



Agenda del G20 su uguaglianza di genere ed empowerment femminile

di Marco Zupi

Sommario

Abstract.....	2
1. Introduzione. I tre temi strategici della presidenza indonesiana del G20	3
2. Il calendario degli appuntamenti chiave della presidenza indonesiana	4
3. I contenuti della conferenza ministeriale del G20 del 24-25 agosto	7
4. G20 ed empowerment femminile: il bicchiere è mezzo vuoto o mezzo pieno?	10
5. Quel che c'è fuori dal G20 e a cui l'agenda politica dovrebbe volgere l'attenzione	13

Abstract

L'empowerment femminile nei diversi ambiti – sfera politica, mondo del lavoro, livelli retributivi e dimensioni finanziarie, nella famiglia, nell'equiparazione giuridica dei diritti-, cioè a livello di legge, cultura e comportamenti, è la pietra miliare per garantire uno sviluppo sostenibile che sia inclusivo in tutti i Paesi. La pandemia da COVID-19 ha evidenziato il ruolo essenziale delle donne nel sostenere la tenuta dei sistemi socio-economici e sanitari degli Stati, ma anche la maggiore vulnerabilità cui sono esposte. Le donne di tutto il mondo sono state colpite in modo sproporzionato dalla pandemia, invertendo i progressi in termini di parità di genere ottenuti negli ultimi decenni. Le imprese guidate da donne hanno subito un impatto economico più negativo, soprattutto nei settori più colpiti dalla pandemia

In questo quadro, nell'ambito dei lavori del G20 che preparano il Vertice finale dei Capi di stato e di governo, previsto a Bali il 15 e 16 novembre prossimi, le questioni relative all'uguaglianza di genere ed *empowerment* femminile sono state poste al centro delle discussioni dalla presidenza indonesiana del G20, dando seguito all'attenzione prioritaria data dalla presidenza italiana al tema nel 2021. In particolare, la presidenza indonesiana ha stabilito tre temi strategici principali per colmare il divario di genere: (1) Aspetti economici dell'assistenza post-COVID-19, con un'attenzione particolare al lavoro di cura non retribuito e alle opportunità mancate nel mercato del lavoro; (2) Colmare il divario digitale di genere, con un'attenzione particolare alla partecipazione delle donne all'economia digitale e al lavoro futuro; (3) Imprenditorialità femminile, con un'attenzione particolare alle donne imprenditrici per accelerare l'uguaglianza e accelerare la ripresa.

Avendo per definizione una natura trasversale, l'empowerment femminile si ritrova in realtà in gran parte delle attività previste dai Gruppi di lavoro a carattere tematico e la Presidenza indonesiana del G20 ha puntellato l'anno con una serie di appuntamenti preparatori e intermedi in materia, coinvolgendo alleanze internazionali e processi di dialogo multi-stakeholder del G20.

In particolare, diversi eventi hanno coinvolto l'alleanza internazionale che riunisce i rappresentanti del settore privato e le controparti governative con l'obiettivo di promuovere la leadership femminile (il *G20 Empower*) come anche il processo di dialogo del G20 sul tema (*Women20*), che si focalizza sulla decisione concordata dal G20 al vertice del 2014 in Australia di porre l'obiettivo di ridurre il divario occupazionale di genere del 25% entro il 2025 (cosiddetto "25 by 25").

Una breve presentazione dei temi al centro di alcuni degli eventi realizzati nel corso dell'anno precede un approfondimento dedicato ai contenuti della conferenza ministeriale del G20 sull'empowerment femminile del 24-25 agosto. In occasione della ministeriale, chiamata a portare a sintesi le indicazioni emerse al fine di fornire spunti e proposte concrete per il Vertice dei Capi di stato e di governo di metà novembre, l'Indonesia ha presentato 6 documenti programmatici relativi a istruzione, occupazione, economia digitale, ambiente e cambiamenti climatici, transizione energetica, salute.

Nonostante sia da considerare un passo avanti importante il fatto che, a partire dagli ultimi anni, il tema dell'empowerment femminile sia stabilmente parte integrante dell'agenda dei lavori e degli impegni da assumere in seno al G20, allo stesso tempo non può essere taciuto il limite strutturale prevalente nel G20, che ha

determinato sinora l'incapacità di trattare tutti i temi rilevanti per l'empowerment femminile, soprattutto quando sono divisivi all'interno del Gruppo, a cominciare per esempio dalla disuguaglianza di genere in politica nei livelli apicali, che riceve meno attenzione e, soprattutto, nessun impegno politico nell'agenda del G20, al di là di ritualistiche premesse di principio. In presenza di un contesto geopolitico di muro contro muro all'interno del Gruppo, a seguito dell'invasione russa dell'Ucraina che vede contrapposti Occidente e Russia, oltre a una attenta ricerca di equidistanza tra le parti belligeranti in Ucraina da parte della Cina, le ambizioni dell'agenda del G20 si ridimensionano ancor di più. Di fondo rimane la preoccupazione che il G20, per il ruolo degli Stati che vi partecipano, potrebbe fare molto di più, non tanto in termini di specifiche iniziative ad hoc, ma di sostegno a una strategia globale per l'uguaglianza di genere soprattutto ascoltando e dando voce e potere alle organizzazioni delle donne, collegando direttamente tale strategia all'agenda per il raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile.

1. Introduzione. I tre temi strategici della presidenza indonesiana del G20

La Presidenza italiana del G20¹, iniziata ufficialmente il primo dicembre 2020 e conclusa il 30 novembre 2021, ha lasciato il posto alla presidenza dell'Indonesia, inaugurata a dicembre del 2021 e che si concluderà con il 17° Vertice dei Capi di Stato e di Governo del G20, in programma il 15-16 novembre 2022 a Bali. Il Vertice sarà il culmine del processo del G20 e del lavoro svolto durante le riunioni ministeriali, i gruppi di lavoro e i gruppi di impegno nel corso dell'anno.

