

1222 • 2022
800
ANNI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SOCIOLOGIA, PEDAGOGIA E
PSICOLOGIA APPLICATA – FISPPA

CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN CULTURE, FORMAZIONE E
SOCIETÀ GLOBALE

CURRICOLO IN SCIENZE PEDAGOGICHE

Tesi di laurea

LA SFIDA DELLA CONCILIAZIONE IN ITALIA:
EDUCARE ALLA PARITÀ DI GENERE

Relatore: Prof.ssa Maria Letizia Tanturri

Laureanda: Alice Pizzolato

Matricola: 2027813

A.A.: 2021/2022

“L’uguaglianza di genere deve essere una realtà vissuta.”

(Michele Bachelet)

INDICE:

INDICE FIGURE E TABELLE:	5
INTRODUZIONE	7
CAPITOLO 1.....	11
PARITÀ DI GENERE E CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO	11
1.1 LA COSTRUZIONE SOCIALE DI GENERE	11
1.1.1 La disparità di genere.....	13
1.2 LA BASSA FECONDITÀ ITALIANA	16
1.3 LA RIVOLUZIONE DI GENERE	20
1.3.1 La famiglia.....	25
1.3.2 La doppia presenza.....	30
1.4 LO SVILUPPO SOSTENIBILE:.....	34
AGENDA 2030.....	34
1.4.1 GOAL 5: Parità di genere ed emancipazione di tutte le ragazze e le donne	36
1.4.2 Principi di uguaglianza e di non discriminazione	39
CAPITOLO 2.....	43
LE INDAGINI ISTAT SULL'USO DEL TEMPO	43
2.1 L'ASIMMETRIA DI GENERE NEL LAVORO	45
2.2 L'ASIMMETRIA DI GENERE IN FAMIGLIA.....	52
2.2.1 Il tempo dei “nuovi padri”	61
2.2.2 La conciliazione dei tempi di vita durante la Pandemia da Covid-19.....	67
CAPITOLO 3.....	73
EDUCARE ALLA PARITÀ DI GENERE.....	73
3.1 LE POLITICHE EUROPEE A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE	73
3.1.1 Svezia.....	73
3.1.2 Francia	75
3.1.3 Germania.....	76
3.1.4 Finlandia	77
3.1.5 Italia	78
3.2 GLI STEREOTIPI DI GENERE.....	82
3.3 VERSO LA PARITÀ DI GENERE.....	88

CONCLUSIONE	93
BIBLIOGRAFIA	99
SITOGRAFIA.....	103
RINGRAZIAMENTI.....	107

INDICE FIGURE E TABELLE:

Figura 1.1. Tasso di Fecondità Totale e Tasso di Occupazione Femminile. Italia, anni 1972-2011.	17
Figura 1.2: Tasso di occupazione femminile nella fascia 20-49 anni per numero di figli con almeno uno inferiore ai 6 anni – Europa- 2021 (in %)	19
Figura 1.3: Tasso di fecondità totale 2008, 2010, 2012, 2014-2020 in Italia.....	28
Figura 1.4: Percentuali di donne occupate nelle regioni italiane (2018).....	38
Figura 1.5: Percentuale di tempo dedicato al lavoro domestico e di cura in Italia - 2003, 2009, 2014 (per genere)	39
Figura 2.1: Tasso di occupazione (25-54 anni) per genere e presenza di figli inferiori a sei anni – 2021 – Italia (in %).....	47
Figura 2.2: Difficoltà di conciliare i tempi di lavoro con la cura dei figli per ragioni legate all’azienda di lavoro a seconda del genere – 2020	48
Figura 2.3: Tasso di occupazione nella fascia 20-49 anni, per genere e presenza di figli in alcuni Paesi europei (2020) – (in %)	50
Figura 2.4: Carico di lavoro totale (retribuito e non) per genere e condizione della coppia – 2014 (in minuti al giorno)	52
Figura 2.5: Indice di asimmetria nelle coppie con figli tra le donne dai 25 ai 44 anni – 2013 (in %)	54
Tabella 2.1: Tempo dedicato all’attività principale alle persone in coppia con figli, età del figlio di età dai 3 ai 5 anni (in %) - 2013	55
Figura 2.6: Ore di lavoro totale e composizione tra tempi di lavoro retribuito e tempi di lavoro non retribuito per genere e condizione - Anni 2013-2014 (durata media generica in ore e minuti e composizione percentuale).....	57
Figura 2.7: Uso del Tempo non retribuito diviso per genere nei Paesi membri (in minuti al giorno) – 2022.....	59
Tabella 2.2: Tempo medio trascorso da solo o in compagnia, per tipo di persona frequentata - popolazione di 3-14 anni (durata media generica in hh.mm) – Giornata medio settimanale. 2013	63
Tabella 2.3: Tempo medio trascorso da solo o in compagnia, per tipo di persona frequentata- popolazione di 3-14 anni (durata media in hh.mm). Domenica. 2013 ..	64

