

Pari opportunità di lavoro per donne e uomini

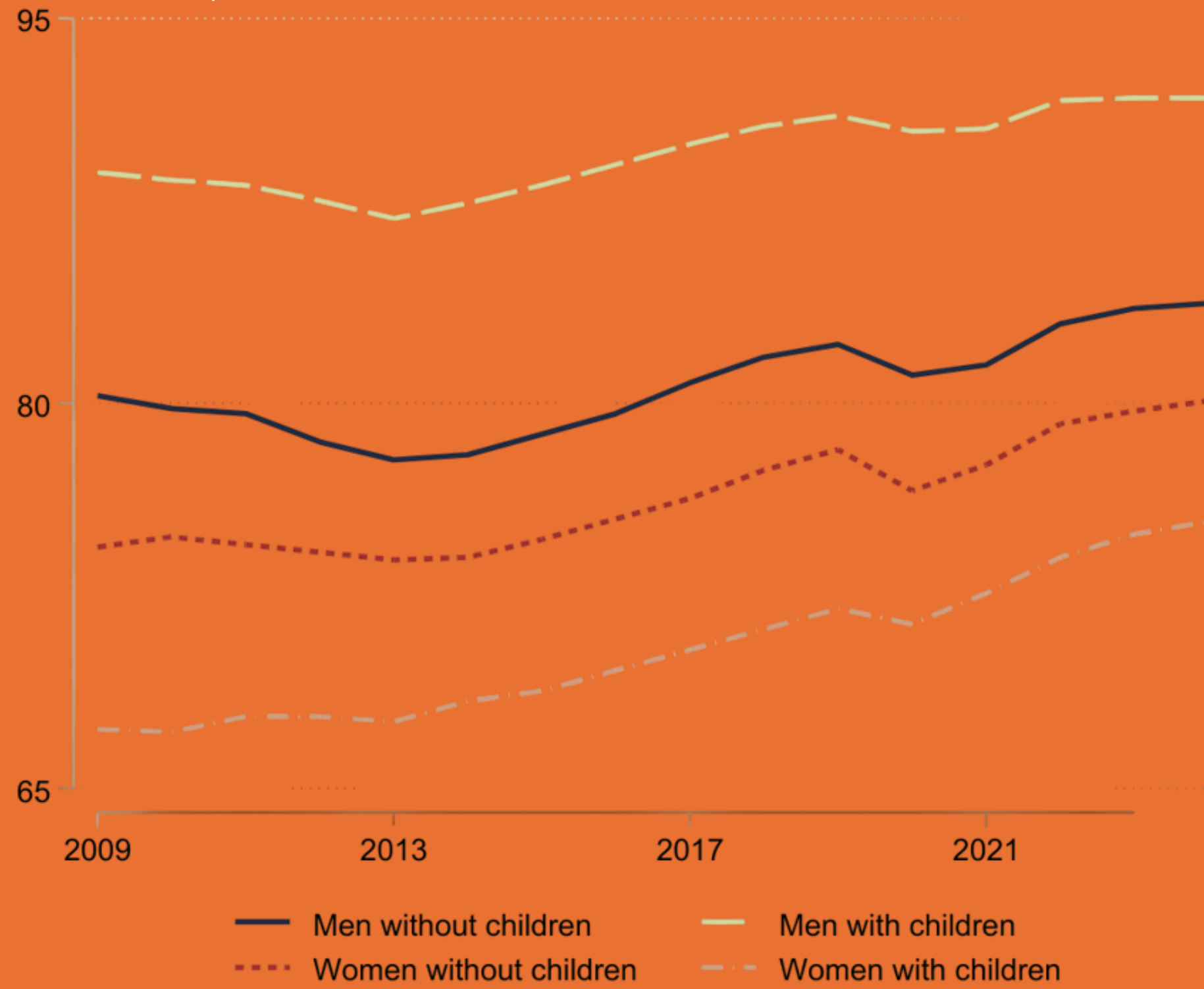


PATHS2INCLUDE



Divario occupazionale di genere tra genitori

Tasso di occupazione per sesso e stato di genitorialità (basata sui dati dell'EU-LFS)



Il divario occupazionale tra genitori persiste in Europa:

- **Penalizzazione della maternità:** L'occupazione femminile è influenzata negativamente dalla genitorialità
- **Premio di paternità:** L'occupazione dei padri rimane stabile o addirittura aumenta
- Permangono **lacune nelle evidenze** sulle cause di questi modelli

Barriere e opportunità per la parità di genere nei mercati del lavoro

Impatto delle norme di genere sui modelli di mercato del lavoro dei genitori

Nell'UE si assiste a una graduale evoluzione verso norme di genere più progressiste, ma persistono opinioni tradizionali.

