

MODULO JEAN MONNET UNISA ANNO 2016

A cura del Prof. Massimo PENDENZA



L'UE VERSO L'UGUAGLIANZA DI GENERE

di Vincenza PACCA

Nonostante la parità di genere sia da sempre tra i principali obiettivi dell'UE e la grande maggioranza dei cittadini dell'UE (il 76 % secondo un recente sondaggio dell'eurobarometro) ritenga prioritaria la lotta contro la disuguaglianza tra uomini e donne, a fronte dei vari progressi compiuti in tale direzione, restano ancora molti passi da fare.

Vera Jourouà, commissaria europea per la giustizia, ha dichiarato: "L'Europa non può permettersi di sottoutilizzare il potenziale del 50% della sua popolazione, anche se le pari opportunità sono diventate una realtà c'è ancora molta strada da fare; per ogni euro guadagnato in Europa da un uomo, una donna guadagna ancora solo 84 centesimi, le donne sono sempre sottorappresentate nella leadership, nel mondo degli affari e nella politica, inoltre una donna su tre ha subito violenza sessuale e fisica. Questo è inaccettabile".

Dallo studio dell'eurobarometro risulta che circa nove europei su dieci concordano sul fatto che la lotta contro la disuguaglianza tra uomini e donne sia necessaria per la creazione di una società più giusta; l'89 per cento concorda sul fatto che la parità tra donne e uomini le aiuti a diventare più indipendenti economicamente; la violenza contro le donne e il divario contributivo tra i sessi sono le due questioni che l'UE dovrebbe affrontare con maggiore urgenza secondo il 59 % degli europei.

Disuguaglianze secondo i dati EUROSTAT

Il divario retributivo di genere, o gender pay gap, è la differenza di remunerazione tra donne e uomini calcolata sulla base del differenziale medio del salario orario lordo di lavoratrici e lavoratori.

Le differenze tra maschi e femmine nel mercato del lavoro non riguardano però solo le discrepanze salariali, ma anche il tipo di occupazione. Le donne sono ad esempio sottorappresentate tra i manager, che sono solo un terzo dei casi. Al contrario le donne sono sovra rappresentate tra gli impiegati d'ufficio e tra i lavoratori addetti ai servizi e alle vendite: circa i due terzi dei lavoratori subordinati in queste occupazioni sono, infatti, donne. Nel 2013 una donna occupata su tre (31,8%) ha lavorato a tempo parziale, rispetto a meno di un uomo su 10 (8,1%).

Part-time e tasso di occupazione femminile

Obiettivo da raggiungere entro il 2020 secondo la strategia dell'UE è il tasso di occupazione generale del 75% tra le persone di età compresa tra i 20 e i 34 anni.

L'EUROSTAT osserva che gli stati membri con il più alto tasso di occupazione femminile sono generalmente anche quelli con una quota elevata di donne occupate in lavori a tempo parziale. A livello comunitario il tasso di occupazione femminile si attestava al 62,6% nel 2013 e quasi un terzo (31,8%) delle donne occupate avevano un lavoro part-time, mentre per gli uomini il tasso di occupazione è stato del 74,2%, ma meno del 10% lavorava a tempo parziale.

Relazione 2015 della commissione sulla parità

Anche la relazione annuale 2015 sulla parità tra donne e uomini pubblicata dalla Commissione Europea, sottolinea che, sebbene i divari tra uomini e donne si siano ridotti negli ultimi decenni, le disuguaglianze di genere e tra gli Stati membri permangono soprattutto in alcune aree critiche. Per ogni ora lavorata le donne guadagnano in media il 16,4% meno degli uomini; le donne tendono a concentrarsi ancora in settori meno retribuiti; la violenza di genere è ancora allarmante; le donne continuano a rappresentare meno di un quarto dei membri dei consigli di amministrazione delle società, pur rappresentando quasi la metà della forza lavoro impiegata. Le donne hanno maggiori probabilità di avere un grado d'istruzione superiore (oltre il 60% dei nuovi laureati sono donne) ma sono nettamente sottorappresentate nella ricerca e nei posti di responsabilità. A tutti i livelli d'istruzione superiore.

