

LE POLITICHE PER COLMARE UN DIVARIO CHE PERSISTE, NONOSTANTE I PROGRESSI

Il lungo cammino dell'UE verso la parità di genere

Parità di genere nell'UE: risultati e impegni

Che la parità di genere nell'Unione Europea resti ancora un traguardo lontano da raggiungere lo racconta con dovizia di numeri l'articolo qui accanto. Non per questo va dimenticata la spinta costante data dalle Istituzioni europee per contrastare le discriminazioni che colpiscono le donne, nella società e nel lavoro.

Nei limiti delle sue competenze (quelle oggi ricordate agli articoli 2 e 3 del Trattato di Lisbona) l'Unione Europea non da ieri è intervenuta su questo fronte. Ricordiamo solo alcune normative vincolanti: è del 1978 la Direttiva sulla parità di trattamento in materia di sicurezza sociale; del 1992 la Direttiva sulla tutela delle donne in maternità; del 2004 quella sulla parità per l'accesso a beni e servizi; del 2006 la Direttiva sulla parità in materia di occupazione e impiego; del 2010 quella sulla parità di trattamento per le attività autonome e, più vicino a noi, la Direttiva del 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Al di là di queste e altre normative europee diventate leggi nei Paesi UE, vanno segnalate nuove proposte in materia da parte della Commissione europea, come nel marzo 2021, con misure vincolanti sulla trasparenza retributiva, a complemento di una proposta di Direttiva dell'ottobre del 2020 sulla tutela di salari minimi adeguati.

Hanno inciso non poco nella cultura della parità i



molti programmi di azione in favore dell'uguaglianza di genere e nuovi progressi sono attesi dalla nuova "strategia per la parità di genere 2020-2025, approvata dal Parlamento europeo il 21 gennaio 2021, che mira, tra l'altro, a contrastare gli stereotipi di genere, a realizzare un'economia basata sulla parità di genere, a colmare il divario di genere nell'assistenza familiare e a promuovere la parità nei ruoli dirigenziali della società e a livello decisionale e politico.

A fronte di queste apprezzabili ambizioni europee va anche letto il paragrafo che il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) dedica al tema della parità: lo troviamo nella "Missione 5" al capitolo "Politiche per il lavoro", cui sono destinati 6,6 miliardi, con la previsione di due investimenti minori per la creazione di imprese femminili e il sistema di certificazione della parità di genere.

Si tratta di due misure destinate ad orientare il futuro mercato del lavoro, cui va la

quasi totalità delle risorse disponibili nel capitolo citato, nel quadro complessivo del PNRR concentrato sulle priorità della transizione digitale e di quella ecologica. Altri spunti per future politiche che potrebbero incidere sulla parità di genere sono reperibili nel capitolo "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore" dotate di 11 miliardi e 170 milioni di euro, ma si tratta di tracce molto labili, di cui è difficile valutare le ricadute concrete.

Ad un primo raffronto tra gli impegni europei e quelli del PNRR italiano sembra confermata una lunga tradizione che vede i primi prevalere sui secondi e le dichiarazioni di principio sulle ricadute concrete, a conferma che la strada della parità di genere è ancora lunga, anche se nel nostro Paese progressi significativi sono stati fatti con anni di lotte dei sindacati e dei movimenti femminili. Starà ancora qui la leva per raggiungere progressivamente risultati soddisfacenti.

Franco Chittolina

La parità di genere nelle politiche e nel bilancio UE

Sebbene la parità di genere sia un valore fondamentale dell'Unione Europea e iscritto nei Trattati fin dal 1957, bisogna constatare che tale parità è lungi dall'essere raggiunta. Ancora oggi il divario di genere si fa sentire in vari settori, dalla parità retributiva all'equilibrio fra vita professionale e vita privata, dall'accesso a posizioni direttive nella vita politica, amministrativa ed economica all'istruzione e alla ricerca.

Alcuni dati possono rivelare, ad oggi, lo stato della parità: nell'Unione Europea le donne guadagnano in media il 16% in meno rispetto agli uomini, una percentuale che rappresenta circa due mesi di salario. Per quanto riguarda le posizioni direttive nei vari settori, solo il 7,5% dei presidenti dei consigli di amministrazione e il 7,7% degli amministratori delegati sono donne. Le disuguaglianze persistono anche nell'istruzione, ad esempio in termini di preferenze di studio. Le donne hanno maggiori probabilità di avere un diploma di istruzione superiore, ma continuano ad essere sovrarappresentate in settori di studio legati a ruoli femminili tradizionali (assistenza, istruzione) e sottorappresentate in quelli della scienza e dell'ingegneria. Senza dimenticare i dati sulla violenza nei confronti delle donne, in inquietante aumento soprattutto durante la pandemia di Covid 19.