Per quanto riguarda, in particolare, il tema dell'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile, la presidenza indonesiana del G20, dando seguito all'attenzione prioritaria data dalla presidenza italiana al tema e partendo dalla constatazione del fatto che le donne hanno subito l'impatto più significativo della pandemia da COVID-19, con la formula "Riprendersi insieme, riprendersi più forte per colmare il divario di genere" ha stabilito tre temi strategici principali, ovvero:

- (1) Aspetti economici dell'assistenza post-COVID-19, con un'attenzione particolare al lavoro di cura non retribuito e alle opportunità mancate nel mercato del lavoro;
- (2) Colmare il divario digitale di genere, con un'attenzione particolare alla partecipazione delle donne all'economia digitale e al lavoro futuro;
- (3) Imprenditorialità femminile, con un'attenzione particolare alle donne imprenditrici per accelerare l'uguaglianza e accelerare la ripresa.

¹ I membri del G20 sono Canada, Francia, Germania, Giappone, Italia, Regno Unito, Russia, Stati Uniti (G8) più gli Stati "strutturalmente importanti": Australia e Arabia Saudita e nove Paesi emergenti: Argentina, Brasile, Cina, Corea del Sud, India, Indonesia, Messico, Sudafrica e Turchia. L'Unione Europea, il FMI, l'OCSE e la Banca Mondiale sono membri permanenti e fungono da segretariato informale, mentre la Spagna è un "ospite permanente".

La scelta dei tre temi è la conseguenza del fatto che le donne sono state fortemente colpite dal divario di genere durante la pandemia², poiché sono più esposte al licenziamento, hanno un'elevata probabilità di essere impiegate nel settore informale dell'economia (che spesso, purtroppo, determina assenza di diritti, protezione sociale e condizioni di lavoro dignitose)³ e in condizioni di povertà nelle aree rurali⁴, perdono più facilmente i loro mezzi di sostentamento, sono spesso vittime di violenza e sopportano il doppio onere in famiglia.

2. Il calendario degli appuntamenti chiave della presidenza indonesiana

La Presidenza indonesiana del G20 ha puntellato l'anno con una serie di appuntamenti preparatori e intermedi in materia di empowerment femminile, coinvolgendo alleanze internazionali e processi di dialogo multi-stakeholder del G20 sul tema, a cominciare da *G20 Empower* e *Women20*, che precedono il Vertice dei Capi di Stato e di Governo del G20 del 15 e 16 novembre 2022 a Bali.

Il *G20 Empower* è l'alleanza internazionale che riunisce i rappresentanti del settore privato e le controparti governative con l'obiettivo di promuovere la leadership femminile⁵. *Women20* è un recente processo di dialogo del G20, conseguente alla decisione concordata al vertice del 2014 in Australia, di porre l'obiettivo di ridurre il divario occupazionale di genere del 25% entro il 2025

² Un'indagine dell'International Trade Centre (ITC) sull'impatto della pandemia da COVID-19 tra le imprese di 136 Paesi ha dimostrato che le microimprese guidate da donne hanno il 27% di probabilità in più di non sopravvivere alla pandemia. Si veda: <https://www.un.org/en/observances/micro-small-medium-businesses-day>

³ Oltre il 62% dei posti di lavoro in 99 Paesi si basa sul settore informale e la percentuale di donne in questo settore è molto significativa, inoltre esse sono più esposte al lavoro informale nella maggior parte dei Paesi a basso e medio reddito e si trovano spesso nelle situazioni più vulnerabili. Ad esempio, oltre l'80% delle donne che lavorano al di fuori del settore agricolo in Asia meridionale vive come lavoratrici informali. La situazione è simile nell'Africa subsahariana (74%) e in America Latina e Caraibi (54%). Si veda: <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>

⁴ I dati mostrano che le ragazze e le donne hanno maggiori probabilità di vivere in famiglie povere nelle aree rurali, rispetto ai ragazzi e agli uomini. La carenza di infrastrutture nelle aree rurali, come l'accesso ai servizi finanziari, rende più difficile per le donne partecipare e beneficiare dell'economia. Si veda uno studio sul tema pubblicato dalla Banca Mondiale nel 2018: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/135731520343670750/pdf/WPS8360.pdf> e <https://www.ifad.org/en/web/latest/-/photo/ten-things-to-know-about-gender-equality-and-rural-poverty>

⁵ Nel 2021, anno di Presidenza italiana, il lavoro svolto dal gruppo è stato raccolto nel *G20 Empower Playbook 2021*, un documento realizzato in collaborazione con Boston Consulting Group (BCG), che raggruppa oltre 150 esperienze (le cosiddette "best practices") di aziende e organizzazioni di 23 diversi Paesi per promuovere l'avanzamento delle donne in posizioni di leadership, fornendo esempi di azioni e di politiche pubbliche concrete adottate da alcuni rappresentanti internazionali nel settore privato. Si veda: <https://web-assets.bcg.com/3a/dd/7260ea064d2ba1fb307e6d318fe3/empower-playbook-2021.pdf>

Per quanto riguarda le attività del *G20 Empower* durante la presidenza di turno indonesiana del G20, si veda: <https://www.g20empower-indonesia.org/#issues>

(cosiddetto “25 by 25”), decisione che aprì la strada all’inclusione di un nuovo gruppo di coinvolgimento nella sfera ufficiale⁶.

L’uguaglianza di genere e l’empowerment femminile sono stati temi definiti di primo piano nella piattaforma del G20 dell’Indonesia, da quando quest’ultima ha assunto la presidenza del G20 nel dicembre 2021. Infatti, aprendo la prima riunione degli Sherpa del G20 nel dicembre 2021, la Ministra degli esteri indonesiana, Retno Marsudi, invitava tutti i funzionari del G20 a produrre soluzioni concrete sul tema, a beneficio di tutte le parti.

Il momento più importante sullo stato d’avanzamento dell’agenda G20 in materia è stato sicuramente la Conferenza ministeriale sull’empowerment femminile, tenuta il 24 e 25 agosto a Bali, nell’area dei resort più esclusivi, Nusa Dua. A questo evento, sarà perciò dedicato maggiore spazio.