La commissione ricorda che l'UE ha emanato raccomandazioni specifiche per paese e utilizzato le opportunità di co-finanziamento con i fondi strutturali europei e gli investimenti per promuovere l'occupazione femminile, l'investimento in strutture educative e di assistenza nella prima infanzia, cure accessibili a lungo termine e la riduzione di disincentivi fiscali per le donne a lavorare, hanno sostenuto campagne contro la violenza. Tutti i membri maschi della Commissione Europea hanno poi dato il loro sostegno alla campagna delle nazioni unite # HEFORSHE che prevede l'impegno più attivo degli uomini nella lotta contro tale discriminazione. La Commissione ha reso noto che continuerà a lavorare con gli Stati membri, le ONG per portare avanti la parità di genere a tutti i livelli.

Ogni anno dal 2006 il World Economic Forum pubblica una ricerca che quantifica le disparità di genere nei vari paesi del mondo. Il rapporto permette la comparazione tra paesi e individua i miglioramenti peggioramenti secondo quattro criteri: economia, salute, istruzione e politica. Il rapporto non misura la qualità della vita in generale delle donne o il loro livello di libertà (non tiene conto ad esempio di questioni come il diritto all'aborto o il livello della violenza di genere) ma semplicemente misura il divario quantitativo tra uomini e donne in quattro settori della società.

Nel rapporto c'è scritto che la parità di genere è una necessità assoluta: innanzitutto perché è una questione di giustizia, ma anche perché la parità corrisponde a una maggiore competitività e prosperità dei paesi dal punto di vista economico. Nella relazione finale, si dice poi che avere un maggior numero di donne che partecipano al processo decisionale, significa anche prendere decisioni che tengano conto delle esigenze di un segmento più ampio della società e ottenere quindi dei risultati che interessano un maggior numero di persone in generale.

Situazione generale

Dalla classifica generale (che comprende i 142 paesi) risulta che nessuno ha raggiunto al 100% la parità. I quattro settori considerati mostrano forti differenze tra loro. La partecipazione al mercato del lavoro e la distribuzione della ricchezza sono ancora molto sproporzionate tra uomini e donne: la parità in questo settore, è arrivata al 60% e i miglioramenti dal 2006 a oggi sono stati minimi. Di questo passo ci vorranno

degli anni prima che ci sia a livello mondiale una vera e propria parità tra i sessi nel settore economico e lavorativo.

La disparità più bassa si riscontra nel settore della salute e della sopravvivenza (96%) e risulta che 35 paesi abbiano in questi nove ultimi anni completamente chiuso il gap.

Per quanto riguarda l'istruzione uomini e donne hanno raggiunto la parità al 94%, sempre a livello mondiale. I miglioramenti più rilevanti arrivano nel settore della partecipazione alla vita politica, che però rimane anche quello in cui il divario è più ampio: la percentuale di parità è, infatti, solo del 21%, il che significa che le donne hanno una rappresentanza che sta in un rapporto di 2 a 10.

La classifica generale sulla parità di genere è guidata dai paesi del nord Europa che hanno ridotto la disparità di oltre l'80%: l'Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia e Danimarca sono nelle prime cinque posizioni. Lo Yemen è in ultima posizione a causa degli alti tassi di mortalità e di analfabetismo tra le ragazze di età compresa tra i 6 e i 14 anni. Solo 6 Paesi (Sri Lanka, Mali, Croazia, Moldavia, Giordania e Tunisia) hanno visto il loro divario di genere crescere dal 2006.

Tra i principali Paesi Europei, rispetto al 2013 la Germania ha guadagnato due posizioni raggiungendo il 12esimo posto; la Gran Bretagna ha perso 8 posizioni retrocedendo al 26esimo posto a causa dell'aumento dei divari retributivi; la Spagna è al 29esimo posto ma nel 2007 era tra le prime 10; la Francia è entrata per la prima volta tra le prime 20 trovandosi al 16esimo posto, grazie soprattutto all'aumento del numero delle donne francesi in politica.

