

TITOLO : LAVORO E DISUGUAGLIANZE DI GENERE IN EUROPA

Di Anna Paladino e Mariangela Cutro

1. *Introduzione*
2. *Disparità tra i sessi nel mondo del lavoro europeo*
3. *Tassi di occupazione e differenziali retributivi tra uomini e donne in Europa*
4. *Fasi di sviluppo della politica comunitaria per la parità di genere*
5. *Strategia europea per l'occupazione (Europa 2020)*
6. *Conclusioni*
7. *Bibliografia/Sitografia*

1. INTRODUZIONE

Con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, avvenuta il 1° dicembre 2009, l'uguaglianza tra le donne e gli uomini è stata formalmente riconosciuta tra i valori dell'Unione europea e la Carta dei diritti fondamentali, guadagnando forza giuridica vincolante, è divenuta un autorevole documento di riferimento anche per il proseguimento della consolidata politica comunitaria di pari opportunità. L'interesse verso il principio di uguaglianza tra le donne e gli uomini ha, infatti, radici profonde nella Comunità/Unione europea (CEE/UE) e il desiderio di costruire una società basata sulla piena partecipazione dei generi alla vita economica, sociale, politica, culturale degli Stati membri era insito nel progetto di edificazione di un'Europa unita. Anche se il Trattato istitutivo della Comunità economica europea (CEE), firmato a Roma il 25 marzo 1957 ed entrato in vigore l'anno seguente, aveva riconosciuto una nozione molto circoscritta di uguaglianza tra i sessi, sarà grazie ad esso che la condizione femminile e le pari opportunità costituiranno temi di interesse sempre crescente nel processo di integrazione europea. Il Trattato di Roma segna la nascita della CEE e, con essa, della politica di pari opportunità. Infatti, all'articolo 119 – inserito nel capitolo dedicato alle disposizioni sociali - veniva stabilito l'obbligo per gli Stati membri di rispettare il principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per uno stesso lavoro. Questo articolo venne introdotto su richiesta della Francia che riconosceva nel proprio ordinamento la parità salariale tra le donne e gli uomini e di conseguenza temeva una concorrenza sleale da parte degli altri Stati membri dove il Gender Pay Gap – la differenza tra il salario maschile e quello femminile – era molto più ampio. Inoltre, nel 1951, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) aveva approvato la “Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione tra la manodopera maschile e la manodopera femminile” riaffermando sul piano internazionale un principio riconosciuto fin dal primo dopoguerra. Purtroppo però, all'entrata in vigore del Trattato CEE non ha fatto seguito alcun cambiamento di notevole portata nelle realtà degli Stati membri e alla metà degli anni Sessanta la differenza di retribuzione tra i sessi era ancora molto elevata. Così, nel quadro del primo programma d'azione sociale (1973), il Consiglio dei ministri della CEE approvava una specifica direttiva sul “ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile”. In particolare, come recita l'articolo 3 della direttiva: “Gli Stati membri sopprimono le discriminazioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile derivanti da disposizioni legislative regolamentari o amministrative contrarie al principio della parità delle retribuzioni”. Oltre a ciò, l'articolo 4 della direttiva stabiliva che: “Gli Stati prendono le misure necessarie affinché le

disposizioni contrarie al principio della parità delle retribuzioni e contenute in contratti collettivi, tabelle o accordi salariali o contratti individuali di lavoro siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate”. Grazie a questa direttiva, ad oggi le donne che subiscono discriminazioni salariali dirette – guadagnano cioè uno stipendio inferiore a quello dei loro colleghi maschi per uno stesso lavoro – sono sempre meno numerose. Il seguente elaborato è ripartito in quattro paragrafi. Il primo paragrafo presenta le disparità di sesso tra uomini e donne nel mercato del lavoro dal dopoguerra fino ad oggi. Nel secondo paragrafo verranno osservati i tassi di occupazione femminile ed i differenziali redistributivi in alcuni paesi europei e potremo notare come la dimensione salariale sia stata al centro di ampi dibattiti e su questa si siano concentrate le lotte per la parità di genere. Nel terzo paragrafo saranno esplicitate le direttive ed iniziative a favore della parità di genere. Nell’ultimo paragrafo parleremo della strategia dell’Europa 2020 dei suoi obiettivi e come questi verranno realizzati.

