



FP

Donne: i passi verso la parità di genere



**“Non si nasce donne:
si diventa”**

Simona de Bontever

Parità di genere: il quadro comunitario

Indubbiamente l'Europa ha fatto significativi passi avanti nel corso dell'ultimo mezzo secolo, anche con una specifica elaborazione normativa, sulla via della parità tra uomini e donne nella società in generale e nel mercato del lavoro. Con il mandato corrente, che copre il quinquennio 2010-2014, la Commissione ha adottato diversi strumenti in materia di parità di genere:

- La **Carta europea delle donne**, con cui si intensifica l'impegno non solo a mettere in campo misure specifiche, ma ad integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche comunitarie
- La **Strategia per la parità tra uomini e donne**, che sulla base dell'omonima 'Road Map' del 2006 costituisce il programma di lavoro della Commissione in materia, articolato intorno a sei priorità tematiche
- La **Strategia Europa 2020** che pone ai paesi membri un preciso obiettivo occupazionale – il 75% di donne e di uomini al lavoro entro il decennio in corso – oltre ad una serie di target che riguardano tra l'altro istruzione ed inclusione sociale.

Negli anni recenti l'approccio della Commissione europea alla questione della parità di genere è stato centrato, più che sulla produzione normativa e sul miglioramento del quadro esistente, prevalentemente sulle attività di sensibilizzazione e scambio di buone prassi.

L'iniziativa legislativa di maggiore rilievo in questo contesto è probabilmente la revisione della Direttiva comunitaria per la tutela della maternità, che tuttavia – dopo l'approvazione del Rapporto parlamentare da parte del Parlamento europeo, nel 2010 - è ora ferma in Consiglio.

A novembre 2012 la Commissione, rispondendo alle sollecitazioni del del Parlamento europeo, ha messo sul tavolo una proposta legislativa mirata a raggiungere il 40% di presenza femminile negli organi decisionali delle società quotate. L'obiettivo dev'essere raggiunto entro il 2020, ma le imprese pubbliche avranno a disposizione due anni di meno, fino al 2018. La proposta dovrebbe applicarsi a circa 5000 società quotate, ma non alle piccole e medie imprese (con un organico inferiore a 250 dipendenti e un fatturato mondiale non superiore a 50 milioni di euro) né alle società non quotate.

Altre iniziative inserite nell'agenda di lavoro della Commissione includono una consultazione delle parti sociali europee in merito alla revisione della Direttiva sulla parità salariale, e un secondo round di consultazioni sul tema della conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata.

Ecco in sintesi il quadro degli sviluppi recenti e dei divari tuttora esistenti tra la condizione delle donne e quella degli uomini, considerando complessivamente i 27 Stati membri dell'Unione e i paesi candidati all'ingresso:

- Il tasso di occupazione delle donne, al 51% nel 1997, è salito a 62% nel 2011 ma con notevoli differenze da un paese all'altro: alcuni hanno già raggiunto l'obiettivo del 75% fissato per il 2020 mentre altri sono ancora sotto il 40%
- L'occupazione femminile è cresciuta di più nei settori che già vedevano una prevalenza di donne, come la sanità e i servizi sia pubblici che privati (in altre parole la segregazione occupazionale tende ad accentuarsi) e le donne lavorano più spesso degli uomini a tempo parziale (sono il 75% del totale di questo tipo di contratti), a tempo determinato o tramite agenzia interinale
- La scelta di avere figli impatta in misura assai diversa sulle madri e sui padri: oltre il 90% dei primi ha comunque un'occupazione retribuita, ma solo il 65,6% delle donne con figli fino a 12 anni
- Il differenziale retributivo medio (cfr sotto) si attesta al 17% ma con punte estreme in un senso e nell'altro che vanno dal 5 fino al 31%; in diversi paesi questo dato non è migliorato affatto nel corso degli ultimi dieci anni, e in qualche caso è addirittura peggiorato
- Oltre il 70% dei lavoratori europei con reddito basso sono donne, e nei singoli paesi membri sono comunque la maggioranza rispetto agli uomini. Nella maggior parte dei paesi Ue il rischio di povertà è più alto tra le donne (17%), soprattutto anziane, che tra gli uomini (15%)
- Quasi il 60% dei laureati in Europa sono donne, eppure la loro presenza ai livelli decisionali del mondo politico ed economico resta più bassa: solo il 12% dei consigli di amministrazione delle società quotate è costituito da donne – dato sostanzialmente immutato nel corso dell'ultimo decennio – e le donne presidenti sono appena il 3%
- Una donna ogni cinque in Europa denuncia di essere stata oggetto di molestie (sessuali e non) o di vera e propria violenza, in ambito lavorativo oppure domestico
- Ultimo ma non ultimo, il mondo sindacale: circa il 45% dei membri della Confederazione europea dei sindacati (CES) sono donne, ma sono ancora poche in proporzione le donne con responsabilità di primo piano. L'attuale segretario generale della Ces peraltro è una donna, Bernadette Ségol.

Divario retributivo nella UE: a che punto siamo?

Il divario retributivo – definito come la differenza media nella retribuzione oraria lorda fra donne e uomini sull'insieme dell'economia – è ancora molto elevato, con notevoli disparità fra paesi e settori d'attività. Un fenomeno che spesso rispecchia le difficoltà che incontrano le lavoratrici a conciliare lavoro e vita privata: molte donne si vedono infatti costrette a prendere congedi di maternità o a lavorare part-time.

Nel 2012 le lavoratrici dei paesi Ue guadagnano in media il 16,4% in meno degli

uomini, come mostrano i dati pubblicati dalla Commissione europea in occasione della seconda Giornata europea per la parità retributiva. Rispetto agli anni precedenti, la Commissione ha registrato una tendenza alla riduzione della forbice, con una media europea pari al 16,4% rispetto al 17% circa degli anni precedenti. Alla prima rilevazione (2011) il differenziale retributivo di genere si attestava al di sotto della soglia del 10% in Belgio, Portogallo, Slovenia, Polonia (2%), Malta e Italia, ma in altri paesi come Estonia e Austria superava il 25% - una donna, in media, disponeva di un reddito da lavoro inferiore di un quarto e più rispetto a quello di un uomo. Divario che, nonostante una timida tendenza al miglioramento complessivo, tendeva ad allargarsi in alcuni Stati membri come Bulgaria, Francia, Lettonia, Ungheria, Portogallo e Romania.

L'Italia: un podio meritato?

Al successivo rilevamento, l'Italia è salita sul podio europeo insieme a Polonia e Slovenia con uno dei livelli più bassi di divario salariale tra lavoratrici e lavoratori, del 4% circa. Ma è una vittoria meritata? Il dato ha suscitato non poche perplessità soprattutto dopo la pubblicazione dei dati Eurostat sulle retribuzioni e sul costo del lavoro, che hanno classificato il nostro tra i paesi con i salari più bassi.

Qual è allora la vera condizione delle lavoratrici italiane? Il tasso d'occupazione femminile in Italia è del 49,5% (il 12,6% in meno rispetto alla media europea), cui si aggiunge il diverso inquadramento contrattuale tra uomini e donne. Secondo uno studio pubblicato dal Centro Studi Sintesi, le donne italiane sono più precarie (il 22,3% delle occupate contro l'11,2% degli uomini) e lavorano di più con contratti di lavoro atipici (4,3% in più rispetto agli uomini). Inoltre, rispetto alle colleghe europee le lavoratrici italiane ricorrono meno al lavoro part-time.

Giornata europea della parità retributiva: che cos'è?

Si tratta di una iniziativa inaugurata a marzo 2011 per sensibilizzare i cittadini, le istituzioni, i soggetti sociali degli Stati membri sulle disparità retributive uomo-donna nell'UE.

