

Martedì 11 settembre 2012

## Condizioni di lavoro delle donne nel settore dei servizi

P7\_TA(2012)0322

### Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 settembre 2012 sulle condizioni di lavoro delle donne nel settore dei servizi (2012/2046(INI))

(2013/C 353 E/06)

Il Parlamento europeo,

- visti gli articoli 2 e 3, paragrafo 3, secondo comma, del trattato sull'Unione europea (TUE) e gli articoli 8, 153, paragrafo 1, lettera i), e 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- visto l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,
- visti la comunicazione della Commissione del 18 aprile 2012 dal titolo "Verso una ripresa fonte di occupazione" (COM(2012)0173) e il suo documento accompagnatorio sullo sfruttamento del potenziale di occupazione per il settore dei servizi alla persona e alla famiglia (SWD(2012)0095),
- vista la proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 ottobre 2011 relativo a un programma dell'Unione europea per il cambiamento e l'innovazione sociale formulata dalla Commissione (COM(2011)0609),
- visto il patto europeo per la parità di genere (2011-2020), adottato dal Consiglio europeo nel marzo 2011 <sup>(1)</sup>,
- vista la relazione della Commissione del 2011 sui progressi nella parità tra donne e uomini nel 2010, SEC(2011)0193,
- vista la comunicazione della Commissione del 21 settembre 2010 dal titolo "Strategia per la parità tra donne e uomini – 2010-2015" (COM(2010)0491),
- vista la proposta di decisione del Consiglio sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione – Parte II degli orientamenti integrati di Europa 2020 (COM(2010)0193),
- viste le conclusioni del Consiglio dell'8 giugno 2009 sulla flessicurezza nei momenti di crisi,
- vista la direttiva 2006/123/CE del 12 dicembre 2006 relativa ai servizi nel mercato interno <sup>(2)</sup>,
- vista la direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) <sup>(3)</sup>,

<sup>(1)</sup> Allegato alle conclusioni del Consiglio del 7 marzo 2011.

<sup>(2)</sup> GU L 376 del 27.12.2006, pag. 36.

<sup>(3)</sup> GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

**Martedì 11 settembre 2012**

- vista la direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura <sup>(1)</sup>,
  - vista la relazione del 2008 della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dal titolo "Working in Europe: Gender differences" (Lavorare in Europa: le differenze di genere),
  - vista la relazione del 2007 della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro su "condizioni di lavoro nell'Unione europea: la prospettiva di genere",
  - vista la convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW) del 18 dicembre 1979,
  - vista la sua risoluzione del 13 marzo 2012 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea – 2011 <sup>(2)</sup>,
  - vista la sua risoluzione dell'8 marzo 2011 sugli aspetti della povertà femminile nell'Unione europea <sup>(3)</sup>,
  - vista la sua risoluzione del 19 ottobre 2010 sulle lavoratrici precarie <sup>(4)</sup>,
  - visto l'articolo 48 del suo regolamento,
  - visti la relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A7-0246/2012),
- A. considerando che parecchi paesi hanno vissuto un processo di terziarizzazione dell'economia, vale a dire che il settore dei servizi assorbe la maggior parte dell'occupazione ed è il maggiore contributore al PIL di questi paesi, rappresentando più del 70 % dell'attività economica nell'Unione europea e una percentuale simile e crescente dell'occupazione totale, e considerando che nell'Unione europea nel 2010 al settore dei servizi era imputabile in media quasi il 70 % dell'occupazione totale, mentre la percentuale raggiunta nell'industria era del 25,4 % e nell'agricoltura del 5,2 %;
- B. considerando che attualmente nove posti di lavoro su dieci sono creati nel settore dei servizi e che da studi emerge che un ulteriore sviluppo del mercato unico dei servizi potrebbe contribuire a far emergere un considerevole potenziale di crescita dell'occupazione, di cui l'Europa ha urgente bisogno in questo periodo di crisi;
- C. considerando che il tasso di occupazione femminile è del 62,1 % rispetto al 75,1 % di quello maschile, il che significa che l'obiettivo principale della strategia Europa 2020 di raggiungere un tasso di occupazione del 75 % entro il 2020 può essere conseguito soltanto se un maggior numero di donne ha accesso al mercato del lavoro;
- D. considerando che la maggior parte della forza lavoro femminile è occupata nel settore dei servizi e che nell'UE nel 2010 tale quota ha registrato una media dell'83,1 % contro il 58,1 % della forza lavoro maschile;

<sup>(1)</sup> GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37.

<sup>(2)</sup> Testi approvati, P7\_TA(2012)0069.

<sup>(3)</sup> OJ C 199 E del 7.7.2012, pag. 77.

<sup>(4)</sup> GU C 70 E dell'8.3.2012, pag. 1.

