

PARLAMENTO  
EUROPEO.  
L'IMPEGNO PER  
L'UGUAGLIANZA.



FESTA INTERNAZIONALE  
DELLA DONNA

LA RISPOSTA  
DELLE DONNE  
ALLA CRISI



**“UNO SGUARDO DI GENERE PER UNA  
NUOVA EUROPA” ROMA 11 APRILE 2014**

**GRAZIA LABATE RICERCATORE ECONOMIA SANITARIA  
YORK U.K.**

# **UN MESSAGGIO FORTE RIVOLTO A TUTTE LE DONNE**

---

- ✘ Si discute spesso di Europa, sempre e solo per le questioni economiche e finanziarie. E invece, proprio perché convinte europeiste, dobbiamo batterci per un'Europa dei valori e delle libertà. Il 2014, anno decisivo per l'Europa - con le elezioni e il rinnovo della Commissione, e il semestre di presidenza italiano, deve essere l'anno in cui si afferma, un'idea di Europa della crescita, dell'uguaglianza, dei diritti delle persone, del benessere. È questa l'occasione, sia in termini economici che valoriali, su cui l'Ue può tornare ad essere un modello di sviluppo sociale e sostenibile e le donne, sono la risorsa fondamentale per il progresso e lo sviluppo dell'Europa dei popoli.**

# MAI PIÙ SPRECO

- × **Le donne guadagnano troppo poco: rispetto a un uomo lavorano 59 giorni gratis.**
- × **In Europa il differenziale retributivo di genere, cioè la differenza media tra lo stipendio orario di un uomo e di una donna, è del 16,4%. L'Italia fa meglio del resto dell'Unione, ma la situazione è in peggioramento. I dati della Commissione europea parlano chiaro: "Il differenziale retributivo di genere, cioè la differenza media tra la retribuzione oraria di uomini e donne nell'intera economia, è rimasto quasi immutato negli ultimi anni ed è ancora del 16% circa (attestandosi al 16,4%, come l'anno precedente)". Il 16% di un anno (365 giorni), sono appunto i 59 giorni trascorsi dal 1° gennaio ad oggi.**

# IL LAVORO INNANZI TUTTO

- ✘ **Le rilevazioni di Bruxelles mostrano per l'Italia una situazione migliore rispetto al resto del Vecchio Continente, con un divario retributivo di genere al 6,7%. Grave però il fatto che si sia registrato un peggioramento negli ultimi anni, quelli della crisi economica, tanto che nel 2008 il divario era del 4,9%.**
- ✘ **Non bisogna poi dimenticare come l'Europa abbia già puntato il dito contro l'Italia, nelle ultime raccomandazioni specifiche destinate ai singoli Paesi, indicando che "la partecipazione delle donne al mercato del lavoro resta modesta e l'Italia presenta uno dei maggiori divari di genere nell'occupazione a livello di Unione Europea".**
- ✘ **Pubblicando l'ultima statistica, l'Unione europea conferma la stagnazione "dopo la lieve tendenza al ribasso degli ultimi anni rispetto al 17% e oltre degli anni precedenti.**

# **I DATI STATISTICI DICONO BEN ALTRO**

---

**In Danimarca, nella Repubblica Ceca, in Austria, nei Paesi Bassi e a Cipro si registra una costante riduzione del divario, mentre altri Paesi (Polonia, Lituania) hanno invertito la tendenza al ribasso nel 2012. In alcuni paesi, come l'Ungheria, il Portogallo, l'Estonia, la Bulgaria, l'Irlanda e la Spagna, negli ultimi anni il differenziale retributivo di genere è aumentato".**

- ✘ Anche dove si è registrato un miglioramento, però, non c'è da cantare vittoria. La Commissione ricorda infatti che sono fattori particolari a determinare il livellamento dei salari, come l'aumento della percentuale di lavoratrici con un più elevato livello di istruzione e l'impatto della recessione economica. Quest'ultima ha colpito maggiormente i settori a prevalente manodopera maschile, come l'edilizia e l'ingegneria. Elemento che porta Bruxelles a concludere che il lieve livellamento non è imputabile esclusivamente ad aumenti della retribuzione femminile o a un miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne.**