Gli interventi normativi dell'Unione e dei singoli paesi a difesa della parità retributiva hanno permesso di ridurre i casi di discriminazione diretta, soprattutto in termini di disparità salariali fra uomini e donne che svolgono esattamente gli stessi compiti. Il fenomeno però si spinge oltre e riflette le asimmetrie esistenti sull'insieme del mercato del lavoro. Per questo sono fondamentali le attività di sensibilizzazione: per informare i datori di lavoro, i dipendenti e le parti interessate sul perché sussiste un divario salariale tra donne e uomini e su come sia possibile ridurlo.

“La giornata europea per la parità retributiva ci ricorda il numero di giorni e di ore di lavoro femminile ‘non remunerato’ trascorsi dal 1° gennaio. Il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro esiste nei trattati dell'Unione fin dal 1957 e sarebbe ora di farlo valere ovunque” Viviane Reding, Commissaria europea per la Giustizia e vicepresidente della Commissione

Gli strumenti della campagna

I nuovi strumenti proposti dalla Ue per supportare questo processo consistono, ad esempio, in interventi di formazione per le aziende e scambi di buone pratiche che mostrano le ricadute positive della parità di genere per le imprese; proposte di metodi e strumenti per riequilibrare il divario retributivo nelle aziende; strumenti statistici e di rilevamento, per individuare le disparità salariali sul posto di lavoro; una check-list per verificare che l'equità retributiva sia presa in considerazione nei contratti collettivi.

In più, la campagna utilizza un sito web dedicato che ospita un calendario degli eventi nazionali organizzati negli Stati membri per diffondere informazioni sulle discriminazioni salariali, un videoclip che mette in risalto le disparità salariali tuttora esistenti tra lavoratrici e lavoratori

<http://www.youtube.com/watch?v=0TEGrI5bDLA>

e una raccolta ragionata di link a materiali rilevanti che documentano quanto è stato fatto finora nei vari paesi per monitorare lo stato effettivo della parità di genere e orientare l'evoluzione dei rispettivi contesti normativi, sociali e occupazionali. Da questa raccolta si evince tra l'altro l'importanza non soltanto delle leggi, ma anche dei contratti collettivi, degli accordi conclusi tra le parti sociali e delle buone prassi applicate a seguito di tali accordi.

Contratti e accordi tra le parti sociali

UE

Il quadro di azioni sull'uguaglianza di genere convenuto tra le parti sociali europee nel 2005 sancisce l'impegno a ridurre il divario di retribuzione tra donne e uomini e a promuovere la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore.

Irlanda

Negli ultimi due contratti sociali nazionali sono state incluse disposizioni volte a ridurre le differenze retributive tra donne e uomini. Sono state quindi avviate numerose azioni destinate a colmare questo divario nel settore pubblico. Il contratto sociale più recente, Towards 2016 (approvato nel 2006), contiene azioni il cui scopo è esaminare in profondità le cause alla base del divario di retribuzione tra donne e uomini al fine di ridurlo ulteriormente.

Francia

La legislazione francese ha introdotto il requisito delle pari opportunità nei negoziati e nella contrattazione salariale. La legge prevede inoltre l'obbligo di condurre negoziati a livello settoriale relativamente ai provvedimenti miranti alla creazione di pari opportunità sul posto di lavoro e tesi a rettificare eventuali disuguaglianze individuate ogni tre anni. Nell'aprile del 2004, è stato firmato un accordo intersettoriale sull'uguaglianza di genere e sull'equilibrio tra uomini e donne nella composizione della forza lavoro avente per oggetto i provvedimenti in grado di colmare il divario di retribuzione, il congedo di maternità e la segregazione nel mercato del lavoro. L'accordo prevede la correzione di differenze salariali ingiustificate basate sul genere.

Le parti sociali di due compagnie del gas e dell'energia elettrica hanno sottoscritto un accordo a favore della promozione dell'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro in termini di retribuzione, avanzamento di carriera, assunzione, orario di lavoro e formazione. L'obiettivo era quello di ridurre il divario di retribuzione tra donne e uomini del 5 % nell'arco di tre anni.

Finlandia

Sono state apportate alcune correzioni alla scala dei salari negoziate separatamente. La parità di retribuzione tra donne e uomini è stata specificatamente inserita nell'agenda di contrattazione all'interno degli accordi salariali nazionali tramite una «indennità di uguaglianza». Aumenti salariali speciali, negoziati a favore delle lavoratrici meno retribuite, hanno sortito un impatto significativo sulla riduzione del divario di retribuzione tra donne e uomini in diversi settori a predominanza femminile.

Paesi Bassi

Nei Paesi Bassi, tramite l'organo consultivo bipartito della Fondazione del lavoro, i datori di lavoro e i sindacati hanno varato un piano incentrato sul raggiungimento della parità di retribuzione, comprendente una checklist di cui possono avvalersi le parti sociali nel negoziare sui livelli retributivi.

Regno Unito

Un accordo tra le parti sociali, chiamato Agenda per il cambiamento, ha portato all'introduzione di un nuovo sistema retributivo nel servizio sanitario nazionale, comprendente ampie valutazioni di diverse categorie professionali e revisioni retributive che hanno garantito una maggiore uguaglianza tra donne e uomini in termini di retribuzione, inquadramento, avanzamento di carriera e ore lavorative. Inoltre, un accordo raggiunto dal governo locale (noto come Single status) ha inciso positivamente sulla rivalorizzazione dei lavori scarsamente retribuiti svolti in gran parte da donne nel settore dell'assistenza.

Buone prassi

Germania

Lo stesso governo federale ha elaborato un Codice di buona pratica sull'attuazione del principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore.

Regno Unito

La Commissione per l'uguaglianza e i diritti umani ha definito un quadro di revisione della parità retributiva nelle aziende del settore pubblico. In alcune società, ragioni storiche o di carattere locale hanno portato a flessibilità, incentivi o strutture salariali tendenzialmente a svantaggio delle donne. Un esempio è l'Agenzia dell'ambiente, dove la revisione congiunta delle retribuzioni ha permesso di individuare frequenti episodi di discriminazione connessi all'inquadramento del personale; a seguito di queste rilevazioni è stata creata una nuova struttura ad hoc. Nel settore dell'istruzione superiore è stato istituito un gruppo comune di lavoro sulla parità di retribuzione per combattere i frequenti episodi di discriminazione. L'iniziativa riguarda tutte le categorie di lavoratori: personale ausiliario, amministrativo e docente. Sono stati inoltre approvati un accordo di abilitazione nazionale e linee guida nazionali per gli interventi a livello locale.

Finlandia

Un programma tripartito sulla parità di retribuzione per il periodo 2007-2011 è stato realizzato con lo scopo di ridurre il divario retributivo portandolo dal 20 % al 15 %. Il programma includeva azioni per il superamento della segregazione professionale, lo sviluppo dei sistemi retributivi e l'adozione di misure a sostegno dell'avanzamento di carriera delle donne, e invitava le parti sociali a concludere accordi in grado di ridurre il divario.

Strumenti mirati di valutazione e rilevamento statistico

Germania

La legge sulle statistiche in materia di retribuzione in vigore dal 2007, prevede una banca dati per la ricerca sullo sviluppo e sulle cause della disparità retributiva, includendo possibilità di adottare le contromisure per affrontarne le cause. Inoltre esiste un apposito strumento di gestione on line, sviluppato dal Governo federale tedesco in collaborazione con altri partner, che consente ai datori di lavoro di individuare eventuali disparità salariali. Tramite l'analisi delle strutture di pagamento, questo strumento consente ai datori di sapere se esiste un divario nella retribuzione di uomini e donne e di indagarne i motivi. In questo modo i datori potranno individuare e implementare le soluzioni più adatte per garantire equità salariale tra tutti i dipendenti.

