

Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «La dimensione di genere nella strategia Europa 2020» (parere d'iniziativa)

(2013/C 76/02)

Relatrice: **AGUDO I BATALER**

Correlatrice: **ATTARD**

Il Comitato economico e sociale europeo, in data 12 luglio 2012, ha deciso, conformemente al disposto dell'articolo 29, paragrafo 2, del proprio Regolamento interno, di elaborare un parere d'iniziativa sul tema:

La dimensione di genere nella strategia Europa 2020.

La sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza, incaricata di preparare i lavori del Comitato in materia, ha formulato il proprio parere in data 20 dicembre 2012.

Alla sua 486^a sessione plenaria, dei giorni 16 e 17 gennaio 2013 (seduta del 17 gennaio 2013), il Comitato economico e sociale europeo ha adottato il seguente parere con 200 voti favorevoli, 6 voti contrari e 4 astensioni.

1. Conclusioni e raccomandazioni

Il Comitato economico e sociale europeo (CESE):

1.1 appoggia e condivide il principio secondo cui la *Strategia Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva* ⁽¹⁾ e la *strategia per la parità tra donne e uomini* ⁽²⁾ devono rafforzarsi reciprocamente. A questo fine è indispensabile integrare la dimensione di genere (*gender mainstreaming*) e misure specifiche negli obiettivi, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione delle politiche sviluppate nel quadro della *Strategia Europa 2020*.

1.2 Ritiene fondamentale superare il fatto che la dimensione di genere non sia stata trattata in modo specifico in nessuna delle sette iniziative faro della *Strategia Europa 2020*. A tale scopo ritiene fondamentale l'integrazione sistematica della dimensione di genere nei piani nazionali di riforma (PNR) e nel semestre europeo, soprattutto adesso che la situazione economica europea richiede una maggiore efficacia nell'attuazione delle politiche e una maggiore efficienza nell'utilizzo delle risorse, in quanto è riconosciuto che la disuguaglianza di genere ha un impatto negativo sulla crescita economica.

1.3 Sostiene le raccomandazioni specifiche per paese in cui la Commissione esorta gli Stati membri a correggere i bilanci preventivi dei PNR, in modo che le misure politiche tengano conto del principio della parità di genere. È importante che le riunioni ministeriali di revisione e monitoraggio garantiscano l'applicazione continua di queste raccomandazioni e diano visibilità ai progressi compiuti nelle politiche in materia di parità. A questo scopo bisogna utilizzare in modo coerente i fondi dell'UE, specialmente il Fondo sociale europeo.

1.4 Raccomanda che il prossimo quadro finanziario pluriennale 2014-2020 metta a disposizione fondi specifici per compiere passi avanti sul piano dei diritti delle donne e della parità

di genere. Per il CESE il finanziamento deve essere adeguato e visibile, quale garanzia di utilizzo e trasparenza, allo scopo di favorire il sostegno a politiche in materia di parità, ad attività e a progetti in tutti i settori di competenza dell'UE.

1.5 Ritiene che, tenuto conto delle diverse situazioni concrete in paesi, regioni e settori, occorra adottare misure che permettano di migliorare la situazione nell'ambiente sociale e di aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso il sostegno alla creazione di imprese. Il potenziale quantitativo e qualitativo delle donne deve essere sostenuto nei diversi settori che definiscono la *Strategia Europa 2020*: innovazione, ricerca, istruzione e formazione professionale, società digitale, clima ed economia «verde», energia, mobilità, competitività, occupazione, qualifiche, esclusione sociale e povertà.

1.6 Sottolinea il valore dell'impegno e della partecipazione delle parti sociali a livello europeo, nazionale, territoriale e settoriale e in tutte le fasi di attuazione delle varie politiche, per garantire la necessaria evoluzione della parità di genere in tutti gli Stati membri dell'Unione europea. Il dialogo sociale e gli accordi inquadrabili nella contrattazione collettiva rappresentano degli strumenti fondamentali per integrare i piani nazionali di riforma con la dimensione di genere. A questo riguardo il quadro delle azioni in materia di parità di genere riconducibili alle parti sociali europee rappresenta un esempio importante di cui la *Strategia Europa 2020* dovrebbe tener conto.

1.7 Sottolinea l'importanza di integrare la dimensione di genere nell'attuazione di ciascuna delle sette iniziative faro. A questo fine sarà necessario conoscere la situazione specifica e distinta di uomini e donne in rapporto a: il mercato del lavoro e la formazione permanente, l'accesso a tutti i livelli di istruzione e occupazione, la povertà e i rischi di esclusione, l'accessibilità e l'utilizzo delle nuove tecnologie del settore digitale, la partecipazione a tutti i livelli nella formazione, nella ricerca e nella produzione, soprattutto nei nuovi settori emergenti. Il CESE

⁽¹⁾ Cfr. la comunicazione COM(2010) 2020 final.

