

NOI  L'EUROPA

NEWS

VERSO LE ELEZIONI

COSA HA FATTO L'EUROPA PER LE DONNE

di Isabella Colombo

Dalla maternità al work-life balance, dalle pari opportunità alla violenza di genere. Molte delle leggi che oggi ci tutelano nascono da direttive e raccomandazioni dell'Unione. Che non sempre, però, vincolano gli Stati a veri cambiamenti

Dieci giorni a casa per i neopapà e 2 mesi di congedo parentale non "cedibile" alla mamma: è la nuova conquista targata Unione europea sul tema delle pari opportunità e del work-life balance. L'ultima di una lunga serie di piccole vittorie per le donne ottenute grazie all'intervento europeo (nella relazione *Equality between men and women* scaricabile dal sito europarl.europa.eu/factsheets c'è l'elenco completo delle iniziative attuate o in corso). Traguardi ancora da perfezionare, soprattutto in vista delle prossime elezioni del 26 maggio, ma sostanziosi. Perché se su temi come l'occupazione e la parità salariale c'è ancora tanto da fare, sulle discriminazioni e la conciliazione un passo alla volta siamo arrivati a una svolta epocale: dai diritti delle lavoratrici incinte alla creazione di un Istituto europeo per l'uguaglianza.

Con il congedo parentale la responsabilità dei figli non è più solo della madre, ma della coppia.

«La nuova direttiva Ue, che i Paesi dovranno adottare prossimamente, obbliga i papà a raddoppiare i mesi di paternità o a perderli» spiega Francesca Bettio, docente di Politica economica all'università di Siena ed esperta di problemi del lavoro e di genere. «Prima il "pacchetto" dei congedi, ovvero i mesi a casa con stipendio ridotto, era in comune tra i genitori e lo prendeva chi dei 2 guadagnava meno, cioè quasi sempre la mamma. Adesso la Ue ha lanciato un messaggio chiaro: i padri facciano i padri. È un cambio di mentalità e di rotta nelle politiche della conciliazione perché la responsabilità dei figli e dell'organizzazione familiare non è più solo della donna ma della coppia». Finora, invece, le misure di work-life balance si sono sempre basate su strumenti come il part-time, che per le donne è un'emancipazione a metà. «Anche l'aumento dei



SU TEMI COME OCCUPAZIONE E GENDER GAP GLI OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE SONO ANCORA TANTI. SU CONCILIAZIONE E DISCRIMINAZIONI SIAMO, INVECE, A UNA SVOLTA

NEWS

NOI  L'EUROPA

servizi di assistenza per bambini sotto i 3 anni arriva dal pungolo europeo che ha fissato un target al 33%» continua l'esperta (il nostro Paese è al 30%, 10 anni fa era al 22,8). «La Ue non ha mai smesso di insistere sul tema conciliazione. Anche senza emanare direttive, ma usando strumenti "moralì" come le classifiche, dove nessun Paese vuole vedersi ultimo e allora si dà da fare. Compresa l'Italia che, senza le insistenze dell'Unione, probabilmente non avrebbe mai messo il tema asili nido in cima alla sua agenda politica». La Buona scuola, per esempio, aveva stanziato fondi per oltre 200 milioni di euro all'anno nel triennio 2017-2019.

La parità salariale è un tasto dolente: i due terzi dei manager europei guadagnano il 23% in più.

Se sulla conciliazione la strada è imboccata, sulla piena occupazione c'è ancora tanto da fare. «L'Europa ha fissato prima al 70% e poi al 75 l'obiettivo di occupazione femminile, noi siamo ancora al 47% e la media europea è il 60» dice Paola Profeta, docente di Scienza delle Finanze all'università Bocconi di Milano ed esperta in leadership e occupazione femminile. «Ci sono ambiti, come il lavoro, in cui le istituzioni sovranazionali non possono intervenire ma solo fissare direzioni, obiettivi, che poi ogni singolo Stato, con le sue leggi, dovrebbe seguire». Lo stesso sulla parità salariale, che è un tasto dolente non solo in Italia: i due terzi dei manager europei sono uomini e guadagnano in media il 23% in più. «Il gap è uno dei pallini dell'Europa» aggiunge Francesca Bettio. «Ma i poteri dell'Unione sono limitati. Se fin dagli atti costitutivi si è deciso che alcune politiche, come quelle sociali e del lavoro, restassero di competenza dei singoli Stati, adesso non è legittimo aspettarsi che la Ue, da sola, risolva i problemi: non può farlo, non è in suo potere». Almeno finché i Paesi membri non trovino un accordo.

