

Di seguito la traduzione del capitolo introduttivo del Report, che è in allegato al presente articolo.

INTRODUZIONE.

Mentre l'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea (UE), sancito dai trattati fondamentali, che includono l'agenda politica dell'UE - compreso il Fondo sociale europeo e altri fondi strutturali e di investimento (ESIF) – le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro sono ancora prevalenti: minore partecipazione nel mercato del lavoro, segregazione delle donne in un numero limitato di settori, in lavori precari, divario retributivo, carriere incomplete, sessismo e violenza, ineguali pesi nelle responsabilità di cura, ecc. Nonostante le donne abbiano un più alto livello di istruzione rispetto ai maschi e anche se le opportunità per le donne nel mercato del lavoro dell'UE sono cresciute, la forza lavoro femminile rimane fortemente divisa lungo le linee di genere. Durante la conferenza di Trento e il meeting sulla disoccupazione femminile e la conciliazione vita-lavoro, che si sono tenuti dal 7 al 9 marzo 2018, le disuguaglianze sono state ancora una volta evidenziate. Perché il progresso è così lento? Perché, nonostante le politiche promosse per così tanti anni, l'uguaglianza di genere sembra ancora così lontana dall'essere raggiunta? Cosa si può fare per migliorare la situazione? L'obiettivo di questo documento è, dopo aver scattato un'istantanea del contesto politico, in primo luogo di dare una panoramica aggiornata delle diverse situazioni di uomini e donne nel mercato del lavoro, concentrandosi su alcune questioni chiave: partecipazione (considerando l'obiettivo UE del 75% di partecipazione al mercato del lavoro entro il 2020), condizioni di partecipazione e possibilità di conciliazione lavoro e responsabilità private. Riguardo a quest'ultimo aspetto, va sottolineato che questo non riguarda solo la genitorialità e l'assistenza all'infanzia, ma tutte le responsabilità di cura (per parenti anziani, malati o portatori di handicap). L'UE è a conoscenza dell'urgenza di adattare il mercato del lavoro alle nuove richieste delle lavoratrici chiedendo ai datori di lavoro forme più flessibili di lavoro. Tuttavia, l'organizzazione del lavoro non si è ancora evoluta in questo modo; l'assunto che il "lavoratore ideale" sia libero da ogni responsabilità, che non sia il lavoro, è ancora attuale, e le donne assumono la maggior parte delle mansioni legate alla famiglia. Questo è il motivo per cui l'iniziativa denominata "Il nuovo inizio per sostenere l'equilibrio vita-lavoro per i genitori e chi si prende cura dei familiari" è cruciale nell'affrontare le sfide dell'equilibrio tra lavoro e vita che i genitori e le famiglie che lavorano devono affrontare.

Il suo scopo è cambiare e modernizzare il quadro giuridico e politico così come l'organizzazione del lavoro per consentire ai lavoratori di bilanciare meglio le loro cure e le loro responsabilità professionali. Questo documento esaminerà anche cosa può essere il contributo dei Fondi strutturali e di investimento - e in particolare il FSE - in termini sia di occupazione femminile che di vita lavorativa. Presenterà alcune pratiche interessanti finanziate dal FSE e dalle autorità pubbliche, che sono l'affrontare le questioni chiave relative a una maggior parità di genere e a un mercato del lavoro più sensibile, ma evidenzierà anche alcune sfide. Il rapporto si conclude con alcune raccomandazioni su come i fondi europei attuali e futuri possono sostenere meglio l'occupazione femminile e l'uguaglianza di genere attraverso la battaglia agli stereotipi di genere e alla segregazione di genere, cambiando la cultura lavorativa prevalente, fornendo alta qualità e prezzi accessibili, soluzioni di assistenza e sostegno alle donne in particolare a quelle vittime di violenza domestica.

REPORT IN ALLEGATO