2. DISPARITÀ TRA I SESSI NEL MONDO DEL LAVORO EUROPEO

La Costituzione (1946) sancisce “piena parità di tutti i cittadini senza distinzione di sesso”. L’art. 37 sul lavoro dà alla donna gli stessi diritti e, a parità di occupazione, la stessa retribuzione dell’uomo, ma attenua questi principi indicando l’essenziale funzione familiare delle donne. Inoltre, essa ha di fatto accantonato la possibilità per le donne di accedere alla magistratura per l’idea che esse siano costituzionalmente inadeguate alle funzioni giudiziarie e ha rinviato la decisione sulla questione alla legge ordinaria. Solo nel ’63 sarà approvata la legge che ammette le donne ai concorsi per entrare in magistratura, e nel ’65 ci saranno le prime donne giudice, pioniere di una professione destinata in tempi recenti a femminilizzarsi a ritmo veloce. Nel 1950 ci fu l’approvazione da parte di parlamentari donne la legge per la *tutela delle lavoratrici madri*, che vieta il licenziamento durante la maternità assicurandole un congedo di cinque mesi (due mesi prima e tre mesi dopo il parto). Fu il primo progetto di legge presentato e poi approvato nel primo Parlamento del dopoguerra, considerato ancora oggi uno dei testi più avanzati d’Europa in fatto di maternità. Molte sono state le battaglie importanti finalizzate a superare divieti e discriminazioni giuridiche: un esempio è la *clausola di nubilitato* ovvero l’impegno a non sposarsi che si faceva firmare alla lavoratrice al momento dell’assunzione. Ma nel gennaio del ’63 si vota una legge apposita per vietare il licenziamento a causa di un matrimonio. Nei primi anni del secondo dopoguerra si verifica un notevole incremento della *disoccupazione femminile*, la cui espulsione dall’attività produttiva è legata alla ristrutturazione delle aziende tessili e manifatturiere altamente femminilizzate. Forte viene dunque ad essere la *segregazione occupazionale* delle donne in senso verticale (concentrazione nelle qualifiche più basse) e orizzontale (presenza nei settori unicamente femminili), inoltre per loro manca ogni opportunità di fare carriera e sono oggetto di forte *discriminazione salariale*. La lotta per la parità salariale si conclude con un accordo nel 1960 che riguarda solo i settori dell’industria di base dove la presenza femminile è scarsa mentre non avviene nei settori manifatturieri altamente femminilizzati. Il boom economico tra la fine degli anni ’50 e i primi anni ’60 vede un incremento dell’occupazione femminile soprattutto nel commercio ma anche come commesse e coadiuvanti familiari e data la crescita del salario, le donne hanno la possibilità di occuparsi della famiglia e alla casa diventando casalinghe a tutti gli effetti, comportando un’enfasi della maternità quale elemento di sua identificazione e realizzazione. La casalinga a tempo pieno diventa presto un ruolo difficile da sostenere e si diffonde il lavoro a domicilio e fenomeni di disoccupazione. Viene a configurarsi un iter tipico delle donne italiane che entrano in massa nel mercato del lavoro da giovani per poi uscirne soprattutto dopo la nascita dei figli. Nel corso degli anni ’70, si cominciano ad evidenziare i successi professionali delle donne, esaltando i nuovi dirigenziali femminili, le *donne in carriera* vengono prese come modello

mentre sono meno osservate le nuove povertà femminili e il permanere di discriminazioni soprattutto in ambito lavorativo. Un'importante legge sulla *tutela delle lavoratrici madri* introduce un sistema di garanzie, diritti e facoltà per le lavoratrici dipendenti durante il periodo della gravidanza e dell'allattamento e imponendo una serie di divieti al datore di lavoro. Inoltre, nel 1977 viene promulgata una legge sulla *parità di trattamento* fra uomini e donne in materia di lavoro garantendo equità di trattamento economico. Nel complesso si afferma il cosiddetto *dualismo del mercato del lavoro* che mette in contrapposizione una forza lavoro forte (maschile, adulta) con una forza lavoro marginale (in genere femminile) assumendo caratteristiche di elevato sfruttamento e disparità salariale. Si parla di segregazione occupazionale quando si rileva una diseguale distribuzione degli individui tra le diverse occupazioni. Possiamo specificare che la componente femminile del mercato del lavoro subisce una segregazione di tipo orizzontale all'interno di compiti che tendono a riprodurre stereotipi di ruolo oltre che contenuti e forme del lavoro domestico. Si tratta di occupazione scarsamente remunerata e/o a bassa qualificazione e con ridotte prospettive di carriera ma per tempi e modalità organizzative più accordabili con la gestione dei carichi di lavoro familiari. Nell'occupazione femminile riscontriamo anche una segregazione di tipo verticale in quanto le donne si concentrano ai livelli più bassi della scala gerarchica ossia nelle qualifiche a cui corrispondono gradi di potere, di responsabilità, di autonomia e riconoscimenti economici inferiori. Per quanto riguarda il lavoro regolare comincia a venire rilevato e studiato il fenomeno della *segregazione orizzontale* ovvero il fatto che le donne tendono a concentrarsi in determinati lavori o professioni che vanno appunto femminilizzandosi mentre per la *segregazione verticale* troviamo cause di tipo economico, culturale connesse al ruolo produttivo femminile e alla suddivisione disuguale dei compiti domestici e familiari tra i membri della coppia. Nell'84 furono adottate le *azioni positive* che sono diventate lo strumento operativo della politica dell'Unione per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa. Negli stessi anni viene istituita la figura della *consigliera delle pari opportunità* con l'obiettivo della promozione e il controllo dell'attuazione di principi di uguaglianza e delle opportunità e non discriminazione di uomini e donne sul lavoro. In Italia dagli anni '90 vengono considerate *azioni positive* le misure specifiche che rimuovono gli ostacoli che di fatto impediscono le pari opportunità favorendo la diversificazione delle scelte professionali delle donne attraverso l'orientamento scolastico e professionale, valorizzando il potenziale lavorativo femminile sia in termini qualitativi che quantitativi, eliminare le disparità che colpiscono le donne nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro. La *Conferenza di Pechino* (1995) mette in evidenza come le italiane siano le donne che lavorano di più e che insieme alle spagnole fanno meno figli, si crea una condizione di arretramento rispetto ai paesi più avanzati, soprattutto nei confronti delle socialdemocrazie del Nord Europa. Infine, il 26 marzo 2000 è stato approvato il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, allo scopo di apportare le modifiche per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa. In conclusione, le forme di congedo si possono riassumere in due filoni: - il *congedo obbligatorio di maternità*, prevede un'astensione dal lavoro della madre lavoratrice nei due mesi antecedenti la data prevista per il parto e i tre mesi successivi la nascita del bambino. - il *congedo parentale*, connesso a ciascun genitore entri gli otto anni di età del proprio figlio e con un massimo di dieci mesi complessivi tra i due genitori.