Belgio

Nel 2006 il governo federale ha deciso di istituire un sistema di relazioni annuali per monitorare il progresso in materia di riduzione del divario retributivo. La prima relazione è stata pubblicata a marzo 2007. L'agenzia vallone per l'occupazione, azienda del settore pubblico con un organico di 3.300 dipendenti, ha condotto un'indagine sull'uguaglianza di genere che ha coinvolto datori di lavoro e sindacati. L'Istituto per l'eguaglianza di donne e uomini ha predisposto una Guida alla neutralità di genere nella valutazione e classificazione del lavoro, rispondendo ad un preciso impegno per ridurre il divario retributivo

Svezia

Il principale consiglio di amministrazione di contea della Svezia occidentale ha condotto un'indagine sul divario retributivo di genere fra tutti i suoi 650 dipendenti in 15 sezioni diverse. Dall'indagine si evince che gli uomini percepiscono un salario superiore e più individualizzato e che la retribuzione media delle donne che svolgono gli stessi lavori è inferiore rispetto a quella degli uomini. Sono stati quindi adottati provvedimenti per porre rimedio a questa situazione. Qualora richiesto, i datori di lavoro che impiegano almeno dieci dipendenti hanno l'obbligo di fornire dati statistici sulle retribuzioni suddivisi in base al genere. I sindacati o i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di richiedere tali dati. La valutazione del lavoro senza disparità di genere è stata spesso inserita in accordi collettivi fondati sui quattro criteri seguenti: esperienze e conoscenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro. Possono essere presi in considerazione anche altri fattori, quali lo stress fisico e mentale, la competenza e il grado di autonomia, l'adozione di decisioni e l'elaborazione di programmi. La legge sulle pari opportunità, comunque, consente di effettuare valutazioni indipendenti con

l'ausilio di esperti o del difensore civico per le pari opportunità. Sono state realizzate anche indagini mirate per individuare le disparità di retribuzione tra donne e uomini nei luoghi di lavoro, con l'intento di correggere eventuali disparità.

Francia

I datori di lavoro hanno l'obbligo di fornire informazioni relative ai salari dei lavoratori e delle lavoratrici da raccogliere su base annuale prima di procedere ai negoziati in materia di retribuzione. Nel 2000, la legislazione è stata rafforzata con l'introduzione di disposizioni che obbligano i datori di lavoro ad avviare negoziati annuali riguardanti l'uguaglianza di genere.

Portogallo

È stato messo a punto un metodo per la valutazione del lavoro senza disparità di genere nel settore alberghiero e della ristorazione nell'ambito del progetto Rivalutare il lavoro per promuovere l'uguaglianza di genere. Tale metodologia è stata definita da una rappresentanza di lavoratori e datori di lavoro, da enti pubblici statali e da ricercatori, con il coordinamento della Confederazione generale dei lavoratori portoghesi. Ciò ha permesso di valutare e comparare lavori a predominanza maschile e lavori a predominanza femminile per stabilire se il divario di retribuzione sia il risultato di una discriminazione e di una valutazione non corretta del lavoro femminile. È stata anche prodotta una guida all'applicazione della valutazione del lavoro senza disparità di genere.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di dichiarare il reddito dei dipendenti. Fanno però eccezione le amministrazioni nazionali, regionali e locali, gli istituti pubblici e altri organismi pubblici collettivi, nonché i datori di lavoro di dipendenti addetti ai servizi domestici.

Lituania

Nel 2005, è stato siglato un accordo tra datori di lavoro e sindacati relativo a una metodologia di valutazione di lavori e qualifiche nelle imprese e nelle organizzazioni. La metodologia si fonda su una valutazione del lavoro in base a otto fattori: istruzione, esperienza professionale, livello delle qualifiche e attività di gestione, ambito decisionale e discrezionalità, autonomia e creatività sul luogo di lavoro, responsabilità, complessità della mansione e condizioni di lavoro. L'accordo è stato concepito come modello da utilizzare eventualmente per accordi collettivi a livello aziendale.

Finlandia

La Legge sull'uguaglianza di genere prevede che i datori di lavoro redigano un programma in materia di uguaglianza di genere comprendente proposte destinate a ridurre le differenze di retribuzione tra donne e uomini. Nel 2006 è stato introdotto un nuovo sistema retributivo nel settore pubblico, fondato su una valutazione del lavoro senza disparità di genere allo scopo di promuovere la parità di retribuzione. Tale sistema interessa elementi retributivi specifici della mansione

ed elementi basati su caratteristiche personali quali, ad esempio, il rendimento. Gli obiettivi di tale valutazione del lavoro sono definiti da accordi collettivi. Un quadro per una valutazione del lavoro senza disparità di genere è stato messo a punto da un gruppo di lavoro costituito da datori e sindacati.

Regno Unito

Le aziende vengono incoraggiate a concepire una valutazione del lavoro senza disparità di genere. Questo fa sì che i loro sistemi retributivi siano neutri rispetto al genere. Anche se la normativa in materia di parità retributiva non obbliga i datori di lavoro in tal senso, si ricorre spesso a questo strumento per determinare pari retribuzioni per mansioni di pari valore. Nell'ambito della funzione pubblica è stato introdotto un Sistema di valutazione del lavoro e di supporto all'inquadramento per valutare il lavoro di tutti i dipendenti. Sistemi analoghi sono stati elaborati per i dipendenti delle amministrazioni locali, dell'istruzione e della sanità.

La Commissione per l'uguaglianza e i diritti umani ha elaborato un orientamento rivolto ai datori di lavoro come supporto all'attuazione di una valutazione del lavoro senza disparità di genere. La valutazione del lavoro rientra nel quadro dei controlli concepiti per le aziende con più di 50 dipendenti.

Leggi

Spagna

Nel 2007 è stata adottata una nuova legge sull'uguaglianza di genere che contiene disposizioni specifiche riguardanti la lotta alla discriminazione: esse consentono l'adozione di misure positive in ambiti quali gli accordi collettivi, l'incoraggiamento delle misure di conciliazione della vita lavorativa e familiare, la promozione di piani per le pari opportunità e delle buone prassi.

Francia

È stata introdotta nel 2006 una legislazione sulla parità di retribuzione tra uomini e donne con cui si sancisce l'obbligo per le imprese di adottare provvedimenti tesi a colmare il divario retributivo entro il 31 dicembre 2010 e di provvedere al versamento di pagamenti integrativi in seguito a un congedo di maternità o di adozione. La legge stabilisce inoltre l'obbligo della contrattazione salariale di genere all'interno delle aziende e dei vari settori.

Regno Unito

La legge sull'uguaglianza (2006) impone a tutti gli enti pubblici l'obbligo di tenere nel dovuto conto la necessità di eliminare i casi di discriminazione e molestie e di promuovere le pari opportunità tra uomini e donne.

Svezia

La legge sulle pari opportunità del 1991 stabilisce che tutti i datori di lavoro con un organico di almeno dieci dipendenti hanno l'obbligo di redigere un piano annuale in materia di pari opportunità, nonché un piano d'azione a favore della parità di retribuzione.

Ungheria

È stata introdotta una legge volta a promuovere la regolamentazione volontaria in materia di pari opportunità. In virtù di questo atto normativo i datori di lavoro pubblici e le aziende private con quote di partecipazione statale superiori al 50 % hanno l'obbligo di attuare un piano annuale sulle pari opportunità.

Lussemburgo

La legislazione obbliga i datori di lavoro in sede negoziale ad applicare la parità di trattamento tra uomini e donne, nonché ad adottare di un piano in materia di pari opportunità. Tutti i contratti collettivi devono prevedere l'applicazione del principio della parità di retribuzione.

Divario retributivo, l’Ocse sollecita: ora è il momento di agire

Nei paesi dell’Ocse le donne pagano ancora un prezzo alto per essere madri: da quello sempre più elevato dei servizi sociali, a quello degli ostacoli nella vita professionale. E questo malgrado i livelli complessivi di istruzione delle donne si siano alzati su scala globale e con essi la partecipazione al mercato del lavoro, e malgrado il differenziale retributivo si sia nel complesso ridotto: condizioni di lavoro, orari e retribuzioni continuano a penalizzare metà della popolazione mondiale. Lo rivela un rapporto pubblicato a dicembre dello scorso anno dal titolo emblematico, “Colmare il divario di genere: Agire ora”.