Figura 2.8: Tempo medio trascorso da solo in compagnia, per tipo di persona frequentata in un giorno medio settimanale – popolazione di 3-5 anni (durata media generica in minuti) - 2013.....	65
Figura 2.9: Tempo medio trascorso da solo in compagnia, per tipo di persona frequentata alla domenica – popolazione di 3-5 anni (durata media generica in minuti) - 2013	66
Figura 2.10: Percentuale di maschi e femmine con bambini minori di 11 anni che vivono conflitti tra vita privata e lavoro – in Europa.....	70
Figura 3.1: Famiglie con bambini di 0-2 anni che utilizzano il nido per titolo di studio della madre, 2019 (Valori percentuali)	80
Figura 3.2: Persone di 18-74 anni per grado di adesione di certi stereotipi sui ruoli tradizionali di genere – 2018 – valori percentuali	84
Figura 3.3: Lavoro familiare dei figli per sesso e tipologia di coppia - Anni 2013-2014 (frequenza di partecipazione in percentuale)	88

INTRODUZIONE

Nel nido integrato in cui presto servizio percepisco quotidianamente la difficoltà dei genitori, soprattutto delle madri, ad equilibrare i tempi di vita. Ho deciso dunque di andare in profondità al tema della conciliazione, e di come essa sia in Italia ormai diventata una sfida.

Attualmente, il tasso di occupazione femminile italiano è tra i più bassi in Europa. Come spiegazione si esclude che la scelta di non lavorare sia allo scopo di dar vita a famiglie numerose, visto il basso tasso di fecondità italiano. Nei Paesi Nordici la natalità è rimasta relativamente stabile negli anni, e le donne impegnate nel mondo del lavoro sono in proporzione maggiore rispetto all'Italia. Sembra dunque che la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro sia un problema ormai risolto in alcuni Stati, mentre in altri come l'Italia, molto resti da fare.

Per andare a fondo alla questione ho esaminato i dati ricavati dalle indagini Multiscopo Istat sull'Uso del Tempo, in modo da analizzare come i due generi affrontino il problema della conciliazione del tempo extra-domestico con quello domestico in Italia, per poi confrontarli con i dati europei.

A differenziare il nostro Paese è l'ampia discrepanza di genere nel lavoro familiare. Rispetto al passato gli uomini italiani hanno aumentato il tempo destinato alla cura dei figli, ma non sufficientemente da facilitare i compiti delle madri lavoratrici. Nei Paesi in cui il tasso di fecondità è più alto, i padri partecipano in maggior misura alla vita familiare e ne sono corresponsabili. Sembra dunque che la natalità sia legata al concetto di parità.

Nella prima parte del mio elaborato viene presentato il concetto di genere come costruzione sociale. La nostra cultura occidentale possiede un forte binarismo ereditario, in quanto alla donna viene attribuito il ruolo della madre-casalinga, mentre all'uomo quello di lavoratore. Con la rivoluzione di genere questi preconcetti si sono indeboliti, grazie al riconoscimento delle donne nel mercato di lavoro. Se i cambiamenti nella sfera pubblica sono progrediti abbastanza rapidamente, quelli nella sfera privata sono tuttora in stato di stallo. Il modello tradizionale del *male breadwinner* (uomo capofamiglia) è sempre meno comune nella nostra società, specialmente nelle coppie più istruite, grazie alla partecipazione delle donne al reddito familiare. Ciononostante, il contributo maschile al lavoro domestico è ancora marginale. Le donne si trovano a ricoprire perciò un doppio ruolo, definito da Laura Balbo, nel 1978, “doppia presenza”. Oggi la parità di genere è un obiettivo (*Goal 5*) dell'Agenda 2030.