Tuttavia, alcuni eventi programmati in precedenza hanno contribuito a sviluppare il contenuto dell’agenda.

In particolare, in occasione del 1° evento plenario di *Women20*, il 14-16 febbraio 2022, si è discusso il problema pervasivo delle discriminazioni, concentrando il dialogo su tre punti:

1. la discriminazione nel corso della storia,
2. lo sforzo per porre fine alla violenza contro le donne,
3. le donne nel processo decisionale e lo sforzo per incrementare la partecipazione delle donne nelle discipline scientifico-tecnologiche (*Science, technology, engineering and mathematics: STEM*).

Tali approfondimenti miravano a creare le basi per ragionare sulla strategia di recupero della strada persa a causa dell’aumento di discriminazioni durante la pandemia da COVID-19.

⁶ Nell’ottobre 2015 si svolse a Istanbul la prima riunione di lavoro di *Women 20* (W20) sotto la presidenza turca del G20 e furono formulate richieste e misure per promuovere la partecipazione economica delle donne negli Stati membri del G20 e per rafforzare il loro potere economico. Per informazioni sulle attività del *Women20* durante la presidenza di turno italiana del G20, si veda: <https://w20italia.it/> Per quanto riguarda, invece, le attività di *Women20* durante la presidenza di turno indonesiana del G20, si veda: <https://www.w20indonesia.org/>.

Fig. 1 – Il calendario dei principali appuntamenti del G20 sul tema dell'empowerment femminile



In occasione, invece, del 2° evento plenario di *Women20*, dall'8 al 10 marzo 2022, si è discusso in termini generali di politiche governative che sostengono lo sviluppo delle capacità, dei prodotti e servizi fiscali e finanziari che rispondono alle esigenze di genere per le Piccole e medie imprese (PMI) di proprietà delle donne e di integrazione di queste PMI nella catena di approvvigionamento attraverso un maggiore impegno con il settore privato.

Per raggiungere questi obiettivi sono in corso diverse iniziative, tra cui un sostegno mirato che ha portato alla formazione di un programma di incubazione di imprese noto come *W20 Sispreneur*, il cui obiettivo è quello di aumentare le capacità delle donne imprenditrici per quanto riguarda la comprensione dell'imprenditorialità in una prospettiva di genere, la scalabilità dell'attività, il marketing e il branding, l'alfabetizzazione finanziaria e la promozione attraverso il marketing digitale⁷.

In occasione, poi, del 3° evento plenario di *Women20*, dal 23 al 25 marzo 2022 si è discusso dell'importanza delle risposte da dare ai problemi sanitari per accelerare il processo di ripresa in vari settori, con particolare attenzione quindi alla parità di genere nel settore sanitario.

3. I contenuti della conferenza ministeriale del G20 del 24-25 agosto

La Conferenza ministeriale del G20 sull'empowerment femminile (G20 *Ministerial Meeting on Women's Empowerment*, G20 MCWE) 2022 si è tenuta il 24 e 25 agosto a Nusa Dua, Bali, ed è stata sin qui l'appuntamento più significativo per l'agenda sul tema. È la seconda volta che la Conferenza ministeriale sull'empowerment femminile si tiene nell'ambito del G20; la prima riunione ministeriale è stata convocata durante la Presidenza italiana nel 2021, che ha impresso una svolta in seno al G20.

La Conferenza G20 MCWE si è svolta in un formato ibrido e ha visto la partecipazione dei ministri responsabili della parità di genere e dell'empowerment delle donne dei Paesi membri del G20, dei rappresentanti di *Women 20* e *G20 Empower*, dei Paesi invitati e di diverse organizzazioni internazionali e imprese.

Nel suo discorso di apertura, la Ministra indonesiana per l'empowerment femminile e la protezione dell'infanzia, I Gusti Ayu Bintang Darmawati⁸, ha dichiarato che il G20 MCWE conferma l'impegno dell'Indonesia a continuare la discussione per rafforzare l'integrazione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment femminile, avviata dalla Presidenza italiana del G20 nel 2021.

“La prima Conferenza ministeriale sull'empowerment femminile si è tenuta lo scorso anno durante la Presidenza italiana del G20 e pertanto la Presidenza indonesiana del G20 si impegna a proseguire questo evento molto strategico”, ha dichiarato la Ministra. *“Crediamo che solo attraverso la cooperazione globale e un forte impegno, possiamo superare le sfide affrontate dalle donne, soprattutto nel periodo di ripresa della pandemia da COVID-19, continuando a promuovere*

⁷ È da segnalare, al riguardo, che durante la pandemia da COVID-19, in diversi Paesi asiatici una quota significativa (il 54% in Indonesia) delle donne proprietarie di microimprese è entrato nel mercato online per sostenere le proprie attività. Le soluzioni digitali sono considerate uno strumento che dovrebbe consentire alle imprenditrici di conciliare le responsabilità domestiche e lavorative. Si veda l'articolo in lingua della rivista indonesiana *Economic Review*: <https://economicreview.id/program-w20-sispreneur-wujudkan-perempuan-wirusaha-yang-tangguh/>

⁸ La Ministra è citata anche come Bintang Puspayoga, in quanto sposata con il politico indonesiano Anak Agung Gede Ngurah Puspayoga.

l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile in tutti i settori dello sviluppo”, ha aggiunto I Gusti Ayu Bintang Darmawati.

La Ministra indonesiana ha espresso l'auspicio che questa conferenza rappresenti un prezioso esempio di piattaforma per condividere idee globali, tendenze future e migliori pratiche sull'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile, in particolare quelle relative ai tre temi della presidenza, nonché una piattaforma per garantire un impegno collettivo e ampliare la collaborazione tra tutti i Paesi membri del G20, gli ospiti speciali e le parti sociali, tra cui *G20 Empower e Women20*.

