

**Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «L'occupazione femminile e la crescita»
(parere esplorativo)**

(2013/C 341/02)

Relatrice: VAREIKYTĖ

Con lettera del 15 aprile 2013 il Viceministro degli affari esteri della repubblica di Lituania Vytautas Leškevičius, a nome della presidenza lituana del Consiglio dell'UE, ha chiesto al Comitato economico e sociale europeo di elaborare un parere esplorativo sul tema:

L'occupazione femminile e la crescita.

La sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza, incaricata di preparare i lavori del Comitato in materia, ha formulato il proprio parere in data 5 settembre 2013.

Alla sua 492^a sessione plenaria, dei giorni 18 e 19 settembre 2013 (seduta del 18 settembre), il Comitato economico e sociale europeo ha adottato il seguente parere con 144 voti favorevoli, 3 voti contrari e 3 astensioni.

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1 L'occupazione femminile non dovrebbe essere ancora oggetto di un altro dibattito sulla parità di genere, ma essere trattata come un imperativo economico, per portare stabilità e posti di lavoro nell'Unione europea - una necessità sociale per far fronte alle sfide di natura demografica, sociale e ambientale che vanno raccolte per garantire uno sviluppo sostenibile.

1.2 L'aumento del tasso di occupazione delle donne ha già contribuito in misura significativa alla crescita nel corso degli ultimi 50 anni. Tuttavia, per sfruttare appieno il potenziale del contributo femminile alla crescita, vanno attuate misure più mirate a livello sia dell'UE che degli Stati membri. È nondimeno importante fare in modo che tali misure siano complete e comprendano non solo i più evidenti ostacoli economici, ma che affrontino anche gli aspetti dei regimi fiscali, delle prestazioni e delle pensioni, dei diritti dei lavoratori, del processo decisionale, dell'imprenditorialità, dell'istruzione, degli stereotipi e della violenza. È anche evidente che sia le donne che gli uomini devono fare tutti la loro parte per poter risolvere questi problemi che presentano molteplici aspetti. È inoltre necessario il coinvolgimento di donne e uomini nel dialogo e nella cooperazione tra le parti interessate pertinenti e nell'applicazione delle pratiche che danno risultati positivi.

1.3 Oltre alle raccomandazioni specifiche presentate qui di seguito e in tutto il testo, i prerequisiti fondamentali per far sì che aumenti la partecipazione delle donne all'occupazione e il loro contributo alla crescita sono i seguenti:

- l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche dell'UE;
- dati disaggregati per genere in tutte le attività di raccolta di dati statistici, garantendo che sia usato un insieme minimo di 52 indicatori di genere ⁽¹⁾;

- un'allocazione dei fondi UE attenta alla dimensione di genere, attuazione delle raccomandazioni esposte nella Valutazione del sostegno del Fondo sociale europeo alla parità di genere ⁽²⁾;
- la riduzione della segregazione di genere nell'istruzione, permettendo alle economie di attingere a tutto il loro bacino di talenti;
- il sostegno al passaggio dal sistema d'istruzione al mercato del lavoro mediante una formazione specifica e lo sviluppo delle abilità;
- un accesso al mercato del lavoro in termini e a condizioni di parità (tra cui la diversità di genere nel posto di lavoro e un'uguaglianza reale in termini di tempo di lavoro e retribuzione);
- un lavoro dignitoso e una situazione di lavoro soddisfacente, compreso l'accesso a servizi, forniti dallo Stato o dal settore privato, che consentano di mantenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata;
- l'adeguamento dei regimi fiscali e delle prestazioni in modo da non scoraggiare il secondo percettore di reddito in una famiglia dal lavorare o lavorare più ore;
- sostegno alle imprenditrici perché siano in grado di far crescere la loro attività economica e creare posti di lavoro;
- una partecipazione paritaria di uomini e donne al processo decisionale;
- la messa a disposizione di servizi di sostegno alle famiglie monoparentali in difficoltà;
- la messa a disposizione di strutture per l'assistenza all'infanzia a tempo pieno, di qualità, accessibili e a costi contenuti, come uno degli elementi principali per incoraggiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

⁽¹⁾ Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite, Relazione del Segretario generale della commissione statistica sulle statistiche di genere (E/CN.3/2013/10).