La posizione del Rwanda è una novità; è entrata per la prima volta in classifica al settimo posto e questo perché alle elezioni del settembre 2013 le donne hanno ottenuto 51 seggi su 80 della Camera Bassa. Il loro ruolo è stato poi fondamentale nella ricostruzione del Paese dopo il genocidio del 1994 che causò la morte di più di 800mila persone. Dopo il 1994 le donne, che furono molto colpite dagli scontri etnici, con abusi sessuali e stupri di massa, si trovarono a essere quasi il doppio degli uomini: tra 60% e 70% della popolazione, secondo i dati dell'ONU (oggi il divario è diminuito al 55%) hanno iniziato allora ad essere più attive rispetto al passato in tutti i livelli della vita pubblica compresa la politica.

L'Italia è al 69esimo posto su 142 Paesi guadagnando due posizioni rispetto l'anno scorso. Il livello più alto della classifica generale dell'Italia si è registrato nel 2008 quando era al 67esimo posto.

Per quanto riguarda il settore economico, l'Italia nel 2014 è però peggiorata notevolmente rispetto l'anno precedente passando dal 97esimo posto al 114esimo, la posizione più bassa mai registrata dal 2006. Uno degli indici peggiori in quest'ambito riguarda la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro (89esima posizione) e la retribuzione a parità di mansioni, per cui l'Italia è la 129esima (nel 2014 una donna ha guadagnato il 48% dello stipendio medio di un uomo) per fare un paragone: in Danimarca le donne guadagnano il 71% degli uomini che svolgono lo stesso lavoro, in Germania il 63%, in Francia il 50%, in Spagna il 54%. Ad aver fatto migliorare l'Italia nella classifica generale è il fattore della rappresentanza politica (l'Italia è al 37esimo posto). Per differenza nel livello di scolarizzazione tra uomini e donne, l'Italia è al 62esimo posto; per quanto riguarda le aspettative di vita in buona salute al 70esimo.

Gap Index stilato

Una prospettiva promettente per cogliere la nascita e le possibili determinanti delle disuguaglianze di genere in Italia è quella di guardare ai singoli individui nel corso del loro ciclo di vita. Se partiamo dalla scelta d'istruzione per arrivare a quella di occupazione, formazione della famiglia e fecondità ci accorgiamo che le differenze tra uomini e donne in Italia seguono un'evoluzione ben precisa: sono pressoché inesistenti nella fase dell'istruzione, nascono con l'ingresso nel mondo del lavoro e si amplificano con la formazione della famiglia e le scelte di fecondità. Partendo dall'istruzione, è noto che ormai il numero di laureate ha superato quello dei laureati, il 60% delle persone che si laureano in Italia è donna (era il 25% negli anni 60) un risultato che ci colloca in posizione migliore di Paesi come Regno Unito e USA.

Passando al mondo del lavoro la situazione è diversa: il tasso di occupazione femminile per la corte di età 15-64 anni di età è solo pari al 46,1% , ultimo in Europa con la sola eccezione di Malta, lontano dall'obiettivo del 60% fissata dall'agenda Europea a Lisbona per il 2010, ormai superato, e ancora più lontano dall'obiettivo del 75% fissato per uomini e donne per il 2020. E' interessante notare però che il dato medio nazionale nasconde differenze regionali enormi, con il tasso di occupazione medio del nord intorno al 56% e il sud intorno al 30,5%. La formazione della famiglia e la nascita dei figli amplificano ulteriormente il differenziale occupazionale di genere; gli uomini con figli lavorano, infatti, di più di quelli senza figli, mentre per le donne avviene al contrario. Il tasso di occupazione delle donne è tra i 20 e i 49anni senza figli, pari al 63,9%, scende al 59,9% alla presenza di un figlio, al 54% alla presenza di 2figli e al 41,3% quando i figli sono 3 o più. Ben il 15,1% delle donne occupate abbandona il lavoro dopo la nascita di un figlio.

