

Contesto

La parità di accesso alle risorse economiche non è importante solamente per l'indipendenza delle donne ma da tempo è considerata una condizione essenziale per il raggiungimento della crescita economica, della prosperità e della competitività. La promozione della partecipazione femminile nel mercato del lavoro è fondamentale per il PIL, per la crescita economica e, più in generale, per consentire all'UE di sfruttare appieno i talenti e le risorse umane disponibili.

La strategia Europa 2020

- Sottolinea l'importanza di «un'economia ad alto tasso di occupazione» e il suo obiettivo primario di «aumentare il tasso di occupazione per donne e uomini di età compresa tra i 20 e i 64 anni al 75 %».
- Al fine di conseguire questo obiettivo, nell'ambito della strategia è stata avviata un'iniziativa prioritaria, «Un'agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro» (2010) che propone una serie di interventi volti a promuovere la crescita inclusiva, supportati da diverse misure, alcune delle quali rivolte alle donne.
- Prevede raccomandazioni specifiche per paese adottate ogni anno dalla Commissione europea, delle quali gli Stati membri devono tenere conto nelle proprie politiche sull'occupazione, sociali ed economiche.

Direttiva sul congedo parentale (direttiva del Consiglio 2010/18/UE)

- Tra le modifiche introdotte nel 2010 vi sono: periodi di congedo più lunghi, misure a favore dei genitori adottivi e dei genitori di bambini con disabilità.
- Offre maggiori incentivi per incoraggiare i padri a prendere un congedo parentale.

Direttiva sull'applicazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma (2010/41/UE):

- Sostituisce la direttiva 86/613/CEE che era la prima direttiva riguardante il congedo di maternità per i lavoratori autonomi e relativi coniugi o conviventi.
- Estende la copertura a tutti i lavoratori autonomi e ai partner, introduce nuove misure per la prevenzione della discriminazione e delle molestie nell'ambito delle attività autonome e applica il principio di parità di trattamento senza discriminazioni fondate sul sesso.

Gli obiettivi strategici della piattaforma di Pechino e gli indicatori dell'UE

- F.1.** Promuovere i diritti economici e l'indipendenza delle donne, compresi l'accesso all'occupazione, la garanzia di condizioni di lavoro adeguate nonché il controllo sulle risorse economiche.
- F.2.** Offrire alle donne pari accesso alle risorse, all'occupazione, ai mercati e al commercio.
- F.3.** Fornire servizi all'imprenditoria, formazione e accesso al mercato, informazioni e tecnologie, in particolare alle donne a basso reddito.
- F.4.** Rafforzare la capacità economica e le reti commerciali delle donne.
- F.5.** Eliminare la segregazione occupazionale e tutte le forme di discriminazione sul lavoro.
- F.6.** Promuovere l'armonizzazione delle responsabilità lavorative e familiari per donne e uomini.

Donne ed economia è tra le aree più sviluppate della piattaforma di Pechino. Nel 2008 e nel 2011, il Consiglio ha focalizzato la propria attenzione su questioni relative all'equilibrio tra attività professionale e vita privata e nel 2010 si è occupato delle disparità retributive tra donne e uomini. La presidenza ellenica del 2014 ha posto le basi per la revisione dell'attuazione del primo obiettivo strategico per la promozione dei diritti economici e dell'indipendenza economica della donna, e ha individuato tre nuovi indicatori.

La banca dati «Donne e uomini nell'UE: fatti e cifre» sviluppata dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere fornisce dati e informazioni recenti aggiornati sugli indicatori della piattaforma di Pechino. La banca dati è consultabile all'indirizzo: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

Dati a livello UE

L'occupazione femminile non raggiunge l'obiettivo occupazionale di Europa 2020

Sul lungo termine, il tasso di occupazione femminile nell'UE è aumentato leggermente e nel 2012 ha raggiunto un



valore complessivo pari al 59 %. Ciò nonostante, in tutti gli Stati membri il tasso di occupazione femminile è ancora inferiore rispetto a quello maschile. Prima della crisi economica, la riduzione del divario occupazionale basato sul genere era dovuta a un aumento dell'occupazione femminile, mentre dopo il 2007 è stata dovuta a una riduzione del tasso di occupazione maschile. La crisi ha colpito principalmente gli ambiti di lavoro a prevalenza maschile.