⁽²⁾ Commissione europea, DG Occupazione, affari sociali e pari opportunità, 2011.

- la lotta a ogni forma di stereotipizzazione di genere, con politiche dirette ad assicurare le pari opportunità nell'istruzione, la parità di accesso al mercato del lavoro e agli avanzamenti della carriera;
- la prevenzione della discriminazione e delle molestie nel posto di lavoro e la lotta contro la violenza basata sul genere.

2. Impatto sulla crescita

2.1 Il CESE è fermamente convinto che la crescita economica da sola non basti più ad assicurare il reale progresso della società, a meno che essa non sia inclusiva e sostenibile. È per questo che la parità di genere diventa una condizione importante per il progresso della società. Allo stesso tempo, la misurazione del PIL non dovrebbe basarsi più solo sul paradigma produzione/consumo, ma dovrebbe includere indicatori complementari di benessere e di sostenibilità (economica, sociale e ambientale) "per una politica più equilibrata" (3).

2.2 La parità di genere è spesso considerata un vincolo o un costo. È necessario riconoscere il costo della non parità e il contributo economico positivo della parità di genere come investimento e fattore produttivo.

2.3 Gli obiettivi della strategia Europa 2020 – in particolare l'aumento del tasso di occupazione delle persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni al 75 % entro il 2020, la riduzione del numero di persone a rischio di povertà ed esclusione sociale di almeno 20 milioni, - sono impossibili da conseguire senza una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e alla vita pubblica. Inoltre, il raggiungimento della piena convergenza dei tassi di partecipazione rappresenterebbe un aumento di circa il 12 % del PIL pro capite entro il 2030 (4).

2.4 Come conseguenza della contrazione della popolazione in età da lavoro (5), l'Europa non raggiungerà la crescita voluta se non aumenterà il potenziale delle donne sul mercato del lavoro. Nel 2012, il tasso di occupazione degli uomini (20-64) era del 74,6 %, mentre quello delle donne era solo del 62,4 %. Se si misura l'occupazione in equivalente a tempo pieno la situazione si rivela ancora peggiore, dato che l'attuale livello di occupazione delle donne è pari al 53,5 % del totale della forza lavoro femminile impiegata a tempo pieno (6).

2.5 L'aumento del tasso di occupazione delle donne ha già contribuito in misura significativa alla crescita nel corso degli ultimi 50 anni. È comunque importante osservare che il lavoro che le donne svolgono per la famiglia senza essere retribuite non è preso in considerazione come contributo all'economia. Creare posti di lavoro per fornire servizi alle famiglie contribuirebbe alla trasformazione di questa forma invisibile di lavoro in lavoro retribuito e creerebbe gettito fiscale, contributi pensionistici, ecc.

(3) GU C 181 del 21.6.2012, p. 14-20.

(4) "Closing the Gender Gap: Act Now", OCSE, dicembre 2012.

(5) Si prevede che la popolazione in età di lavoro si contragga nei prossimi tre decenni circa a un ritmo tra 1 e 1,5 milioni di persone ogni anno, Recent Experiences from OECD Countries and the European Union, OCSE, 2012.

(6) Partecipazione delle donne al mercato del lavoro, Commissione europea, 2013.

2.6 Il CESE richiama l'attenzione sul fatto che le donne che non lavorano non sempre vengono incluse nelle statistiche e non sono registrate come tali, ma esse costituiscono in effetti un potenziale non sfruttato. Infatti il calo dell'occupazione femminile non si traduce direttamente in disoccupazione ma in inattività, inoccupazione o lavoro sommerso, in quanto l'effetto "scoraggiante" crea poca offerta di lavoro femminile. Quindi i dati statistici, a livello nazionale ed europeo, non possono dimostrare la reale ed effettiva situazione. Il CESE richiede che i dati statistici raccolti ed elaborati a livello europeo sull'occupazione femminile siano maggiormente disaggregati rispetto ai settori dei servizi privati.