Fra gli strumenti messi in campo dall'Unione Europea per seguire l'evoluzione del-

la parità, spicca in particolare l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, incaricato di seguire, esaminare situazioni e raccogliere dati sull'evoluzione della parità nell'Unione Europea. L'Istituto, creato nel 2010 e basato a Vilnius, ha elaborato un indice che, ogni anno, misura i traguardi raggiunti in sette settori chiave: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute, violenza. Con un punteggio da 1 a 100, dove 100 significa la piena parità, l'Istituto ha assegnato nel 2020 un punteggio medio all'UE del 67,9 (all'Italia 63,5) sottolineando il fatto che al ritmo attuale di progressi, saranno necessari altri 60 anni prima che la completa uguaglianza di genere sia conseguita.

Questa situazione di relativa lentezza nei confronti dell'obiettivo della parità, è stata recentemente sottolineata dalla Corte dei conti europea che in un rapporto del maggio scorso scrive: "La Corte ha valutato se, a partire dal 2014, la dimensione di genere sia stata integrata nel bilancio dell'UE, giungendo alla conclusione che non esiste ancora un quadro efficace per sostenere l'integrazione della dimensione di genere e che il ciclo di bilancio dell'UE non ha tenuto adeguatamente conto della parità di genere. La Commissione europea ha prestato scarsa attenzione all'analisi di genere delle politiche e dei programmi dell'UE e ha fatto un uso limitato di dati disaggregati per genere e di indicatori relativi al genere. Ad esempio, la Corte ha

rilevato che solo quattro programmi di spesa su 58 per il periodo 2014-2020 includevano esplicitamente, fra i propri obiettivi, la promozione della parità di genere e che solo cinque programmi di spesa disponevano di indicatori relativi al genere (...)"

Per quanto riguarda il bilancio 2014-2020, come ricordato dalla Corte dei conti, il sostegno esplicito ad iniziative per la parità di genere si ritrovano solo nel Fondo sociale europeo + e nel Programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza". Insieme ad altri programmi finanziati dal Fondo regionale europeo (FESR), e ad Erasmus+, solo il 21,7% del bilancio, pari a 235,9 miliardi di euro conteneva indicatori legati al genere. Il resto del bilancio, pari a 851,1 miliardi di euro ne era completamente sprovvisto. Una situazione che riflette non solo la mancanza di un'adeguata impostazione dei programmi sulle ricadute politiche e finanziarie nei confronti della parità, ma viene meno all'approccio politico del "gender mainstreaming", volto a garantire che le politiche decise a qualunque livello istituzionale e le risorse allocate rispettino e promuovano la parità di genere.

La Commissione europea ha presentato nel marzo scorso la futura strategia 2020-2025 per la parità di genere, indicando le priorità per i prossimi mesi. Certo è che la strada, in questo ambito dei diritti, si prospetta ancora lunga e sempre in salita.

Adriana Longoni

La parità di genere in Piemonte: una forte discrepanza tra istruzione e lavoro

Nel cammino verso il raggiungimento della parità di genere - obiettivo, tra gli altri, dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite - molta strada è stata fatta, ma altrettanta resta ancora da percorrere.

Non fa eccezione la nostra Regione, come ci raccontano i dati del rapporto "Uguaglianza di genere in Piemonte" (2019) di IRES, Istituto di Ricerche Economico-Sociali del Piemonte: complessivamente, il Piemonte si colloca in buona posizione su scala nazionale, pur riflettendo, tuttavia, i limiti che l'Italia, nella sua interezza, presenta nel confronto con Paesi più avanzati sotto questo profilo.

Per quanto concerne i livelli di istruzione, il tasso di scolarizzazione delle donne piemontesi è maggiore rispetto a quello degli uomini: il 97% delle ragazze tra i 14 e i 18 anni frequenta un percorso del secondo ciclo (scuole superiori o formazione professionale) contro il 94,8% dei maschi; la differenza si fa ancora più netta tra i giovani stranieri, ove il tasso di scolarizzazione delle ragazze si attesta al 96,8% contro l'86% dei coetanei. La prevalenza femminile si manifesta anche sotto il profilo dei risultati: tassi di bocciatura e ritardi sono più contenuti rispetto a quelli dei coetanei, così come il tasso di abbandono scolastico.