3. TASSI DI OCCUPAZIONE E DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI TRA UOMINI E DONNE IN EUROPA

Se andiamo ad osservare i tassi di occupazione e di disoccupazione femminile in alcuni paesi europei rileviamo innanzitutto che l'Italia e la Grecia continuano ad occupare gli ultimi posti nella classifica

dell'Europa dei 27 risultando le realtà in cui la donna trova maggiori difficoltà di inserimento lavorativo (tab. 3.1). Approfondendo l'analisi della tabella notiamo invece che Danimarca, Svezia e Finlandia, ma anche l'Olanda, vedono più vicina la parità di presenza tra maschi e femmine nel mondo del lavoro; nessun paese tuttavia raggiunge la parità di genere che a livello europeo si attesta su una differenza del 14,3% a svantaggio femminile. Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione l'Italia si colloca di poco sopra la media europea (+0,6%) mentre gli altri paesi mediterranei (Spagna, Francia e Grecia) la superano significativamente (rispettivamente +3,4%, +2,9% e +5,4%) collocandosi ai livelli più alti della UE dopo Polonia e Slovacchia (+6,5% e +6,7%). La relazione positiva tra titolo di studio e livelli di occupazione si riscontra in tutti i paesi dell'Unione Europea: chi possiede un titolo di studio universitario ha più possibilità di trovare un'occupazione di chi si è fermato a livelli scolastici inferiori; si rileva inoltre come l'influenza del titolo di studio sia più forte per le donne rispetto agli uomini; in Italia tale fenomeno appare ancora più accentuato. All'aumentare del titolo di studio i tassi europei di occupazione maschile crescono in media di 12,8 punti percentuali mentre per le donne il divario tra le lavoratrici in possesso del titolo di studio inferiore rispetto a quello universitario è di 31,6 punti percentuali. In Italia la variazione nel tasso di occupazione al passare dalla licenza media alla laurea per gli uomini è minima mentre le occupate con titolo universitario superano del 33,5% le lavoratrici in possesso del solo titolo di base. Tuttavia per aumentare significativamente il tasso di occupazione sarà necessario consentire anche alle meno istruite di entrare nel mercato del lavoro. Altro fattore che ha contribuito all'aumento dell'occupazione femminile è la maggiore flessibilità nei tempi, negli orari e nelle modalità di svolgimento del lavoro che si è manifestata nell'ultimo decennio. La presenza sempre più massiccia del cosiddetto lavoro atipico, caratterizzato da elasticità oltre che da riduzione degli orari, ha consentito alle donne di conciliare meglio l'attività per il mercato con quella per la famiglia ma ha comportato anche degli svantaggi, tra questi l'instabilità lavorativa. E' da sottolineare che l'instabilità lavorativa e la discontinuità dei rapporti di lavoro atipici implica in genere bassi livelli retributivi ma non in modo uguale rispetto al genere; si può dedurre che all'interno del mercato del lavoro atipico si sono configurate vere e proprie gabbie salariali di genere. Nonostante il superamento delle disuguaglianze esplicite e normativamente sancite, infatti, permane ancora una disparità in termini di reddito. Il differenziale retributivo si concretizza in un 17% in più che gli uomini percepiscono rispetto alle donne. Nel complesso è il settore industriale a discriminare maggiormente in termini di genere; infatti al suo interno la distanza retributiva a scapito delle donne arriva al 20%, mentre nei servizi il divario si ferma al 10%. Se poi consideriamo il lavoro autonomo, il dislivello a favore degli uomini aumenta fino al 30%. Approfondendo l'analisi relativa ai differenziali salariali per livello occupazionale osserviamo (tab. 3.4) che la minore differenza tra maschi e femmine in termini retributivi si riscontra tra i dirigenti e gli impiegati: gli uomini guadagnano dall'1,7% al 3,9% in più rispetto alle donne nella stessa posizione. Il maggiore divario si evidenzia invece tra operaie e operai specializzati dove i secondi guadagnano circa il 20% in più; la situazione appare non molto dissimile per le professioni intellettuali e quelle tecniche, mentre la disparità a favore dei maschi si riduce pur rimanendo al di sopra della soglia del 10% nell'ambito commerciale. Il differenziale retributivo in base al genere si accerta in modo sistematico in tutti i paesi monitorati dall'OCSE anche se si riscontrano notevoli differenze al loro interno: consideriamo le donne tra i 30 e i 44 anni vediamo che ci sono realtà virtuose come l'Ungheria, il Lussemburgo, la Polonia dove le lavoratrici percepiscono salari equivalenti a oltre l'80% di quelli dei lavoratori; per un altro raggruppamento di paesi il reddito femminile si colloca tra il 70% e l'80% di quello maschile, tra questi l'Italia (74%) assieme a Spagna, Svezia, Belgio, Danimarca, Turchia ecc.; ci sono altri paesi, tra cui Stati Uniti, Canada, Australia e Olanda, nei quali il reddito femminile non supera il 69% di quello maschile. Infine il gruppo con le maggiori disparità salariali in termine di genere comprende Regno Unito, Germania, Svizzera, Corea del Sud e Austria. L'Italia si pone tra i paesi con un livello di discriminazione relativamente basso