2.7 Il CESE sostiene che l'Analisi annuale della crescita dovrebbe fissare obiettivi per l'occupazione femminile (7) in quanto politiche mirate possono colmare i divari di genere e promuovere l'inclusione, accrescendo in modo significativo il potenziale di crescita dell'economia dell'UE (8). Politiche di questo tipo, che comprendano servizi di assistenza a membri della famiglia non autosufficienti e eliminino i disincentivi a lavorare per i secondi percettori di reddito, ma non si limitino a questo, sono essenziali per incrementare la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Gli Stati membri dovrebbero utilizzare tali politiche per migliorare l'occupabilità e sostenere l'accesso ai posti di lavoro e il reinserimento professionale.

2.8 Un'austerità rigida porta a tagli nel settore pubblico e nei servizi e a una probabilità maggiore per le donne di perdere il lavoro dato che esse costituiscono la maggioranza dei lavoratori pubblici. I gruppi che subiscono la maggiore riduzione del loro livello di vita a causa dei tagli nei servizi pubblici sono coloro che allevano figli da soli, la cui maggioranza è costituita da donne. Allo stesso tempo le donne formano la maggioranza delle persone che prestano assistenza non retribuita e pertanto è probabile che esse debbano intervenire quando i servizi di assistenza sociale vengono tagliati (9). La Commissione dovrebbe preparare uno studio completo sull'impatto dell'austerità sulle pari opportunità per individuare soluzioni più qualitative e una ricerca su come le misure di austerità abbiano impattato sulla quantità e sulla qualità dell'occupazione femminile sia nel settore pubblico che in quello dei servizi privati.

2.9 Vale la pena notare che i responsabili delle politiche UE si concentrano sull'occupabilità generale, ma non indicano misure per attirare il potenziale delle donne economicamente inattive che potrebbero apportare un contributo sostanziale alla crescita dell'UE.

2.10 Il CESE raccomanda un'allocazione dei fondi UE attenta alla dimensione di genere e incoraggia sia le istituzioni UE sia gli Stati membri ad attuare le raccomandazioni esposte nella Valutazione del sostegno del Fondo sociale europeo alla parità di genere (10).

(7) "Analisi annuale della crescita 2013", Commissione europea 2012.

(8) Documento di lavoro dei servizi della Commissione Report on Progress on equality between women and men in 2012 Accompanying document to the Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – 2012 Report on the Application of the EU Charter of Fundamental Rights, (Relazione sui Progressi in materia di parità tra donne e uomini nel 2012 – Documento allegato alla Relazione 2012 sull'applicazione della Carta dei diritti fondamentali dell'UE), SWD(2013) 171 final.

(9) "TUC Women and the Cuts Toolkit" (Le donne del Trade Union Congress e l'insieme di strumenti per la valutazione dei tagli), Trade Union Congress, 2011.

(10) Commissione europea, DG Occupazione, affari sociali e pari opportunità, 2011.

3. Istruzione

3.1 L'innalzamento dei livelli d'istruzione spiega circa il 50 % della crescita del PIL nei paesi UE tra il 1960 e il 2008 e circa la metà di tale aumento è dovuto a miglioramenti nel livello d'istruzione delle donne ⁽¹¹⁾.

3.2 Le relazioni dell'Eige (European Institute for Gender Equality – Istituto europeo per la parità di genere) ⁽¹²⁾ e dell'OCSE mostrano che alle donne vengono offerte meno opportunità di impiego che agli uomini per tutta una serie di ragioni e retribuzioni inferiori per lo stesso lavoro, anche se oggi le donne hanno un livello di istruzione più elevato degli uomini nella maggioranza dei paesi dell'UE.