Martedì 11 settembre 2012

- E. considerando che nel mercato dell'occupazione flessibile e a tempo parziale la presenza femminile tende a essere sproporzionata a causa degli stereotipi di genere vigenti nella nostra società, che presentano quale principale responsabilità delle donne quella di badare alla famiglia, reputandole di conseguenza più idonee degli uomini a svolgere lavori temporanei, intermittenti o con orari ridotti o da casa; considerando che le modalità lavorative flessibili, tra cui il telelavoro e il lavoro a tempo parziale o da casa, sono ancora considerate soluzioni "femminili" di organizzazione del tempo lavorativo;
- F. considerando che il settore dei servizi offre numerose opportunità di contratti di lavoro flessibili – ossia con orario flessibile, a tempo parziale e a breve termine – che possono aiutare sia gli uomini che le donne che prestano di assistenza, qualora in grado di scegliere, a conciliare il lavoro e l'assistenza; che vi è maggiore probabilità che siano le donne a ricorrere a impieghi flessibili o a tempo parziale al fine di conciliare i propri obblighi professionali e familiari, anche laddove esiste un divario retributivo in termini di tariffa oraria tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno; che le donne contano maggiori interruzioni di carriera e accumulano meno ore di lavoro rispetto agli uomini, cosa che può alterare il loro avanzamento di carriera e le loro prospettive di promozione sociale, traducendosi altresì in un percorso professionale meno remunerativo;
- G. considerando che il lavoro precario è una caratteristica persistente del mercato del lavoro dell'Unione europea e che le donne sono più colpite dalla precarietà, sono maggiormente discriminate in termini di salario e sono maggiormente impiegate a tempo parziale, e che quindi vengono retribuite meno degli uomini, beneficiano di una minore tutela sociale, sono soggette a maggiori restrizioni in termini di avanzamento di carriera e hanno meno possibilità di indipendenza economica, il che incoraggia il loro rientro nella sfera privata con conseguente arretramento nella condivisione di responsabilità; che le donne sono altamente rappresentate nell'ambito dell'occupazione non dichiarata, che le impegna principalmente in lavori domestici e di assistenza;
- H. considerando che, a tutti i livelli di formazione, la percentuale di uomini occupati è maggiore rispetto a quella delle donne, anche se queste ultime possono essere altrettanto o più qualificate dei primi, ma le loro competenze sono spesso meno considerate e la loro carriera avanza più lentamente;
- I. considerando che le donne rappresentano quasi il 60 % dei laureati e che, ciò malgrado, la loro rappresentanza nella fascia dirigenziale o in ruoli decisionali nel settore dei servizi è sproporzionatamente bassa;
- J. considerando che le donne sono sovrarappresentate nei lavori meno qualificati e nelle posizioni più basse nel settore dei servizi in quanto a livello, salario, remunerazione e prestigio e che pertanto affrontano un'insicurezza occupazionale superiore a quella degli uomini e sono meno retribuite rispetto a questi ultimi;
- K. considerando che il contributo delle donne alla forza lavoro è spesso sottostimato dai datori di lavoro, poiché è più probabile che esse interrompano le loro carriere per far nascere e crescere i figli;
- L. considerando che migliori opportunità di vita professionale per le donne vanno viste come un vantaggio e un investimento per la società in generale, specialmente nel contesto delle attuali mutazioni e sfide demografiche in Europa;
- M. considerando che le donne incontrano maggiori difficoltà a conciliare lavoro e vita familiare, in quanto le responsabilità associate con la vita familiare non sono sempre equamente condivise e la cura dei familiari a carico ricade principalmente sulle donne, e che pertanto la creazione di un equilibrio tra vita lavorativa e familiare contribuirà a sbloccare un notevole potenziale occupazionale per le donne e a facilitare una migliore corrispondenza tra lavoratrici e impieghi disponibili nel settore dei servizi e in tutti gli altri settori professionali, stimolando in tal modo la crescita economica, l'occupazione e l'innovazione; che in tale contesto le politiche governative che forniscono servizi di assistenza all'infanzia e a familiari a carico sono un fattore importante per la capacità di uomini e donne di gestire le diverse esigenze derivanti dalle attività lavorative e di assistenza e cura;