Anche a livello di istruzione universitaria le donne superano gli uomini, sia in termini di percentuale di diplomati che decide di immatricolarsi all'università, sia per quanto riguarda la loro quota sul totale dei laureati residenti in Regione (59%).

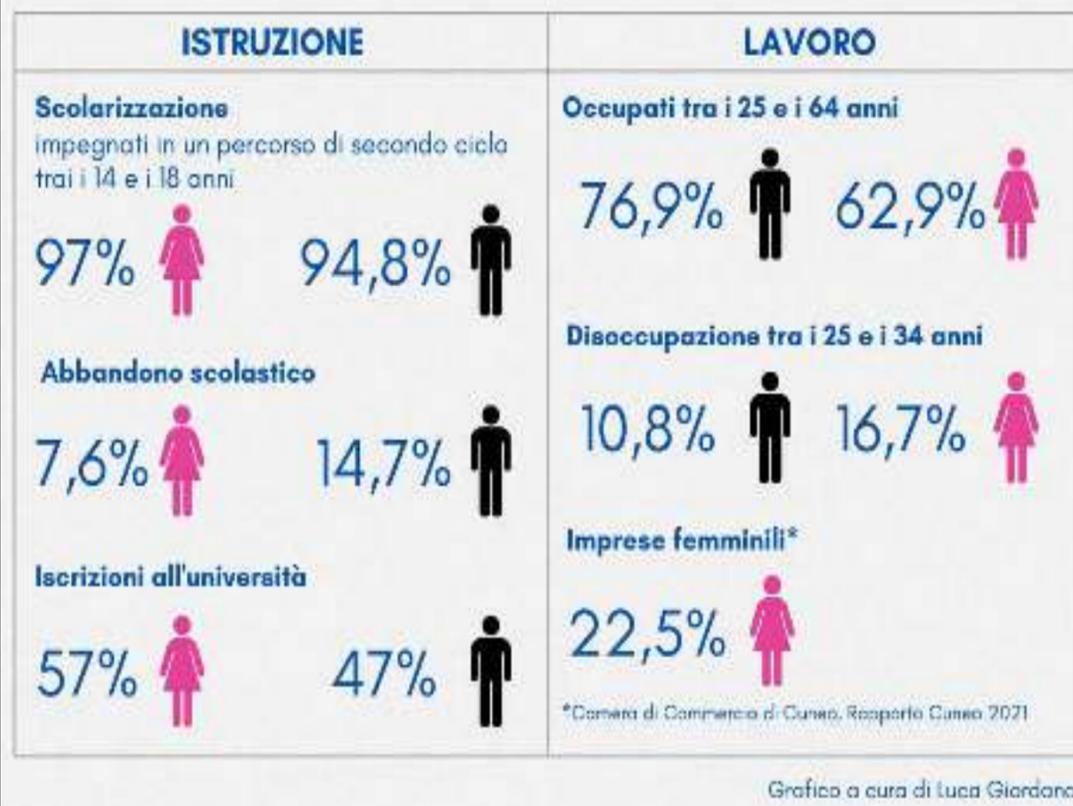
Gli ottimi risultati nel settore dell'istruzione non trovano tuttavia riscontro sul versante lavorativo: se si considera la popolazione di età compresa tra i 25 e i 64, la percentuale di donne piemontesi occupate è nettamente inferiore; inoltre, risultano meno pagate rispetto ai coetanei e più soggette a disallineamenti tra competenze e lavoro (20,8% maschi contro 25,9% femmine). Sul fronte della disoccupazione giovanile, la disoccupazione nella fascia d'età 25-34 è pari al 10,8% per gli uomini contro e al 16,7% per le donne, un dato che raggiunge addirittura il 30% tra le straniere residenti. Il divario esistente in termini occupazionali tende, tuttavia, a ridursi man mano che aumenta il livello di istruzione.

Per quanto riguarda il mondo delle imprese, l'ultimo rapporto (2021) della Camera di Commercio di Cuneo evidenzia come la percentuale di imprese femminili nella Regione sia pari al 22,5% del totale, sostanzialmente in linea con la media nazionale (22%) e con il dato relativo alla nostra Provincia (22,6%).

L.G.

PIEMONTE E PARITÀ DI GENERE: ISTRUZIONE E LAVORO

fonti: IRES Piemonte, "Uguaglianza di genere in Piemonte" (2019)



"Pagina a cura del gruppo di lavoro di APICEUROPA info@apiceuropa.com"