Negli ultimi vent’anni, illustra l’Ocse, i progressi nell’istruzione delle donne sono stati notevoli a livello mondiale, sebbene restino ostacoli notevoli da superare nei paesi in via di sviluppo dove garantire le stesse opportunità di accesso ad un corso di studi regolare a bambini e bambine è ancora una sfida aperta. Ma anche dove questo passo è compiuto, e le ragazze non di rado ottengono risultati scolastici migliori dei coetanei maschi, questo non si traduce automaticamente in altrettanti progressi verso la parità anche nel mondo del lavoro: da un lato perché il persistere (anche in ambito scolastico, oltre che familiare e di comunità) degli stereotipi culturali porta spesso alla segregazione professionale, a indirizzare cioè donne e uomini su percorsi professionali diversi, nel caso delle prime spesso meno qualificati e prestigiosi, e perciò meno remunerati; da un lato perché, anche all’interno di uno stesso settore di attività, le possibilità di salire sulla scala professionale e retributiva non sono le stesse.

Lo testimonia il fatto che, nella media dei paesi Ocse, gli uomini guadagnano il 16% in più rispetto alle donne nei rapporti di lavoro a tempo pieno, che diventa il 21% se si guarda alle posizioni più elevate – dove comunque la proporzione è di 1 donna ogni 10 uomini. Questo conferma l’esistenza di quello che spesso viene chiamato ‘soffitto di cristallo’, cioè la maggiore difficoltà per le donne di essere selezionate per occupare i gradi più alti (con maggiori responsabilità e retribuzioni superiori) all’interno dell’ambiente di lavoro.

Divario retributivo e ruoli sociali: il lavoro invisibile

Ad aggravare lo svantaggio creato dalla differenza nei percorsi formativi, si aggiunge poi la distribuzione ineguale tra i sessi delle attività non retribuite ma comunque necessarie alla sussistenza, come il lavoro domestico, la cura dei figli e delle persone non autosufficienti appartenenti al nucleo familiare. Dovendo farsi carico della parte più consistente di questo onere, a molte donne non resta altra scelta che un’occupazione poco impegnativa, magari a tempo parziale: e sono questi anche i posti di lavoro che, quando un’azienda o l’intera economia entrano in una fase negativa, sono i primi ad essere falciati. A sua volta tutto questo

porta effetti negativi non solo sul reddito presente, ma anche su quello futuro che deriverà dalla contribuzione pensionistica.

Secondo l’Ocse, le donne con figli sono nettamente penalizzate rispetto a chi non ne ha. Nelle famiglie senza figli la differenza media di reddito tra i coniugi è del 7%, in quelle con figli schizza a 22%. Il fatto che questa differenza non emerga proprio in paesi come l’Italia e la Spagna, rispecchia probabilmente un livellamento verso il basso della condizione della donna rispetto al mercato del lavoro – che sia madre o meno.

Molto si potrebbe fare, osserva ancora l’Ocse, introducendo agevolazioni sociali e fiscali per i genitori che lavorano. Una misura positiva è ad esempio rendere obbligatorio il congedo per i padri. Quanto alla leva fiscale, oggi si calcola che nei paesi Ocse oltre la metà del secondo introito di un nucleo familiare viene assorbito dalle tasse: oltre il 65% in Germania, Irlanda e Regno Unito oltre che in Svizzera, Australia e USA. Questo significa che spesso, a fronte della spesa che comporta per due genitori che lavorano avere bisogno del supporto dei servizi di assistenza all’infanzia, non conviene affatto lavorare entrambi e il più delle volte è la madre – a maggior ragione dato che non sarebbe comunque lei a procacciare la parte più consistente del reddito - a “scegliere” il part time, come avviene nella maggior parte dei casi in Austria, Germania, Irlanda, Olanda e Regno Unito.

Proprio questo esempio illustra bene la necessità di modificare non solo il sistema delle regole – i congedi, il fisco – ma anche e prima ancora la mentalità riguardo ai ruoli di genere che predomina nella società e negli ambienti di lavoro. Se nei luoghi di lavoro si considera non sufficientemente dedito e affidabile l’uomo qualora scegliesse di dedicare tempo alla famiglia sottraendolo al lavoro, osserva l’Ocse, e viceversa si esclude sistematicamente la donna dalle posizioni più alte proprio perché invece lo fa e ci si aspetta che lo faccia (comunque: anche se lavora a tempo pieno), la cultura organizzativa che informa il contesto lavorativo perpetua e rafforza le cause del divario. L’esistenza di strumenti come il part time o il telelavoro, pure considerate come opzioni valide per conciliare famiglia e lavoro, rappresenta in questa ottica un falso vantaggio se tali strumenti non sono utilizzati per uomini e donne in eguale misura. Quello che occorre veramente, sottolinea l’Ocse, è perciò un salto culturale.

Il ruolo dei governi per promuovere la parità

Il ruolo dei governi in questo scenario è duplice. La prospettiva di genere va considerata nel fare scelte in materia di politiche sociali, fiscali, occupazionali; nello stesso tempo però lo Stato è anche un datore di lavoro, e in quanto tale dovrebbe comportarsi in maniera esemplare, applicare cioè in tutto il pubblico impiego la parità di trattamento e tutte le misure concrete atte a sostenerla.

Di fatto, molte ricerche hanno dimostrato che il divario retributivo di genere è minore nel settore pubblico rispetto al privato, anche perché il rispetto delle leggi sulla parità è assicurato in maniera più stringente. Tuttavia, i tagli che hanno colpito negli anni più recenti i settori pubblici – un bacino importante di lavoro per le

donne, che rappresentano quasi il 60% del capitale umano – non mancheranno di produrre effetti rilevanti nei prossimi anni.

Ecco dunque alcuni messaggi-chiave che l’Ocse lancia ai governi:

- accrescere quantità e qualità dei dati disaggregati per genere, sulla base dei quali poter effettuare una valutazione più precisa delle politiche pubbliche
- rafforzare la capacità da parte dei governi di applicare l’approccio di genere all’intero ciclo di gestione delle finanze pubbliche, dalla programmazione di spesa alla valutazione di impatto;
- rivedere dove occorre l’impianto normativo, in modo da rimuovere ogni eventuale ostacolo alla parità sia sanzionando i comportamenti discriminatori, sia mettendo in campo incentivi concreti a modificare tali comportamenti; promuovere il principio “pari retribuzione per lavoro di pari valore”;
- stabilire obiettivi precisi e realistici per la presenza di donne nelle posizioni apicali dei settori pubblici;
- durante il percorso scolastico, fare in modo da riequilibrare i fattori che condizionano le rispettive ‘inclinazioni’ di bambine e bambini e con esse le loro successive scelte professionali (ad es. l’idea che i secondi siano più portati delle prime per le discipline scientifiche e tecnologiche);
- utilizzare strumenti come l’apprendistato per facilitare l’ingresso delle donne in settori nei quali la presenza femminile è tradizionalmente scarsa;
- offrire servizi di assistenza all’infanzia di qualità a costi accessibili e congedi parentali retribuiti, incoraggiando entrambi i genitori a farne uso;
- rivedere i sistemi fiscali in modo che la tassazione del nucleo familiare non sia tale da scoraggiare l’uno o l’altro genitore nello svolgimento di un’occupazione retribuita;
- sensibilizzare al superamento degli stereotipi culturali sul ruolo delle donne nella società, nella famiglia, nel mondo del lavoro;
- introdurre obiettivi nazionali di parità e strumenti adeguati per monitorare in maniera regolare i progressi sulla via del loro raggiungimento;
- promuovere l’imprenditorialità come opzione valida tanto per le donne quanto per gli uomini, supportandola con misure ad es. per l’effettiva parità nell’accesso al credito.