Ai fini dell'obiettivo occupazionale del 75 % previsto dalla strategia Europa 2020 è importante il confronto fra i tassi di occupazione e i tassi di occupazione equivalente a tempo pieno (ETP). Le differenze tra uomini e donne sono inferiori, in quanto il lavoro a tempo parziale è più diffuso fra le donne.

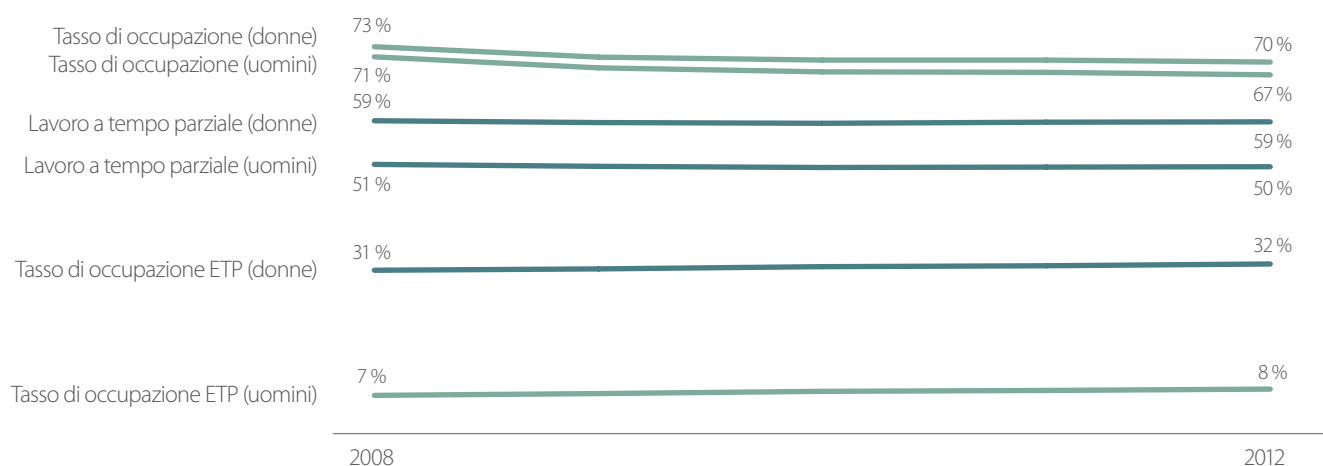
Il numero delle donne occupate in un lavoro a tempo parziale è ancora superiore rispetto al numero degli uomini

La percentuale di donne occupate in un lavoro a tempo parziale è molto superiore rispetto a quella degli uomini:

nel 2012, nell'UE la percentuale delle lavoratrici a tempo parziale (32 %) era quattro volte superiore rispetto a quella dei lavoratori a tempo parziale (8 %). Il lavoro a tempo parziale è particolarmente diffuso nei Paesi Bassi dove oltre i tre quarti delle donne lavoratrici svolgono un'occupazione a tempo parziale. In altri quattro Stati membri, le donne costituiscono circa l'80 % dei lavoratori a tempo parziale. In sei Stati membri meno di una lavoratrice su dieci lavorava a tempo parziale. Il lavoro a tempo parziale ha conseguenze a lungo termine sulle retribuzioni e sulle prospettive di carriera, tra cui pensioni inferiori e un rischio di povertà più elevato.

La posizione generale di svantaggio delle donne sul mercato di lavoro aumenta la probabilità che il numero di donne che lavorano a tempo parziale e che si occupano della cura dei figli sia superiore a quello degli uomini e, a meno che i padri non assumano un ruolo più attivo nella condivisione delle responsabilità per quanto riguarda la cura ai figli e alle altre persone a carico, continueranno a esservi squilibri di genere che rafforzeranno le disuguaglianze nella retribuzione.