**Martedì 11 settembre 2012**

- N. considerando che i ruoli e gli stereotipi di genere tradizionali continuano a esercitare una forte influenza sulla divisione dei ruoli tra uomini e donne a casa, nel posto di lavoro e nella società in generale e tendono a perpetuare lo status quo degli ostacoli ereditati al raggiungimento della parità di genere e a limitare la gamma di scelte occupazionali e lo sviluppo personale delle donne nel settore dei servizi, impedendo loro di realizzare il loro pieno potenziale come individui e attori economici;
- O. considerando che la violenza domestica, coniugale, economica e sessuale contro le donne costituisce una violazione dei diritti umani che colpisce tutte le fasce sociali, culturali ed economiche;
- P. considerando che l'indipendenza economica delle donne è una conditio sine qua non affinché esse possano prendere in mano il proprio percorso personale e professionale e dispongano di scelte reali;
- Q. considerando che persistono disparità tra uomini e donne nell'accesso e ricorso alle nuove tecnologie e a internet, il che spesso conduce a un divario nelle abilità e persino all'analfabetismo digitale, un fenomeno ampiamente noto come "divario digitale di genere";
- R. considerando che la differenza retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore si assesta tra i livelli più alti nel settore dei servizi;
1. pone in luce l'esistenza di una forte segregazione orizzontale o ripartizione del lavoro in base al genere nel settore dei servizi: rileva che all'incirca metà delle donne con un'occupazione si concentra in 10 delle 130 professioni della classificazione internazionale tipo delle professioni elaborata dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL): addette alle vendite e dimostratrici, collaboratrici domestiche, addette alle pulizie, lavandaie e stiratrici, professioni dell'assistenza alla persona e assimilate, impiegate d'ufficio, professioni intermedie di servizi d'amministrazione, personale alberghiero o di ristorazione, personale di segreteria e operatrici su macchine d'ufficio, dirigenti di piccola impresa, professioni intermedie in campo finanziario e commerciale e infermiere e ostetriche di livello intermedio;
  2. invita la Commissione a lottare contro questo divario di genere attraverso campagne che promuovano suddette occupazioni;
  3. sottolinea l'importanza di ridurre la segregazione occupazionale per colmare il divario di genere in ambito retributivo, che risulta spesso peggiore per le donne impiegate in lavori di dominio femminile che per le donne di pari qualifica impiegate in altri settori;
  4. rileva che si riscontra una concentrazione dell'occupazione femminile anche nel settore pubblico, in cui lavora il 25 % della forza lavoro femminile a fronte del solo 17 % della popolazione attiva maschile; evidenzia che in questo settore le donne sono più vulnerabili a causa della perdita del lavoro dovuta a tagli di bilancio; segnala, che per raggiungere l'obiettivo occupazionale del 75 % per donne e uomini stabilito da Europa 2020 (la strategia di crescita della UE), sono necessari degli sforzi per garantire alle donne maggiore accesso al mercato del lavoro sia nel settore pubblico che privato; rileva che in un ampio numero di Stati membri il numero di donne medico è di gran lunga maggiore rispetto a quello dei colleghi maschi;
  5. chiede agli Stati membri che il settore pubblico, caratterizzato da criteri di assunzione e di promozione trasparenti e chiari, assuma un atteggiamento esemplare in materia di pari accesso all'occupazione e in particolare ai gradi dirigenziali; sottolinea a tale proposito il bisogno di introdurre regole trasparenti per la selezione e l'assunzione dei dipendenti nel settore privato;
  6. invita la Commissione e gli Stati membri ad adottare misure concrete per un ulteriore approfondimento del mercato dei servizi al fine di svilupparne il significativo potenziale occupazionale;

