

## CONSULTATION ON THE FUTURE "EU 2020" STRATEGY

### PROPOSTA di CONTRIBUTO al documento di lavoro della Commissione europea per la consultazione sulla futura strategia "UE 2020"

#### Premessa

La crisi finanziaria ed economica ha un peso determinante nell'accelerare i processi avviati dalla Strategia di Lisbona per il periodo 2000-2010, anche se tale accelerazione sta avvenendo in contesti che saranno completamente modificati dagli effetti a medio e lungo termine che la stessa crisi ha prodotto. Tale consapevolezza di mutamento, che deve considerare la dimensione di genere rispetto alle proposte generali, è presente fin dalle prime righe del documento di lavoro diramato dalla Commissione europea.

La proposta di questo documento di lavoro, in consultazione, intende stabilire un nuovo approccio con i contributi di altre istituzioni e stakeholder.

La Commissione intende quindi adottare una Comunicazione formale da presentare al Consiglio europeo di primavera 2010.

#### Punti chiave del documento:

Il processo di riconversione proposto nel documento individua 3 priorità:

- 1. Fondare la crescita sulla conoscenza;**
- 2. Favorire l'emancipazione in una società inclusiva;**
- 3. Creare un'economia competitiva e più rispettosa dell'ambiente fondata sulla sostenibilità.**

Grande attenzione è rivolta allo sviluppo dei settori produttivi ad alto contenuto tecnologico, per cui risulta necessario possedere nuove competenze da offrire sul mercato del lavoro.

Sono quindi messi in discussione due sistemi: quello dell'istruzione e quello della formazione. In questo ambito, grande rilevanza deve essere data all'alta formazione in particolare quella scientifica e quindi alla capacità di un Paese di sviluppare il sistema della ricerca.

Al fine di contribuire a fondare la **crescita sulla conoscenza**, è necessario ribadire che nessun processo di sviluppo, che si fondi su tale presupposto, potrà avere futuro se non coinvolge le donne.

Nell'ambito dell'istruzione/formazione, le differenze di genere e le disuguaglianze persistono, non solo in termini di preferenza nelle materie di studio e di performance, ma anche negli aspetti qualitativi dell'esperienza educativa e formativa.

Il sistema universitario dell'alta formazione gioca, infatti, un ruolo chiave in quanto rappresenta il luogo finale di produzione del capitale umano dove le disuguaglianze di genere sono ancora presenti<sup>1</sup>.

La spinta verso la ricerca e l'innovazione dovrebbe produrre maggiori investimenti e competitività: è quindi necessario garantire pari accesso delle donne in tali aree di occupazione per garantire la presenza e la rappresentazione delle donne nei circuiti innovativi ed evitare il rischio di nuove aree di segregazione.

Nel processo di transizione al lavoro, le criticità di genere si evidenziano e addirittura si rafforzano. Le donne incontrano ancora delle difficoltà nel trovare un'occupazione ad un livello appropriato alle loro qualifiche. Anche le donne che hanno compiuto delle scelte educative "non tradizionali" hanno delle difficoltà ad entrare

---

<sup>1</sup> Le donne sono presenti in tutti i campi di studio, con tassi di partecipazione superiori al 60% rispetto agli uomini. La rappresentanza femminile è più alta di quella degli uomini in molte discipline, incluse alcune molto competitive e altamente gratificanti quali medicina e legge, anche in alcune discipline scientifiche quali scienze biologiche, scienze veterinarie ma gli uomini presentano ancora una maggiore partecipazione in ingegneria e fisica.

nel mercato del lavoro alle stesse condizioni degli uomini e, spesso, ricadono nei percorsi di carriera tradizionali che possono facilitare la conciliazione tra vita professionale e familiare.

In tal senso la strategia di Lisbona post 2010 dovrebbe sostenere fortemente l'implementazione e lo sviluppo di un'istruzione non sessista che elimini i tradizionali stereotipi di genere e combatta contro i pregiudizi di genere e la discriminazione.