Ci sono tanti elementi che contribuiscono a spiegare le differenze nei tassi di occupazione maschili e femminili in Italia. Gli studi precedenti hanno sottolineato per esempio il ruolo delle politiche pubbliche (asili nido e servizi per gli anziani) e della divisione dei ruoli all'interno della famiglia in particolare la presenza o meno di condivisioni della cura dei figli tra genitori. Politiche pubbliche a favore della famiglia e condivisione della cura dei figli contribuiscono a facilitare l'accesso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro. Le disuguaglianze di genere dipendono almeno in parte dalle attitudini degli individui nei confronti del lavoro femminile, della divisione dei ruoli nella coppia, delle responsabilità di uomini e donne, così come dell'attitudine delle imprese verso il lavoro femminile. La cultura diventa un determinante cruciale che a sua volta permea la logica della condizione nella coppia, influisce nelle imprese, è rilevante per comprendere le politiche pubbliche adottate dal Paese.

L'uguaglianza tra donne e uomini rappresenta un valore fondamentale dell'UE sancito nei suoi trattati e nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE. L'istituto europeo per l'uguaglianza di genere (European institute for gender equality, EIGE) ha assunto l'impegno di realizzare un indicatore composito in grado di riflettere la realtà multiforme dell'uguaglianza di genere e specificatamente mirato al contesto politico dell'UE.

L'indice sull'uguaglianza di genere mira al raggiungimento di obiettivi:

- Fornire una misura sintetica dell'uguaglianza di genere.
- Offrire un indicatore composito concepito per misurare l'uguaglianza di genere a livello dell'UE o Stati membri.

- Fornire uno strumento per determinare il raggiungimento dell'uguaglianza per ciascuno Stato membro.
- Consentire confronti significativi tra diversi ambiti dell'uguaglianza di genere.
- Misurare nel tempo i risultati conseguiti.

L'indice si fonda su un approccio di genere che misura le disparità tra uomini e donne e ha un ambito di applicazione più ampio rispetto ad altri indici, includendo ambiti rilevanti prima non contemplati: non è vincolato dalla disponibilità di dati, tale caratteristica consente di individuare eventuali lacune di dati. La definizione di uguaglianza di genere adottata dall'indice è di natura pragmatica e contempla diversi punti di vista: <<pari distribuzioni di beni e risorse e pari dignità e integrità tra donne e uomini>>. La struttura del quadro concettuale dell'indice sull'uguaglianza di genere è composta di 8 domini, i primi 6 dei quali: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute. Essi sono associati in un indice principale. Ci sono poi anche due domini satelliti, sono: disuguaglianze interiezionali e violenza. Questi ultimi non possono essere ricompresi nell'indice centrale, poiché misurano il fenomeno illustrativo (riguarda solo un gruppo limitato della popolazione).

L'indice sull'uguaglianza di genere è un indicatore sintetico, ottenuto integrando singoli indicatori in un unico parametro di misurazione sulla base di un concetto multidimensionale. Si basa sulla metodologia in 10 fasi utilizzata per la realizzazione di indicatori composito sviluppato dal centro comune di ricerca della Commissione Europea e dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico.

Gli indicatori iniziali per l'indice sono selezionati tra molte variabili, e caratterizzati da coperture differenti in termini di tempo, paesi e popolazioni di riferimento e sono ottenuti da dati raccolti per scopi diversi, le variabili sono incentrate sugli individui e sono costituiti da variabili di risultato.

Si applicano severi criteri di qualità dei dati: devono essere accessibili, aggiornati comparabili nel tempo e per tutti gli Stati membri dell'UE.

Nonostante oltre 50anni di politica sull'uguaglianza di genere livello dell'UE, i dati evidenziano che le disparità di genere sono prevalenti in tutta l'UE. Con un punteggio di 54,0 l'UE è ancora lontana dal raggiungere l'obiettivo di una piena uguaglianza di genere.