3.3 Le disparità sistematiche di genere ⁽¹³⁾ nelle scelte delle materie di studio impediscono alle economie di sfruttare appieno il loro bacino di talenti e implicano pertanto una cattiva allocazione del capitale umano e una perdita in termini dell'innovazione potenziale e della crescita economica. Le istituzioni dell'UE e gli Stati membri dovrebbero affrontare le disparità di genere nell'istruzione promuovendo un cambiamento di atteggiamento tra gli studenti, gli insegnanti, i genitori e la società in generale. Un intervento di questo tipo dovrebbe cominciare all'inizio della vita scolastica, prima che si installino le percezioni e gli atteggiamenti che derivano da stereotipi sulle cose in cui i ragazzi e le ragazze eccellono e che amano fare.

3.4 Il CESE raccomanda di prestare particolare attenzione alle iniziative e ai progetti finanziati da strumenti dell'UE (finanziamenti dell'FSE, programmi di Apprendimento lungo tutto l'arco della vita, ecc.). Questi strumenti potrebbero essere usati per accrescere le possibilità delle donne che si reinseriscono nel mercato del lavoro di riacquistare competenze e accedere all'occupazione e/o per lo sviluppo della carriera delle donne.

4. Mercato del lavoro

4.1 La maggior parte degli Stati membri dell'UE si trovano di fronte al duplice problema di un invecchiamento della popolazione e di bassi tassi di fecondità. Tali fattori comporteranno una riduzione della forza lavoro nel corso dei prossimi 20 anni se i tassi di partecipazione della forza lavoro maschile e femminile rimangono costanti ⁽¹⁴⁾.

4.2 È necessario cambiare in modo sostenibile le ineguaglianze di genere predominanti nelle società europee. Favorire l'equilibrio tra vita professionale e familiare degli uomini rappresenta un passo importante per conseguire una distribuzione più paritaria del lavoro retribuito e non retribuito tra le donne e gli uomini. Una ripartizione più equilibrata dei congedi parentali

tra i due genitori ridurrebbe i disincentivi per i datori di lavoro ad assumere donne in età fertile.

4.3 I cambiamenti nella domanda di lavoro, per esempio con l'emergere di nuovi metodi di produzione e differenti condizioni di lavoro e, in special modo, il passaggio dall'attività manifatturiera ed agricola ai servizi, sono motori importanti per estendere la partecipazione della forza lavoro femminile e sono all'origine della crescente domanda di forza lavoro femminile.

4.4 Sebbene il lavoro a tempo parziale abbia incoraggiato più donne a unirsi alla forza lavoro ufficiale, nel lungo termine il lavoro a tempo parziale può ridurre le possibilità di formazione, le prospettive di carriera, influire negativamente sugli assegni pensionistici di chi si è ritirato dalla vita attiva e aumentare il rischio di povertà sia nel breve periodo che nella vecchiaia. Ciò è particolarmente evidente nel part-time "involontario" che negli ultimi anni ⁽¹⁵⁾ è cresciuto poiché, come una delle risposte alla crisi, il rapporto di lavoro a tempo parziale è offerto alle donne che sono costrette ad accettarlo o perché non vi è un'altra scelta in termini di rapporto di lavoro o per evitare di perdere il posto di lavoro. Si dovrebbe prestare attenzione al grande squilibrio esistente nel lavoro a tempo parziale tra donne e uomini (31,6 % e 8 % rispettivamente). Andrebbero rimosse tutte le barriere al passaggio dal lavoro a tempo parziale al lavoro a tempo pieno.

4.5 Il Comitato nota che le politiche che incoraggiano i nuclei familiari con due percettori di reddito e aiutano i genitori ad assolvere ai loro impegni familiari costituiscono fattori importanti per stimolare la partecipazione femminile. Svolgono un ruolo importante sia il sostegno monetario che quello in natura.