Al fine di contribuire a fondare la **crescita sulla conoscenza**, sarebbe opportuno:

1. assicurare che le opportunità di life-long learning siano disponibili per le donne e che tali opportunità includano il sostegno allo sviluppo e al riconoscimento di competenze trasversali non esclusive per il mercato del lavoro quali empowerment, capacity building;
2. rafforzare e sviluppare le azioni specifiche finalizzate a garantire la piena parità per le donne nei sistemi educativi ed universitari, in conformità con quanto riaffermato nel Trattato di Lisbona, per l'accesso al lavoro qualificato, incoraggiando le scelte di campi di studio in ambito scientifico che permettano un maggiore accesso ai nuovi sistemi produttivi, alle posizioni apicali della ricerca pubblica scientifica
3. individuare un nuovo sistema per i diritti di proprietà intellettuale sensibile al genere: nella realtà italiana sono pochissime, attualmente, le donne che certificano brevetti. Ciò dipende sia dalla scarsa presenza delle donne, attualmente, nel settore della ricerca e innovazione nelle imprese private, sia dalla loro collocazione, nello stesso ambito, in posizione non apicale.
4. sostenere le imprese condotte da donne e l'imprenditoria femminile attraverso misure che promuovano un ambiente di lavoro positivo, tra le quali l'offerta di un'adeguata formazione e riqualificazione professionale, la creazione di reti organizzative e di mentoring, ai fini del consolidamento di tali imprese, incentivi finanziari e nuove forme di accesso al credito.

Insistere su tali aspetti è fondamentale in quanto le donne nel nostro Paese, come è stato detto più volte, sono sovra-rappresentate nei settori del manifatturiero e nel terziario non avanzato. I processi di "ristrutturazione" incideranno fortemente proprio su questi settori e quindi è necessario che i nuovi processi di sviluppo non taglino fuori proprio le donne o gran parte di loro.

La nostra sfida dovrebbe essere quella di procedere velocemente nella promozione di percorsi formativi rivolti alle donne, coinvolte in attività produttive obsolete, al fine di consentire loro l'acquisizione di nuove competenze (*digital divide*) per così competere nel mercato del lavoro.

La costruzione di una **società inclusiva** dovrebbe coinvolgere tutte le donne, sia quelle attive nei settori e comparti che saranno oggetto del processo di riconversione, sia quelle che ancora sono fuori dal mercato del lavoro, e quindi, andare di pari passo con i processi in corso per gestire la transizione a livello sociale.

In questo senso, sarebbe opportuno tener presente quanto segue:

- La crisi economica e finanziaria sembra avere un impatto differente su donne e uomini, vista la loro diversa posizione nella sfera economica e sociale. Avrà anche un differente impatto tra i diversi gruppi di donne e uomini, così come i processi di riforma che la nuova strategia post Lisbona metterà in campo. Quindi, sarebbe importante garantire, nei casi in cui le donne siano diversamente colpite rispetto agli uomini, che tali differenze siano affrontate con politiche sia nazionali che comunitarie.
- Tra le risposte alla crisi, è necessario considerare due livelli principali di intervento: da un lato il possibile diverso impatto sulle donne e sugli uomini nel mercato del lavoro, e, dall'altro, l'impatto della crisi finanziaria ed economica sulle politiche volte a promuovere, direttamente od indirettamente, la parità di genere, anche in termini di spesa pubblica.
- Intraprendere una valutazione di impatto di genere delle misure attualmente adottate secondo il Piano Europeo per la Ripresa Economica, il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione e integrare l'uguaglianza di genere in tutte le politiche in risposta alla crisi e sottoporle periodicamente a valutazioni di impatto di genere, come questione di buona governance.