L'Indonesia ha sviluppato e presentato 6 documenti programmatici relativi ai seguenti settori:

1. Istruzione
2. Occupazione
3. Economia digitale
4. Ambiente e cambiamenti climatici
5. Transizione energetica
6. Salute.

La Conferenza ministeriale ha sottolineato l'importanza di formulare e rafforzare l'impegno dei Paesi per il futuro, nonché di sviluppare azioni concrete per colmare i divari di genere e sostenere l'empowerment femminile a livello globale, in particolare in un'economia globale post-COVID-19. In special modo, si è discusso di ruolo della *care economy* nella valorizzazione delle donne, importanza del potenziamento delle competenze digitali e del ruolo fondamentale dell'imprenditoria femminile, tre temi strategici principali che la presidenza indonesiana ha stabilito e cari all'Alleanza del settore privato *G20 Empower* che ha evidenziato – come già durante la Presidenza italiana – l'importanza della collaborazione tra settori pubblico e privato per il supporto al merito ed al talento delle donne.

Il G20 MCWE ha consentito all'Indonesia di condividere le sue esperienze sull'empowerment femminile nell'Evento speciale (*Indonesia's Experiences in Women's Empowerment*), in cui sono state discusse le migliori pratiche dell'Indonesia nel sostenere l'empowerment femminile dal punto di vista del settore privato. La Ministra indonesiana I Gusti Ayu Bintang Darmawati ha inoltre ribadito l'impegno dell'Indonesia nei programmi politici di mainstreaming di genere: aumentare l'empowerment delle donne nell'imprenditoria di genere, aumentare il ruolo delle madri e delle famiglie nell'educazione e nella cura dei bambini, ridurre la violenza contro le donne, ridurre il lavoro minorile e prevenire il matrimonio infantile.

La Ministra italiana per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, è intervenuta nella sessione introduttiva, dedicando il suo messaggio al passaggio di consegne tra la Presidenza G20 italiana del 2021 a quella indonesiana, esprimendo apprezzamento per l'impegno dell'Indonesia a rafforzare l'operato della Presidenza italiana e per la forte continuità con la prima Conferenza G20 sull'empowerment femminile voluta e organizzata dalla Presidenza italiana nel 2021 a Santa Margherita Ligure, auspicando che questo impegno condiviso per le donne possa rafforzarsi con il susseguirsi delle future Presidenze del G20.

La Ministra delle Finanze indonesiana, Sri Mulyani, ha pronunciato il discorso chiave, “*Care Economy Post COVID-19: The Missing Opportunity in the Labour Market*” (Il ruolo della *care economy* durante il post pandemia: l’opportunità mancante nel mercato del lavoro), sottolineando l’importanza di promuovere il quadro dell’economia di cura, consentendo alle donne di prosperare nelle attività economiche e riducendo al minimo l’impatto dirompente della COVID-19 sulla forza lavoro. Ha annunciato l’impegno del settore finanziario indonesiano a promuovere l’uguaglianza di genere fornendo microcredito alle micro e PMI del Paese, attraverso il programma *Ultra Micro* che intende erogare prestiti per almeno 29 milioni di clienti entro il 2024, mirando inoltre a far uscire dal segmento micro un milione di clienti. Le indicazioni e i dati provenienti dall’Indonesia mostrano un quadro preoccupante: l’economia indonesiana si basa molto sui piccoli imprenditori; le micro, piccole e medie imprese rappresentano il 61% dell’economia indonesiana e la maggior parte (64%) di questi imprenditori sono donne; inoltre, le particolari sfide economiche legate alla pandemia da COVID-19 hanno spinto le persone a basso reddito verso l’imprenditorialità, mentre il mercato del lavoro formale si contrae. Tutto ciò rende urgenti misure dedicate a sostegno di questa fascia di popolazione imprenditoriale femminile particolarmente vulnerabile.

Giulia Ajmone Marsan, direttrice per la strategia e il partenariato dell’Istituto di ricerca economica per l’ASEAN e l’Asia orientale (*Economic Research Institute for ASEAN and East Asia*, ERIA), ha moderato la seconda sessione della conferenza, in cui sono state esposte le dichiarazioni dei ministri del G20 e dei Paesi invitati, tra cui Australia, Cambogia, India, Giappone e Repubblica di Corea. La moderatrice ha riassunto i punti chiave emersi durante la sessione, osservando che la rapida trasformazione digitale delle economie e delle società rende imperativo fornire un accesso paritario alle infrastrutture digitali, alle competenze e alle informazioni per la partecipazione delle donne all’economia digitale. Ridurre il divario digitale di genere è fondamentale per consentire alle donne di contribuire meglio alla crescita economica. La direttrice Giulia Ajmone Marsan ha posto l’accento su quattro aree chiave identificate durante la sessione:

1. accesso alle infrastrutture di base (Internet, telefoni cellulari, ecc.) e alle componenti più sofisticate (competenze e istruzione in campo scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico; opportunità imprenditoriali e posizioni di leadership) dell’economia digitale per le donne e le ragazze;
2. partenariato tra più soggetti per promuovere la parità di accesso delle donne alla tecnologia e alla finanza, coinvolgendo istituzioni educative pubbliche e private e la società civile;
3. necessità di raccogliere dati disaggregati per sesso per comprendere meglio le dinamiche del divario digitale di genere
4. ambiente digitale sicuro e libero da stereotipi, pregiudizi, discriminazioni e cyber violenza contro donne e ragazze.

Nel secondo giorno, la discussione si è concentrata sulle azioni pratiche per promuovere un ecosistema imprenditoriale inclusivo di genere, tra cui l’importanza di fornire un approccio di sistema migliore ai servizi finanziari che comprenda i partenariati pubblico-privato, l’integrazione della dimensione di genere nella definizione delle politiche e il raccordo tra i dati provenienti da

diverse organizzazioni. La sessione è stata seguita dalla presentazione di approcci pratici dal punto di vista del settore privato.