⁽²⁾ Cfr. la comunicazione COM(2010) 491 final, di seguito «strategia per la parità».

raccomanda di porre l'accento sull'istruzione digitale delle donne, che sono troppo poco presenti nei mestieri dell'informatica produttiva. Per il CESE è fondamentale che la Commissione e gli Stati membri utilizzino gli indicatori di genere esistenti e creino nuovi indicatori nei settori in cui non esistono.

1.8 Reputa che sia assolutamente necessaria un'integrazione più stretta della dimensione di genere nelle politiche relative alla gioventù, tenuto conto del fatto che la grave situazione in materia di disoccupazione giovanile e abbandono scolastico nella maggior parte degli Stati membri colpisce in modo diverso gli uomini e le donne.

1.9 Esorta gli Stati membri a tener conto delle raccomandazioni specifiche della Commissione e ad adottare misure per migliorare quantitativamente e qualitativamente l'occupazione delle donne in tutti gli Stati membri. A questo scopo è necessario aumentare l'accessibilità e la qualità dei servizi pubblici per l'infanzia e le persone anziane, eliminare il divario salariale, oltre a introdurre misure per conciliare la vita familiare, quella personale e quella lavorativa (facilitare la possibilità di permessi di paternità e di permessi retribuiti).

1.10 Ribadisce che la Strategia Europa 2020 deve potenziare e sostenere, in collaborazione con le parti sociali, gli accordi e le misure specifiche ed efficaci che garantiscano sul posto di lavoro la salute e la sicurezza delle donne in stato di gravidanza e di quelle che hanno appena avuto un figlio. Il CESE ha appoggiato la proposta della Commissione tesa ad adottare misure per una durata adeguata del permesso di maternità, che deve essere di almeno diciotto settimane ⁽³⁾.

1.11 Sebbene in modo differente in funzione dei paesi, delle regioni e dei settori, la crisi ha inciso negativamente sulla vita delle persone e ha accentuato alcuni problemi di convivenza e salute. Per questo motivo, il CESE ritiene necessario riservare un'attenzione speciale all'attuazione di misure che contribuiscano ad attenuare gli effetti negativi (stress, violenza, molestie in ambito lavorativo e in quello familiare ⁽⁴⁾). A questo scopo è fondamentale una partecipazione congiunta, tesa a promuovere la parità di genere nella società, a eliminare le ineguaglianze strutturali e a cambiare i ruoli e gli stereotipi di genere.

1.12 Ritiene che una maggiore partecipazione delle donne al processo decisionale debba rappresentare una priorità, specialmente nei settori e nelle imprese considerati d'importanza strategica e con un futuro nel quadro della Strategia Europa 2020. Il CESE si esprimerà prossimamente con un parere in merito alla proposta della commissaria responsabile per la giustizia, i diritti fondamentali e la cittadinanza di adottare misure vincolanti a livello europeo per accrescere la partecipazione delle donne.

1.13 Rileva con preoccupazione i tagli nei servizi sociali e per la protezione dei settori più svantaggiati e a rischio di

esclusione sociale e povertà. In quest'ottica, le misure che devono essere attuate nel quadro della Strategia Europa 2020 dovrebbero lottare in modo specifico contro la crescente femminilizzazione della povertà e puntare all'integrazione delle donne, nel breve termine, con aiuti all'inserimento nel mondo del lavoro e, nel lungo termine, attraverso l'accesso alla formazione di base e alle nuove competenze, l'utilizzo delle nuove tecnologie e nuove forme di organizzazione del lavoro, conciliando la vita professionale e la vita familiare. Il CESE ritiene che, trascorsi 60 anni dall'inizio della costruzione europea, non sia accettabile lasciare che la differenza permanente di salario tra uomini e donne serva da variabile di aggiustamento, né permettere che prenda piede la precarizzazione delle donne salariate. Il CESE reputa che gli Stati membri debbano urgentemente includere nei loro PNR le misure che procurino alle donne un lavoro stabile con un salario e una pensione dignitosi.

1.14 Affinché la Strategia Europa 2020 e la strategia per la parità raggiungano i loro obiettivi, ritiene prioritario trasmettere alle parti interessate e alla società in generale un messaggio chiaro sulla necessità di intensificare le misure per continuare ad avanzare lungo il cammino della parità. A questo fine, in primo luogo sono necessari un coordinamento maggiore e una collaborazione più stretta all'interno delle istituzioni europee e tra di esse (Parlamento europeo, Commissione, Consiglio, Banca centrale europea, CESE e Comitato delle regioni) e, in secondo luogo, bisogna integrare gli aspetti della parità a tutti i livelli nella composizione ⁽⁵⁾ e nel lavoro quotidiano delle sezioni, dei gruppi e delle commissioni di queste istituzioni.