TASSO DI OCCUPAZIONE EQUIVALENTE A TEMPO PIENO (ETP) E TASSO DI OCCUPAZIONE NEI 28 STATI MEMBRI DELL'UE, DONNE E UOMINI DI ETÀ COMPRESA FRA I 15 E I 64 ANNI, 2008 E 2012



Fonte: Eurostat, EU-LFS

Molti Stati membri non hanno raggiunto gli obiettivi di Barcellona per i servizi all'infanzia

La disposizione in materia di servizi all'infanzia ha conseguenze complesse sull'occupazione femminile e non è ancora chiaro in che misura i servizi di cura all'infanzia attualmente disponibili siano progettati per favorire l'occupazione di entrambi i genitori. Il vertice di Barcellona del 2002 ha fissato degli obiettivi in base ai quali i sistemi di cura devono predisporre strutture per almeno il 33 % dei bambini di età inferiore ai 3 anni (obiettivo conseguito nel 2012 da nove Stati membri) e per almeno il 90 % dei bambini di età compresa tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico (obiettivo raggiunto nel 2012 da undici Stati membri). Sei Stati membri hanno raggiunto entrambi gli obiettivi.

I padri prendono il congedo parentale più di frequente, ma le percentuali sono diverse nei vari Stati membri.

La legislazione in materia di congedo parentale può favorire i genitori in due modi complementari: offrendo congedi che tutelino il posto di lavoro e fornendo sostegno finanziario durante il congedo. Per diciassette Stati membri sono disponibili i dati del 2010 relativi alla proporzione di uomini occupati in congedo parentale (con figli di età inferiore agli 8 anni) e le percentuali variano dallo 0,5 di alcuni Stati (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) all'11 % della Svezia. Quasi il 94 % lavoratori in congedo parentale nel 2010 era composto da donne.



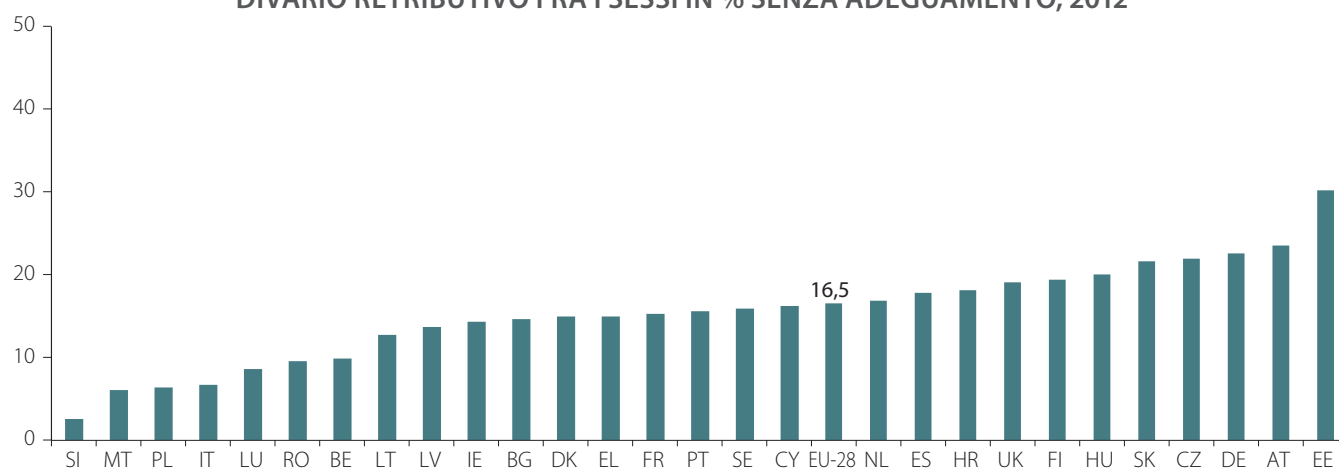
Le disparità e la segregazione sul mercato del lavoro continuano a contribuire al divario di genere per quanto riguarda retribuzioni e occupazione

