

COMITATO CONSULTIVO EUROPEO SULLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE

Il 26 maggio scorso si è tenuta, presso la Commissione Europea, la riunione semestrale del comitato consultivo della CE per l'uguaglianza di genere.

La responsabile della Direzione gender equality ha informato i membri del comitato sui recenti sviluppi in tema di parità, e sugli impegni futuri che la Commissione ha preso sui seguenti temi:

- 1) Impegno strategico per il triennio 2016-2019
- 2) Nuovo impegno per la conciliazione vita-lavoro
- 3) Presenza delle donne nei cda delle aziende quotate
- 4) EU2020
- 5) Disparità salariale tra uomini e donne: allarme povertà!
- 6) Contrasto alla violenza sulle donne
- 7) Relazione della Commissione ONU su "Status of women"
- 8) Programmi scolastici specifici in tema di parità
- 9) Fondi europei da destinare a progetti specifici per lo sviluppo della parità uomo/donna.

Impegno strategico per il triennio 2016-2019

Su richiesta della Francia, della CES e dell'associazione europea delle donne (EWL) la presidente ha informato che la strategia 2016-2019 sarà emessa in forma di documento tecnico contenenti temi, obiettivi, tempi, indicatori e monitoraggio sulle cinque aree individuate come priorità. Il documento sarà inviato alla presidenza del consiglio con copia a tutti gli SM. La durata dei lavori sarà di 4 anni (e non tre) e un rapporto annuale – work in progress - sarà stilato dalla Commissione.

Molti dei presenti (Svezia in primis) hanno manifestato il disappunto di vedere la "politica" di genere retrocessa a documento tecnico. Sino ad ora la CE emanava direttive e Raccomandazioni agli SM sui vari temi relativi alle P.O.

Malcontento diffuso tra i componenti del comitato: chiedevamo una direttiva e non un documento tecnico che non ha alcuna forza politica!

Politiche di conciliazione vita-lavoro

Sono stati presentati i risultati preliminari della consultazione pubblica effettuata dalla CE tra gli SM a proposito di una nuova legislazione in materia; la CE suggerisce un mix tra norme legislative e sviluppo di strumenti extra :asili nido e centri per bambini, incentivi per flessibilità ai genitori. Nel rinnovare l'impegno a mettere in atto azioni per favorire i congedi parentali dei padri e supportare il reintegro delle lavoratrici dopo la maternità, la Commissione ha informato di voler creare un comitato ad hoc sulle politiche di conciliazione ritenute un prerequisito per una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, così come al raggiungimento della loro indipendenza economica.

BusinessEurope ha ancora una volta sottolineato i costi aziendali per tali politiche, costi che sarebbero ancora maggiori se si lasciasse la soluzione solamente alle leggi "bisogna rendere il lavoro più realistico" (!!)

La Germania ha appena approvato una legge che prevede 10 giorni in più di ferie per assistere familiari malati.

La commissione ha presentato la lista dei paesi “richiamati” per la mancanza di politiche in materia di conciliazione.

La CES ha richiesto misure per congedi più lunghi e remunerati, facendo notare la mancanza di richiami a quei paesi che non mettono in atto politiche a sostegno dei lavoratori con figli.

Raccomandazione all'Italia per l'alto tasso di abbandono del lavoro dopo la maternità, specchio della mancanza di servizi a supporto delle famiglie.

Presenza delle donne nei cda delle aziende quotate

La presidente ha ribadito che questa è una priorità per la Commissione – aggiunge anche che, purtroppo, non lo è per il Consiglio - e ha ringraziato la presidenza del Lussemburgo (ultimo semestre 2015) per gli sforzi fatti nel cercare un comune approccio per abbattere gli ostacoli nell'applicazione della direttiva “Donne nei CdA”, rielaborando la proposta: non utilizzo delle quote ma selezione trasparente dei dirigenti. La situazione in Europa è migliorata del 10% rispetto a qualche anno fa, oggi siamo al 21%, ed è il risultato di un maggior dibattito sull'utilizzo delle quote di presenza in molti Stati. Heiko Maas, ministro federale della giustizia e della tutela dei consumatori, aveva già presentato le ragioni che hanno condotto la Germania a introdurre una legge che obbliga le aziende ad avere il 30% di donne nei cda delle grandi compagnie: “le quote rappresentano una questione di giustizia ma anche una questione economica. In futuro le quote renderanno inutili le quote stesse”. Il ministro delle pari opportunità del Lussemburgo, Lydia Mutsch, ha sottolineato la necessità di coinvolgere e motivare maggiormente le aziende.