Il dominio del lavoro analizza non solo i modelli relativi alle modalità di accesso di donne e uomini al mercato del lavoro, ma anche le condizioni di permanenza. In ambito lavorativo l'UE ha registrato in media un punteggio pari a 69. Le donne complessivamente lavorano di meno. La segregazione settoriale continua a caratterizzare il mercato del lavoro dell'EU. Le donne lavorano di più nell'ambito della sanità servizi sociali e istruzione. La segregazione di genere dei mercati del lavoro può esacerbare le disuguaglianze di genere in termini di retribuzioni. Le donne rimangono in situazioni di maggiore precarietà in tutto l'UE per quanto concerne l'accesso alle risorse finanziarie e la situazione economica, percependo una retribuzione e un reddito più basso rispetto agli uomini.

Il dominio della conoscenza analizza le differenze tra donne e uomini in termini d'istruzione e formazione. Ciò implica garantire parità di accesso e grado d'istruzione, eliminare la segregazione di genere nel settore dell'istruzione e promuovere l'apprendimento permanente per donne e uomini. Questo dominio evidenzia che in media gli Stati membri sono giunti solo a metà del percorso verso il raggiungimento dell'uguaglianza di genere con un valore medio di 48,9 a livello dell'UE. Se la maggior

parte dei divari riscontrati negli altri domini è a svantaggio delle donne, in questo la situazione presenta più sfumature; i risultati ottenuti dalle donne nel settore dell'istruzione hanno iniziato a superare quelli degli uomini (EUROSTAT 2013).

Dominio del tempo. È importante se si considera la necessità imperativa di garantire a donne e uomini una migliore integrazione di vita lavorativa e familiare. L'indice sull'uguaglianza di genere evidenzia differenze considerevoli tra donne e uomini per quanto attiene alla previsione del tempo trascorso per lo svolgimento di attività assistenziali e sociali. Questo dominio ha il punteggio più basso in termini di parità di genere dopo il dominio del potere con una media di 38,8 a livello dell'UE. In tutti gli Stati membri sono prevalentemente le donne a svolgere attività di cura. Le donne sono altresì responsabili della cucina e lavori domestici in misura sproporzionata rispetto agli uomini; nel 2010 in media nell'UE il 77% delle donne rispetto al 24% soltanto degli uomini si è occupato della cucina e lavori domestici. Sempre nel 2010 solo il 9% delle donne ha svolto attività sportive culturali o ricreative almeno una volta ogni due giorni rispetto al 12% degli uomini.

Il dominio del potere. Le donne sono molto sottorappresentate ai vertici dei processi decisionali. Nonostante esse costituiscano quasi la metà della forza lavoro e oltre la metà del numero di persone in possesso di un titolo d'istruzione terziaria, la percentuale di donne che partecipano ai processi decisionali di alto livello rimane molto basso. Questo comporta la perdita di risorse umane qualificate e competenti. Si ha un punteggio di 38,0 a livello dell'UE. Nel 2010 nell'UE in media il 25% della rappresentanza nei ministeri, il 23% nei parlamenti e 30% dei membri delle assemblee regionali erano donne.

Dominio della salute. Prende in considerazione lo stato di salute e accesso alle strutture sanitarie per donne e uomini. I dati mostrano che gli Stati membri si avvicinano in media all'uguaglianza di genere in quest'ambito. Regno Unito e Irlanda registrano i punteggi più alti pari o superiori a 95. Di fatto nel 2010 le donne hanno registrato in media 62,7 anni di vita in buona salute rispetto ai 61,9 anni degli uomini e una speranza di vita 82,9 anni di fronte ai 77 degli uomini. Le disparità di genere sono inesistenti per le necessità mediche.