“Chiudere il divario di genere deve essere un elemento centrale di qualsiasi strategia che punti a creare economie più sostenibili e società inclusive. La popolazione mondiale sta invecchiando, e questa sfida si può vincere solo mobilitando tutte le risorse di talento disponibili. I governi devono fare progressi ulteriori nell’accesso all’istruzione di qualità per tutti, migliorare i sistemi delle prestazioni e delle agevolazioni fiscali, rendere più accessibile l’assistenza all’infanzia, e in questo modo aiutare le donne a contribuire di più alla crescita economica e ad una società più giusta”

Angel Gurría, Segretario generale dell’Ocse

Colmare il divario di genere: le schede-Paese dell'Ocse

Francia

Come per molti paesi dell'Ocse, le ragazze ottengono risultati scolastici migliori dei coetanei (85% sono diplomate, due punti in più rispetto ai maschi; ancora di più nell'istruzione superiore dove le percentuali sono 48% contro 38%) ma i percorsi di studio sono fortemente differenziati per genere, con il 60% dei diplomi dell'area sanitaria e socio-sanitaria assegnati a donne, e oltre l'80% di quelli in informatica a uomini. Una segregazione professionale che si rispecchia non solo nel lavoro dipendente, con la femminilizzazione crescente del settore medico: il 60% delle donne, quando investe in proprio per fare impresa, lo fa nei servizi sociosanitari, nei servizi domestici, o nell'insegnamento.

Il tasso di occupazione femminile è pari a quello della media Ocse, 60%, e la presenza in posizioni apicali supera la media di 5 punti percentuali (38%). Quello che penalizza fortemente le lavoratrici francesi è la scelta di avere figli: allora il divario retributivo con gli uomini arriva al 12%, pur in presenza di lavoro a tempo pieno, soprattutto a causa delle interruzioni nei percorsi di carriera entro i primi 3 anni di vita del bambino. Di conseguenza, lo scarto tra il reddito pensionistico medio di una donna e quello di un uomo arriva anche al 39%, contro il 34 della media Ocse.

Germania

La percentuale di donne con un titolo di studio superiore è più alta rispetto agli uomini, 27% contro 25%: una situazione molto diversa da quella di vent'anni fa, mentre resta sostanzialmente immutata la divaricazione dei percorsi formativi, con ben il 70% delle donne che scelgono il settore sociale e sanitario e appena il 16% che si orienta sull'ICT. Per superare questa situazione, dal 2001 esiste un'iniziativa volta ad avvicinare le studentesse alle aziende del settore tecnico.

Il tasso delle donne con un'occupazione retribuita sorpassa la media Ocse di ben 8 punti percentuali con il 68%, mentre solo il 18% dei bambini sotto i 3 anni hanno a disposizione servizi di assistenza in orario di lavoro: così il 62% delle donne con figli in età scolare lavora part time. E nel frattempo, dedicano al lavoro domestico in media 2 ore al giorno in più rispetto agli uomini.

La diffusione del part time tra le donne è la prima causa del divario retributivo, che supera ampiamente la media collocando la Germania al terzo posto tra i paesi Ocse (22%, la media è al 16) e si aggrava con il procedere della vita lavorativa, tanto da essere tre volte più marcato dopo i 40 anni rispetto ai lavoratori giovani, perché rallenta anche gli avanzamenti di carriera. In conseguenza di questo il divario di genere nei redditi pensionistici è il più ampio di tutta l'Ocse: una donna in media riceve la metà di un uomo, e il 10% è a rischio di povertà.

La riforma dei congedi parentali ha avuto un effetto positivo, facendo lievitare

la percentuale dei padri che scelgono di dedicare tempo alla famiglia dal 9% del 2007 al 25% del 2010. In molte aree del paese, tuttavia, manca un'offerta di assistenza all'infanzia qualitativamente soddisfacente. La Germania è anche l'unico paese Ocse che ha in vigore un sistema sociale e fiscale tale da favorire nettamente i nuclei familiari monoreddito. Del sussidio economico a favore di chi ha figli sotto i 3 anni, misura recentemente introdotta, si teme invece che possa incentivare le madri a rinunciare al lavoro retribuito.

Spagna

La Spagna è, dopo il Portogallo, il paese Ocse che vanta i miglioramenti più evidenti nel campo dell'istruzione delle donne: oggi una donna ha il 17% di possibilità in più rispetto ai coetanei di aver completato almeno un ciclo di istruzione superiore. Soprattutto grazie a questi passi avanti, il divario nella partecipazione al mercato del lavoro è sceso dal 50% dei primi anni 80 (in pratica le donne occupate erano la metà degli uomini) al 20% in meno nel 2007 e al 13,5% nel 2011. Va detto che quest'ultimo 'guadagno' è un effetto della crisi economica, le cui ricadute occupazionali che hanno colpito maggiormente gli uomini: la percentuale di lavoratori occupati è crollata di 10 punti contro i 3 delle lavoratrici, per cui i dati dell'occupazione nel 2011 si sono attestati rispettivamente a 64,1 e 52,8%.

La presenza femminile ai vertici dell'economia è ancora limitata (solo una ogni 10 uomini nelle società quotate) ma le imprese create da donne crescono più rapidamente ed è donna un terzo dei liberi professionisti, una delle percentuali più elevate nell'area Ocse.

Il timore di un impatto diseguale delle politiche di austerità è connesso non alla disponibilità dei servizi pubblici, che si è tentato comunque di preservare, bensì ai tagli applicati agli organici e ai salari pubblici, poiché come altrove in Europa il settore impiega molte donne, nonché al giro di vite sulle prestazioni a sostegno dei nuclei familiari con figli o con persone non autosufficienti, che rischia di accrescere un carico di lavoro non retribuito che è tuttora prevalentemente femminile.

Regno Unito

Le proiezioni dell'Ocse hanno mostrato che, se il paese raggiungesse la piena parità occupazionale tra donne e uomini, il suo pil pro capite crescerebbe di mezzo punto. Attualmente il gap più significativo non consiste nei livelli di istruzione (sopra 80% per la scuola secondaria, 47% contro 43 per gli studi universitari), né nel tasso di occupazione che per entrambi si aggira intorno al 70%, bensì nelle ore lavorate: il 40% del lavoro femminile è a tempo parziale, e il divario retributivo che ne deriva è intorno al 18% per la fascia media.

Per molte donne in cerca di un lavoro a tempo pieno, la difficoltà più grande deriva dai costi elevati dei servizi per l'infanzia. Senza questa voce di spesa, il costo per due genitori della scelta di lavorare entrambi sarebbe tra i più bassi di tutta l'Ocse, ma aggiungendo i costi dell'assistenza ai figli il 68% di uno dei due stipendi è prelevato dal fisco (la media Ocse è 52%). Il governo ha approntato un piano

di finanziamenti il cui scopo dovrebbe essere appunto sostenere le madri che vogliono trovare un lavoro o estendere il proprio orario lavorativo.

Il fronte sul quale le lavoratrici britanniche sono avvantaggiate rispetto ad altri paesi Ocse sono le carriere, almeno per quanto riguarda le posizioni medio-alte, per cui la percentuale è tre punti sopra la media al 35%; sotto la media rimane invece la loro presenza ai vertici aziendali, solo l'8%.

Svezia

In generale i paesi scandinavi sono considerati come le punte avanzate di una cultura delle pari opportunità. Ma a ben guardare, e nonostante politiche mirate, anche in Svezia il divario di genere è ancora una realtà. Non rispetto ai risultati scolastici, dove anzi le ragazze ottengono risultati nettamente migliori - 74% diplomate contro 70% di maschi, metà di loro raggiunge un titolo di terzo livello entro i tempi previsti contro solo un terzo dei coetanei, e la probabilità di essere 'NEET' è più alta per i maschi - anche se la segregazione per settori è evidente, con appena il 17% dei maschi che si preparano alle professioni socio-sanitario-assistenziali e soli il 24% delle femmine a quelle dell'ICT, tanto che l'Ocse suggerisce campagne mirate di sensibilizzazione.

Né i governi hanno lesinato sulle politiche di sostegno alle famiglie con figli in età prescolare e scolare, in termini sia di congedi parentali - il 13% del totale spettante di 8,5 settimane è riservato per legge ai padri - che di servizi: tanto che il paese ha con il 72% uno dei tassi di occupazione femminile più elevati di tutta l'area Ocse, nettamente sopra la media del 60%.