Al fine di garantire una **società maggiormente inclusiva**, sarebbe opportuno individuare misure di sostegno per le donne che verranno espulse dal mercato del lavoro, quali:

1. Migliorare la protezione delle lavoratrici, anche autonome assicurando la parità di accesso ai sistemi di protezione sociale, inclusi i diritti pensionistici e l'assistenza sanitaria, allo scopo di garantire i diritti individuali alla protezione sociale e alle prestazioni sociali concernenti la maternità e la paternità e focalizzando sul tema della povertà e del suo impatto sulle donne e sugli uomini.
2. Rivedere i sistemi di misurazione per determinare le soglie di povertà basati sul nucleo familiare e che presuppongono una neutralità di genere e, conseguentemente, sviluppare indicatori volti alla rilevazione del livello di povertà femminile come strumento per monitorare l'impatto dell'insieme delle politiche occupazionali, economiche e sociali aventi come target le donne e la povertà.
3. Garantire un reddito minimo (o anche altre forme di supporto) alle donne che saranno espulse dal mercato del lavoro come conseguenze dei processi di riconversione, come mezzo per avere un impatto decisivo sulla riduzione della povertà<sup>2</sup>.
4. Rafforzare gli aspetti collegati alla sicurezza e alla qualità del lavoro nell'implementazione dei principi della *flessicurezza*, anche attraverso una revisione di tali principi secondo l'ottica di genere e rafforzare il ruolo dei meccanismi nazionali per la parità per garantire una piena implementazione ed una migliore consapevolezza di tutti gli attori coinvolti dall'esistente legislazione europea per la parità di genere allo scopo di eliminare ogni forma di discriminazione di genere nel mercato del lavoro.
5. Considerare il gap di genere nel reddito da pensione, poiché è strettamente collegato al differenziale retributivo e allo sbilanciamento dei carichi del lavoro non pagato e alle interruzioni della carriera professionale; elemento che dovrebbe essere tenuto in conto come fattore di rischio di povertà per le donne.

Le donne sono più propense a farsi carico delle responsabilità di cura e domestiche e quindi sono maggiormente a rischio di avere carriere più brevi o periodi di interruzione dal lavoro rispetto agli uomini rendendole più vulnerabili al fenomeno della povertà rispetto alla loro controparte, soprattutto se *single* con figli a carico.

Vi è un certo numero di fattori che possono contribuire a tale fenomeno tra i quali la condizione di disparità delle donne nel mercato del lavoro, il loro stato di dipendenza nei sistemi di protezione sociale e le pensioni meno consistenti. Il concetto "*femminizzazione della povertà*" viene sempre più utilizzato per esprimere la natura di genere della povertà e dell'esclusione sociale. Tuttavia, la piena estensione del fenomeno della povertà delle donne e della loro esclusione sociale resta nascosto. Ciò è dovuto in primo luogo alla mancanza di dati di misurazione sistematica della situazione delle donne e degli uomini. Inoltre, la povertà determinata dalla mancanza di reddito continua ad essere misurata in termini di introiti familiari, partendo dall'assunto che vi sia parità all'interno del nucleo familiare, nascondendo così le disuguaglianze di genere presenti all'interno di tali unità.

Solo sostenendo adeguatamente la famiglia e, all'interno di essa, la donna potremo avere maggiore prosperità e sviluppo e con esso maggiore inclusione e giustizia sociale<sup>3</sup>.

Le risposte a tali problematiche devono essere ricercate in una corretta attuazione del principio di uguaglianza deve altresì portare alla costruzione di un *Welfare* modulato in ragione dei carichi familiari – in generale e in particolare laddove la famiglia, e in particolare la donna, debba sostenere propri componenti in condizioni di non autosufficienza.

E' necessario confermare le politiche rivolte al potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia promuovendo il consolidamento e la diversificazione dell'offerta di asili e nidi anche presso le pubbliche amministrazioni e i luoghi di lavoro<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> La tematica è presente nella proposta di adozione di una Direttiva sul Reddito Minimo elaborata a partire dalla Raccomandazione del 1992 e la Raccomandazione sull'Inclusione Attiva approvata dal Consiglio EPSCO nel dicembre 2008.