4.6 Più elevate aliquote d'imposta sul secondo percettore di reddito in una famiglia possono ridurre la partecipazione della forza lavoro femminile in quanto scoraggiano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro ⁽¹⁶⁾. I sistemi di imposizione e di prestazioni devono essere modulati in modo tale da non scoraggiare il secondo percettore di reddito.

4.7 Andrebbe prestata particolare attenzione al lavoro informale e precario, comprese alle forme di lavoro autonomo solo di nome. Sono fenomeni che colpiscono maggiormente le donne che gli uomini e ciò rende le donne più vulnerabili allo sfruttamento. Gli Stati membri dell'UE dovrebbero ratificare senza indugio la convenzione 189 dell'OIL in merito al lavoro dignitoso per i lavoratori domestici ⁽¹⁷⁾, che fissa standard lavorativi per i lavoratori in questione.

5. Retribuzioni e pensioni

5.1 Il CESE insiste presso i responsabili delle politiche perché vengano ridotte le ineguaglianze di genere colmando il divario di genere nelle retribuzioni (che è pari al 16,2 % in media) considerando che l'uguaglianza delle retribuzioni sarà vantaggiosa non solo per le donne, ma anche per l'intera società: secondo la Valutazione del valore aggiunto europeo, una diminuzione di un punto percentuale del divario retributivo di genere farà aumentare la crescita economica dello 0,1 % ⁽¹⁸⁾.

⁽¹¹⁾ Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD, DELSA/ELSA/WD/SEM(2012)9, OCSE, 2012. (Gli effetti della riduzione dei divari di genere nell'istruzione e della partecipazione della forza lavoro sulla crescita economica nell'OCSE, DELSA/ELSA/WD/SEM(2012)9, OCSE 2012).

⁽¹²⁾ Gender Equality Index Report, European Institute for Gender Equality, 2013. (Relazione sull'indice della parità di genere, Istituto europeo per la parità di genere, 2013).

⁽¹³⁾ Nel 2010 le donne europee rappresentavano il 77 % delle laureate nel campo dell'istruzione, il 74 % nella sanità e nel welfare e il 65 % negli studi umanistici, ma solo il 25 % nel campo dell'ingegneria e il 38 % nelle scienze, nella matematica e nell'informatica, Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship (Relazione sull'iniziativa sul genere: parità di genere nell'istruzione, nell'occupazione e nell'imprenditorialità), OCSE, 2011.

⁽¹⁴⁾ Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD, DELSA/ELSA/WD/SEM(2013)1, OCSE, 2013 (Motori della partecipazione della forza lavoro femminile nell'OCSE, DELSA/ELSA/WD/SEM(2013)1..

⁽¹⁵⁾ Rispetto al totale dei rapporti di lavoro part-time ricoperti dalle donne, il 23,4 % è involontario (media UE, 2011). Fonte: Lisbon Assessment Framework Database.

⁽¹⁶⁾ Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD, DELSA/ELSA/WD/SEM(2013)1, OCSE, 2013 (Motori della partecipazione della forza lavoro femminile nell'OCSE, DELSA/ELSA/WD/SEM(2013)1.

⁽¹⁷⁾ Organizzazione internazionale del lavoro, C189 - Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011.

⁽¹⁸⁾ Parlamento europeo, proposta di risoluzione (B7-XXXX/2013), 17.6.2013.

5.2 Il CESE esprime anche la sua inquietudine per il divario di genere estremamente ampio per quanto riguarda le pensioni, che si situa in media nell'UE a 27 al 39 %⁽¹⁹⁾, una cifra che è oltre il doppio di quella relativa al divario di genere per le retribuzioni. Un aspetto particolarmente inquietante riguarda la mancanza di visibilità del problema. Non solo esistono ampi divari nella maggioranza dei paesi dell'UE, ma essi risultano anche estremamente complessi in quanto dipendono dalle storie dell'occupazione (in particolare divari nelle retribuzioni, nelle ore lavorate e negli anni di lavoro), dai regimi pensionistici e specialmente dall'impatto dei guadagni nel corso della carriera sui diritti pensionistici e dalla misura in cui i regimi pensionistici compensano le interruzioni di carriera per la cura dei figli o di familiari non autosufficienti.