Malgrado ciò, la presenza di figli induce tuttora molti nuclei familiari ad optare per un solo genitore al lavoro (in oltre un terzo dei casi) e più donne che uomini a lavorare a tempo parziale (18% contro 10%). E nonostante l'alto tasso di occupazione femminile, il divario retributivo medio resta più alto rispetto ad altri paesi con una percentuale paragonabile di donne al lavoro: appena sotto la media Ocse del 15%, e fino al 21% in presenza di figli. Lo svantaggio salariale delle donne si prolunga nell'età della pensione, con un'incidenza del rischio di povertà molto più alta tra le donne che tra gli uomini: 11% contro 5%.

Italia

Come nella maggior parte dei paesi Ocse, in Italia nelle ultime generazioni le donne hanno i risultati migliori negli studi. Nel 2010, il 59% dei laureati erano donne, ma la percentuale scende al 15% tra i laureati in scienze informatiche e al 33% tra i laureati in ingegneria. Sebbene si tratti di specializzazioni che offrono buone opportunità nel mondo del lavoro, meno del 5% delle ragazze di 15 anni (ma più del 20% dei ragazzi) aspira a queste professioni. Occorre fare di più per incoraggiare l'interesse delle ragazze nelle materie scientifiche, e dei ragazzi per materie quali scienze della formazione e assistenza.

L'economia italiana è penalizzata dalla scarsa partecipazione femminile al lavoro. Tra i paesi Ocse l'Italia è solo terzultima, davanti a Turchia e Messico, con il 51%

contro una media del 65%. Meno del 30% dei bambini sotto i 3 anni usufruisce di servizi all'infanzia e il 33% circa delle donne lavora part-time per conciliare lavoro e responsabilità familiari (la media è 24%). Il tempo dedicato dalle donne italiane al lavoro domestico e di cura –in media 3,6 ore al giorno in più rispetto agli uomini – limita la loro partecipazione al lavoro retribuito.

Una maggiore partecipazione femminile al lavoro non solo aiuterebbe a sostenere il reddito familiare, soprattutto nei periodi di forte disoccupazione, ma anche a mitigare la pressione che deriva dall'invecchiamento della popolazione. Se nel 2030 la partecipazione femminile al lavoro raggiungesse i livelli degli uomini, il pil pro capite crescerebbe di 1 punto percentuale l'anno.

Le differenze di genere nei salari, nel settore di impiego e nella progressione professionale sono meno pronunciate in Italia che in altri paesi Ocse perché, più che altrove, le donne con salari più bassi hanno maggiori probabilità di uscire dal mercato del lavoro. Nel 2010 le donne erano un terzo dei manager. Nel 2011 è stata introdotta la quota di genere del 30% nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle aziende quotate e delle aziende pubbliche.

Le donne continuano ad essere una minoranza tra gli imprenditori e si concentrano in imprese di piccole e medie dimensioni. Nel 2010 le donne erano il 22% delle imprenditrici con lavoratori dipendenti, ma il loro reddito era solo la metà di quello degli uomini nella stessa categoria.

Video dell'Ocse sulla parità retributiva:

http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=j85fGU3PeeY

La crisi e il divario di genere: quali ripercussioni sul cammino verso la parità

La prima fase (2008-2009): le politiche family-friendly ‘tengono’

Alla fine del 2009, una ricerca di Eurofound condotta in sei paesi – Italia, Germania, Francia, Regno Unito, Svezia e Polonia – mostrava attenzione crescente da parte dei datori di lavoro verso le politiche ‘family friendly’, dalla flessibilità concordata ai servizi di supporto ai lavoratori con figli. L’importanza attribuita dai dirigenti a questo aspetto dell’organizzazione del lavoro risultava particolarmente alta nei paesi scandinavi dove la cultura delle pari opportunità è diffusa e consolidata anche in termini di dialogo sociale e contrattazione, ma anche altrove la maggioranza condivideva questo orientamento considerato come un vero e proprio investimento strategico.

Tra gli strumenti più frequentemente adottati, oltre ai permessi, la flessibilità concordata - su base quotidiana o settimanale - dell’orario lavorativo o il part time volontario. Le necessità di chi ha figli venivano considerate quasi ovunque dalla maggior parte dei datori tra i fattori importanti da considerare nell’organizzazione dei processi lavorativi.

Le ragioni addotte dai datori per la loro attenzione all’equilibrio professionale-familiare dei dipendenti sono legate, per la maggioranza dei datori, al rispetto di previsioni espressamente contenute negli accordi collettivi. Per i datori tedeschi, invece, vincono altre considerazioni: perché aumenta la soddisfazione professionale e la produttività, perché rende l’azienda ‘attraente’ e quindi in grado di selezionare i professionisti migliori.

L’impatto della crisi a fine 2009 non si mostrava ancora significativo: chi come datore aveva deciso di investire su questi strumenti continuava a farlo. Con un’eccezione: l’Italia. Nel nostro paese, già tre anni fa ben il 40% dei datori si diceva costretto a ritirare o posporre l’adozione di politiche di conciliazione; in Germania solo il 7% dichiarava altrettanto, e appena il 3% nel Regno Unito.

La seconda fase (2010-2012): aumenta il rischio di passi indietro

Cosa è successo nel frattempo, in questi tre anni durante i quali la crisi ha coinvolto via via un numero crescente di paesi europei e i loro debiti sovrani, è diventata cioè il fattore determinante dal quale far dipendere misure temporanee ma anche riforme strutturali di lungo periodo in materia di spesa pubblica, mercato del lavoro, fiscalità, servizi di welfare?

A tracciare il quadro aggiornato è un rapporto pubblicato a dicembre 2012 dal titolo L’impatto della crisi economica sulla situazione di uomini e donne e sulle politiche per la parità di genere, voluto dalla DG Giustizia della Commissione Europea e realizzato da un network europeo di esperti del tema della parità di genere (Enege).

In sintesi, sono quattro le conclusioni a cui giunge il rapporto dopo avere esaminato dalla prospettiva di genere, sul medio-lungo periodo che ormai la fase di crisi ha raggiunto in molti paesi europei, diversi aspetti e fenomeni ad essa correlati – impatto sul lavoro retribuito e il differenziale retributivo; impatto sul lavoro non retribuito informale e domestico; impatto sulle politiche per il welfare, l'occupazione e la parità; impatto sui livelli di povertà ed esclusione sociale:

1. vi è stato sì un livellamento dei gender gaps, dai tassi relativi di occupazione e disoccupazione per maschi e femmine al reddito e alla povertà, ma verso il basso. La riduzione del divario a danno delle donne non è dovuta ad un reale progresso sulla via della parità bensì in buona parte alla segregazione occupazionale: la prima fase della crisi ha colpito infatti prevalentemente settori nella cui forza lavoro predominano nettamente gli uomini, come industria e finanza, mentre man mano che essa si è estesa ai debiti sovrani le misure di austerità (taglio di posti di lavoro, taglio o blocco degli stipendi) hanno interessato prevalentemente bacini 'forti' di occupazione femminile, come la sanità, la scuola e la pubblica amministrazione. Detto altrimenti: la segregazione occupazionale ha protetto le donne nella prima fase di crisi, le sta colpendo però in misura superiore alla media nella seconda e continuerà a farlo se i governi e l'Europa non porranno specifica attenzione a questa particolare ricaduta di scelte tutte nel segno dell'austerità.

Per quanto l'impatto della crisi non abbia in tutti i paesi lo stesso grado di 'specifico di genere', dunque, secondo gli autori del rapporto il perdurare di politiche di stabilizzazione dei bilanci che deprimono in particolare l'investimento nei servizi pubblici presenta dei rischi per la parità di genere perché può causare – in particolare nei paesi in maggiori difficoltà e sottoposti alle pressioni più forti affinché operino un 'risanamento' delle proprie finanze in tempi rapidi - un impatto significativo a carico delle donne: sia in termini di sottrazione di opportunità lavorative, che di diminuita entità e/o disponibilità di servizi di welfare, prestazioni e agevolazioni di cui le donne sono, direttamente o indirettamente, le principali beneficiarie.