Martedì 11 settembre 2012

7. sottolinea l'importanza di combattere gli stereotipi e le discriminazioni di genere nel settore dei servizi, adottando politiche attive che possano ridurre gli svantaggi reali cui sono soggette le donne nel settore dei servizi, ove si presuppone che vi siano lavori maschili e femminili e che questi ultimi siano associati alle mansioni svolte dalle donne in ambito domestico e ritenuti un prolungamento delle stesse (settore dell'abbigliamento e tessile, insegnamento, assistenza infermieristica, servizi di pulizia, ecc.); chiede che la consulenza scolastica e professionale rivesta un ruolo più importante a scuola, in modo che tra i giovani sia promossa la parità tra uomini e donne e si combattano gli stereotipi affinché le giovani donne vengano orientate verso qualifiche e professioni in cui sono sottorappresentate; rileva che la proporzione di uomini che accedono alla professione di insegnante è considerevolmente inferiore a quella delle donne ed evidenzia il bisogno di maggiori uomini nella professione;
8. sottolinea che tra le donne impiegate nel settore dei servizi vi sono più donne che trovano occupazione negli ambiti sociale, assistenziale e delle telecomunicazioni, ambiti che tendono a richiedere qualifiche inferiori, godono di minor prestigio sociale e corrispondono ai ruoli tradizionali della donna nella società, mentre gli uomini predominano nei settori più prestigiosi e lucrativi: finanza e settore bancario;
9. sottolinea che le politiche e i servizi destinati agli anziani, alle persone a carico e all'infanzia, incluse le disposizioni in materia di maternità, paternità e congedo parentale, sono elementi assolutamente fondamentali per raggiungere l'uguaglianza di genere; rileva perciò che le donne e gli uomini dovrebbero avere la scelta di impegnarsi in un'occupazione retribuita e di avere dei figli e una famiglia, senza essere privati della loro libertà di fare pieno uso del loro diritto all'occupazione e alle pari opportunità;
10. richiama l'attenzione sul fatto che il lavoro a tempo parziale (modalità che nel 2010 rappresentava il 19,2 % dell'occupazione totale nell'UE) è tuttora un tipo di occupazione essenzialmente femminile: rileva che nel 2010 nell'UE il 31,9 % della forza lavoro femminile era occupato a tempo parziale, a fronte del solo 8,7 % della popolazione maschile, il che significa che il 78 % del lavoro a tempo parziale è svolto da donne; segnala che complessivamente nell'UE il 19 % delle donne e il 7 % degli uomini lavorano a tempo parziale ridotto (meno di 20 ore a settimana), modalità lavorativa che per la fascia d'età compresa tra i 35 e i 49 anni vede solo il 3 % degli uomini rispetto al 18 % delle donne; sottolinea altresì che gli impieghi a tempo parziale si registrano soprattutto in settori specifici, con più del 38 % di lavoratori a tempo parziale, sia ridotto che sostanziale (ossia tra le 20 e le 34 ore a settimana), occupati nei settori dell'istruzione, della sanità, dei servizi sociali e di altri servizi, nonché nel settore della vendita al dettaglio e all'ingrosso;
11. richiama l'attenzione sulla diffusione del concetto di orari lavorativi flessibili – lavoro durante il fine settimana, orari lavorativi irregolari e imprevedibili nonché estensione dei medesimi – e sul fatto che, siccome l'esigenza di flessibilità interessa in misura maggiore i lavoratori a tempo parziale, per la maggior parte donne, ciò implica che a subire variazioni d'orario da una settimana all'altra siano in prevalenza le donne rispetto agli uomini, il che rende loro ancora più difficoltosa la conciliazione tra vita familiare e lavorativa, in particolare se si tratta di madri sole e di donne che si prendono cura di familiari a carico; evidenzia che i contratti di lavoro dovrebbero essere stabili e le ore lavorative ben definite, ma che le ore lavorative dovrebbero poter essere negoziate su richiesta del dipendente per una migliore conciliazione tra vita professionale, familiare e privata; sottolinea che la decisione di adottare orari lavorativi flessibili dovrebbe spettare al lavoratore e non essere imposta e messa in atto dal datore di lavoro; respinge le situazioni di flessibilità e incertezza contrattuale che non consentono stabilità e la possibilità di formarsi una famiglia;
12. ricorda che formule di lavoro flessibili sono proprie a numerosi impieghi in questo settore; sottolinea che, da un lato, una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro – a condizione che sia volontaria e orientata alle reali esigenze dei lavoratori e che questi ultimi abbiano controllo su di essa e viga chiarezza circa le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e il tempo parziale – aumenta le opportunità per le donne di partecipare attivamente nel settore dei servizi e contribuisce a conciliare lavoro, famiglia e vita privata, ma che, d'altro lato, la flessibilità può avere un impatto negativo sulle retribuzioni e le pensioni femminili e conseguenze negative per le donne nel mondo del lavoro, come ad esempio l'assenza di contratti formali, di sicurezza sociale e di sicurezza del lavoro; rileva che ciò può anche risultare nella mancata fornitura da parte dei datori di lavoro di garanzie in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
13. ribadisce l'importanza del "lavoro da casa" che sta prendendo sempre più piede; sottolinea che più del 90 % delle aziende in Germania e in Svezia divide la propria settimana lavorativa secondo modalità innovative, giudicando il personale in base all'orario annuale piuttosto che settimanale e permettendo a mariti e mogli di condividere l'impiego;

**Martedì 11 settembre 2012**

14. sottolinea l'importanza di garantire condizioni di lavoro dignitose unitamente a diritti riguardanti, tra l'altro, retribuzione, salute e norme di sicurezza, accessibilità, prospettive di carriera, corsi di perfezionamento, sicurezza sociale sostenibile e apprendimento permanente;

15. osserva che nell'UE, nel 2010, la quota di forza lavoro femminile con contratti a tempo determinato era del 14,5 %, ossia leggermente superiore alla quota maschile pari al 13 %;

16. rammenta nuovamente che nell'Unione europea le donne guadagnano in media circa il 16,4 % in meno rispetto agli uomini; dichiara che vi è disparità salariale tra uomini e donne per lavori uguali o di pari valore; rileva che in altri casi le donne non detengono le stesse posizioni lavorative, a causa della continua segregazione occupazionale verticale e orizzontale e della maggior incidenza di lavori a tempo parziale; invita perciò gli Stati membri, i datori di lavoro e i movimenti sindacali a elaborare e porre in essere strumenti di valutazione occupazionale specifici e pratici per aiutare a determinare il lavoro di pari valore e quindi assicurare parità di salario tra donne e uomini, e incoraggia le aziende a effettuare verifiche annue della parità salariale e a pubblicarne i dati ai fini della massima trasparenza, nonché a ridurre al contempo il divario salariale di genere; sottolinea che il divario salariale di genere conduce a un divario pensionistico che per le donne può significare trovarsi al di sotto della soglia di povertà;