2. Introduzione

2.1 La Strategia Europa 2020, adottata nel 2010, ha tracciato il cammino per la crescita dell'Unione europea in un contesto economico complicato che già lasciava intravedere le difficoltà finanziarie e politiche che l'Unione attraversa attualmente. La Strategia Europa 2020 presenta una serie di misure affinché gli Stati membri possano affrontare, in modo efficace e unitario, le sfide che la crisi comporta e, al tempo stesso, rilanciare un modello di crescita che sia più intelligente, sostenibile e inclusivo.

2.2 È stato inoltre creato un nuovo processo di *governance* economica, il cosiddetto «semestre europeo», con un duplice scopo: da un lato, sincronizzare la valutazione delle politiche di bilancio e di quelle strutturali degli Stati membri, dall'altro, rendere possibile un controllo dell'attuazione della strategia.

2.3 Parallelamente, la strategia per la parità stabilisce il programma di lavoro della Commissione in materia di parità di genere. Questa proposta politica segue la Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010) ⁽⁶⁾ e rappresenta finora il tentativo più importante di definire un insieme di obiettivi strategici e di indicatori di genere.

⁽³⁾ GU C 277 del 17.11.2009, pagg. 102-108.

⁽⁴⁾ Cfr. il parere CESE sul tema *Eliminare alla radice la violenza domestica contro le donne* (SOC/465), non ancora pubblicato in GU.

⁽⁵⁾ Composizione del CESE: 343 membri, di cui 81 (23,6 %) sono donne. Composizione dei gruppi: il I gruppo è composto di 112 membri, di cui 22 (22,1 %) sono donne; il II gruppo è formato da 120 membri, di cui 32 (26,8 %) sono donne; il III gruppo è composto di 111 membri, di cui 27 (24,3 %) sono donne.

⁽⁶⁾ COM(2006) 92 final, GU C 354 del 28.12.2010, pagg. 1-7.

2.4 Nel 1996 l'UE ha introdotto un duplice approccio per la parità di genere: da un lato, attraverso l'attuazione di misure specifiche tese a superare le discriminazioni esistenti che colpiscono le donne e, dall'altro, mediante l'integrazione della dimensione di genere (*gender mainstreaming*) nelle decisioni politiche (7).

2.5 Il CESE appoggia il principio secondo cui, per rispondere efficacemente alle sfide della crisi, la corretta applicazione della Strategia Europa 2020 deve essere in sintonia con la strategia per la parità, in quanto le due strategie si rafforzano reciprocamente. Per questo motivo il Comitato condivide il punto di vista del PE, che si è espresso in tal senso. Anche il Patto europeo per la parità di genere (2011-2020), adottato dal Consiglio nel marzo 2011 (8), ricorda lo stretto legame tra le due strategie ed esorta a un'applicazione combinata di strumenti che permettano di uscire dalla crisi.

3. La Strategia Europa 2020 - un'analisi della dimensione di genere

3.1 La parità di genere non è stata trattata in modo specifico nel testo, né in alcuna iniziativa faro, e non è stata menzionata nei cinque obiettivi quantificabili, ad eccezione del tasso di occupazione, in cui si esorta ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Ciò implica un'enorme contraddizione con i principi enunciati nella parte iniziale della Strategia Europa 2020, in cui si afferma che il rispetto della parità rappresenta uno dei fattori essenziali per superare la crisi economica, al pari della solidarietà economica, sociale e territoriale, del rispetto per l'ambiente e della diversità culturale.

3.2 Diverse istituzioni europee, organizzazioni della società civile e parti sociali avevano ampiamente sottolineato la necessità che la parità di genere fosse una priorità della nuova strategia d'azione e venisse considerata un fattore chiave per la competitività e la crescita. Secondo il Parlamento europeo, il testo dovrebbe stabilire la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro e alla formazione professionale, oltre a stabilire un programma che abbia come obiettivo l'eliminazione della differenza salariale tra gli uomini e le donne.

3.3 L'elaborazione della Strategia Europa 2020 non ha ricevuto un appoggio unanime ed è stata oggetto di differenti critiche: per il suo contenuto troppo generale, per una struttura troppo complessa e per un approccio eccessivamente economico in cui mancano gli aspetti sociali. Per quanto riguarda la parità tra i sessi, si registra un chiaro regresso se effettuiamo un

paragone con le precedenti strategie per l'occupazione. L'unico aspetto visibile ed esplicito - il tasso di occupazione delle donne - trascurava chiaramente gli aspetti qualitativi del lavoro e le differenti situazioni di partenza esistenti nel mercato del lavoro. Sono persino scomparsi gli obiettivi quantitativi ripartiti per genere che esistevano nella strategia di Lisbona.