2. l'idea tradizionale che l'occupazione femminile sia una sorta di cuscinetto elastico, che reagisce cioè espandendosi nei momenti di crescita e contraendosi per prima nelle fasi economiche di stagnazione o recessione, nel caso di questa crisi non ha trovato conferma: a livello europeo, a fare per primi le spese della contrazione delle opportunità lavorative perdendo l'occupazione o non trovandola sono stati i lavoratori giovani, quelli con contratti a tempo determinato (tra cui peraltro abbondano le donne, ma ovviamente non in via esclusiva) e lavoratori migranti. La differenza di impatto della crisi su uomini e donne, più che quantitativa, è stata qualitativa, generando reazioni più profonde di insicurezza tra gli uomini in relazione al ruolo tradizionale di principali procacciatori del reddito familiare (in aumento, non a caso, la percentuale di famiglie in cui tale ruolo spetta alla donna). Esistono tuttavia delle ripercussioni della fase economica negativa che riguarda-

no le donne in maniera molto selettiva: ad esempio i casi in cui tra i 'costi del lavoro' abbattuti figurano i congedi di maternità e le relative indennità. In almeno 4 paesi sono state documentate violazioni commesse da datori di lavoro a carico di lavoratrici in gravidanza.

Quanto agli effetti della crisi sul carico di lavoro non retribuito (domestico in prevalenza) prestato dalle donne, il fatto che si sia registrata una contrazione nelle spese delle famiglie incluse quelle per servizi fa pensare che siano state loro a compensare ad es. per l'assistenza a bambini o anziani su cui la famiglia sceglie di risparmiare, o più spesso vi si trova costretta.

3. Se nella prima fase della crisi (2008-2009) gli Stati hanno scelto per lo più di non arretrare sul fronte delle prestazioni sociali sotto forma di sussidi e/o di servizi, anzi in vari casi hanno fatto investimenti aggiuntivi per potenziare temporaneamente il sistema degli ammortizzatori sociali e per mantenere il livello di risorse dedicate ai sistemi di istruzione e formazione, dal 2010 in poi ha prevalso l'orientamento comune dei governi europei in direzione dell'austerità, diminuendo le risorse disponibili sia direttamente per i servizi di welfare, che per le misure specificamente volte a sostenere l'occupazione e il reddito delle donne.

Così, se inizialmente l'impatto della crisi è stato ridotto grazie all'intervento dello Stato sia per gli uomini che per le donne e in alcuni casi il divario si è in tal modo ridotto, con il tempo il rischio di povertà o comunque di arretramento riguarda maggiormente la condizione socio-economica delle donne. In particolare le riforme applicate al settore della sanità, con la diminuzione dei servizi e l'aumento delle tariffe, pur essendo in sé 'trasversali', pesano in proporzione di più sui redditi bassi che continuano ad essere prevalentemente appannaggio delle donne, le quali costituiscono oltretutto la grande maggioranza del personale occupato nei servizi sanitari.

4. Nella grande maggioranza dei paesi esaminati non vi era quella considerazione degli aspetti di genere e quell'obiettivo di promozione della parità trasversale a tutte le politiche – nello specifico, alle politiche adottate in risposta alla crisi - che nel gergo europeo va sotto il nome di gender mainstreaming. Per lo più, né le misure di sostegno né quelle di consolidamento dei bilanci pubblici contenute nei Piani nazionali di riforma, uno degli atti cardine del semestre europeo, sono state finora oggetto di una valutazione di impatto da una prospettiva di genere, o lo sono state solo in minima parte: di conseguenza, non è possibile prevedere se tra gli effetti non voluti delle scelte di politica economica, sociale e fiscale che i paesi membri adotteranno nel quadro della nuova governance comune potranno esserci anche contraccolpi negativi sulle politiche per le pari opportunità. Quello che per il momento si sa è che in diversi paesi gli organismi preposti all'elaborazione, implementazione e monitoraggio di tali politiche, e gli strumenti specifici di cui dispongono, non sono stati risparmiati dalla decurtazione delle risorse finanziarie disponibili. Fanno eccezione alcuni paesi dell'est europeo, che hanno inve-

ce introdotto innovazioni a livello istituzionale nel senso di una maggiore parità tra uomini e donne.

Raccomandazioni: per non ‘mettere in crisi’ il cammino della parità

Il rapporto conclude con un insieme di 10 raccomandazioni per orientare i decisori politici nazionali ed europei verso ulteriori progressi sul cammino della parità, da intendersi esso stesso come parte della strategia per aiutare le società e le economie ad emergere dalla crisi:

- rivedere la formulazione degli indicatori di parità : i risultati ottenuti negli anni più recenti suscitano qualche dubbio riguardo a quanto essi siano in grado, nella formulazione attuale, di ‘fotografare’ adeguatamente gli effetti della crisi sui diversi aspetti del divario di genere;
- incoraggiare i paesi Ue ad adottare sistemi efficaci di gender budgeting nel disegnare le principali iniziative politiche, ivi compresi i programmi correnti in materia di ripresa economica e spending review. Senza un monitoraggio continuo, la valutazione ex ante può non essere sufficiente a cogliere e correggere eventuali effetti indesiderati;
- monitorare attentamente il rischio che la ‘stabilizzazione’ dei bilanci pubblici possa erodere le prestazioni chiave di welfare e le ‘infrastrutture’ della parità
- lanciare e sostenere iniziative per innalzare il livello di ‘alfabetizzazione finanziaria’ delle donne e la loro partecipazione negli organismi della governance europea che hanno un potere sugli indirizzi finanziari: poiché questi determinano gli indirizzi macroeconomici, da cui dipendono a loro volta in misura sempre più significativa le politiche di welfare, istruzione, occupazione ecc. anche dei singoli Stati, le donne che ne sono destinatarie devono essere anche parte attiva dei processi decisionali a monte;
- affrontare il tema della distribuzione ineguale dell’onere della flessibilità che attualmente è a carico soprattutto dei giovani, introducendo ad es. sistemi di supporto al reddito nelle fasi di disoccupazione e di transizione tra impieghi a termine. Si tratta di misure trasversali e non specificamente di genere, ma è un fatto che nelle tipologie di rapporti lavorativi tuttora maggiormente se non esclusivamente tutelate (tempo pieno indeterminato) prevalgono gli uomini;
- i sistemi di sostegno al reddito, la spesa sociale, i sistemi fiscali dovrebbero includere l’elemento di genere e porre tra gli obiettivi della rispettiva azione l’indipendenza economica delle donne;
- dovendo ridisegnare l’allocazione delle risorse nel quadro della spesa sociale, dare la priorità a servizi di qualità piuttosto che ai sussidi ‘cash’ perché i primi hanno da un lato un effetto redistributivo generale dell’onere delle politiche di austerità, dall’altro sollevano soprattutto le donne dal carico aggiuntivo di dover supplire con il lavoro informale non retribuito alle carenze del sistema;
- rafforzare il fondo sociale europeo e rivederne le procedure: poiché diversi

i paesi costretti a ridimensionare pesantemente i propri meccanismi di sostegno alle donne (welfare, conciliazione ecc) sono proprio quelli del sud e dell'est europeo dove anche i livelli di occupazione femminile sono più bassi, il fondo sociale se usato in maniera mirata costituisce una risorsa fondamentale per compensare i tagli operati a livello locale, evitare arretramenti e consolidare i passi avanti già fatti; successivamente, fare in modo che all'uscita dai programmi del fondo sociale i meccanismi implementati con il sostegno europeo continuino ad essere operativi;

- accrescere il controllo e la sensibilità della pubblica opinione contro ogni violazione dei diritti connessi alla maternità e agli obblighi familiari, tenere sempre nel debito conto le specifiche esigenze delle donne in queste situazioni, in tempo di crisi come quando il ciclo economico si sarà nuovamente normalizzato;
- affrontare il tema della scarsa integrazione dei lavoratori/lavoratrici migranti.