5.3 Il CESE ritiene pertanto che colmare il divario nelle retribuzioni imputabile al genere e simultaneamente aggiungere il tempo dedicato alla famiglia - assistenza ai bambini e agli anziani, assistenza prestata a un membro della famiglia durante una breve e/o lunga malattia, ecc. - nei regimi di maturazione dei diritti pensionistici sia per gli uomini che per le donne (assicurando nel contempo la possibilità per i lavoratori di ottenere un'aspettativa familiare per la custodia e l'assistenza) ridurrebbe il divario di genere nelle pensioni⁽²⁰⁾.

6. Imprenditorialità

6.1 Un recente studio dell'OCSE⁽²¹⁾ mette in evidenza come i divari di genere nell'imprenditorialità siano ampi e resistenti sotto vari aspetti, tra i quali si citano le preferenze soggettive per l'imprenditorialità, la dimensione delle imprese e i risultati finanziari, l'accesso al capitale finanziario e il suo impiego. Le donne imprenditrici hanno obiettivi diversi dalla massimizzazione dei profitti, e misurazioni più ampie dei risultati evidenziano il loro contributo allo sviluppo sociale ed economico.

6.2 Aiutare più donne ad avviare la propria impresa e sostenere la crescita delle aziende guidate da donne esistenti può contribuire⁽²²⁾ alla creazione di più posti di lavoro, a una maggiore innovazione, a una accresciuta competitività e alla crescita economica, riducendo inoltre l'esclusione sociale. Sono necessarie misure significative per capitalizzare tutto il potenziale delle imprese per la crescita economica sostenibile e la creazione di posti di lavoro in Europa, soprattutto in seguito alla crisi.

6.3 Il CESE ha già proposto di adottare le seguenti misure per la promozione dell'imprenditorialità femminile a livello dell'UE⁽²³⁾:

⁽¹⁹⁾ The Gender Gap in Pensions in the EU, EC DG Justice, 2013 (Il divario di genere nelle pensioni nell'UE), Commissione europea, DG Giustizia, 2013.

⁽²⁰⁾ Nel suo parere sul tema Il legame tra la parità fra uomini e donne, la crescita economica e il tasso di occupazione (SOC/338, GU C 318 del 23.12.2009, pagg. 15-21), il CESE sostiene che il tempo dedicato all'assistenza alle persone dovrebbe essere finanziato allo stesso modo che le pensioni.

⁽²¹⁾ Women Entrepreneurs in the OECD: key evidence and policy challenges (Donne imprenditrici nell'OCSE: fatti essenziali e sfide politiche) DELSA/ELSA/WD/SEM(2013)3, OCSE, 2013, DELSA/ELSA/WD/SEM(2013)3, OECD, 2013.

⁽²²⁾ World Bank, Female Entrepreneurship: Program Guidelines and Case Studies (Banca mondiale, Imprenditorialità femminile: linee guida del programma e studi di casi), 11/04/2013 - "Negli Stati Uniti per esempio le aziende di proprietà di donne stanno crescendo a un tasso pari a oltre il doppio di tutte le restanti imprese, il loro contributo all'economia degli USA è di circa 3000 miliardi di dollari e ad esse fanno direttamente capo 23 milioni di posti di lavoro".

⁽²³⁾ GU C 299 del 4.10.2012, pag. 24.

— la creazione di un ufficio delle Aziende di proprietà delle donne in Europa al fine di creare infrastrutture a sostegno dell'imprenditorialità femminile;

— la nomina di un direttore per le imprese femminili all'interno della Commissione europea e nei ministeri delle Attività produttive degli Stati membri per sensibilizzare ai vantaggi economici derivanti dall'incoraggiare un numero crescente di donne ad avviare e sviluppare imprese;

— la raccolta di dati disaggregati per genere sulle imprese delle donne in tutta Europa.