3.4 Il CESE ritiene che né la Strategia Europa 2020, né la strategia per la parità raggiungeranno i loro obiettivi se non verranno adottate misure concrete che migliorino la situazione nell'ambiente sociale e lavorativo della donna. Bisogna sostenere il potenziale quantitativo e qualitativo delle donne nei differenti settori della Strategia Europa 2020 come un requisito indispensabile. Senza misure concrete nel quadro delle sette iniziative faro, sarà impossibile progredire nella realizzazione delle priorità della Strategia Europa 2020: una crescita intelligente, sostenibile e socialmente inclusiva non può diventare realtà senza una politica di parità.

3.5 I piani di riforma dei differenti Stati membri devono riconoscere il valore aggiunto per l'economia derivante dal lavoro della donna, come il valore che sarebbe apportato dalla professionalizzazione dei servizi alla persona (9), e le carenze concrete in cui la donna si imbatte non solo nel mercato del lavoro (accesso a tutti i livelli e in tutte le fasce d'età, carriera professionale, continuità, ecc.), ma anche nella società, in rapporto a tutti quegli aspetti sociali che la strategia per la parità considera cruciali. Per uscire dalla crisi e affrontare le nuove sfide, l'attuazione della Strategia Europa 2020 deve prevedere programmi, piani e interventi specifici che consentano alla parità di fare passi avanti. Ciò è impossibile senza conoscere il differente impatto che le misure contro la crisi possono avere in funzione delle diverse situazioni di partenza.

3.6 Il CESE esprime la sua preoccupazione per l'assenza di misure concrete e di indicatori di genere specifici. Tutto ciò impedisce di effettuare un monitoraggio e una valutazione dello stato di avanzamento, o mancato avanzamento, della Strategia Europa 2020 e priva il semestre europeo degli strumenti necessari per combattere le disuguaglianze, tenendo conto dei differenti punti di partenza, in funzione delle differenti realtà di genere tra paesi, settori e ambiti diversi.

3.7 La Strategia Europa 2020 dovrebbe offrire strumenti efficaci per valutare il ruolo della donna nella crescita dell'Unione e il valore aggiunto che essa apporta sul piano sociale, come sottolineato da un parere del CESE (10) che concorda con uno studio realizzato durante la presidenza svedese (11). In tale studio si sottolinea, tra gli altri aspetti, che la parità nel mercato del lavoro potrebbe far aumentare, in media, il prodotto interno lordo (PIL) degli Stati membri del 27 %.

(7) *Mainstreaming* di genere: si prefigge di rendere la parità di genere parte integrante di questa tendenza dominante (*mainstream*) a livello sociale in modo che le donne e gli uomini possano godere degli stessi benefici. Significa prendere in esame ogni fase dello sviluppo delle politiche - progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione - nell'intento di promuovere la parità tra donne e uomini. Commissione europea, Guida al *mainstreaming* di genere - EQUAL.

(8) GU C 155/02 del 25.5.2011, pagg. 10-13.

(9) GU C 21/39 del 21.1.2011.

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

(11) Parità di genere, crescita economica e occupazione, Åsa Löfström (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>).

4. Priorità della strategia per la parità tra donne e uomini (2010-2015)

4.1 La strategia per la parità, che è stata adottata nel 2010, manifesta uno stretto legame con la Strategia Europa 2020 in tutti gli aspetti e in tutte le iniziative, specialmente al momento di definire e applicare le misure nazionali opportune attraverso l'assistenza tecnica, i fondi strutturali o i principali strumenti di finanziamento (come il Settimo programma quadro di ricerca). Nel quadro degli orientamenti per l'occupazione e la valutazione delle politiche nazionali, la Commissione realizzerà un attento monitoraggio per ridurre le disuguaglianze e favorire l'inclusione sociale delle donne.

4.2 La strategia fa riferimento anche al ruolo degli uomini nella promozione della parità di genere e considera importante il loro coinvolgimento per realizzare i cambiamenti necessari nei differenti ruoli che le donne e gli uomini svolgono nella società, a livello sia familiare che professionale.

4.3 La strategia per la parità illustra dettagliatamente le azioni in rapporto a cinque settori prioritari definiti nella Carta per le donne, oltre a comprendere un capitolo sulle questioni trasversali, ossia: a) pari indipendenza economica, b) pari retribuzione per lo stesso lavoro e lavoro di pari valore, c) parità nel processo decisionale, d) dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne, e) parità tra donne e uomini nelle azioni esterne, f) questioni orizzontali (ruoli di genere, normativa, nonché gestione e strumenti della parità di genere).

4.4 Il CESE condivide il punto di vista della Commissione quando essa afferma che gli strumenti dell'UE - come il mercato unico, gli aiuti finanziari e gli strumenti di politica estera - devono essere pienamente mobilitati per affrontare i problemi e raggiungere gli obiettivi della Strategia Europa 2020. Ritiene tuttavia necessario monitorare la coerenza tra l'attuazione dei principi della strategia per la parità e l'applicazione degli strumenti principali della Strategia Europa 2020, specialmente le sette iniziative e gli orientamenti, in quanto le prime e i secondi troveranno concretizzazione a livello sia europeo che nazionale.