riguardo ai salari percepiti da maschi e femmine [Ocse 2007]. Entrare in modo più approfondito nel merito delle variabili che influiscono sulle retribuzioni può risultare utile per capire meglio da dove provengono le differenze salariali tra maschi e femmine: innanzitutto dal livello d'istruzione posseduto ma anche dal numero di ore lavorative, dal tipo di contratto di lavoro, dal sistema di contrattazione individuale o collettivo, dal sistema di tassazione nonché dalle opportunità di welfare a disposizione, dall'anzianità lavorativa, dal tipo di attività svolta, dal settore occupazionale e dalla dimensione dell'impresa, dal livello raggiunto in termini di progressione di carriera strettamente connesso alle interruzioni del percorso lavorativo e dai cambiamenti di attività. Molteplici dunque sono i fattori e le dimensioni da tener presenti nell'analisi in oggetto che riguardano caratteristiche personali ascritte come l'età e il sesso o acquisite e legate a scelte personali quali il tipo di scuola secondaria e di università frequentante; il numero di anni di studio ma anche la formazione successiva in termini di specializzazioni e nuove competenze acquisite; il tipo di occupazione svolta nonché i ruoli ricoperti. La spiegazione sta dunque nei ruoli di genere presenti nella società e nella segregazione occupazionale che da essi deriva. Fattori culturali dunque, ancorati però alle politiche del lavoro e al sistema di welfare (scarsa disponibilità di servizi per l'infanzia, orari di lavoro e orari della città che rendono difficile la conciliazione); legati, inoltre, alle preferenze delle aziende che si basano su pregiudizi o convenienze diverse nell'assunzione di maschi o di femmine, ma anche agli individui che privilegiano o sono costretti a scegliere determinati tipi di occupazione in quanto interpretano diversamente il proprio ruolo sociale.

TAB. 3.1. Tassi di attività, occupazione e disoccupazione per sesso in Italia e nell'Unione Europea, 2006 (%)

	TASSO DI OCCUPAZIONE		TASSO DI DISOCCUPAZIONE	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
Belgio	67,9	54,0	7,4	9,3
Bulgaria	62,8	54,6	8,6	9,3
Repubblica Ceca	73,7	56,8	5,8	8,8
Danimarca	81,2	73,4	3,3	4,5
Germania	72,8	62,2	10,2	9,4
Estonia	71,0	65,3	6,2	5,6
Irlanda	77,7	59,3	4,6	4,1
Grecia	74,6	47,4	5,6	13,6
Spagna	76,1	53,2	6,3	11,6
Francia	69,0	58,8	8,4	10,1
Italia	70,5	46,3	5,4	8,8
Cipro	79,4	60,3	4,0	5,4
Lettonia	70,4	62,4	7,4	6,2
Lituania	66,3	61,0	5,8	5,4
Lussemburgo	72,6	54,6	3,5	6,2
Ungheria	63,8	51,1	7,2	7,8
Malta	74,5	34,9	6,5	8,9
Olanda	80,9	67,7	3,5	4,4
Austria	76,9	63,5	4,4	5,2
Polonia	60,9	48,2	13,0	14,9
Portogallo	73,9	62,0	6,5	9,0
Romania	64,6	53,0	8,2	6,1
Slovenia	71,1	61,8	4,9	7,2
Slovacchia	67,0	51,9	12,3	14,7
Finlandia	71,4	67,3	7,4	8,1
Svezia	75,5	70,7	6,9	7,2
Regno Unito	77,3	65,8	5,7	4,9
Unione Europea	71,6	57,3	7,6	8,2

Fonte: Eurostat - Labour Force Survey.

TAB. 3.4. Retribuzioni medie lorde annue dei lavoratori dipendenti per qualifica professionale e per sesso (in euro), 2008

LAVORATORI DIPENDENTI	RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE		
	FEMMINE	MASCHI	F/MF %
Dirigenti	89.750	92.670	3,3
Professioni intellettuali	36.070	42.860	18,8
Professioni tecniche	26.280	30.930	17,7
Impiegati	23.360	23.240	3,9
Attività commerciali	20.530	23.280	13,4
Operai specializzati	18.140	21.910	20,8
Costruttori di impianti	19.930	23.270	16,8
Professioni non qualificate	20.910	21.270	1,7
Media	24.140	28.010	16,0

Fonte: Unioncamere [2008].

4. FASI DI SVILUPPO DELLA POLITICA COMUNITARIA PER LA PARITÀ DI GENERE

Per contrastare le numerose discriminazioni di cui è vittima la donna nel mondo del lavoro, alla parità tra i generi è dedicato un ampio corpus legislativo europeo composto da direttive riguardanti l'accesso all'occupazione, la protezione alla maternità, la sicurezza sociale, il congedo parentale, l'onere della prova nei casi di discriminazione e il lavoro autonomo. Queste direttive rappresentano un importante pilastro della politica sociale europea e, nonostante alcuni limiti, esse costituiscono ancor oggi il cuore dell'acquis in materia di parità tra i sessi. Grazie a queste disposizioni, la CEE/UE ha definito nel tempo il suo primo approccio strategico per combattere la disuguaglianza di genere – la parità di trattamento – riconducibile a un concetto di uguaglianza formale e passo primordiale di ogni politica antidiscriminatoria. Un avanzamento che ha condotto gli Stati fondatori della CEE, nonché tutti quelli che nel corso del processo integrativo sono entrati a farne parte, a procedere al necessario adeguamento normativo, riconoscendo e tutelando da un punto di vista giuridico i pari diritti dei lavoratori e delle lavoratrici definiti sul piano europeo.