# LA VERITÀ È:

- × **"La constatazione più amara è che il lievissimo livellamento cui assistiamo è in buona parte attribuibile a una diminuzione delle retribuzioni maschili, come conseguenza della crisi economica, più che a un aumento di quelle femminili", spiega infatti Viviane Reding, Vicepresidente della Commissione europea e Commissaria per la Giustizia. "La parità retributiva per uno stesso lavoro è un principio sancito dai trattati dell'Unione ed è giunto il momento, dopo anni di inazione, di farla diventare una realtà per le donne in Europa. La Commissione europea sta attualmente preparando un'iniziativa volta a favorire il cambiamento, in modo che nel prossimo futuro non ci sia più bisogno di una giornata per la parità retributiva", assicura.**

# IL REBUS MATERNITÀ LAVORO

- ✘ **«E' un dato pesante, strutturale che si trascina negli anni, si evidenzia che c'è un problema serio nel rapporto maternità-lavoro -commenta Linda Laura Sabbadini direttrice dipartimento Statistiche sociali dell'Istat - . È un problema che si ritrova anche in altri paesi europei, il tasso di occupazione cala da donne senza figli a donne con figli, ma non nella dimensione che assume in Italia. Questo è dovuto al combinarsi di una serie di motivazioni, quella fondamentale è la conciliazione dei tempi di vita delle persone, ovvero l'organizzazione dei tempi per sé stessi, la famiglia, il lavoro. Siamo una società rigida, e la conciliazione non è mai stata perseguita con forza mentre nei paesi nordici l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro fin dagli anni 50 ha visto un impegno forte nelle politiche sociali e dei servizi. Noi abbiamo avuto la legge sui congedi parentali e sui servizi innovativi dell'infanzia solo nel 2000, un momento particolarmente effervescente che non ha avuto un'adeguata continuità».**

# **SUPERARE LE RIGIDITÀ**

- × A frenare l'occupazione femminile e anche la natalità per Sabbadini è anche «una rigidità di ruoli all'interno della coppia rispetto ad altri paesi, il sovraccarico dei compiti domestici e di cura sulle donne è maggiore. La rigidità c'è nella famiglia e nell'organizzazione del lavoro a parte nel settore della pubblica amministrazione».**
- × Quante donne invece rinunciano alla maternità per non perdere il lavoro? «Sappiano che il numero ideale di figli è lontano da quello reale, sia uomini che donne desiderano 2 figli, mentre il tasso di fecondità è di 1,3 figli per donna. In questi anni di crisi la fecondità si sta abbassando tra le italiane e le straniere che l'hanno tenuta alta, anche loro cominciano ad avere problemi di conciliazione non indifferenti perché manca una rete di supporto familiare».**

**×**



# **MANTENERE IL LAVORO È UNA CORSA AD OSTACOLI, POCHE CE LA FANNO**

- × Un dato forse positivo c'è: a mantenere il lavoro sono soprattutto le laureate che lo lasciano o perdono 'solo' nel 12,2% dei casi.**
- × E' un dato che « Ci dice che il maggior investimento in cultura e informazione le protegge di più, sono inserite in mansioni in cui sono meno ricattabili o sottoposte, in famiglie di status sociale più elevato in cui ci si può permettere il pagamento anche di servizi privati o sono in posizioni che permettono una maggior conciliazione di tempi di vita come è per le insegnanti o nella Pa. Inoltre, le laureate hanno il vantaggio che hanno una divisione dei ruoli nella coppia migliore delle operaie o delle lavoratrici in proprio».**
- × Però la «strozzatura c'è – conclude Sabbadini - c'è un clima sociale assolutamente sfavorevole alla maternità e alla paternità, niente va incontro alle esigenze di chi vuole avere figli. Non c'è una causa, ma un complesso di fattori che scoraggiano».**