5. La dimensione di genere nelle sette iniziative (12)

5.1 Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione

5.1.1 Nel parere sull'Analisi annuale della crescita (13) il CESE ha già sottolineato, tra gli altri elementi, la necessità di imprimere una spinta maggiore all'aspetto qualitativo nella creazione di posti di lavoro. Attualmente, a causa della crisi e dei suoi effetti economici e sociali, le istituzioni europee e gli Stati membri devono vigilare per garantire che si prosegua in questa direzione.

5.1.2 Il CESE ritiene che, per attuare questa iniziativa, sia necessario tener conto della situazione attuale delle donne nel mondo del lavoro in quanto, sebbene esse rappresentino attualmente il 44 % della popolazione attiva europea, la loro situazione continua ad essere differente e vulnerabile a vari livelli: tasso di occupazione più basso, divario salariale, concentrazione o assenza di donne a seconda del settore interessato, bassa partecipazione alla creazione di nuove imprese, lavoro a tempo parziale (75 % del totale), contratti a tempo determinato, man-

canza di strutture adeguate per la custodia dei bambini, difficoltà nella carriera professionale, bassa rappresentanza delle donne nei posti di maggiore responsabilità (a livello sia economico che politico), accesso diseguale alle differenti discipline nell'ambito dell'istruzione, della formazione professionale e di quella universitaria.

5.1.3 Il tasso di occupazione è aumentato dal 51 % del 1997 al 62 % del 2011 e tale aumento ha riguardato essenzialmente i posti di lavoro in settori con alta presenza di manodopera femminile e molto colpiti dalle misure di aggiustamento. La crisi economica che colpisce l'Unione europea, sebbene abbia ripercussioni diverse in ogni Stato membro, sta peggiorando anche la situazione della donna e minaccia i fragili progressi in materia di parità tra uomini e donne. Il CESE ritiene che vadano prese le misure di sostegno necessarie affinché le disparità nel mondo del lavoro non aumentino alla fine della crisi.

5.1.4 In particolare, il Fondo sociale europeo deve programmare, monitorare e valutare tutte le attività realizzate negli Stati membri, vigilando all'avanzamento della strategia per la parità.

5.2 Youth on the move

5.2.1 Questa iniziativa fa abbracciare principalmente due settori: l'occupazione e la formazione. Il suo contenuto è pertanto strettamente legato all'iniziativa precedente: il rafforzamento di una maggiore mobilità nella formazione, la modernizzazione dell'insegnamento superiore, la valorizzazione e la convalida dell'apprendimento formale e informale, oltre alla garanzia di investimenti efficaci e sostenibili nell'istruzione e nella formazione professionale.

5.2.2 Per il CESE il tasso di disoccupazione dei giovani rappresenta uno degli elementi di maggiore preoccupazione in Europa. Attualmente esso arriva al 20 % e il tasso delle giovani disoccupate, specialmente tra quelle che hanno qualifiche basse, è ancora più alto.

5.2.3 L'impatto della maternità o della paternità sul mercato del lavoro è molto diverso. Delle donne con figli di età inferiore ai 12 anni, lavora soltanto il 64,7 % rispetto all'89,7 % degli uomini. Questi dati e queste differenze aumentano al crescere del numero di figli. La mancanza di strutture di insegnamento prescolare e lo squilibrio nella suddivisione dei compiti all'interno della famiglia sono un problema che rende difficile conciliare la vita lavorativa con il tempo libero, oltre a rappresentare un serio ostacolo alla promozione professionale delle donne.

5.2.4 Gli obiettivi adottati dal Consiglio europeo di Barcellona nel 2002 relativi alla disponibilità di strutture di educazione prescolare sono stati raggiunti da pochi Stati membri e nella situazione attuale, con tagli nei servizi pubblici di questo tipo, si corre il rischio di peggiorare la situazione.

5.2.5 Un altro dato allarmante è la percentuale di donne giovani che non studiano, né lavorano, né seguono un corso di formazione (NEET). Secondo Eurostat, questa situazione riguarda il 20 % delle donne, rispetto al 13 % degli uomini. Ridurre il tasso di abbandono scolastico è uno degli obiettivi fissati dalla Strategia Europa 2020 che questa iniziativa fa proprio.

(12) Il CESE ha adottato dei pareri su ciascuna di esse.

(13) GU C 132 del 3.5.2011, pagg. 26-28.

5.2.6 Il CESE ritiene che, per attuare questa iniziativa faro, sia necessario tener conto della situazione attuale delle giovani donne vulnerabili a differenti livelli, oltre ai fattori già summenzionati: bassa formazione di base, minore accesso alla formazione professionale che la nuova società della conoscenza richiede, insufficiente convalida delle competenze e mancanza di orientamento professionale, oltre a problemi finanziari specifici al momento di avviare un'impresa o un'attività propria. Tutto ciò richiede misure rivolte in modo particolare alle giovani donne.

