dove anzi può ritenersi ampliato, attesa la vocazione alla trattazione, oltre che di problemi macroeconomici, anche di questioni di carattere globale, quali il clima, le crisi politico militari e problematiche sociali di livello globale.

Il Forum politico del G20 ha iniziato a confrontarsi più articolatamente con le questioni di genere a partire dal 2014 al vertice di Brisbane a



presidenza canadese, laddove i leader si impegnarono a ridurre il divario di genere nel mercato del lavoro nei Paesi partecipanti almeno del 25% entro il 2025.

Da notare che l'adempimento dell'"obiettivo di Brisbane" è anche ribadito dall'UE nell'ambito del GAP III laddove si sottolinea che l'Unione è impegnata a promuovere partecipazione e leadership femminile nel mondo del lavoro anche in ambito multilaterale, in particolare in ambito ONU, nel Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e nei Forum sulla parità di genere del G7 e del G20.

Continuando l'azione di rafforzamento del gender mainstreaming dell'Agenda del G20 la Presidenza Argentina nel 2018 identificò, quale priorità di un lavoro comune, l'eliminazione delle disuguaglianze in ambito lavorativo e la necessità di rafforzare presenza e leadership femminile nei settori STEM (Scienze, tecnologia -Ingegneria e Matematica) nei quali l'assenza o la minima presenza delle donne pesa anche in termine di gap retributivo medio, trattandosi di professioni molto più remunerate di altre. Sempre nel 2017 ha iniziato a lavorare anche il G20 Business Women Leaders Task Force (BWLTF), creato nel 2017, con la stessa specifica finalità.

Inoltre, a partire dal 2015, è attivo l'*Engagement Group Women 20 - W20*, istituito sotto la Presidenza turca del G20 e concepito quale spazio d'incontro per le organizzazioni di donne nella società civile ed il mondo imprenditoriale femminile per la promozione degli obiettivi del G20 in materia di potenziamento economico e sviluppo delle donne.

Il W20 opera unitamente al Y20 (settore Giovani), al E20 (settore delle imprese) ed al T20, il "Think Tank, il "pensatoio" del G20: tutti indicano l'ingresso fattivo della società civile nel Gruppo dei 20

La presidenza italiana del G20, avviata nel dicembre 2020 e che concluderà i lavori a Roma nell'ottobre 2021, mantiene il taglio trasversale del tema dell'uguaglianza di genere con in più la necessità di doverne tenere conto a fronte delle nuove sfide aperte anche su tale fronte dal Covid 19.

Il G 20 italiano oltre ai temi centrali di finanza e lavoro digitale ha impostato il lavoro secondo tre direttive riassunte nelle parole chiave di **People, Planet and Prosperity** ed in questo contesto opererà il W 20

italiano che ha ufficialmente assunto la presidenza (Chair *Laura Linda Sabbatini*) con il compito di portare al centro del G20 l'empowerment femminile e di "superare approcci maschili che si sono rivelati fallimentari nella gestione della pandemia". Il lavoro del W20, cui contribuiscono anche altre organizzazioni<sup>18</sup> si articolerà, secondo l'indicazione della sua Chair, in 5

punti<sup>19</sup> :

1) *Cambio di prospettiva* evitando nel processo di inclusione delle donne un approccio difensivo per piccoli passi, adottando invece un approccio sfidante nell'autoaffermazione a tutti i livelli anche, ma non solo, nei ruoli decisionali e rimuovendo barriere poste per l'accesso a certe aree (STEM ad esempio) o barriere a posizioni di governo;

2) Maggior impegno e coinvolgimento dei Governi nell'assicurare la crescita dell'occupazione femminile; *andando oltre "Brisbane"*, adottando un nuovo indicatore basato sul tasso di occupazione femminile e rafforzando l'accesso al credito, *aumentando gli investimenti per la formazione specialmente nel campo del green e del digitale, così da superare il gender digital gap*; aumentando le misure idonee ( ad esempio i congedi per i padri) ad assicurare una reale ed effettiva condivisione del peso familiare;

3) Adozione di un *piano generale contro gli stereotipi di genere*, per un reale cambio culturale che coinvolga i media, le scuole, le università;

4) *Adottare piani globali contro la violenza* contro le donne anche con la previsione di aiuti immediati ed effettivi, economici e non, per rendere concreta la possibilità di uscire dalla spirale della violenza;

5) Accompagnare la transizione ecologica rafforzando i talenti femminili che hanno condotto battaglie in difesa della terra così come hanno rappresentato un pilastro nella lotta contro la pandemia.

---

<sup>18</sup> Vedi tra questi il "Position Paper: il cambiamento che vogliamo. Proposte femministe a 25 anni da Pechino", redatto da varie organizzazioni - tra cui anche WAVE- Women Against Violence Europa - e un gruppo di esperte con il coordinamento di DiRE- Donne in rete contro la violenza.

<sup>19</sup> Women 20 per un nuovo umanesimo. Analisi e proposte per il rilancio del Paese verso una nuova economia

Sempre nell'ambito del G20 , settore Empower (E 20) , opera il *Women Forum 2021* (Chair Paola Mascaro), quest'anno riunitosi a Roma in aprile, con la partecipazione di rappresentanti di oltre 400 aziende, tra le principali dei Paesi membri, che hanno posto l'accento sulle *best practices* da mettere in campo per impegnarsi concretamente sul versante del gender gap e della leadership femminile, rilevando che, nonostante gli investimenti fatti negli ultimi anni a favore delle diversità ed inclusione, la situazione migliora solo molto lentamente atteso che le donne costituiscono ancora solo il 5% circa degli amministratori delegati e solo il 27% di tutte le posizioni manageriali.

Tra le *best practices* individuate dal Forum certamente quello del tema della *certificazione della parità di genere*, espressamente trattato anche dal PNRR italiano, a ragione ritenuto indispensabile per accompagnare le imprese nella risoluzione dei divari e per promuovere concretamente la crescita professionale delle donne e la leadership femminile.

Il Concetto di misurazione è il punto di partenza perché, è stato detto, "non si può migliorare ciò che non si misura".<sup>20</sup>

## **6. Conclusioni**

Com'è stato detto il cammino è ancora lungo ma il primo passo, anzi meglio, i primi passi sono stati fatti.

Concludo, citando le parole di Saadia Zahidi, Managing Director e capo del Centro per la Nuova Economia del World Economic Forum nella prefazione fatta al Gender Gap Report 2021.

*"Le strategie di recupero sensibili al genere saranno fondamentali per recuperare il terreno perso durante il 2020 e per prevenire cicatrici a lungo termine nel mercato del lavoro. I leader hanno un'opportunità senza precedenti per creare economie più resilienti e più basate sulla parità di genere, investendo in luoghi di lavoro inclusivi, creando sistemi più equi, facendo progredire l'ascesa delle donne in posizioni di leadership, anche sviluppando le competenze richieste, applicando la lente di genere alla*

---

<sup>20</sup> Paola Mascaro Il Messaggero 29.4.2021

*riqualificazione ed al reimpiego, integrando la parità di genere nel futuro del mondo.*

*Speriamo che questo Report serva come una call to action ai leader per includere la parità di genere come obiettivo centrale delle nostre politiche e pratiche per gestire il recupero post pandemia, a beneficio delle nostre economie e della nostra società".*