7. Decisioni

7.1 Studi internazionali⁽²⁴⁾ confermano che le donne in posizioni dirigenziali hanno un impatto positivo sui risultati finanziari delle società, sulla cultura e lo stile di gestione delle società e sulla loro capacità di resistere alle crisi. Le donne assumono meno rischi e danno la priorità allo sviluppo sostenibile, ma gli ostacoli al raggiungimento della parità di genere a livello decisionale sono molto più estesi di quanto non si ammetta apertamente.

7.2 Il CESE spera che venga adottata una norma minima da parte di tutti gli organi decisionali pubblici e privati, nel quadro dell'autoregolamentazione, per la parità di partecipazione delle donne a livello decisionale. Le società quotate e tutti gli enti pubblici dovrebbero promuovere procedure trasparenti di candidatura e nomina insieme ad una cultura dell'inclusione e della libertà di scelta. Ma i risultati saranno comunque magri se non vi è la volontà da parte sia degli uomini che delle donne di agire in senso positivo.

7.3 Il CESE raccomanda inoltre che, per garantire che l'equilibrio di genere sia conseguito in tutti gli organi decisionali, i responsabili politici e le società esaminino gli aspetti seguenti:

— migliore visibilità delle donne che ricoprono incarichi di elevata responsabilità;

— maggiore trasparenza nella ricerca di talenti;

— creazione e mantenimento di una massa critica;

— messa in discussione degli stereotipi associati ai ruoli definiti per genere;

— pianificazione della successione ai vertici;

— creazione di un vivaio di talenti;

— sviluppo di reti di tutoraggio nel settore pubblico e in quello privato;

— diffusione di esempi di buone pratiche;

— creazione di una banca dati coordinata su scala europea di donne con qualifiche adeguate per occupare incarichi a livello decisionale.

⁽²⁴⁾ "Women Matter", McKinsey; "Do Women in Top Management Affect Firm Performance?", Smith and Verner; "Diversity and gender balance in Britain plc", TCAM; "Mining the Metrics of Board Diversity", Thomson Reuters; etc.

7.4 Per realizzare la Strategia per la parità tra donne e uomini (2010-2015) (25), il CESE è a favore della parità fra uomini e donne in termini di presenza nella vita pubblica e, soprattutto, nella vita politica, in quanto il fatto che le donne vi siano sottorappresentate limita i loro diritti di partecipazione (26). Le istituzioni dell'UE e gli Stati membri e anche le organizzazioni della parti sociali, dovrebbero dare l'esempio e introdurre obiettivi di parità di genere nei loro organi politici ed amministrativi, specialmente ad alto livello.

8. Assistenza all'infanzia

8.1 Un fattore importante nell'influenzare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è l'accesso ai servizi di assistenza all'infanzia per bambini piccoli. Aumenti della spesa pubblica in servizi di assistenza all'infanzia mostrano una correlazione diretta con l'incremento dell'occupazione a tempo pieno delle donne (27).

8.2 Il conseguimento degli obiettivi di Barcellona è pertanto una necessità. Tuttavia, da una recente relazione della Commissione risulta che nel 2010 solo 10 Stati membri avevano raggiunto l'obiettivo di Barcellona per i bambini sotto i 3 anni. Nello stesso anno, nella categoria dei bambini tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico, solo 11 Stati membri avevano realizzato l'obiettivo del 90 % (28).