Norme di genere progressive portano a:

Per le **madri**:

- Tassi più alti di lavoro part-time e a distanza
- Maggiore flessibilità per conciliare lavoro e cura dei figli

Per i **padri**:

- Meno svantaggi nel mercato del lavoro (ad esempio, sottoccupazione)
- Altri vantaggi (ad esempio, essere un supervisore)

Le differenze regionali: I paesi nordici hanno norme di genere maggiormente paritarie e i divari occupazionali più ridotti rispetto all'Europa centrale e orientale.

→ Norme di genere progressiste portano a **risultati positivi** sia per le donne che per gli uomini.

Il lavoro a distanza favorisce l'inclusione delle donne sul mercato del lavoro

L'aumento del lavoro a distanza dopo la pandemia COVID-19 ha portato a:

- Una maggiore probabilità che le madri siano **impiegate a tempo pieno**, che ha comportato a una riduzione del 25% del **divario occupazionale** tra donne con e senza figli
- Un aumento dell'**orario di lavoro**
- Un aumento dell'**orario di lavoro desiderato**, che ha portato a un divario ridotto tra l'orario di lavoro desiderato dalle donne con e senza figli

L'impatto varia a seconda dell'**età dei bambini** e della situazione familiare.

→ Il lavoro a distanza aiuta a **ridurre i vincoli di tempo** per le madri, favorendo il loro inserimento sul mercato del lavoro.

Perché è importante?

Le **madri** lavorano più spesso a tempo parziale o in ruoli poco qualificati, con conseguenti **svantaggi** a lungo termine in termini di reddito, progressione di carriera e pensione.

I **padri** potrebbero privarsi dei vantaggi emotivi e di crescita legati alla cura familiare attiva.

La parità di genere nel mercato del lavoro è importante per il **benessere dei bambini**: dal punto di vista economico, sociale e dello sviluppo. Quando madri e padri hanno pari accesso a un buon lavoro, a una retribuzione equa e a condizioni di lavoro favorevoli, i bambini ne traggono molteplici e misurabili benefici.

L'UE ha concordato l'obiettivo di dimezzare il divario occupazionale di genere (rispetto al 2019) entro il 2030. **I principali quadri di riferimento europei si concentrano sull'uguaglianza di genere:** Tabella di marcia dell'UE per i diritti delle donne, Strategia per l'uguaglianza di genere 2026-2030, Pilastro europeo dei diritti sociali.

Come possiamo promuovere la parità di genere nei mercati del lavoro?

- **Posti di lavoro favorevoli alla famiglia**, ampliando le modalità di lavoro flessibili come il lavoro a distanza, per sostenere l'occupazione delle madri dopo il parto e ridurre la penalizzazione della maternità.
- Un accesso a servizi di assistenza all'infanzia a prezzi accessibili e a politiche di congedo parentale uguali per tutti i sessi, che incoraggino una **condivisione più equa delle responsabilità di cura**.
- Rimettere attivamente in discussione gli **stereotipi di genere** e le norme che riguardano l'assistenza familiare e il lavoro, sostenendo sia i padri che scelgono di essere più coinvolti a casa che le madri che cercano di assumere posizioni di leadership a tempo pieno.
- **Modelli di ruolo diversificati** nelle campagne di sensibilizzazione, nei media, nell'istruzione e nei luoghi di lavoro per accelerare la normalizzazione dei ruoli non tradizionali.
- **Misure organizzative** contro la discriminazione nelle assunzioni di madri.
- **Politiche su misura a livello regionale**, poiché gli atteggiamenti culturali variano significativamente tra i paesi e al loro interno.
- **Ulteriori ricerche** sulle norme di genere e sull'occupazione, sugli effetti del lavoro a distanza su altri risultati di carriera, come la crescita salariale, i tassi di promozione o la mobilità lavorativa e sull'esistenza di differenze tra livelli di competenza e settori, nonché sulla salute mentale e sul benessere dei genitori.

PATHS2INCLUDE è un progetto di ricerca triennale finanziato da Horizon Europe che studia gli aspetti multidimensionali della discriminazione, le politiche che potrebbero ridurre le disuguaglianze e promuovere l'inclusione sociale sul mercato del lavoro europeo, e i fattori di rischio di vulnerabilità che potrebbero emergere nel futuro dell'occupazione. La ricerca si concentra su tre processi chiave del mercato del lavoro: l'assunzione, i percorsi di carriera e l'uscita precoce dalla vita lavorativa, prestando particolare attenzione alla partecipazione al mercato del lavoro all'intersezione di genere, etnia, età, salute, disabilità e responsabilità di cura.



Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea. Né l'Unione europea né l'autorità che rilascia l'autorizzazione possono esserne ritenuti responsabili.