Link al testo integrale del Rapporto (in inglese):

ec.europa.eu/justice/.../crisis_report__dec_2012_en.pdf

L'impegno del sindacato europeo per la parità di genere

La CES, Confederazione europea dei sindacati, ha elaborato un quadro di azioni che rispecchia l'impegno del sindacato europeo a dare priorità alla prospettiva di genere non solo per quanto riguarda il superamento del divario retributivo, ma alla lotta 'a tutto campo' alle situazioni discriminatorie e alla promozione effettiva della parità, sia attraverso il miglioramento del quadro normativo che utilizzando gli strumenti della contrattazione, del dialogo sociale, delle campagne di sensibilizzazione e dello scambio di buone prassi. Non trascurando ovviamente lo stesso ambito sindacale, e promuovendo quindi la rappresentanza equilibrata di uomini e donne al proprio interno, la considerazione 'trasversale' dell'ottica di genere nella formulazione degli orientamenti strategici, e la consapevolezza delle problematiche di genere da parte dei negoziatori.

La centralità del tema delle pari opportunità e della prospettiva di genere è stata ribadita anche all'ultimo congresso della Ces, nel 2011 ad Atene. A monte, però, c'è una riflessione che la Ces porta avanti da oltre un decennio, scandita da documenti e risoluzioni a partire dalla prima Carta sul mainstreaming di genere e da due Piani per la parità, rispettivamente del 1999 e del 2003. Posizioni specifiche elaborate negli anni successivi riguardano la conciliazione vita-lavoro (2007), la riduzione del differenziale retributivo (2008), il rafforzamento della legislazione comunitaria a tutela della maternità (2009) la parità di trattamento tra uomini e donne nel lavoro autonomo (2009) e la presenza equilibrata di uomini e donne nelle organizzazioni sindacali (2011).

A questi documenti che coinvolgono la Ces e le sue affiliate si aggiungono quelli condivisi tra le parti sociali nell'ambito del dialogo sociale europeo. Un Quadro di azioni per la parità di genere è stato negoziato nel 2005, e in esso le parti hanno condiviso tra l'altro posizioni in materia di segregazione professionale, presenza delle donne nei ruoli decisionali, parità retributiva e conciliazione famiglia-lavoro. Il Quadro è stato seguito nel 2009 da un rapporto di valutazione. Nel programma di lavoro più recente, che copre il periodo 2010-2014, le parti sociali europee si sono dette concordi sulla volontà di portare avanti questo filone di attività constatando che molti ostacoli alla piena parità attendono ancora di essere superati.

Questi gli obiettivi correlati alla questione di genere messi a fuoco dalla Ces per le sue strategie:

- implementare il c.d. gender mainstreaming, ovvero la considerazione della prospettiva di genere in maniera trasversale in tutte le politiche della Ces;
- raggiungere la completa parità retributiva tra i sessi;
- eliminare ogni disparità di rappresentanza all'interno degli organismi decisionali;

- promuovere una combinazione equilibrata tra vita lavorativa e vita privata e familiare;
- avere un approccio a tutto campo al problema delle disparità di genere, collocando le problematiche inerenti all'ambito lavorativo entro il quadro più ampio della promozione sociale e culturale dei diritti delle donne.

La legislazione è importante, ma non basta da sola a risolvere gli ostacoli sul cammino della parità: poiché le discriminazioni di genere sono un fenomeno complesso e sfaccettato, serve un approccio combinato tra gli strumenti normativi e quelli 'soft' che vedono protagoniste le parti sociali: dialogo sociale, contrattazione collettiva, campagne congiunte di sensibilizzazione, sperimentazione e scambio di buone prassi. Inserire la prospettiva di genere nel contesto della contrattazione collettiva (determinazione degli aumenti, formazione, permessi ecc) resta una sfida aperta che, nota ancora la Ces, richiede cooperazione tra i diversi settori oltre che tra le parti, ma che è fondamentale in relazione all'obiettivo della lotta alle discriminazioni sul lavoro.

Non solo: il gender mainstreaming dovrebbe riguardare anche le macro-aree delle politiche Ue ad alto impatto socio-economico, a cominciare dalla governance economica comune e dalle politiche per il rilancio della crescita e dell'occupazione, quelle per la formazione, per la salute e la sicurezza, la gestione dei flussi migratori ecc.

Quanto alle strutture interne della Ces e delle affiliate nazionali, un'indagine sulla presenza e il ruolo delle donne negli organismi direttivi verrà discussa in vista del prossimo congresso del 2015, mentre nel 2013 sarà diffuso uno studio sulle misure per migliorare la parità di genere nel mondo sindacale in relazione agli obiettivi fissati al congresso di Atene, realizzato dalla confederazione europea in collaborazione con il suo istituto di ricerca e formazione (ETUI).

La distribuzione ineguale dei compiti informali di cura, i congedi parentali e la tutela della maternità sono tre aspetti specifici che la Ces ha messo a fuoco come strategici in questo contesto. Il doppio onere del lavoro domestico ed extra-domestico che grava sulle donne, spesso a causa della mancata disponibilità di servizi di assistenza, resta anche secondo la Ces il maggiore ostacolo alla piena partecipazione delle donne nel mondo del lavoro, oltre che al ritorno delle società europee ad un tasso medio di fertilità che garantisca l'equilibrio demografico sul lungo periodo. L'urgenza di affrontare questo problema è sempre più pressante soprattutto per la cosiddetta generazione 'sandwich', stretta cioè tra i doveri di cura verso i figli e verso i genitori anziani non autosufficienti (oltre alla necessità di avere un seppur modesto reddito da lavoro per contribuire a fare fronte al costo sempre più alto della vita).

La tutela della maternità risulta purtroppo ancora insufficiente, se è vero che a tutt'oggi le donne che lavorano vedono il proprio posto o la loro carriera a rischio se scelgono di diventare madri. In alcuni paesi, rileva il sindacato europeo, la crisi

economica ha reso il rischio di simili discriminazioni sul lavoro ancora più reale soprattutto per le più giovani, in molti casi precarie. Per questo la Direttiva europea 92/85/CEE andrebbe rafforzata, tanto sul versante salariale (retribuzione piena per la donna in maternità) quanto su quello delle norme anti-licenziamento e della durata del periodo di congedo.

Sempre sui congedi, infine, essendo scaduto a marzo 2012 il termine per il recepimento da parte degli Stati membri della Direttiva 18/2010 che implementa l'accordo quadro sui congedi parentali siglato dalle parti sociali, lo strumento chiave per assicurarne l'efficacia è ora nelle mani delle stesse parti, attraverso la contrattazione.

Questi in sintesi gli impegni ribaditi dalla Ces a marzo 2012:

- formulare raccomandazioni alla Ue in tema di assistenza alla persona, quale contributo all'Anno europeo dell'invecchiamento attivo
- fare pressione sui decisori comunitari per completare in senso positivo il processo di revisione della Direttiva sulla maternità uscendo dall'attuale impasse
- fare in modo che la revisione della Direttiva orari di lavoro includa disposizioni equilibrate nel senso della conciliazione vita-lavoro
- sensibilizzare i decisori comunitari affinché siano formulate norme a livello europeo sul congedo di paternità
- monitorare la corretta e completa implementazione della Direttiva 18/2010 (un rapporto al riguardo sarà prodotto da Etui)
- per le affiliate, puntare a migliorare il quadro esistente sulla conciliazione attraverso la contrattazione a tutti i livelli - nazionale, settoriale e locale - e prendendo in esame vari tipi di misure, dai permessi all'orario flessibile ai nidi aziendali ecc., da applicare allo stesso modo sia alle madri che ai padri
- promuovere la circolazione delle buone prassi per la parità di trattamento sul lavoro tra le affiliate e le campagne congiunte di sensibilizzazione, ad es. per incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte degli uomini
- diffondere l'informazione sulla legislazione europea e sulle iniziative della Ue per la parità di genere
- promuovere la parità nella rappresentanza e nella partecipazione attiva di uomini e donne nella vita delle organizzazioni sindacali

Note