17. sottolinea pertanto l'importanza dell'applicazione del principio della parità retributiva tra donne e uomini nello stesso posto di lavoro, come sancito dall'articolo 157 del trattato di Lisbona; ricorda la sua risoluzione del 24 maggio 2012 sulla parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore<sup>(1)</sup> e ribadisce la richiesta ivi formulata di revisione della direttiva 2006/54/CE entro e non oltre il 15 febbraio 2013;

18. osserva con preoccupazione che la stragrande maggioranza dei salari bassi e praticamente la totalità dei salari molto bassi corrispondono a lavori a tempo parziale e circa l'80 % di tali lavoratori poveri sono donne; sottolinea che sono necessarie misure concrete per combattere il precariato nel settore dei servizi, una situazione che colpisce in particolare le donne, e invita pertanto la Commissione e gli Stati membri a sviluppare strategie per combattere il lavoro precario;

19. denuncia quale prassi discriminatoria piuttosto diffusa l'inquadramento di donne e uomini in categorie occupazionali diverse per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore: nei servizi di pulizia, ad esempio, gli uomini sono inquadrati come tecnici della manutenzione mentre le donne come addette ai servizi di pulizia, il che è utilizzato come giustificazione per una remunerazione più bassa del lavoro femminile;

20. rileva che l'innalzamento del livello di istruzione delle donne raramente coincide con la loro ascesa nella gerarchia lavorativa o con il miglioramento delle loro condizioni di lavoro, tanto che si potrebbe parlare dell'esistenza di una sovraqualificazione in seno alla popolazione femminile,

21. rileva che, in relazione alla crescente tendenza di impiegare le donne a tempo parziale e alla preferenza dei datori di lavoro di investire in dipendenti legati da contratti di lavoro permanenti, le donne hanno chiaramente un accesso limitato a un'ampia gamma di corsi di formazione e di riqualificazione, il che riduce le loro opportunità di sviluppo professionale;

22. sottolinea la necessità che tutti i lavoratori nel settore dei servizi, in particolare quelli appartenenti ai gruppi più vulnerabili, abbiano accesso a programmi di continua riqualificazione professionale e all'apprendimento permanente, al fine di migliorare le loro opportunità future nel mercato del lavoro e ridurre lo squilibrio tra competenze e mansioni lavorative in continua evoluzione;

<sup>(1)</sup> Testi approvati, P7\_TA(2012)0225.

Martedì 11 settembre 2012

23. sottolinea il basso livello di partecipazione femminile alla formazione professionale nel settore dei servizi nel contesto dell'apprendimento permanente ed esorta gli Stati membri a intraprendere azioni in materia;
24. sottolinea la necessità di riqualificazione nel caso dei lavoratori anziani e dei genitori che rientrano nel mercato del lavoro dopo il tempo dedicato alla cura di figli o familiari a carico;
25. rileva che nel 2010 soltanto un membro su sette dei consigli di amministrazione delle più importanti imprese europee era una donna (13,7 %) e che solo il 3,4 % all'incirca dei consigli d'amministrazione delle imprese più grandi era presieduto da una donna;
26. ribadisce l'importanza di misure atte a far entrare più donne nel settore della ricerca e sottolinea che le donne possono svolgere un ruolo decisivo nello sviluppo di sistemi nuovi e innovativi e di prodotti e servizi nuovi nel settore dei servizi, in particolare alla luce del fatto che, sebbene alle donne sia imputabile l'80 % delle decisioni d'acquisto, i prodotti sono per la maggior parte progettati da uomini, tra cui il 90 % dei prodotti di natura tecnica; ritiene che una maggior partecipazione da parte delle donne ai processi di innovazione aprirebbe nuovi mercati e aumenterebbe la competitività; ritiene inoltre che l'innovazione nei servizi sia essenziale per rispondere alle sfide future, in particolare alla domande crescente di servizi di assistenza da parte di una popolazione in via d'invecchiamento, e possa creare migliori opportunità per le persone che vivono e lavorano in città, paesi e aree rurali in tutta l'Unione attraverso la fornitura di buoni servizi di comunicazione e commerciali;
27. sottolinea che, siccome molte donne continuano a optare per una formazione nel settore dei servizi e ad acquisire in detto settore la propria esperienza lavorativa e le proprie competenze professionali, vi è ampio spazio e notevole potenziale per l'imprenditoria femminile; ritiene che affinché gli sforzi per aumentare l'imprenditorialità e l'impresa tra le donne siano efficaci, sono necessarie condizioni equivalenti a quelle nel settore dei servizi anche nel settore della produzione; si compiace a tale riguardo della proposta di estendere il microfinanziamento quale asse a sé stante nel quadro del programma per il cambiamento e l'innovazione sociale e sottolinea l'importanza del microfinanziamento quale strumento finalizzato a sostenere l'imprenditoria femminile e le persone che si trovano in una posizione vulnerabile sul mercato del lavoro nel settore dei servizi; accoglie con favore la comunicazione della Commissione dal titolo "Iniziativa per l'imprenditoria sociale" (COM(2011)0682), perché sono soprattutto le donne a lavorare nel settore delle imprese sociali;
28. osserva che le donne con posizioni direttive nel settore dei servizi tendono a concentrarsi in settori come la distribuzione al dettaglio o l'industria alberghiera, quantunque progrediscono anche in settori meno tradizionali quali le assicurazioni o le banche, e che nella maggior parte dei casi le donne gestiscono piccole imprese o imprese senza dipendenti; nota altresì che nelle organizzazioni di grandi dimensioni, di norma, le donne raggiungono ruoli di alta direzione soltanto nelle aree di minor rilievo dell'impresa, quali le risorse umane e l'amministrazione; incoraggia le aziende a rendere la formazione regolare disponibile ai giovani e a porre in essere regimi efficaci di supporto alla maternità e alla paternità e di supporto parentale;
29. chiede che si ponga fine al soffitto di cristallo esistente nell'amministrazione pubblica che impedisce alle donne di raggiungere posizioni di alta responsabilità; ritiene che il settore pubblico debba assumere un ruolo d'esempio in questo ambito;
30. sottolinea che nel settore dei servizi la presenza femminile nell'economia sommersa è maggiore rispetto a quella maschile, in parte poiché i settori in cui sono tradizionalmente inserite le donne, come i servizi domestici o i servizi alla persona, sono caratterizzati da una maggiore deregolamentazione; rileva d'altro canto che si è registrato un incremento dell'economia sommersa come conseguenza della crisi, quantunque si riveli assai difficile definirne i contorni specifici, stante la mancanza di dati attendibili sull'incidenza e sul peso della stessa;
31. accoglie con favore il documento di lavoro sulla valutazione annuale della crescita dal titolo "Sfruttare il potenziale di occupazione offerto dai servizi per la persona e la famiglia" ed esorta gli Stati membri, le parti sociali e le altre parti interessate ad accettare attivamente l'invito della Commissione a condurre una discussione sul tema;