5.3 Piattaforma europea contro la povertà

5.3.1 Questa iniziativa faro propone di: definire e attuare programmi volti a promuovere l'innovazione sociale per le categorie più vulnerabili (in particolare offrendo possibilità innovative di istruzione, formazione e occupazione alle comunità svantaggiate), a combattere la discriminazione (ad esempio nei confronti dei disabili) e a definire una nuova agenda per l'integrazione dei migranti affinché possano sfruttare pienamente le loro potenzialità. Inoltre propone di valutare l'adeguatezza e la sostenibilità dei regimi pensionistici e di protezione sociale e di riflettere su come migliorare l'accesso ai sistemi sanitari. Il CESE esprime delle riserve in merito al concetto d'innovazione sociale, le cui esperienze sono per natura frammentarie e poco trasferibili. Tale concetto è connesso sia al principio legislativo di sussidiarietà che alla nozione sociologica di «equità». Una risposta locale a un bisogno espresso da un piccolo gruppo può essere utile, ma non potrebbe sostituire l'uguaglianza e la giustizia assicurate dai sistemi di protezione sociale collettiva ⁽¹⁴⁾.

5.3.2 Secondo la Strategia Europa 2020, gli Stati membri avranno bisogno di definire e attuare misure adattate alle circostanze specifiche di gruppi che presentano rischi particolari e utilizzare appieno i loro regimi previdenziali e pensionistici per garantire un sostegno sufficiente al reddito e un accesso adeguato all'assistenza sanitaria, allo scopo di garantire la coesione sociale. L'aumento del tasso di disoccupazione e di quello di inattività, l'insicurezza economica, i bassi salari, le misure di austerità e i tagli alle prestazioni sociali e agli assegni familiari interessano particolarmente le donne, in primo luogo come lavoratrici, in quanto la riduzione dei posti di lavoro nel settore pubblico e nei servizi ha ripercussioni dirette su di loro, visto che sono settori con alte percentuali di manodopera femminile. Però esse ne risentono anche in quanto cittadine e utenti, se consideriamo che i tagli alla prestazione di servizi di interesse generale colpisce le donne in quanto esse sono le prime utenti di questi servizi.

5.3.3 In Europa, oltre il 70 % dei lavoratori con salari bassi è formato da donne. Nella maggior parte degli Stati membri, il 17 % delle donne è vittima della povertà, assieme al 15 % degli uomini, una percentuale anch'essa preoccupante. La povertà e l'emarginazione sociale si accompagnano all'esclusione dal mercato del lavoro. Per questo motivo, le interruzioni dell'attività lavorativa e i posti di lavoro precari, così frequenti tra le donne - specialmente tra quelle che hanno scarse qualifiche - hanno un effetto negativo non solo immediato, ma anche a medio e lungo termine.

5.3.4 Le famiglie monoparentali, le vedove, le donne disabili, le vittime della violenza di genere, le donne anziane, le donne emigranti risentono in modo particolare dei tagli di bilancio e della crisi e corrono un rischio maggiore di esclusione sociale di fronte alla mancanza di protezione e di aiuti forniti attraverso misure specifiche.

5.4 Un'agenda digitale europea

5.4.1 L'obiettivo è promuovere l'accesso alle tecnologie dell'informazione - e specialmente a Internet - e il loro utilizzo da parte di tutti i cittadini europei, specialmente attraverso programmi che aumentino l'alfabetizzazione digitale e l'accessibilità.

5.4.2 A questo fine gli Stati membri dovranno elaborare strategie per l'Internet ad alta velocità e concentrare il finanziamento pubblico, anche attraverso i fondi strutturali, su settori non totalmente coperti dagli investimenti privati, oltre a promuovere la diffusione e l'utilizzo di servizi online moderni (ad es. e-government, servizi sanitari online, domotica, competenze digitali, sicurezza) ⁽¹⁵⁾.

5.4.3 Il CESE esprime la sua preoccupazione per l'assenza di statistiche disaggregate per genere, in quanto ciò non permette di conoscere la situazione della donna nei settori professionali connessi alle nuove tecnologie, né i livelli di utilizzo da parte delle donne. Sarebbe importante che venissero realizzati studi pertinenti per stabilire qual è la loro situazione, anche come utenti di servizi, per poter indirizzare più specificamente l'informazione e la formazione che la Strategia Europa 2020 propone.

5.5 L'Unione dell'innovazione

5.5.1 Questa iniziativa faro ha tra l'altro la finalità di promuovere e rafforzare i legami tra istruzione, impresa, ricerca e innovazione, oltre a promuovere l'imprenditorialità. Gli Stati membri dovranno riformare i rispettivi sistemi nazionali e regionali di R&S per stimolare l'eccellenza e una specializzazione intelligente, dare priorità alla spesa per la conoscenza, rafforzare la cooperazione tra università, ricerca e impresa, assicurare un numero sufficiente di laureati in scienze, matematica e ingegneria, oltre a impennare i programmi scolastici su creatività, innovazione e imprenditoria.