L'Italia è un caso di eccellenza nelle quote rosa.

Se la Ue non può intervenire in maniera diretta sulle politiche del lavoro, può farlo indirettamente puntando sul tema discriminazione. «È così, per esempio, che ha spinto gli Stati a equiparare l'età pensionabile per limitare la povertà in età avanzata delle donne, che invece andavano in pensione 5 anni prima degli uomini» dice Paola Profeta. «L'Italia si è adeguata per evitare la multa in caso di non recepimento. Ma quando non c'è un obbligo con relativa multa, gli Stati spesso fanno orecchie da mercante, soprattutto se c'è da impiegare fondi propri. Noi siamo un caso di eccellenza europeo nelle quote rosa, abbiamo raggiunto il target di un

IL RAGGIUNGIMENTO DELLA PARITÀ TRA UOMO E DONNA IN TUTTI I CAMPI È NEL DNA STESSO DELL'UNIONE: È SANCITO NEGLI ATTI COSTITUTIVI, RIBADITO NEI TRATTATI E DIMOSTRATO CON LA MASSICCIA PRESENZA FEMMINILE NELLE ISTITUZIONI DI BRUXELLES E STRASBURGO

terzo nei consigli di amministrazione delle grandi società e abbiamo accelerato sulla presenza femminile in politica. Ma questi sono obiettivi per i quali non servono investimenti. Così come per la piccola imprenditoria: ce la caviamo bene perché la Ue mette i suoi fondi in bandi e misure a favore delle donne nelle Pmi».

La Ue ha emanato il primo quadro giuridico internazionale contro la violenza di genere.

Un altro ambito nel quale l'Unione cerca di incidere in modo deciso è la violenza di genere e domestica: finanzia programmi per aiutare gli Stati a contrastarla e con la Convenzione di Istanbul, ratificata anche dall'Italia, ha emanato il primo quadro giuridico internazionale sul tema, invitando i membri a darsi da fare, con le loro leggi, su prevenzione, protezione e punizioni. «In più, nel 2014, ha pubblicato il primo studio che quantifica la violenza di genere in tutti i suoi aspetti, dotandosi di uno strumento per monitorarla nel tempo e con questo pungolare gli Stati» spiega la docente dell'università di Siena. «Considerando abuso anche la molestia sessuale sul posto di lavoro, si spingono gli Stati a punirla con tutti gli strumenti nazionali ed europei esistenti contro la discriminazione». Perché che la parità tra uomo e donna debba essere assicurata in tutti i campi è nel Dna stesso dell'Unione: è sancita negli atti costitutivi, ribadita nei trattati e dimostrata con la massiccia presenza femminile nelle istituzioni di Bruxelles e Strasburgo. Nell'Europarlamento la presenza femminile è del 36,1% (era il 16,6% nel 1979). Ci sono 5 vicepresidenti donna (su 14 totali) e 12 (su 24) sono a capo di una commissione. «È stata proprio la Ue a far nascere la consapevolezza che l'emancipazione femminile è interesse di tutti, che l'economia ne ha bisogno» conclude l'esperta. «Ha messo il principio della parità al centro e costantemente dentro l'agenda politica». Proprio in vista dell'appuntamento elettorale, lo scorso gennaio l'Unione ha adottato una misura per incoraggiare tutti i partiti dei 28 Paesi Ue a garantire un'equilibrata rappresentanza di genere nelle candidature del prossimo maggio.



NOI E L'EUROPA:

IL PROGETTO

DI DONNA

MODERNA IN

COLLABORAZIONE

CON #100ESPERTE

Dal numero 16, e per altre 5 settimane, pubblichiamo inchieste che hanno come tema l'Unione europea dal punto di vista politico, economico, culturale. Un avvicinamento alle elezioni del 23-26 maggio (in Italia si vota il 26). Lo speciale è realizzato in collaborazione con "100 donne contro gli stereotipi" (www.100esperte.it), un database di esperte di STEM, politica internazionale ed economia: un progetto ideato dall'Osservatorio di Pavia e dall'Associazione Gi.U.L.I.A., sviluppato con Fondazione Bracco e grazie al supporto della Rappresentanza in Italia della Commissione europea.