Il G20 MCWE 2022 si è concluso con la consegna, da parte della Ministra Darmawati, della Presidenza del G20 alla Ministra indiana per le Donne e lo Sviluppo dell'Infanzia, Smriti Zubin Irani, che subentrerà come presidenza di turno della ministeriale alla fine del 2022. La ministra Smriti Zubin Irani ha dichiarato che il Governo indiano sta cercando di passare a un nuovo paradigma, in cui le donne possono diventare leader e non solo oggetto di politiche e che, a conferma del fatto che in India – come altrove – le imprenditrici siano state più colpite dalla pandemia rispetto agli uomini, il governo indiano ha concesso alle donne l'81% dei prestiti da 1 a 10 milioni di rupie, di cui il 68% è stato utilizzato. Sulla base poi di un recente studio su 14.000 piccole imprese indiane è risultato che solo il 4% delle donne si riteneva capace e pronta a entrare nel mondo digitale: occorre agire e considerare tutte le risorse, quelle umane, finanziarie, tecnologiche e di dati per cominciare a fare realmente la differenza.

4. G20 ed empowerment femminile: il bicchiere è mezzo vuoto o mezzo pieno?

Non c'è dubbio che il riconoscimento dell'importanza dell'agenda politica per l'empowerment femminile abbia guadagnato terreno in seno al G20 nel corso degli ultimi due anni.

È sufficiente ricordare che fu solamente in occasione del Vertice del G20 di Brisbane del 2014, cioè otto anni fa, che i leader riconobbero esplicitamente la necessità di una crescita economica inclusiva di genere. Il riconoscimento rifletteva anni di instancabili campagne di sensibilizzazione da parte della società civile e rispecchiava l'impegno della presidenza di turno dell'Australia a favore degli interessi della società civile all'interno del processo del G20. Soprattutto, fu l'evento che diede vita a un impegno politico condiviso e duraturo per aumentare la partecipazione delle donne alla forza lavoro del 25% entro il 2025 (cioè, ridurre il divario occupazionale di genere del 25% entro il 2025), oltre a gettare le basi per l'istituzione del gruppo di impegno ufficiale del G20 incaricato di promuovere l'empowerment economico delle donne, il W20, che si concretizzò durante la presidenza turca del G20 dell'anno successivo.

L'insieme di queste iniziative, ricordava il 15 febbraio 2022 la Professoressa Caitlin Byrne (direttrice del Griffith Asia e capo delegata per il W20 Australia in occasione del Dialogo politico W20), esprimeva il riconoscimento delle donne come attori economici critici nella governance economica e non solo come risorse economiche da valorizzare. In qualche modo, si trattava di un processo che coglieva l'importanza di proporre un nuovo modello di protagonismo e soggettività politica (*agency*) per le donne, tradizionalmente escluse dal processo decisionale economico, e rifletteva l'emergere di prospettive femministe all'interno delle strutture e dei processi contemporanei di governance economica globale.

Allo stesso tempo, proprio richiamando le sollecitazioni delle prospettive femministe, occorre segnalare anche i rischi di una depoliticizzazione e strumentalizzazione acritica dell'idea di *agency*, perché il paradigma della cosiddetta intersezionalità invita a cogliere la complessità delle interrelazioni e

sovrapposizioni delle diverse identità sociali e delle correlate discriminazioni (di sesso, etnia, classe sociale, disabilità, orientamento sessuale, religione, età, nazionalità), evidenziando che occorre contrastare l'ingiustizia sistematica e le disuguaglianze in una logica multidimensionale. Tutto ciò implica che occorre evitare di operare settorialmente contro forme di discriminazione come quella di genere, errore che si rischia focalizzandosi solo sul carattere "femminile" (empowerment, partecipazione, leadership, imprenditoria, ecc.), presupponendo erroneamente che agiscano in modo indipendente.

Alcuni punti di cautela vanno altresì notati. È indubbia la crescente attenzione dei comunicati del G20 sui temi dell'empowerment femminile, ma in termini di sostanza risulta chiaro che alcuni temi ricevono un'attenzione maggiore e più regolare di altri. Ad esempio, negli ultimi sei comunicati i leader del G20 si erano impegnati a "sostenere" (2016, 2017), "impegnarsi meglio" (2018), "promuovere" (2019 e 2021) e "rimuovere le barriere" (2020) relativamente all'imprenditorialità femminile (elemento importante dell'empowerment economico). La sintesi della Presidenza indonesiana della Conferenza ministeriale del G20 sull'empowerment femminile di fine agosto 2022⁹ riprende lo stesso linguaggio, laddove si dichiara che *"I governi devono concentrarsi sulla promozione della raccolta e dell'uso di dati e statistiche disaggregati per sesso, sull'attuazione di un bilancio che risponda alle esigenze di genere e sul rafforzamento della collaborazione e del coordinamento con tutte le parti interessate, sia a livello nazionale che globale. Tutto ciò contribuirebbe allo sviluppo di un ambiente e di un ecosistema sostenibili per garantire la prosperità delle PMI a gestione femminile"*¹⁰.

Sono anche altre, invece, le questioni chiave, come la gestione delle divisioni domestiche e sociali del lavoro non retribuito o i problemi di violenza domestica, la discriminazione retributiva a parità di mansioni, la disuguaglianza di genere in politica nei livelli apicali, che ricevono meno attenzione e, soprattutto, nessun impegno politico nell'agenda del G20, al di là di ritualistiche premesse di principio. C'è sicuramente molta strada da fare per garantire che vengano affrontate questioni meno appetibili politicamente, ma comunque sistemiche, legate a disuguaglianza di genere, discriminazione, esclusione dall'accesso alla terra e alla proprietà della casa, al lavoro retribuito, ai conti bancari, al capitale e all'istruzione. Inoltre, le donne e le ragazze continuano a essere frequentemente oggetto di sfruttamento, molestie e violenza a casa e sul posto di lavoro. Il contributo delle donne, in altri termini, non deve essere inteso solo come da valorizzazione delle "risorse economiche non realizzate", ma significa abbattere anche barriere strutturali, politiche, economiche e culturali che impediscono la partecipazione piena delle donne e ragazze alle scelte da compiere.