La segregazione di genere, sia verticale sia orizzontale, dipende dal settore di occupazione e dalla funzione svolta. Il divario tra uomini e donne per quanto riguarda il numero di lavoratori a tempo parziale è un fattore chiave in alcuni Stati membri, collegato alla propensione delle donne a combinare il lavoro con le responsabilità di cura. È quindi possibile che le competenze di donne e uomini siano percepite in modo diverso e valutate in maniera disuguale. Nel 2012, nell'UE il divario retributivo fra i sessi era del 16,5 % e, rispetto alle percentuali del 2007, nella maggior parte degli Stati membri tale valore corrisponde a una riduzione del divario.

Le percentuali e le caratteristiche relative al lavoro autonomo differiscono tra uomini e donne

Il lavoro autonomo è considerato un tipo di occupazione che potenzialmente può favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita privata in quanto offre maggiore flessibilità nonché la possibilità di lavorare da casa e ridurre così i costi di custodia e cura dei bambini. Pertanto, stupisce il fatto che nell'UE un numero inferiore di donne rispetto agli uomini avvii un'attività propria. Dal 2008 al 2012, la percentuale di donne lavoratrici autonome era solo del 10 % dell'occupazione totale, rispetto al 18 % degli uomini.

DIVARIO RETRIBUTIVO FRA I SESSI IN % SENZA ADEGUAMENTO, 2012



Fonte: Eurostat, SES

Alcuni esempi dalle ricerche di EIGE in materia di buone prassi

Going for Growth — Irlanda

Going for Growth fornisce sostegno strutturato per le donne imprenditrici impegnate nello sviluppo delle proprie aziende, attraverso il tutoraggio e l'orientamento da parte di altre imprenditrici con una solita esperienza professionale. Finanziato dal Fondo sociale europeo (FSE), dal ministero irlandese della Giustizia e uguaglianza e da Impresa Irlanda, è stato implementato in Irlanda a partire dal 2008. Ad oggi sono stati realizzati sei cicli con la partecipazione di oltre 400 imprenditrici. Nel corso dei sei mesi dell'ultimo ciclo ancora in corso (6° ciclo), il 71 % delle partecipanti ha aumentato le vendite in media del 15 %, l'occupazione è aumentata complessivamente del 13 % e il numero di esportatori del gruppo è aumentato del 22 %. Un totale di 88 nuove assunzioni e 10 nuovi stagisti sono stati assunti, oltre 650 posti di lavoro esistenti sono stati rafforzati. Le 58 partecipanti hanno realizzato un fatturato complessivo di almeno 50 milioni di euro entro la fine del ciclo.

Certificazione Family Audit a Trento, Italia

La certificazione Family Audit è un progetto avviato nel 2008 dalla Provincia di Trento attraverso la sua Agenzia per la famiglia, natalità e politiche giovanili. Il progetto a livello regionale è stato avviato nel 2012. L'audit familiare si basa su una metodologia ben sviluppata. Dopo aver effettuato un audit, ogni organizzazione sviluppa un piano triennale di conciliazione fra vita familiare e lavorativa che elenca le azioni che l'organizzazione prevede di prendere in sei aree (organizzazione del lavoro, cultura, comunicazione, prestazioni e servizi aggiuntivi, distretto familiare, nuove tecnologie). La sua attuazione è seguita da un valutatore esterno. Finora 111 organizzazioni sono state coinvolte nel processo di Family Audit, (44 pubbliche, 67 private), e 88 hanno ottenuto il certificato di audit familiare, per un totale di 35 000 lavoratori. Ciò ha portato a una rete di soggetti interessati (sindacati, datori di lavoro, organizzazioni sociali e delle famiglie, organizzazioni di ricerca ecc.), contribuendo a promuovere la consapevolezza sul tema. Le organizzazioni certificate sono elencate sul sito web del Family Audit. I due vantaggi più importanti sono stati il miglioramento del benessere individuale e una maggiore produttività.