<sup>3</sup> Vedi Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro (dicembre 2009)

Occorre inoltre rivedere il *corpus* normativo composto da diverse leggi, anche di derivazione comunitaria, riguardante la tutela della maternità, i congedi parentali, le misure di incentivazione alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Oltre allo sviluppo della società della conoscenza, la nuova strategia post Lisbona punta a creare **un'economia più sostenibile** a tutela dell'ambiente, nel contesto dei grandi cambiamenti energetici e climatici in atto.

Particolarmente cruciale sarà, nei prossimi anni, la sfida delle energie rinnovabili. Gli studi più attendibili evidenziano forti opportunità di investimento nella produzione e sviluppo di tecnologie, in particolare solare ed eolica che rappresentano un bacino d'impiego considerevole anche per le donne<sup>5</sup>.

Ripristinare il deficit ambientale del territorio, lavorare per un futuro sostenibile, promuovere politiche ambientali innovative: l'approccio di genere a queste politiche è ancora insufficiente. E' ancora necessario ribadire il ruolo fondamentale delle donne nell'adozione di modelli di consumo, produzione e gestione delle risorse naturali per uno sviluppo durevole e sostenibile, con lo scopo di preservare la qualità della vita per le generazioni presenti e future. Infatti, come affermato dalla Piattaforma d'azione di Pechino del 1995, l'armonizzazione della relazione con le tematiche ambientali quali la biodiversità, lo sviluppo sostenibile, il benessere e la qualità della vita fa parte della cultura della differenza di genere (come la tutela, la valorizzazione e il rafforzamento delle identità e delle diversità).

Non vi sono strumenti di misurazione e valutazione dell'impegno delle donne sulle tematiche ambientali. Attualmente non esistono indagini che descrivano:

- quanto e come le donne siano attivamente coinvolte nei processi decisionali relativi all'ambiente;
- quanto e come le loro necessità, preoccupazioni e opinioni vengano integrate nelle politiche e nei programmi per lo sviluppo durevole;
- in quale ambito l'impatto delle politiche di sviluppo e delle politiche ambientali sulle donne venga valutato.

Al fine di creare un'economia **competitiva e più rispettosa dell'ambiente fondata sulla sostenibilità** sarebbe opportuno:

1. promuovere la consapevolezza circa il legame tra l'uguaglianza di genere e l'ambiente ed includere sistematicamente la prospettiva di genere nella definizione, implementazione e monitoraggio delle politiche ambientali e di sviluppo a livello locale, regionale, nazionale, nonché europeo.
2. promuovere la presenza e la partecipazione delle donne nelle strutture di presa di decisione degli organi di governo e nelle istituzioni che definiscono ed implementano le politiche ambientali.
3. consolidare gli sforzi compiuti nelle politiche riguardanti lo sviluppo e la promozione dell'imprenditoria femminile allo scopo di rafforzare le strutture di produzione relative all'innovazione ed investire nella qualità della vita, nella formazione continua, nella cultura, nella preservazione del territorio e dell'ambiente, inclusa l'imprenditoria femminile nell'agricoltura per garantire un adeguato rafforzamento del ruolo delle donne in tali aree.
4. promuovere la presenza femminile nella formazione e nell'occupazione legata all'ambiente (*green jobs*) e nelle tecniche *environmental-friendly*, settori nei quali le donne sono tradizionalmente sotto-rappresentate e assicurare, attraverso il dialogo sociale, condizioni di lavoro che favoriscano la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Vedi Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro (dicembre 2009)

<sup>5</sup> Vedi Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro (dicembre 2009)

<sup>6</sup> Vedi Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro (dicembre 2009)

5. colmare l'attuale sotto-rappresentazione delle donne negli organi e nei governi a livello regionale e locale nei settori dell'ambiente e della sua sostenibilità, nonché formare competenze per implementare il gender mainstreaming a tali livelli, assicurare che tale processo di transizione abbia un impatto di genere positivo.