**Martedì 11 settembre 2012**

32. invita gli Stati membri a sviluppare politiche per la conversione dei lavori precari nell'economia informale in impieghi regolari, ad esempio introducendo dei benefici fiscali e buoni-servizio; chiede che venga sviluppato un programma che miri a educare i lavoratori nel settore dei servizi in merito ai propri diritti e a promuovere la loro organizzazione; sollecita iniziative indirizzate ai datori di lavoro e al pubblico più ampio volte a sensibilizzare circa gli effetti e gli impatti negativi del lavoro irregolare precario, anche in termini di salute e sicurezza sul lavoro;

33. sollecita la Commissione a far eseguire uno studio indipendente sugli effetti della liberalizzazione del settore dei servizi di assistenza domestica sulla posizione e condizione dei lavoratori;

34. esprime preoccupazione per la situazione delle lavoratrici immigrate e non dichiarate nel settore dei servizi, in particolare quelle impiegate nei servizi domestici privati, in gran parte occupate senza contratto nei servizi domestici in condizioni di lavoro inadeguate, caratterizzate da precarietà e da salari sostanzialmente inferiori rispetto a quelli delle lavoratrici dichiarate e senza diritti sociali di alcun tipo; ribadisce perciò il bisogno di adeguate politiche per assicurare che i lavoratori migranti godano dei diritti umani di base, incluso il diritto a cure sanitarie, a condizioni lavorative eque, all'educazione e alla formazione, all'integrità fisica e morale, all'uguaglianza di fronte alla legge; invita gli Stati membri a rivedere le politiche e le prassi nazionali in modo da porre maggiore attenzione sulle pratiche di assunzione, sull'accesso all'informazione e sulla tutela dei diritti umani e da incoraggiare i lavoratori a segnalare condizioni di lavoro abusive senza il rischio che ciò incida sul loro status di residenza;

35. esorta gli Stati membri a ratificare senza indugio la convenzione n. 189 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui lavoratori domestici, adottata nel 2011 da detta organizzazione tripartita con l'intento di garantire condizioni di lavoro dignitose per i lavoratori domestici e gli stessi diritti lavorativi fondamentali di cui godono gli altri lavoratori e di sostenere lo sviluppo di un settore formale e nell'ambito dei servizi domestici e di assistenza;

36. invita gli Stati membri a prendere in considerazione l'introduzione di un regime speciale per il settore dei servizi alla persona e alla famiglia al fine di regolarizzare il lavoro sommerso, fenomeno diffuso che colpisce in particolare le donne, e quindi garantire condizioni di lavoro dignitose; invita gli Stati membri a riferire in merito agli sforzi messi in atto per combattere il lavoro sommerso nei programmi nazionali di riforma presentati nel quadro della strategia Europa 2020;