5.5.2 Le donne possono e devono svolgere un ruolo essenziale in questo processo. Nel 2010 circa il 60 % dei diplomi universitari è stato conseguito da donne e, tuttavia, questa percentuale non corrisponde ai posti che esse occupano nel mercato del lavoro. D'altro canto, un'impresa su tre è creata da donne; esse rappresentano il 13,7 % dei membri dei consigli di amministrazione delle grandi imprese quotate in Borsa e soltanto il 3 % ha la carica di presidente.

⁽¹⁴⁾ GU C 143 del 22.5.2012, pagg. 88-93.

⁽¹⁵⁾ GU C 318 del 29.10.2011, pagg. 9-18.

5.5.3 Nella maggior parte dei paesi esiste la segregazione orizzontale di genere in funzione dei corsi di specializzazione professionale: scienze, ingegneria, matematica, tecnologie. Questi studi rappresentano inoltre un settore privilegiato per la cooperazione tra i responsabili del mondo economico e della ricerca, specialmente nel quadro dei master e dei dottorati, a cui le donne hanno meno accesso. Per questo motivo il CESE considera indispensabile prendere delle misure che eliminino questi ostacoli.

5.5.4 Le donne sono ancora sottorappresentate nei livelli decisionali del mondo scientifico (come del resto in quello delle imprese e dei servizi): nelle università le donne occupano soltanto il 18 % dei posti più alti. Le possibilità di occupazione e l'assegnazione di fondi a fini di ricerca devono assicurare l'avanzamento delle donne in questo campo e servire ad aumentare il potenziale di sviluppo sostenibile della società europea.

5.6 Un'Europa efficiente sotto il profilo delle risorse

5.6.1 Questa iniziativa farò punta ad adottare e attuare un piano d'azione riveduto in materia di efficienza energetica e a promuovere un programma sostanziale per l'uso efficiente delle risorse (in favore delle PMI e delle famiglie) utilizzando i fondi strutturali e gli altri fondi per mobilitare nuovi finanziamenti mediante modelli esistenti di programmi innovativi d'investimento di particolare successo, in modo da far evolvere i modelli di consumo e di produzione.

5.6.2 L'energia e l'ambiente non sono argomenti neutrali: l'utilizzo dell'energia, l'accesso all'acqua potabile, il riciclaggio, le fonti di calore per riscaldare e rifornire di energia le case, il rispetto dell'ambiente e la sua conservazione, sono tutti degli esempi - tra i tanti possibili - che mostrano che in questi settori le donne svolgono un ruolo essenziale. Cambiamenti nei modelli di consumo sono impensabili senza definire misure specifiche che partano da una conoscenza concreta della realtà e si rivolgano in modo differenziato a pubblici distinti e principalmente alle donne.

5.6.3 Ne ha preso atto anche il Consiglio EPSCO (Occupazione, politica sociale, salute e consumatori) nelle sue conclusioni del giugno 2012, in cui ha sottolineato il ruolo essenziale svolto dalle donne nello sviluppo sostenibile. Il CESE concorda con le conclusioni del Consiglio quando esso afferma che le donne possono avere un'influenza decisiva sull'assunzione di decisioni che interessano l'ambiente, in particolare nel quadro della politica relativa ai cambiamenti climatici. Ciò rappresenta una nuova opportunità per le donne, che possono svolgere un ruolo chiave e migliorare la loro situazione personale ed economica in rapporto alla nuova ed emergente economia verde, un settore vitale per lo sviluppo e la creazione di posti di lavoro.

5.6.4 A livello imprenditoriale, la discriminazione verticale in questo settore continua a essere notevole. Sebbene il 33 % dei posti dirigenziali sia oggi occupato da donne, rispetto al 31 % del 2001, la maggior parte di questi posti è concentrata nel

terziario e nel settore del commercio, mentre sono molti di meno i posti nelle industrie manifatturiere, nel settore delle costruzioni o in quello dell'energia.

5.6.5 Sono poche le ricerche e scarsi i dati che permettano di conoscere la realtà di genere e, quindi, le misure necessarie per aumentare la percentuale di donne in questo processo di sviluppo sostenibile. Il CESE considera importanti gli investimenti, ma anche fornire orientamenti per superare gli stereotipi, suggerire soluzioni e promuovere interventi in termini di azioni positive, visto che si tratta di un settore in crescita e, se la situazione di partenza è discriminatoria, c'è il rischio che aumentino le differenze e il divario a livello sociale.