PROGRESSI E OSTACOLI NELL'AREA F: DONNE ED ECONOMIA

PROGRESSI

- Nell'UE si è ridotto il divario occupazionale di genere.
- Il tasso di attività economica relativo alle donne è aumentato nonostante la crisi economica globale.
- Tra il 2007 e il 2012, il divario retributivo fra i sessi si è ridotto nella maggior parte degli Stati membri.
- Anno dopo anno, è andata aumentando la disponibilità di servizi per la cura all'infanzia in tutti gli Stati membri.

OSTACOLI

- Persistono problemi quali disuguaglianze di genere e segregazione del mercato del lavoro.
- Nell'UE, le donne fanno fronte a un persistente divario retributivo sul mercato del lavoro, e ciò comporta conseguenze immediate sulla retribuzione netta e conseguenze a lungo termine per la sicurezza sociale e i diritti pensionistici.
- Le donne sono sovrarappresentate nel lavoro a tempo parziale, devono far fronte alla segregazione orizzontale, sono maggiormente esposte al rischio di povertà e dispongono di possibilità di carriera limitate.

I passi da compiere a livello europeo

- Resta fondamentale garantire una partecipazione paritaria di donne e uomini al mercato del lavoro nonché combattere la segregazione orizzontale e verticale di genere tra le varie professioni. La creazione di maggiori opportunità per le donne affinché possano avere accesso a occupazioni a tempo pieno deve essere una priorità.
- In generale, è necessario offrire supporto alle donne con bassi livelli di competenze e qualifiche, affinché possano migliorare la propria posizione sul mercato del lavoro. Il divario occupazionale di genere è maggiore per quanto riguarda i soggetti non qualificati o con qualifiche di basso livello. L'adozione di misure politiche rivolte specificamente ai gruppi di donne svantaggiate e pluri-svantaggiate potrebbe aiutare ad aumentare il loro livello di competenze.
- Le differenze nella partecipazione al mercato del lavoro, in gran parte dovute al fatto che le donne sono sovrarappresentate nel lavoro a tempo parziale, nonché al fatto che sono più presenti in attività di livello inferiore rispetto agli uomini, mette a rischio il raggiungimento degli obiettivi occupazionali di Europa 2020. Pertanto, è fondamentale garantire una partecipazione paritaria di donne e uomini nel mercato del lavoro.
- È necessario rafforzare l'impegno per il raggiungimento degli obiettivi di Barcellona nell'ambito dei servizi di cura all'infanzia, poiché sono fortemente legati agli obiettivi di uguaglianza di genere.
- La promozione di politiche a favore delle famiglie e l'implementazione di misure di cambiamento che affrontino questioni quali la disparità di distribuzione delle attività di cura e delle attività domestiche tra uomini e donne sono estremamente necessarie.
- È necessario promuovere ulteriormente le strategie mirate al raggiungimento di un equilibrio tra attività professionale e vita privata, in particolare perché le condizioni economiche esercitano una pressione crescente sui lavoratori. Senza nuove iniziative a sostegno dell'equilibrio tra attività professionale e vita privata, è poco probabile che gli uomini scelgano di spostare l'equilibrio delle responsabilità di cura all'interno delle famiglie.
- Bisogna continuare a lavorare per ridurre il divario retributivo fra i sessi.
- La disponibilità di dati migliori sulle retribuzioni aumenterebbe la visibilità delle differenze e contribuirebbe a combattere il divario retributivo fra i sessi.
- I governi e le parti sociali dovrebbero raggiungere un accordo sui salari minimi al fine di ridurre l'impatto per le donne in quanto sono sovrarappresentate in questo tipo di occupazioni.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu identifizieren, den Austausch von Wissen unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>

MISSING



Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN
Tel. +370 521574-44/00

facebook.com/eige.europa.eu



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-597-8

doi:10.2839/04560

MH-04-15-022-IT-N