37. esorta gli Stati membri ad adottare politiche volte all'integrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori più vulnerabili, in particolare quelli meno qualificati, i disoccupati, i giovani, gli anziani, i disabili, le persone con disturbi mentali o gli appartenenti a minoranze, quali immigrati e rom, attraverso programmi di orientamento professionale, di formazione e di tirocinio su misura e mirati;

38. rileva che la crisi economica e le cosiddette misure di austerità hanno condotto a una riduzione delle misure a favore della parità di genere e costituiscono un ostacolo supplementare all'applicazione del principio di parità tra donne e uomini, particolarmente per quanto concerne la perdita del lavoro, l'accesso a nuovi impieghi e l'aggravamento della situazione di precarietà delle donne, il che, unitamente alla tendenza a una ripresa più rapida dell'occupazione maschile rispetto a quella femminile, ha un impatto molto negativo sull'occupazione delle donne nel settore dei servizi e sulle loro carriere e pensioni; invita la Commissione a raccogliere dati sull'impatto delle misure di austerità sulle donne nel mercato del lavoro, con particolare riferimento al settore dei servizi; evidenzia la necessità di un maggior riconoscimento dell'interdipendenza tra questioni sociali ed economiche, poiché una maggior attenzione alle problematiche sociali è un prerequisito per affrontare efficacemente le disparità basate sul genere;

39. sottolinea che, secondo la quinta indagine europea sulle condizioni di lavoro, pubblicata nel mese di aprile 2012, il 18 % dei lavoratori riferisce di godere di uno scarso equilibrio tra l'attività professionale e la vita familiare; ribadisce la necessità di politiche rafforzate per conciliare vita lavorativa e vita familiare e in particolare sollecita un aumento dei servizi e delle infrastrutture sociali gratuiti e di qualità per la fornitura di assistenza all'infanzia e cure per le altre persone a carico compatibili con la conciliazione tra vita professionale, familiare e privata sia nelle aree rurali che urbane; sottolinea che la fornitura di servizi di assistenza contribuirà altresì a ridurre la povertà tra le donne consentendo loro di lavorare;



Martedì 11 settembre 2012

40. sottolinea che la partecipazione e il coinvolgimento attivi degli uomini nelle misure di conciliazione, quali il lavoro a tempo parziale, sono cruciali per raggiungere l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, poiché sia le donne che gli uomini potrebbero trarre beneficio da politiche occupazionali favorevoli alla famiglia e dall'equa condivisione del lavoro non retribuito e delle responsabilità domestiche; sollecita la Commissione e gli Stati membri a intraprendere un'azione politica decisiva per combattere gli stereotipi di genere e a incoraggiare gli uomini a condividere equamente le responsabilità domestiche e di cura, in particolare attraverso incentivi per gli uomini a prendere un congedo parentale e di paternità, il che rafforzerà i loro diritti di genitori, garantirà un maggior grado di uguaglianza tra donne e uomini e una condivisione più appropriata delle responsabilità di conduzione familiare e domestica, e migliorerà le opportunità delle donne di partecipare pienamente al mercato del lavoro; suggerisce che gli Stati membri applichino correttamente la direttiva del Consiglio 2010/18/UE <sup>(1)</sup> sul congedo parentale, attraverso misure legislative ed educative sull'uguaglianza di genere;

41. sollecita la commissione e il Consiglio ad adottare un piano d'azione per il conseguimento degli obiettivi di Barcellona in relazione alla fornitura di assistenza all'infanzia, nonché a stabilire una tabella di marcia per aumentare progressivamente i livelli obiettivo;

42. sottolinea le opportunità limitate che hanno le donne di adattarsi ai requisiti dei mercati del lavoro in un mondo moderno e altamente globalizzato, in cui un attributo chiave del lavoratore è la mobilità e la facilità di movimento per assumere impieghi al di fuori del proprio luogo di residenza, che nel caso delle donne, maggiormente impegnate nella cura dei figli e della casa, è spesso impossibile e non permette loro di approfittare appieno delle opportunità offerte dal mercato del lavoro;

43. esorta il Consiglio a sbloccare l'adozione della modifica della direttiva sulle lavoratrici gestanti accettando la flessibilità proposta dal Parlamento europeo affinché l'Europa possa registrare progressi nella protezione dei diritti e nel miglioramento delle condizioni di lavoro delle lavoratrici gestanti o puerpere; sottolinea a tale proposito l'importanza di proteggere efficacemente la maternità e la paternità combattendo i) il licenziamento durante e dopo la maternità, ii) le riduzioni di salario durante il congedo per maternità e iii) l'abbassamento del livello lavorativo e remunerativo al momento del ritorno al posto di lavoro; sottolinea la necessità di garantire che i lavoratori atipici nelle aziende quali sostituti, lavoratori freelance e altri dipendenti temporanei, possano far valere i propri diritti in una misura che rifletta il contributo al lavoro del singolo dipendente nel periodo precedente la gravidanza e la nascita e che assicuri la maggior uguaglianza possibile di trattamento rispetto ai colleghi assunti con contratto permanente nel settore in questione;