5.6.6 Una delle priorità della strategia per la parità è l'azione nelle relazioni esterne dell'UE, da un lato attraverso i programmi di cooperazione con le regioni vicine, comprese quelle della PEV (specialmente la regione Euromed) e, dall'altro, attraverso l'intervento dell'UE nei forum mondiali. Occorre dedicare un'attenzione particolare alle donne immigrate dai paesi terzi, alle donne migranti dell'Unione europea e a quelle provenienti dai paesi del vicinato. È preoccupante il fallimento di Rio+20 in materia di sviluppo sostenibile e diritti delle donne. Su temi fondamentali come il legame tra salute e diritti sessuali e riproduttivi, i diritti delle donne alla proprietà e all'eredità della terra, i cambiamenti climatici e i «lavori verdi» non è stato compiuto alcun passo avanti.

5.7 Una politica industriale per l'era della globalizzazione

5.7.1 Questa iniziativa farò ha un ruolo fondamentale in quanto integra gli aspetti della dimensione di genere nella strategia per la parità: la trasparenza delle retribuzioni, le iniziative a favore della parità salariale, le misure per incoraggiare le donne a scegliere professioni non tradizionali, non sono che alcune delle azioni chiave che la strategia propone e che risultano appropriate e in sinergia con questa iniziativa farò.

5.7.2 In Europa la differenza salariale tra uomini e donne si attesta in media sul 17 % e oscilla tra gli Stati da un minimo del 5 % a un massimo del 31 %. Esistono vari fattori interconnessi che provocano questa situazione, tra cui: minor valore del lavoro nei settori con alta presenza di manodopera femminile, una forte segregazione professionale e interruzione della carriera per vari motivi. E con la crisi questa situazione si sta aggravando.

5.7.3 Il divario tra il tasso di occupazione e i salari è diminuito in alcuni casi, però - purtroppo - ciò non è dovuto a miglioramenti nel lavoro e nel salario delle donne, ma alla contrazione della domanda in settori in cui prevale il lavoro degli uomini (costruzioni, finanza, settore manifatturiero), come conseguenza diretta della crisi. Il CESE ricorda che, secondo il TFUE, uno degli obiettivi della costruzione europea consiste nel «miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso»⁽¹⁶⁾, e questo a beneficio di tutti.

⁽¹⁶⁾ Articolo 151 del TFUE.

5.7.4 Il CESE considera necessarie misure per rilanciare la crescita di questi settori in difficoltà e, parallelamente, altre misure per combattere la segregazione professionale, in particolare, per migliorare la partecipazione delle donne alle scienze, alla tecnologia, all'ingegneria e alla matematica. Sono inoltre necessarie misure per migliorare il riconoscimento dei settori con alta presenza di manodopera femminile, ad esempio, il lavoro domestico, i servizi sanitari e l'assistenza alle persone.

6. La dimensione di genere nei piani nazionali di riforma e nel semestre europeo

6.1 Il semestre europeo di coordinamento delle politiche rappresenta il nuovo strumento deciso dagli Stati membri per vigilare sull'attuazione della Strategia Europa 2020. Il Patto europeo per la parità di genere raccomanda di includere una prospettiva di pari opportunità e la promozione delle politiche tese alla parità di genere nello sviluppo e nell'attuazione dei programmi nazionali riforma. Questo Patto invita inoltre la Commissione e il Consiglio ad applicare la prospettiva di genere nell'Analisi annuale della crescita, nelle conclusioni e nelle raccomandazioni specifiche per paese.

6.2 Nell'aprile 2012 sono state rivolte a 12 Stati membri delle raccomandazioni specifiche contenenti una dimensione

di genere nei piani nazionali di azione. La Commissione ha proposto delle riforme concrete (che il CESE appoggia) nei seguenti settori: rafforzare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, migliorare la disponibilità e la qualità dei servizi di custodia dei bambini e delle scuole aperte tutto il giorno, migliorare la qualità dell'assistenza agli anziani, compresa la cura e l'assistenza per altre persone non autosufficienti.

6.3 La maggior parte delle raccomandazioni è tesa ad aumentare il tasso di occupazione delle donne, però non si tiene conto delle barriere che ostacolano un lavoro di qualità in rapporto alla remunerazione, alle condizioni e al riequilibrio delle responsabilità familiari con gli uomini. Soltanto a uno Stato membro - l'Austria - è stato raccomandato di affrontare il divario salariale di genere, sebbene esso esista in tutti gli Stati membri.

6.4 Il CESE considera preoccupanti alcune raccomandazioni che potrebbero avere un effetto negativo sulla parità di genere: quelle che si riferiscono alla riforma delle pensioni, le proposte tese a rivedere i meccanismi di adeguamento salariale e pensionistico, l'aumento dell'età pensionabile senza tener conto degli anni di vita in buona salute, nonché la proposta di introdurre incentivi fiscali per la seconda fonte di reddito della coppia.

Bruxelles, 17 gennaio 2013

Il presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Staffan NILSSON