8.3 Dato che gli Stati membri che mostrano attualmente i più alti tassi di natalità sono anche quelli che si sono più impegnati per facilitare l'equilibrio tra lavoro e famiglia per i genitori e che presentano un elevato tasso di occupazione femminile (29), gli Stati membri dovrebbero fornire un sostegno più efficace, a costi contenuti, accessibile e di qualità per le famiglie con figli attraverso politiche (30) quali:

- *Investire nei bambini* – attraverso programmi d'intervento per la prima infanzia, particolarmente programmi che forniscano servizi mirati alle famiglie, a domicilio e in centri ad hoc.
- *Conciliare le responsabilità professionali e quelle familiari* – attraverso il coordinamento in tutta una serie di aspetti, come la messa disposizione di servizi di assistenza all'infanzia, congedo parentale e luoghi di lavoro compatibili con la famiglia.

- *Creare un quadro favorevole all'aumento dei tassi di fecondità* – in aggiunta alle politiche di conciliazione della vita familiare e professionale, attraverso sgravi fiscali (per es: Childcare Voucher Scheme - programma di buoni per l'infanzia - nel Regno Unito) e politiche di più ampia condivisione dei costi sostenuti per allevare i figli, permettendo inoltre alle coppie giovani di ottenere accesso ad alloggi a prezzi abbordabili e una posizione sicura nei mercati del lavoro.

9. Stereotipi e discriminazione

9.1 Sebbene l'aumento dei livelli d'istruzione delle ragazze negli ultimi decenni abbia accentuato il potenziale di guadagno delle donne, gli atteggiamenti della società nei confronti del lavoro delle donne e il conflitto tra valori familiari e parità rimangono ostacoli all'equilibrio di genere nel mercato del lavoro.

9.2 Il CESE si interessa in particolare alla discriminazione nei confronti delle donne che sono anche disabili oppure migranti o appartengono ad una minoranza etnica. A questo proposito, chiede una rapida attuazione della direttiva sulla parità di trattamento (31).

9.3 La violenza contro le donne non solo è una questione sociale che non ammette giustificazioni, ma presenta anche un elevato costo economico. Si calcola che la violenza contro le donne abbia un costo annuo di almeno 32 miliardi di euro nei 47 Stati membri del Consiglio d'Europa (32). Alle politiche pubbliche per combattere la violenza di genere spetta un ruolo importante da svolgere; l'immagine tradizionale del ruolo delle donne cambierà solo quando le donne avranno accesso al potere su un piano di parità con gli uomini.

9.4 Il ruolo dell'industria dei media è cruciale per la promozione della parità di genere. I media non solo rispecchiano ma creano anche i modelli e le norme socioculturali e costituiscono un attore poderoso nel plasmare l'opinione pubblica e la cultura. Inoltre, è precisamente il contenuto mediatico che promuove una comprensione ampia delle complessità della parità di genere in tutti i soggetti di una società, compresi i responsabili politici e l'opinione pubblica ed è quindi urgente intervenire sulle ineguaglianze persistenti che si manifestano nel fatto che le donne nel settore dei media sono sottorappresentate (specie ai livelli più alti), incontrano ostacoli negli avanzamenti di carriera e hanno retribuzioni basse (in confronto agli uomini) (33).

Bruxelles, 18 settembre 2013

Il presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Henri MALOSSE

(25) Strategia per la parità tra donne e uomini (2010-2015), Commissione europea 2010.

(26) "Database on women & men in decision making", Commissione europea, DG Giustizia.

(27) "Closing the Gender Gap: Act Now" (Colmare il divario di genere: agire subito), OCSE, dicembre 2012.

(28) "Obiettivi di Barcellona", Commissione europea, 2013.

(29) GU C 318 del 23.12.2009, pagg. 15-21.

(30) Extending opportunities: How active social policy can benefit us all, ISBN 92-64-00794-6, Ocse 2005 (Estendere le opportunità: come una politica sociale attiva può beneficiare tutti noi).

(31) COM(2008) 426 final, 2.7.2008.

(32) GU C 351 del 15.11.2012, pagg. 21-26.

(33) EIGE, "Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media — Advancing gender equality in decision-making in media organisations" (Esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino negli Stati membri dell'UE: Donne e media - promuovere la parità di genere a livello decisionale nelle organizzazioni mediatiche), 2013.