DIRETTIVE IN MATERIA DI PARITÀ UOMO-DONNA

- Direttiva 75/117/ CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975

Ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.

GU L 45 del 19/02/1975

- Direttiva 76/207/ CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976

Attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.

GU L 39 del 14/02/1976

- Direttiva 79/7/ CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978

Graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi legali di sicurezza sociale.

GU L 6 del 10/01/1979

- Direttiva 86/378/ CEE del Consiglio del 24 luglio 1986

Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale.

GU L 225 del 12/08/1986

- Direttiva 86/613/ CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986

Applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.

GU L 359 del 19/12/1986

- Direttiva 92/85/ CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992

Attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

GU L 348 del 28/11/1992

- Direttiva 96/34/ CE del Consiglio del 3 giugno 1996

Concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

GU L 145 del 19/06/1996

- Direttiva 97/80/ CE del Consiglio del 15 dicembre 1997

Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.

GU L 14 del 20/01/1998

- Direttiva 96/97 CE del Consiglio del 20 dicembre 1996

Modifica la Direttiva 86/378/CEE del Consiglio del 24 luglio 1986 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale.

GU L 46 del 17/02/1997

- Direttiva 2002/73/CEE del PE e del Consiglio del 23 settembre 2002

Modifica della direttiva 76/207/CEE GU 269 del 5/10/2002

- Direttiva 2006/54/CE del Consiglio e del PE del 5 luglio 2006

Pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

GU L204 del 26/07/2006

- Direttiva 2004/113/CEE del Consiglio del 13 dicembre 2004

Principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

GU L373 del 21/12/2004

- Direttiva 2010/41/UE del PE e del Consiglio del 7 luglio 2010

Applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613.

GU L180 del 15/07/2010

A partire dagli anni Ottanta, l'approvazione dei "programmi d'azione per la parità delle possibilità tra donne e uomini" segna un importante passo in avanti per la politica comunitaria in materia di uguaglianza tra i generi. Consapevole dell'importanza ma anche dell'insufficienza delle direttive comunitarie – nelle quali viene riconosciuto e tutelato un concetto di uguaglianza formale – la Commissione europea decide di impegnarsi lungo la strada delle pari opportunità. Strettamente legato al concetto di uguaglianza sostanziale, il principio di pari opportunità mira a ristabilire i medesimi punti di partenza nella vita sociale, economica e politica tra gli appartenenti ai diversi gruppi sociali attraverso l'adozione di "azioni positive". Ad esempio, di fronte al gap di scolarità e formazione professionale esistente tra gli uomini e le donne e che produce effetti di emarginazione e auto-emarginazione sui mercati del lavoro, solo il riconoscimento di azioni positive a favore del genere femminile potrà ristabilire condizioni di uguaglianza nei fatti. Oltre a ciò, l'affermazione della parità di opportunità passa necessariamente attraverso politiche volte a ottenere un certo equilibrio tra responsabilità familiari e lavorative nonché una distribuzione più efficace di tali responsabilità tra i due sessi. In questo caso viene data priorità alle misure concernenti l'organizzazione dell'orario di lavoro, la creazione di infrastrutture per la cura dei figli e la reintegrazione dei lavoratori nel mercato occupazionale dopo periodi di congedo parentale. L'uso dei programmi d'azione – strumenti di soft-law – costituisce una pratica diffusa in ambito comunitario, utilizzata per gestire particolari issues politiche, spesso non inizialmente incluse tra le competenze comunitarie. Da un punto di vista procedurale, le proposte vengono generalmente elaborate dalla Commissione europea per essere poi presentate al Consiglio dei ministri insieme ad una indicazione di bilancio. Nel caso specifico dei programmi d'azione per la parità delle possibilità, nel corso della trattativa, numerose sono le opinioni che vengono ascoltate (dalle lobbies ai sindacati, dai gruppi di ricerca al mondo dell'associazionismo femminile), tra le quali esercitano una notevole influenza quelle della Commissione per i diritti della donna del Parlamento europeo. Una volta approvato, il programma d'azione costituisce la base per le proposte legislative, il finanziamento di progetti, di studi e ricerche, sempre sotto il costante monitoraggio dell'esecutivo comunitario. A seguire verranno elencati i settori d'intervento previsti dai primi quattro programmi d'azione grazie ai quali l'interesse della CEE/UE nel settore dell'uguaglianza di genere è andato ben oltre la sfera lavorativa, investendo la società nella sua complessità.

- *Primo programma d'azione (1982-1985)*

-Promuovere a livello nazionale di legislazioni quadro per sviluppare le azioni positive;

-Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne e la padronanza delle nuove tecnologie;

-Diffondere una maggiore conoscenza della gamma delle carriere accessibili alle donne e della mediocrità degli sbocchi di taluni settori tradizionali dell'occupazione femminile;

-Tenere conto della situazione delle donne immigrate;

-Conciliare vita professionale e vita familiare;

-Sensibilizzare l'opinione pubblica e gli ambienti direttamente interessati agli aspetti positivi dell'evoluzione delle mentalità attraverso campagne nazionali di sensibilizzazione.