Con riferimento ai temi strategici principali stabiliti sin dall'inizio dalla presidenza indonesiana del G20 e ripresi in occasione della ministeriale del 24-25 agosto, ovvero imprenditorialità femminile, lavoro di cura e la necessità di colmare il divario digitale di genere, si possono indicare alcune zone d'ombra.

Nel caso del lavoro di cura, si è da più parti voluto sottolineare, in termini di principio, che il lavoro di cura è (o dovrebbe essere) una responsabilità condivisa

⁹ https://g20.org/wp-content/uploads/2022/08/Chairs-Summary-G20-MCWE-2022_29082022.pdf

¹⁰ Traduzione dell'originale intervento (pagina 4).

tra uomini e donne e che valorizzare il lavoro di cura non retribuito può sbloccare il potenziale delle donne, soprattutto quando la distribuzione del lavoro di cura è equamente distribuita tra uomini e donne, il che permetterebbe anche di accelerare la tabella di marcia verso il raggiungimento dell'obiettivo del Vertice del G20 di Brisbane del 2014. Tuttavia, in termini di impegni non si è andati al di là di generiche affermazioni di principio, come il fatto che gli sforzi dei governi dovrebbero concentrarsi anche sulla fornitura di un sistema di servizi di assistenza solido e completo, come servizi di assistenza all'infanzia accessibili e a prezzi contenuti al fine di ampliare le opportunità di partecipazione delle donne alla forza lavoro e il loro contributo a sostegno dell'economia, soprattutto nella ripresa post-COVID-19.

Allo stesso modo, nel caso del divario digitale di genere, è stata ribadita l'importanza di garantire alle donne un accesso paritario alla tecnologia, ai finanziamenti e all'occupazione nei settori STEM, compresa la leadership nell'economia digitale, ma in termini di impegni politici si è rimasti a affermazioni molto vaghe come la necessità di “interventi, sostegno e normative pertinenti”.

Tenendo conto di questi caveat, al contempo bisogna dare atto al G20, in particolare degli ultimi due anni, dell'inedita attenzione e delle nuove iniziative sull'empowerment femminile. Da questo punto di vista, il G20 ha rotto con alcune delle convenzioni tradizionali della governance economica globale: riunendo i leader del Nord con quelli del Sud del mondo ha spostato l'agenda e gli interessi in gioco, rispetto per esempio a un'altra istituzione informale di più antica origine come il G7. Inoltre, integrando nella sua agenda altre organizzazioni multilaterali, come l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e le Nazioni Unite, offre un potenziale di coerenza nella definizione delle politiche a lungo termine. Infine, coinvolgendo attori non governativi come rappresentanze delle imprese, dei sindacati e della società civile, coinvolge diverse espressioni delle comunità nello sviluppo della politica economica globale, sottolineando l'ambizione di un processo partecipativo ampio di governance delle sfide globali.

In altri termini, occorre riconoscere, nell'evoluzione storica del G20 – dall'origine nel 1999, limitata a incontri dei Ministri delle finanze e dei banchieri centrali dei Paesi membri, alla nuova fase, inaugurata nel 2008, che prevedeva l'appuntamento del vertice dei Capi di Stato – l'importanza di un processo che ha portato sulla scena mondiale una maggiore visibilità della natura di genere dello sviluppo economico e, in particolare, il W20 ha portato all'integrazione del genere in una serie di questioni di politica economica e ha “obbligato” i leader globali a dover considerare e impegnarsi su questioni fondamentali di uguaglianza di genere.

Basta far riferimento ai comunicati finali dei leader presenti ai vertici dei Capi di Stato del G20 per trovare la conferma di questo cambiamento: il comunicato sotto la presidenza della Turchia nel 2015 conteneva solo una menzione ai temi di genere e un riferimento specifico alle donne. Due anni dopo, il comunicato di Amburgo si distingueva per l'ampia attenzione all'empowerment economico delle donne, con 30 impegni legati al tema di genere volti a sostenere le condizioni economiche delle donne a livello mondiale. Il Comunicato del 2021, prodotto sotto la guida dell'Italia, comprendeva 28 esempi di linguaggio specifico di genere, che ricorrono anche nei documenti che hanno accompagnato la ministeriale G20 del 24-25 agosto.

Sempre riprendendo il senso delle parole di Caitlin Byrne, non è solo una questione di quantità di parole sul tema dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment femminile presenti nel linguaggio dei comunicati del G20, ma occorre cogliere anche l'evoluzione in direzione di un linguaggio più chiaro e diretto sull'uguaglianza di genere, il che sarebbe la conseguenza di un maggiore consenso politico emerso nei negoziati internazionali. Al riguardo, cercando di sottolineare le luci ed ombre che coesistono nell'agenda del G20 su uguaglianza di genere ed empowerment femminile e rimanendo alla questione del linguaggio, un certo livello di semplicità delle dichiarazioni dei leader aiuta a cogliere i punti essenziali e concreti degli impegni politici, ma bisogna anche ricordare che il tema richiede allo stesso tempo attenzione alla complessità delle questioni in gioco perché si tratta di dover trasformare profondamente gli assetti di potere e gli equilibri di sistema e non di correggere al margine alcuni dettagli settoriali; occorre cioè affrontare politicamente la complessità.

Per tornare al tema solo evocato della disuguaglianza di genere in politica nei livelli apicali, il fatto che la rappresentanza femminile nelle posizioni di vertice in parlamento, nel governo e nelle amministrazioni locali può essere una misura semplice, per quanto grossolana, del fatto che le donne ottengano ruoli di potere nel mondo. Sarà, perciò, interessante verificare nel vertice finale del 2022 quante saranno le donne partecipanti al G20 in qualità di rappresentanti degli Stati membri, tenendo presente che nel 2021 erano solo tre. Lo stesso discorso, del resto, potrebbe farsi relativamente ai ministri delle finanze, ai governatori delle banche centrali e agli "sherpa" del G20, a ricordare quanto le donne siano ancora assenti da importanti ruoli di leadership e decisionali del G20 e come ci sia politicamente il rischio che l'impegno del G20 in materia di uguaglianza di genere ed empowerment femminile si focalizzi in termini di principio su ambiti certamente fondamentali della vulnerabilità estrema e potenziale marginalità ma, così facendo, resti ai margini della rilevanza del processo decisionale politico.