Disuguaglianze interiezioni. Sono stati esaminati tre gruppi esemplificativi: persone nate in un paese straniero, quelle di età compresa tra 55 e 64 anni e persone che vivono in famiglia con un solo adulto. Tali gruppi rappresentano un'opportunità per esaminare in modo più approfondito quest'ambito. I risultati forniscono un punteggio di uguaglianza di genere per questi gruppi esemplificativi, che possono essere confrontati con l'intera popolazione di età compresa tra i 15 e 64 anni. In tutte le aree considerate, gli uomini avevano in media maggiori probabilità delle donne di partecipare alla forza lavoro; il punteggio medio dell'UE è 78,0.

Dominio della violenza. La violenza di genere contro le donne rimane una delle violazioni dei diritti umani più pervasiva dei nostri tempi e mina la dignità e integrità delle donne. Questo dominio rappresenta il maggior divario statistico nella misurazione dei progressi della parità di genere a livello dell'UE.

Ci sono pochi indicatori che possono misurarla e non sono disponibili fonti che forniscono dati affidabili. Forse queste lacune saranno colmate dall'indagine europea sulla violenza di genere che sarà condotta dall'Agenzia dell'UE per i diritti fondamentali.

Conclusione dell'indagine

I risultati hanno dimostrato che l'UE è a metà strada verso la realizzazione della parità di genere, benché vi siano notevoli differenze tra gli Stati membri in quanto alla distanza dalla meta. Le maggiori disparità sono nei processi decisionali e divisione del tempo. L'indice evidenzia anche l'assenza di dati adeguati per misurare la violenza per limitazione di dati non è stato possibile misurare sotto domini fra cui il potere sociale o il comportamento in materia di salute. Infine la misura del tempo potrebbe essere migliorata con un'indagine armonizzata sull'uso del tempo.

Vorrei concludere con dati rilevati durante la lezione della dott.ssa Giovanna VINGELLI sulla disuguaglianza di genere tenuta durante questo corso.

L'UE ha adottato una duplice strategia per il conseguimento delle pari opportunità e il superamento delle discriminazioni attraverso:

1. GENDER MAINSTREAMING

Prende in considerazione le differenze tra condizioni, situazioni, esigenze di uomini e donne nell'insieme, e delle politiche e azioni comunitarie. Riguarda la riorganizzazione delle procedure, routines burocratiche e responsabilità per l'assunzione di una prospettiva di uguaglianza di genere attraverso un approccio orizzontale. L'accento è sul genere e non sulle donne perché l'assunto è che tutte le politiche hanno un riflesso di genere e sono un elemento fondamentale nella costruzione delle istituzioni sociali, che siano quindi una componente fondamentale nel continuo processo di riproduzione dell'ineguaglianza di genere.

Ciò implica una serie di attività collegate:

- Sostenere e rafforzare la volontà politica di raggiungere l'uguaglianza ed equità fra uomini e donne a livello globale e settoriale.
- Incorporare una prospettiva di genere nella pianificazione e progettazione di ministeri economici, gestionali e giuridici.
- Integrare una prospettiva di genere in tutte le fasi di progettazione delle politiche e programmi pubblici.
- Utilizzare statistiche disaggregate per sesso, per promuovere l'individuazione d'indicatore che rivelino l'impatto di un provvedimento su uomini e donne.
- Aumentare il numero di donne nei luoghi decisionali.
- Individuare strumenti per formare in personale alla consapevolezza di genere.

2. AZIONI POSITIVE

Sono misure specifiche verso un gruppo per misurare le discriminazioni o controbilanciare svantaggi causati da atteggiamenti comportamenti o strutture esistenti nelle società e nel mondo del lavoro. Dal 1984 diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa. Cercano di rafforzare la presenza delle donne, gli ambiti d'intervento sono:

- Formazione scolastica e professionale
- Accesso al lavoro

- Progressione di carriera
- Inserimento femminile in settori in cui sono sottorappresentate.
- Ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali.

Bibliografia

- Progetto EURONOTE (informazione sociale europea) www.euronote.it
- Rapporto del world economic forum (WEF)
- Il global gender gap report
- Indice sull'uguaglianza di genere (EIGE)
- Jean Monnet Lectures 2015/16