La CES ha chiesto la lista dei paesi che ostacolano il processo di crescita delle donne negli organismi decisionali. L'Italia è al 17%, al di sotto quindi della media europea.

Disparità salariale tra uomini e donne: allarme povertà!

Presentato i risultati dell'indagine commissionata dalla CE sul divario salariale “Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries”.

Il 16% è la media del divario (corretto/non corretto) di cui le cause sono riconducibili a: contesto familiare, mancanza di carriera, orario di lavoro, stereotipi di genere, modelli dei ruoli nella società. Il livello di istruzione non ha alcun riflesso sul lavoro (più donne laureate che uomini). L'indagine non ha trovato il consenso da parte dei presenti in quanto gli indicatori utilizzati sono generici (obiezione della Francia), la metodologia utilizzata è contraddittoria in quanto prende in esame in alcuni paesi tutta la forza lavoro, mentre in altri paesi, non disponendo dei dati globali, vengono analizzate solo particolari categorie di lavoratori. Risultato di tali anomalie è la non attendibilità della ricerca. **L'Italia appare come il paese di Bengodi, con una disparità al 7% circa, la più bassa in Europa, purtroppo l'analisi è stata effettuata solo sui lavoratori pubblici (obiezione CES).**

Contrasto alla violenza sulle donne

La Commissione propone l'adesione dell'UE alla convenzione internazionale per la lotta contro la violenza sulle donne (Convenzione di Istanbul); fondi europei per campagne di informazione, comunicazione e assistenza contro la violenza su donne e bambine; piani di tutela per le vittime che prevedano un inserimento assistito nella società emondo del lavoro. La Commissione evidenzia la crescita dei rischi provenienti da: cyber violence, cyber bullying, cyber harassment.

E' stata effettuata dalla EWL (lobby europea delle donne) una ricerca sulla violenza sulle donne migranti; i risultati sono scioccanti, allarmanti, e riguardano la violenza in tutte le forme perpetrata sia in famiglia che nei centri di accoglienza.

Durante la presidenza estone sarà prevista una conferenza mondiale che si terrà a Tallin.

Presentato dalla CES il lavoro di ricerca in Europa, sovvenzionato dai fondi europei, che si sta tenendo in dieci stati membri, "safe at home safe at work". L'Italia ha ospitato il gruppo di ricerca nel mese di marzo con quattro giorni di interviste a organizzazioni sindacali, associazioni civili, istituzioni. A metà giugno sarà consegnato il rapporto relativo al nostro paese.

Costituito gruppo di lavoro CE su FGM (mutilazioni genitali femminili).

Presidenza al Portogallo, la CES partecipa al working group con Rosanna Ruscito.

Diventa sempre più urgente affrontare il fenomeno delle mutilazioni che si sta espandendo in Europa, anche tra la seconda generazione di immigrati (seppur in misura ridotta tra le giovani donne). La CE si pone l'obiettivo di realizzare specifiche azioni e seguenti raccomandazioni agli SM per sradicare il fenomeno. Prevede un Piano di protezione e tutela delle vittime ed un piano di informazione e comunicazione nelle scuole. L'obiettivo del gruppo lavoro sarà valutare la portata del fenomeno, dei rischi e studiare nuove proposte di azioni a livello europeo, supportando lo scambio di buone prassi tra gli Stati Membri.

In Francia è stata approvata una legge che prevede procedimenti giudiziari a carico delle persone che perpetrano le mutilazioni genitali femminili; anche in Inghilterra si stanno approntando nuovi strumenti legislativi.

La Commissione ha presentato due rapporti su: 1) parità di genere e digitalizzazione: opportunità e rischi; 2) Come superare la segregazione occupazionale. Ha inoltre fornito i documenti con le indicazioni dei due gruppi di lavoro "donne migranti e rifugiate in Europa" e "Mutilazioni genitali Femminili". Per quanto riguarda questo ultimo WG si stanno raccogliendo, in questi giorni, le indicazioni dei vari membri che costituiranno la base per le future Raccomandazioni da inviare agli SM.