5. Quel che c'è fuori dal G20 e a cui l'agenda politica dovrebbe volgere l'attenzione

Nonostante a partire dal 2014 e con l'impulso dato dalla presidenza italiana nel 2021 l'agenda politica del G20 su uguaglianza di genere ed empowerment femminile registri un progresso, non può essere taciuta la grande distanza che separa l'agenda e la retorica politica dei documenti del G20 dalla realtà affrontata dalle donne in tutto il mondo. La pandemia da COVID-19 ha accresciuto questo divario e, come ha giustamente sottolineato l'appello all'azione della presidenza indonesiana, occorre "Riprendersi insieme, in modo equo".

Occorrerebbe, pertanto, collegare meglio e in uno spirito di reale cooperazione multilaterale e multi-stakeholder l'agenda del G20 a una visione condivisa su scala mondiale per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne in tutto il mondo. Occorrerebbe che l'azione si collegasse davvero a tutto quel che si muove, spesso in forma pulviscolare, parallela e frammentata, all'interno dei Paesi del G20 e nel resto del mondo. Occorrerebbe cioè sostenere, con il peso specifico del G20, una strategia globale per l'uguaglianza di genere, al fine di collegare coerentemente le istituzioni del G20 e degli altri Paesi, coinvolgendo reti di

influenza e della società civile, mondo accademico e della ricerca, espressioni del mondo dei giovani, al pari del settore privato e delle organizzazioni multilaterali globali e regionali, ma soprattutto ascoltando e dando voce e potere alle organizzazioni delle donne, collegando direttamente tale strategia all'agenda per il raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals*, SDG)

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere è il quinto dei 17 SDG previsti dall'Agenda per lo Sviluppo Sostenibile. Altri dieci obiettivi includono parametri di riferimento specifici per il genere, riconoscendo l'interconnessione tra l'empowerment delle donne e un futuro migliore per tutti. I dati più recenti sui progressi verso l'uguaglianza di genere negli SDG, raccolti nell'edizione 2022 del rapporto annuale *Gender Snapshot* di UN-Women, rivelano l'inadeguatezza degli sforzi attuati¹¹. Se il cambiamento continuerà al ritmo attuale, l'uguaglianza di genere rimarrà irrealizzata per i secoli a venire. A meno di 10 anni dalla scadenza, il mondo non è sulla buona strada per il raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere ed empowerment di tutte le donne e le ragazze: tra le crisi sovrapposte della pandemia da COVID-19, l'emergenza climatica e la crescente insicurezza economica e politica, i progressi in materia di uguaglianza di genere non solo non sono andati avanti, ma hanno iniziato a invertirsi. In tutto il mondo, denuncia UN-Women, un crescente contraccolpo contro i diritti delle donne sta minacciando anche libertà e protezioni consolidate e, al ritmo attuale, ci vorranno altri 286 anni per riformare i quadri giuridici per promuovere, applicare e monitorare l'uguaglianza di genere nella vita pubblica. I governi del G20 hanno sottoscritto l'agenda degli SDG e, senza un maggiore impegno da parte della comunità globale, l'uguaglianza di genere rimarrà solo un obiettivo irrealizzato.

Tale impegno deve tradursi in un'agenda coerente di riforme concrete, con risultati specifici e misurabili in un dato orizzonte di tempo. È certamente importante che l'agenda G20 preveda numerosi momenti di dialogo e scambio della conoscenza come avviene ora, ma dal G20 occorre pretendere soprattutto l'impegno a intraprendere azioni precise nel futuro immediato – nei due principali binari politici del G20: il *track* finanziario e quello degli sherpa¹² – e la responsabilizzazione nel portare avanti tali impegni. Ad oggi, per esempio,

¹¹ <https://www.unwomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/08/in-focus-sustainable-development-goal-5>

¹² Le questioni discusse nel *track* finanziario sono di natura economica e finanziaria, come le politiche fiscali, monetarie e reali, gli investimenti infrastrutturali, la regolamentazione finanziaria, l'inclusione finanziaria e la fiscalità internazionale. La discussione è condotta dal Ministro delle Finanze e dal Governatore della Banca Centrale di ciascun Paese membro. Nel programma del G20 a presidenza indonesiana, i responsabili delle finanze discutono 6 agende prioritarie e il quinto è sul generico miglioramento di un sistema finanziario inclusivo. Per quanto riguarda, invece, i temi del *track* degli sherpa, ci sono 11 gruppi di lavoro, 1 gruppo di iniziativa e 10 gruppi di impegno che si riuniscono per discutere e fornire raccomandazioni sull'agenda e sulle priorità politiche del G20. Il Gruppo di lavoro sulle transizioni energetiche ha una sezione specifica su *EMPOWER Initiative* e *Women Empowerment*. Si veda: <https://g20.org/finance-track/> e <https://g20.org/sherpa-track/>

l'impegno di Brisbane non è stato seguito da una strategia chiara e da un meccanismo di attuazione¹³.

Fig. 2 – Il calendario dei principali appuntamenti in materia nel 2022 al di fuori del G20



¹³ Al riguardo, il W20 è chiamato a monitorare e garantire la responsabilità degli impegni assunti in passato dal G20 nei confronti delle donne. Il mandato del W20 prevede, cioè, di contribuire al raggiungimento degli impegni assunti, a cominciare da quelli per la “piena partecipazione economica e sociale delle donne” nella Dichiarazione dei Leader di Los Cabos del 2012, per l’”inclusione finanziaria e l’istruzione delle donne” nella Dichiarazione dei Leader di San Pietroburgo del 2013 e per la “riduzione del divario nei tassi di partecipazione tra uomini e donne del 25% entro il 2025” nella Dichiarazione dei Leader di Brisbane del 2014.