- *Secondo piano d'azione (1986-1990)*

-Migliorare l'applicazione delle misure esistenti, istruzione e formazione, occupazione;

- Nuove tecnologie Protezione e sicurezza sociale;

- Ripartizione delle responsabilità familiari e professionali, sensibilizzazione ed evoluzione delle mentalità.

- *Terzo piano d'azione (1990-1995)*

-Consolidare e valorizzare l'acquis communautaire nel settore dell'uguaglianza tra i generi;

-Sviluppare nuove iniziative a favore delle donne nel campo della formazione professionale e dell'occupazione;

-Rafforzare la cooperazione e la complementarietà delle azioni svolte dai vari attori interessati (Commissione, Stati membri e partner sociali);

-Migliorare la condizione femminile nella società attraverso la sensibilizzazione dell'opinione pubblica nei confronti della parità di genere; l'immagine della donna nei mass-media;

-la partecipazione delle donne al processo decisionale a tutti i livelli e in tutti gli ambiti della società.

- *Quarto programma d'azione (1996-2000)*

-Acquisizione di poteri e responsabilità, integrazione del punto di vista di genere nelle politiche governative;

-Formazione di una cultura della differenza di genere;

- Prevenzione e tutela della salute, prevenzione e repressione della violenza;

- Cooperazione e relazioni internazionali;

- Politiche di sviluppo e di promozione dell'occupazione;

-Valorizzazione della professionalità e della imprenditorialità femminile;

-Politiche dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

Nel corso degli anni Novanta, la politica di pari opportunità si sviluppa ulteriormente compiendo un passo molto importante. Pur proseguendo lungo la strada del rafforzamento normativo, attraverso l'approvazione di altre direttive, e delle azioni positive, con la definizione di nuovi programmi, l'Unione Europea riconosce il gender mainstreaming. Si tratta di una strategia politica che consiste nella sistematica realizzazione delle pari opportunità in tutte le politiche comunitarie. Il gender mainstreaming è un concetto rivoluzionario perché, oltre a portare la dimensione di genere in tutte le politiche comunitarie, richiede l'adozione di una prospettiva di genere da parte di tutti gli attori del

processo politico anche di quelli che non hanno esperienza o interesse nell'ambito delle "questioni di genere". Il riconoscimento formale del gender mainstreaming avviene con il Trattato di Amsterdam (1997) che ha posto la parità tra i sessi tra gli obiettivi dell'Unione (articolo 2 del Trattato sull'Unione europea) e i compiti della Comunità, da perseguire tramite l'attuazione di politiche e azioni comuni (articoli 2 e 3 del Trattato sulla Comunità). Per il Consiglio d'Europa (1998) la strategia del gender mainstreaming rappresenta la (ri)organizzazione, miglioramento, evoluzione e valutazione dei processi decisionali ad ogni livello, ai fini dell'inserimento della prospettiva della parità tra uomo e donna da parte degli attori generalmente coinvolti nell'attuazione delle politiche. Questa definizione è stata ampiamente adottata in quanto accentua l'eguaglianza di genere come obiettivo – al posto di porre l'accento sulle donne come categoria speciale – e perché enfatizza il fatto che il gender mainstreaming rappresenta una strategia. Secondo questa definizione, riguarda la (ri)organizzazione delle procedure, delle routines burocratiche e delle responsabilità per l'assunzione di una prospettiva di uguaglianza di genere attraverso un approccio orizzontale. L'accento è, come si è detto, sul genere e non sulle donne. L'assunto è che tutte le politiche hanno un riflesso di genere, che tutte le politiche sono un elemento fondamentale nella costruzione delle istituzioni sociali – che non sono quindi neutrali rispetto al genere – e che tali istituzioni siano quindi una componente fondamentale nel continuo processo di (ri)produzione dell'ineguaglianza di genere. Ciò implica una serie d'attività fra loro strettamente collegate:

- sostenere e rafforzare la volontà politica di raggiungere l'uguaglianza e l'equità fra uomini e donne a livello locale, regionale, nazionale e globale;
- incorporare una prospettiva di genere nei processi di pianificazione e progettazione dei vari ministeri e dipartimenti, in special modo di quelli che curano gli aspetti economici, gestionali e giuridici;
- integrare una prospettiva di genere in tutte le fasi di progettazione delle politiche e dei programmi pubblici (analisi, sviluppo, implementazione, valutazione, monitoraggio);
- utilizzare statistiche disaggregate per sesso per promuovere l'individuazione di indicatori che rivelino l'impatto potenzialmente diverso di uno stesso provvedimento sugli uomini e sulle donne;
- aumentare il numero delle donne nei luoghi decisionali, sia nel settore pubblico, sia in quello privato;
- individuare strumenti adeguati per formare il personale alla consapevolezza di genere.

Successivamente nel Consiglio Europeo di Nizza (2000) viene proclamata la Carta dei diritti fondamentali; il principio di pari opportunità viene affermato nel:

-Capo III Uguaglianza Art. 21. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata in particolare sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età, o le tendenze sessuali". (uguaglianza di trattamento in ogni area).

Art.23. Parità tra uomini e donne "...Il principio di parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedono vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato."

