

RACCOMANDAZIONI POLITICHE

Le successive considerazioni si basano sul lavoro di ricerca che ha condotto all'elaborazione del prodotto intellettuale IO1 "Una lettura integrata dei territori" e sono organizzate intorno ai principali titoli dei risultati degli indici di uguaglianza di genere: aspetti socio-culturali, responsabilità familiari, divario salariale e accesso a posizioni decisionali e manageriali. Vengono pertanto proposte quattro raccomandazioni politiche, una per ciascuno dei quattro temi individuati

1. **Questione:** La disuguaglianza di genere come risultato di una combinazione di molteplici fattori, dal sociale al culturale, incluse le norme culturali

Raccomandazione: Rafforzare l'approccio di genere in tutte le offerte formative ed educative dei nostri sistemi, sin dalla prima infanzia, attraverso la formazione primaria, secondaria, professionale o universitaria, e altri tipi di educazione complementare.

Analisi: Tutte le informazioni esaminate nel corso del lavoro di ricerca, sia da un punto di vista accademico che statistico, compresi i rapporti nazionali e le interviste, evidenziano che le donne nelle nostre società vivono una situazione di disuguaglianza, in particolare per quanto riguarda il loro accesso al mercato del lavoro, in quanto sono soprattutto le donne a portare ancora le responsabilità sociali e familiari, derivanti da modelli socio-culturali non risolti. Nonostante gli sforzi legislativi e normativi degli ultimi decenni - sia da parte delle istituzioni europee, sia da parte degli organismi nazionali - tutti i dati quantitativi e qualitativi mostrano gli ostacoli che le donne devono affrontare. Ciò significa che esiste un problema socio-culturale di fondo che si riflette nel modo in cui le donne vengono trattate nel mercato del lavoro. Riteniamo quindi che sia necessario rafforzare l'attenzione al genere in tutte le politiche educative per generare società in cui l'integrazione nella forza lavoro e lo sviluppo professionale avvengano in società completamente egualitarie.

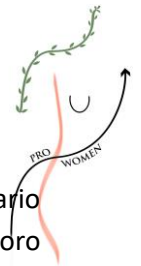
2. **Questione:** Disuguaglianza nella distribuzione delle responsabilità familiari e di assistenza

Raccomandazione: Sviluppare un quadro legislativo europeo che consenta lo stesso congedo sia per la madre che per il padre (congedo di maternità e di paternità), insieme ad una maggiore flessibilità nella distribuzione dell'orario di lavoro, compresa la sua riduzione, in caso di assistenza ai familiari o ad altre persone a carico.

Analisi: La quota degli uomini nelle responsabilità familiari e domestiche è progressivamente aumentata negli ultimi due decenni. Tuttavia, è ancora una realtà che, in caso di incompatibilità tra le realtà lavorative di un uomo e di una donna all'interno della stessa famiglia, è il rendimento professionale di quest'ultima che viene sconvolto. Ciò può essere dovuto a un motivo fisiologico, come la gravidanza, oltre che ad altri oneri familiari. Considerando questa situazione, è necessario sviluppare un quadro legislativo che garantisca la parità di diritti e doveri tra uomini e donne all'interno del contesto familiare, in modo che le donne: non siano spinte ad abbandonare la loro carriera professionale, incontrino strutture al momento del loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo una pausa, e non soffrano del fatto che i datori di lavoro trovino disincentivi nell'assumerle perché hanno un onere diverso.

3. **Questione:** Esistenza di un divario di retribuzione tra i sessi

Raccomandazione: Promuovere la celebrazione di una Giornata per l'Uguaglianza Retributiva.



Analisi: L'Unione Europea ha lavorato costantemente nell'ultimo decennio per porre fine all'attuale divario retributivo tra i sessi. La Commissione Europea ha fatto della parità di retribuzione per lo stesso tipo lavoro e del lavoro di pari valore una delle cinque aree chiave di azione nel suo Impegno Strategico per la Parità di Genere 2016-2019, incluso l'impegno a valutare la Direttiva 2006/54/CE nel 2016-2017. Ma insieme alle leggi e alle direttive, uno degli strumenti più potenti per raggiungere gli obiettivi in materia di parità di genere è la visibilità, che stimola il dibattito pubblico. Anche se nella società europea esiste una nozione di assenza di parità di retribuzione per lo stesso lavoro per uomini e donne, non c'è ancora una chiara consapevolezza, e non è una questione che mobiliti fortemente i cittadini. L'istituzione e la celebrazione di una Giornata della parità retributiva significherebbe il riconoscimento da parte delle istituzioni europee e degli organismi nazionali di questa forma di discriminazione di genere. E la porrebbe in primo piano nelle agende politiche e, di conseguenza, darebbe spazio ad iniziative didattiche da realizzare, aumentando la consapevolezza della società. Senza visibilità, senza partecipazione dei cittadini e senza impegno politico, l'uguaglianza di genere non sarà un obiettivo raggiungibile a breve termine.

4. *Questione: Le carriere delle donne rimangono concentrate in un numero limitato di posizioni e in specifici settori economici*

Raccomandazione: Introdurre o incoraggiare misure normative per garantire la presenza delle donne nei consigli di amministrazione e in altri livelli di gestione, sia nel settore pubblico che in quello privato.

Analisi: Sebbene l'accesso delle donne al mercato del lavoro sia aumentato negli ultimi decenni, i tassi di occupazione femminile non hanno ancora raggiunto quelli degli uomini. Tuttavia, questo accesso è limitato: le donne hanno una forte presenza in alcuni settori come la sanità, l'istruzione, l'amministrazione, l'assistenza o il commercio al dettaglio, ma è molto meno numeroso in settori stereotipicamente associati agli uomini: edilizia, trasporti, industria e agricoltura. Questo problema relativo alla presenza delle donne può essere osservato anche nelle occupazioni scientifiche, tecniche, ingegneristiche e matematiche (STEM) che sono roccaforti della segregazione di genere. Allo stesso modo, la partecipazione delle donne a posizioni decisionali è scarsa. Da qui la necessità di articolare politiche pubbliche che stimolino la presenza delle donne in settori tradizionalmente maschili. Un incoraggiamento che dovrebbe avere effetto sia nella fase di formazione che nel successivo ingresso nel mercato del lavoro. Allo stesso modo, è necessario un impegno da parte degli organi competenti per legiferare nella definizione di quote che fissino numeri minimi o che premiano la presenza delle donne in posizioni dirigenziali e di leadership, in quanto questo è un modo efficace per garantire il raggiungimento di uno scenario di parità nel medio e lungo periodo.