44. invita la Commissione e gli Stati membri, nel dovuto rispetto del principio di sussidiarietà e in consultazione con le parti sociali, a sviluppare strategie per la fissazione di norme minime nel settore dei servizi, ivi compresi contratti regolari e contrattazione collettiva, e a cercare di affrontare le conseguenze negative della segregazione orizzontale e verticale;

45. insiste sulla necessità di combattere tutte le forme di violenza contro le donne nel settore dei servizi, in particolare la violenza economica, le molestie psicologiche e sessuali sul luogo di lavoro, gli abusi sessuali come pure la tratta di esseri umani;

46. insiste sulla necessità che la Commissione e gli Stati membri verifichino che le condizioni di lavoro femminili (la durezza e i rischi del lavoro effettuato, nonché l'ambiente di lavoro) nel settore dei servizi siano conformi a quanto contenuto nella dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro relativa ai principi e diritti fondamentali sul lavoro, adottata nel giugno 1998, e alle sue specifiche convenzioni fondamentali;

47. sollecita gli Stati membri a prendere misure contro l'abuso dei servizi di cura personale, quali massaggi e saune, come copertura di servizi di natura sessuale qualora questi ultimi siano prestati sotto costrizione e controllati da reti di tratta di esseri umani;

48. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire la tutela dei diritti sociali e occupazionali per il gran numero di lavoratori mobili nel settore dei servizi e a combattere tutte le forme di sfruttamento e il rischio di esclusione sociale, garantendo nel contempo che le informazioni sui diritti dei lavoratori siano facilmente accessibili; sottolinea che la mobilità dovrebbe essere volontaria;

(1) GU L 68 del 18.3.2010, pag. 13.

**Martedì 11 settembre 2012**

49. rileva la necessità di promuovere percorsi di formazione iniziale e continua per le donne mirati e coerenti con l'obiettivo di sviluppare le competenze scientifiche e tecniche necessarie all'inserimento nel mondo del lavoro e al perseguimento di una carriera;

50. osserva che, a dispetto dell'aumento del numero di donne che utilizzano i computer e navigano su internet a livelli elementari, rimane elevato il divario digitale in relazione alle competenze, il che restringe l'accesso e il ricorso delle donne alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), ostacolando così le loro possibilità di cercare e trovare impieghi qualificati e, di conseguenza, intensificando le disuguaglianze all'interno di famiglie, comunità, mercati del lavoro e dell'economia in generale; chiede pertanto che siano espliciti sforzi per promuovere l'accesso delle donne all'uso delle nuove tecnologie, dando loro accesso prioritario a corsi di formazione gratuiti; invita gli Stati membri e le regioni a istituire corsi di formazione gratuiti in informatica attraverso i progetti finanziati dal Fondo sociale europeo (FSE), fornendo così alle donne la possibilità di acquisire nuove competenze tecniche nei campi che riguardano le nuove tecnologie e l'informatica, il che si traduce in migliori opportunità di impiego femminile nel settore dei servizi; sollecita i governi ad attivare politiche (quali campagne di promozione e borse di studio specifiche) che mirino ad aumentare i livelli di iscrizione di studentesse ai corsi di tecnologia delle informazioni e delle comunicazioni;

51. auspica un forte dialogo sociale e il coinvolgimento dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori nella definizione delle priorità dell'UE nel settore dei servizi per quanto concerne la tutela dei diritti sociali e occupazionali, le indennità di disoccupazione e i diritti di rappresentanza;

52. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione, nonché ai governi degli Stati membri.

---

## **Istruzione, formazione ed Europa 2020**

P7\_TA(2012)0323

### **Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 settembre 2012 sull'istruzione, la formazione e la strategia Europa 2020 (2012/2045(INI))**

(2013/C 353 E/07)

*Il Parlamento europeo,*

- visti gli articoli 165 e 166 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e, in particolare, il suo articolo 14,
- vista la comunicazione della Commissione del 23 novembre 2011, dal titolo "Analisi annuale della crescita per il 2012" (COM(2011)0815),
- vista la comunicazione della Commissione del 20 dicembre 2011, dal titolo "Istruzione e formazione in un'Europa intelligente, sostenibile e inclusiva" (COM(2011)0902),
- vista la comunicazione della Commissione del 3 marzo 2010, dal titolo "Europa 2020 – Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" COM(2010)2020),
- viste le conclusioni del Consiglio dell'11 maggio 2010 sulla dimensione sociale dell'istruzione e della formazione <sup>(1)</sup>,

---

<sup>(1)</sup> GU C 135 del 26.5.2010, pag. 2.