-Capo IV. Solidarietà Art.33. Garantisce il diritto di ogni individuo a un congedo di maternità retribuito e alla tutela contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità. La tutela della maternità, intesa a coprire il periodo che va dal concepimento allo svezzamento, include anche il diritto d'accesso a specifiche prestazioni di sicurezza sociale(art.34).

Con il Trattato di Lisbona, invece, saranno modificati i trattati istitutivi dell'Unione Europea. Esso prevedeva di trasformare l'economia europea, entro il 2010, nell'economia basata sulla conoscenza più competitiva del mondo, in grado di coniugare competitività, sostenibilità dello sviluppo economico, elevata occupazione e coesione sociale.

- Articolo 1 bis: "la parità tra donne e uomini è uno dei "valori comuni" agli stati membri.
- Articolo 2, comma 3: l'Unione combatte le discriminazioni e promuove "la parità tra donne e uomini".

Di seguito il Consiglio dell'Unione europea il 7 Marzo 2011 ha adottato il nuovo Patto che invita gli Stati membri e l'Unione a prendere misure volte a:

- eliminare gli stereotipi di genere, assicurare un medesimo salario per analogo lavoro e promuovere l'uguale partecipazione delle donne nell'assunzione di decisioni;
- migliorare l'offerta di servizi accessibili e di buona qualità per la cura dei bambini e promuovere orari di lavoro flessibili;
- rafforzare la prevenzione della violenza contro le donne e la protezione delle vittime e concentrarsi sul ruolo degli uomini e dei ragazzi per eliminare la violenza.

Viene anche riaffermata l'importanza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche compresa l'azione esterna dell'UE.

5. STRATEGIA EUROPEA PER L'OCCUPAZIONE (EUROPA 2020)

Le carenze strutturali dell'economia europea messe in evidenza dalla crisi, possono essere affrontate soltanto portando avanti riforme strutturali: riforme basate su sforzi nazionali, ma che si avvalgono di punti di forza europei come il mercato unico, la politica commerciale comune e altre politiche dell'Unione europea (UE). Se vogliamo mantenere il modello europeo dell'economia sociale di mercato nell'attuale difficile contesto, l'Europa deve diventare anche più competitiva. Per affrontare queste problematiche, l'Unione europea e gli Stati membri hanno lanciato nel 2010 una strategia di crescita sostenibile per il prossimo decennio: la *strategia «Europa 2020»*. Questa riguarda sia le sfide a breve termine connesse alla crisi, sia l'esigenza di riforme strutturali con le misure di sostegno alla crescita necessarie per preparare l'economia europea al futuro. L'Unione si è posta cinque ambiziosi obiettivi — in materia di occupazione, innovazione, istruzione, integrazione sociale e clima/energia — da raggiungere entro il 2020. In termini concreti si tratta di:

- 1) garantire che il 75 % delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni abbia un lavoro;
- 2) far sì che il 3 % del PIL dell'UE venga investito in ricerca e sviluppo;
- 3) limitare del 20 % o persino 30 % le emissioni di gas serra rispetto ai livelli del 1990, ricavare il 20 % del fabbisogno di energia da fonti rinnovabili e aumentare l'efficienza energetica del 20 %;
- 4) ridurre i tassi di abbandono scolastico al di sotto del 10 %, con almeno il 40 % delle persone di età compresa tra 30 e 34 anni che hanno ultimato gli studi universitari;
- 5) garantire che il numero delle persone a rischio di povertà o emarginazione venga ridotto di 20 milioni.

Per ciascuno di questi ambiti, ogni paese dell'UE ha adottato i propri obiettivi nazionali, mentre i leader dell'UE hanno concordato una serie di azioni concrete a livello sia europeo che nazionale. Inoltre, hanno individuato le principali aree d'intervento in grado di favorire la crescita e l'occupazione attraverso sette iniziative prioritarie.

- «Unione dell'innovazione» mira a migliorare le condizioni e l'accesso ai finanziamenti per ricerca e innovazione, così da garantire che le idee innovative possano trasformarsi in prodotti e servizi in grado di stimolare crescita ed occupazione.
- «Youth on the move» è destinata a migliorare l'efficienza dei sistemi d'insegnamento e agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, in particolare mediante programmi di studio, apprendimento e formazione finanziati dall'UE, nonché piattaforme che aiutino i giovani a trovare un lavoro anche in altri paesi dell'UE.
- «Agenda digitale europea» si propone di accelerare la diffusione della rete internet ad alta velocità e delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.
- «Un'Europa efficiente sotto il profilo delle risorse» intende sganciare la crescita economica dall'uso delle risorse. Sostiene il passaggio verso un'economia a basse emissioni di CO₂, un maggiore ricorso alle fonti energetiche rinnovabili, lo sviluppo delle tecnologie verdi e di un settore dei trasporti più moderno, oltre a promuovere l'efficienza energetica.
- «Una politica industriale per l'era della globalizzazione» vuole migliorare il contesto in cui operano le piccole e medie imprese (PMI), ad esempio agevolando l'accesso al credito e riducendo la burocrazia. Sostiene inoltre, lo sviluppo di una base industriale forte e sostenibile, capace di innovare e competere a livello mondiale.
- «Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione» si propone di modernizzare i mercati del lavoro e di consentire alle persone di realizzarsi sviluppando le loro competenze e migliorando la flessibilità e la sicurezza nell'ambiente di lavoro. Vuole anche aiutare i lavoratori a trovare più facilmente un impiego in altri paesi dell'UE, in modo da far incontrare meglio offerta e domanda di lavoro.
- «Piattaforma europea contro la povertà» si propone di garantire la coesione sociale e territoriale aiutando i poveri e gli emarginati ad accedere al mercato del lavoro e diventare membri attivi della società.