Per questo motivo e senza alcuna pretesa di esaustività, si riportano alcuni eventi e appuntamenti del 2022, importanti per il rilievo internazionale, esterni al G20 ma comunque relativi al tema dell'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile, perché permettono di cogliere l'importanza di sfide e nodi chiave che dovrebbero essere tenuti presenti per un'azione di sistema.

Non si tratta qui di analizzare le implicazioni dei temi al centro di tutti gli appuntamenti indicati, uno ad uno, per un impegno di sistema del G20, ma semplicemente di richiamare l'attenzione sul quadro complessivo. È sufficiente limitarsi a ricordare – come ricorda anche l'OCSE¹⁴ – che l'empowerment economico delle donne sia una delle componenti fondamentali per raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile in senso più ampio. Se le donne partecipassero all'economia in modo identico agli uomini, nel 2025 aggiungerebbero al PIL annuale 28 mila miliardi di dollari, ovvero il 26%, rispetto a uno scenario di *business-as-usual*; questo potenziale economico è massimo nei Paesi in via di sviluppo.

Tuttavia, concentrarsi solo sull'empowerment economico delle donne – come ricordato – non porterà automaticamente a una maggiore uguaglianza di genere: è necessario affrontare anche elementi più ampi di squilibrio di potere nella società ed esaminare le cause profonde delle disuguaglianze. L'analisi scientifica recente ha dimostrato che le norme sociali e le politiche di abilitazione – tra cui la parità di diritti ereditari, la parità di diritti sui beni immobili, la libertà di movimento e la parità di diritti sul lavoro – sono i fattori più influenti sull'empowerment economico delle donne¹⁵.

La parità di genere nell'istruzione e nell'occupazione è fondamentale per la crescita economica e la coesione sociale. Anche il *World Economic Forum* esprime preoccupazione stimando che, al ritmo attuale, ci vorranno 151 anni per colmare il divario economico di genere. È, dunque, imperativo istituire politiche e interventi ben mirati che incorporino l'uguaglianza di genere nelle politiche di risposta e ripresa del COVID-19.

Attraverso l'ultima edizione del *Global Gender Gap Report*¹⁶, il Centro per la Nuova Economia e la Società ha identificato quattro aree di interesse chiave per accelerare la chiusura del divario economico di genere in tempi di pandemia da COVID-19:

1. Riquilibrare le donne per renderle pronte al reimpiego in settori ad alta crescita nel mondo del lavoro post COVID-19.
2. Colmare i divari retributivi di genere tra i settori e all'interno degli stessi¹⁷: migliorare la qualità del lavoro e gli standard retributivi nei lavori essenziali attualmente poco retribuiti.

¹⁴ <https://www.oecd.org/development/womens-economic-empowerment.htm>

¹⁵ <https://www.womensworldbanking.org/insights-and-impact/report-determinants-of-womens-financial-inclusion-and-economic-empowerment/>

¹⁶ <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

¹⁷ A livello globale, le donne guadagnano solo 77 centesimi per ogni dollaro guadagnato dagli uomini. Questa è una delle principali cause della disuguaglianza di reddito nell'arco della vita. Ai ritmi attuali, ci vorranno 70 anni per colmare questo divario. Le politiche del lavoro sono un fattore critico quando si tratta di questo divario. Per esempio, le donne devono affrontare maggiori difficoltà nel conciliare lavoro retribuito e responsabilità familiari (che implicano lavoro di cura e domestico non retribuito).

3. Migliorare le reti di sicurezza sociale, in particolare per quanto riguarda l'assistenza all'infanzia.
4. Far avanzare un maggior numero di donne in posizioni dirigenziali e di leadership, fissando obiettivi per le donne in posizioni dirigenziali a livello governativo e aziendale.

*UN-Women*¹⁸ ricorda che la disparità di genere è più marcata in regioni come l'Africa settentrionale e gli Stati arabi, dove il tasso di disoccupazione giovanile femminile è quasi doppio rispetto a quello maschile, confermando che norme sociali e culturali, politiche di abilitazione e infrastrutture sono la chiave per il cambiamento necessario. La segregazione settoriale e occupazionale è una conseguenza delle barriere strutturali e della discriminazione di genere, legandosi a povertà, orari di lavoro poco flessibili, accesso limitato o nullo a servizi di assistenza all'infanzia di qualità e a prezzi accessibili, scarse politiche di congedo parentale¹⁹, disuguaglianze nei trattamenti pensionistici²⁰, leggi e atteggiamenti sociali generali.

L'agenda del G20 su uguaglianza di genere ed empowerment femminile si è irrobustita nel corso degli ultimi due anni, occorre però intensificare gli sforzi, servono soluzioni globali e integrate alle sfide da affrontare, affinché la ripresa incentrata sulle persone sia inclusiva e sostenibile.

¹⁸ <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>

¹⁹ In particolare, UN-Women stima che solo il 28% delle donne impiegate in tutto il mondo possa godere di un congedo di maternità retribuito.

²⁰ In particolare, UN-Women sottolinea che, a livello globale, quasi il 65% delle persone al di sopra dell'età pensionabile senza una pensione regolare sono donne. Ciò significa che 200 milioni di donne in età avanzata vivono senza un reddito regolare da protezione sociale, rispetto a 115 milioni di uomini.

Osservatorio di Politica internazionale

www.parlamento.it/osservatoriointernazionale



Senato della Repubblica



Camera dei Deputati



Ministero degli Affari Esteri
e della Cooperazione
Internazionale

Coordinamento
redazionale:

Senato della Repubblica
Servizio Affari internazionali
Tel. 06.67063666
e-mail: segreteriaAAll@senato.it

Le opinioni riportate nel presente dossier
sono riferite esclusivamente all'Istituto autore della ricerca.