# IN SINTESI

- ✘ **Gli studi più recenti degli organismi internazionali ci dicono che i Paesi caratterizzati da una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono quelli che crescono di meno e che quindi otterrebbero dall'aumento dell'occupazione femminile un maggior vantaggio in termini di crescita. Il lavoro femminile non è più un ostacolo alla natalità, anzi nei Paesi avanzati, a differenza di quanto avveniva in passato, se le donne hanno meno opportunità occupazionale fanno meno figli. Viceversa, la fecondità è maggiore nei Paesi ad elevata occupazione femminile.**
- ✘ **Dagli studi emerge che i Paesi con i tassi d'occupazione più bassi e con un tasso di natalità inferiore sono quelli che hanno una copertura di servizi più bassa, che presentano una minore disponibilità dei padri a prendere congedi parentali, dove le donne hanno un maggior carico di lavoro domestico, dove è più bassa la condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne.**

# **UN CAMMINO ANCORA LUNGO PER L'ITALIA**

---

**L'Unione Europea ha posto da diversi anni l'obiettivo dell'innalzamento dell'occupazione femminile al centro delle proprie politiche di sviluppo. Per integrare la nostra economia nella strategia di sviluppo sostenibile dell'euro zona dovremmo innalzare il tasso di occupazione femminile fino a raggiungere nel 2020 il 60% (ossia circa 3 milioni di donne occupate in più rispetto ad oggi).**

**Occorre rivedere la riforma del mercato del lavoro, che pur conteneva alcune misure di sostegno al lavoro delle donne, in particolare per quanto riguarda il ripristino del divieto delle dimissioni in bianco e i congedi parentali, anche se la possibilità di un loro utilizzo da parte dei padri ha solo per ora un carattere simbolico.**

# **UN WELFARE DI COMUNITÀ A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA**

- × Molto resta da fare tuttavia per rendere effettiva la conciliazione tra lavoro e famiglia in primo luogo attraverso l'estensione della rete degli asili nido (una donna su quattro esce dal mercato del lavoro alla nascita del primo figlio) e dei servizi per l'assistenza alle persone anziane non autosufficienti.**
- × Mettere a fattor comune le tante risorse e le tante esperienze di welfare aziendale, mutualità, volontariato e terzo settore per un progetto di welfare mix a favore delle donne e delle famiglie italiane che contempra crescita economica e crescita sociale.**
- × Più in generale riorientare e fare sistema con un nuovo welfare a sostegno della famiglia, della donna e degli anziani che si può favorire una più forte partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.**

# UN JOB ACT E UNA DELEGA FISCALE ANCHE AL FEMMINILE

1

**M**aggiore opportunità di lavoro per le donne possono derivare anche dagli incentivi fiscali e contributivi per la loro assunzione, dal sostegno al tempo parziale agevolato e volontario, dall'adozione di politiche delle pari opportunità nelle carriere lavorative, mentre sul piano fiscale occorre introdurre una specifica detrazione per i redditi da lavoro delle donne a cominciare da quelle con figli minori.

**Fondi di garanzia per l'accesso al credito da parte delle imprese a conduzione e occupazione femminile**

**×** **R**iqualficazione e rifinanziamento del fondo per l'imprenditoria femminile, potenziamento della formazione professionale nei settori delle ICT, della green economy, della enogastronomia.

**S**tabilire punteggi più elevati nelle graduatorie per gli appalti alle aziende che rispettano la parità di genere.

# UN JOB ACT E UNA DELEGA FISCALE ANCHE AL FEMMINILE

2



**copertura con contributi figurativi dei periodi di interruzione del lavoro correlati ad impegni di cura, che consenta di sostenere le proprie scelte familiari senza penalizzazioni rispetto alle carriere contributive ed al futuro importo della pensione. Pensiamo ad un credito d'imposta rimborsabile per le donne che lavorano, adeguato a sostenere le spese di cura, così da essere incentivante e graduato in rapporto al numero dei figli e al livello di reddito. Tutte le donne lavoratrici, siano dipendenti, autonome o atipiche, con figli e reddito familiare al di sotto di una certa soglia che potrà crescere nel tempo, dovranno poterne beneficiare.**

# **UN OCCASIONE STORICA PER L'ITALIA E PER L'EUROPA: UN GOVERNO DI DONNE E UOMINI FIFTY- FIFTY.**

**✘ Per migliorare la vita  
di milioni di donne e  
ragazze italiane, se  
non ora quando?**