La strategia Europa 2020 si fonda su molte altre politiche e attività dell'UE, ad esempio quelle in materia di mercato unico, bilancio (utilizzato strategicamente per sostenere le aree d'intervento prioritarie) e politica commerciale (la quale, ad esempio, promuove relazioni commerciali più forti per consentire alle imprese europee l'accesso agli appalti pubblici e ai programmi di ricerca nei paesi terzi). Nel perseguire gli obiettivi della strategia Europa 2020 i paesi dell'UE possono accrescere le loro potenzialità di crescita economica. Gli obiettivi si propongono di dare slancio agli Stati membri e di incoraggiarli a fare tutto il possibile per registrare dei passi avanti in settori chiave. L'Europa ottiene i migliori risultati quando è unita. Gli esempi di questo sforzo comune non mancano. Il gruppo Airbus nasce negli anni settanta come consorzio di imprese di quattro paesi europei e ora può vantare una forza lavoro di oltre 50000 dipendenti e attestarsi tra i primi produttori di aeromobili del mondo. Galileo, il sistema di navigazione satellitare dell'UE, può offrire una maggiore precisione dell'americano GPS e del russo Glonass. Dovrebbe diventare operativo nel 2019, una volta che tutti i satelliti saranno in orbita. La BEI ha recentemente aiutato a finanziare i più grandi parchi eolici offshore del mondo. I parchi eolici di Thanet e Walney nel Regno Unito possono produrre oltre 600 MW di energia e fornire energia a circa 500000 abitazioni della regione, migliorando il potenziale

energetico da fonti rinnovabili dell'UE. Se questi ed altri progetti sono stati resi possibili da una più stretta collaborazione a livello europeo in tutti i settori, altri progetti di questo tipo possono diventare realtà nell'ambito delle iniziative prioritarie della strategia Europa 2020.

6. CONCLUSIONI

E' problematico rendere conto della varietà e particolarità degli ambiti, dei fenomeni, delle situazioni rispetto alle quali maschio o femmina fa differenza; per non parlare della difficoltà di tenere presenti gli aspetti psicologici, gli orientamenti sessuali, le specificità culturali che si intrecciano, si scompongono e ricompongono incidendo su atteggiamenti e comportamenti di donne e uomini, tanto da renderne talvolta poco intelleggibili le differenze. Inoltre, non è sempre facile cogliere se, quando e in che termini si manifestino le disuguaglianze e a scapito di quale delle due parti esse si attuino. Si deve considerare poi l'impatto delle variabili economiche e di potere sulle opportunità degli individui di entrambi i sessi, i condizionamenti che comportano, gli ostacoli che frappongono e soprattutto le disparità che creano. Ideologie e dogmi, di stampo maschilista o femminista, possono ostacolare una lettura corretta e articolata di una realtà variegata e in rapida trasformazione come quella in cui viviamo: una visione, arretrata e fossilizzata, basata su schemi patriarcali, mira a mantenere privilegi e potere maschili; un rigido riferimento alle differenze tra uomini e donne, considerandole irriducibili e insuperabili, può portare a sottovalutare l'importanza di una loro convivenza paritaria, che tuttavia non neghi le differenze. Date tali premesse lo sforzo del presente lavoro è stato quello di partire da dati concreti che mettessero in evidenza eventuali squilibri di genere nel mondo del lavoro europeo tra uomini e donne. Le analisi di serie storiche hanno consentito di evidenziare i cambiamenti avvenuti e le mutazioni di prospettiva dei ruoli interpretati da uomini e donne nel mondo del lavoro; il confronto con i dati relativi all'Unione Europea ha rilevato condizioni diverse rispetto al genere ma anche macrofenomeni simili all'interno dei paesi membri, che confermano nel complesso una mancata parità tra uomo e donna. È apparso evidente che le disuguaglianze sono state e continuano ad essere a scapito delle donne che vengono appunto discriminate, emarginate o quanto meno collocate all'interno di percorsi tradizionalmente riservati a loro. Proprio per questi motivi che nel seguente lavoro si è continuato a parlare al femminile anche riguardo alle fasi di sviluppo della politica comunitaria per la parità di genere. Infine, si è discusso della strategia dell'Europa 2020 la quale volta pienamente operativa, avrà dotato l'UE dei mezzi necessari per promuovere una crescita intelligente, sostenibile e solidale: avremo un'Europa in grado di combinare creazione di posti di lavoro e integrazione, dove le persone possono acquisire le qualifiche necessarie per realizzarsi; un'Europa capace di trarre vantaggio da opportunità globali.

7. BIBLIOGRAFIA/SITOGRAFIA

- Francesca Sartori (2009), differenze e disuguaglianze di genere, Il Mulino Editore.
- Giovanna Vingelli (Univ. di Cosenza), *Differenze e disuguaglianze di genere in Italia e in Europa?*

Sitografia:

- <http://www3.unisi.it/dl2/20110308103209400/DirittiepolitichediparitanellUnioneeuropea.pdf>
- 366246_europa2020_la_strategia_europea_per_la_crescita%20(1).pdf