Nel secondo capitolo vengono analizzati i dati delle indagini sull'Uso del Tempo, dai quali emerge come in Italia i figli riducano la possibilità alle madri di fare carriera, mentre ai padri accrescano il tempo di lavoro e la retribuzione percepita.

Considerando solo il tempo dedicato all'attività di cura dei figli minorenni si può contare il 46,8% dei padri partecipanti contro il 73% delle madri. Il coinvolgimento maschile accresce a seconda del tempo femminile nel lavoro retribuito, segnando comunque ampie disparità nei tempi anche nel caso in cui ambedue i coniugi abbiano una professione. Nel capitolo, viene inoltre esaminato, se durante la Pandemia da *Covid-19*, il *lockdown* abbia reso più paritaria la distribuzione dei tempi tra i coniugi.

Infine, nell'ultimo capitolo, vengono descritte alcune politiche promosse dagli Stati con un tasso di fecondità alto, nei quali, a differenza del nostro Paese, già da diversi anni le istituzioni facilitano la conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, attraverso la

promozione di maggiori servizi per l'infanzia e la maggior partecipazione dei padri nei compiti di cura.

Il nostro Paese necessita anche di un'educazione alla parità che possa abbattere gli stereotipi sociali sia a livello micro (famiglia) che macro (politiche), in modo da avvicinarci alla cultura dei Paesi Nordici. Il tasso di fecondità italiano potrà crescere solo quando anche le istituzioni orientate alla famiglia garantiranno una maggiore equità nella sfera pubblica come in quella privata.

CAPITOLO 1

PARITÀ DI GENERE E CONCILIAZIONE FRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO

1.1 LA COSTRUZIONE SOCIALE DI GENERE

Il termine “genere” indica il modo in cui maschi e femmine si percepiscono nel mondo attraverso l’acquisizione di aspettative, valori e comportamenti accettati socialmente. Si è fatto uso del concetto di *gender* nel discorso scientifico del 1975 di G. Rubin (Lombardi, 2005) definito il modo in cui uomini e donne interagiscono tra loro e si evolvono nei secoli, *“la costruzione del genere è un processo che implica una relazione con il suo opposto”* (Farina, 2012, p.15), studiarlo significa perciò analizzare il rapporto tra i due sessi e le loro asimmetrie.

Il genere si differenzia dal sesso per la sua natura non biologica e per la sua elasticità (Butler, 2017). Genere (cultura) e sesso (natura) sono in un rapporto che vede il primo come il costruito che parte dal secondo. Possiamo distinguere pertanto due tipi di approcci (Ghigi, 2019). Secondo gli approcci innatisti la differenziazione tra maschi e femmine si determina alla nascita in base alle esigenze della specie. Il sesso orienta quindi la risposta agli stimoli e il concetto di sé. Lo stesso filosofo e pedagogista Jean-Jacques Rousseau (1712-1778) ritenne che per natura i due sessi hanno gusti propri (Ghigi, 2019). Viceversa, gli approcci costruttivisti, sostenuti dalle scienze sociali, affermano che premi e punizioni abbiano una forte influenza nel determinare la propria identità di genere. Il processo della *sessuazione* stabilisce il genere fisso sui corpi già dalle

diverse concezioni offerte alle bambine e ai bambini alla nascita, dunque dalla diversa esperienza imposta dalla società consegue un apprendimento differenziato (Guillaumin, a cura di Ghigi, 2019).

All'interno della comunità ogni cittadino plasma la propria vita attraverso le varie categorie sociali come la razza, la classe sociale e il genere, e per ognuna modella il suo comportamento e determina le sue scelte. Il genere è la dimensione che maggiormente definisce il nostro posto nella società. In questo mondo ricco di diversità, la collettività si costituisce, costruendo attorno ad esse delle disuguaglianze e delle gerarchie (Lombardi, 2005). Attraverso il processo di socializzazione ogni membro sociale identifica i comportamenti, le qualità e i ruoli appartenenti ai due generi in una determinata cultura. La nostra cultura occidentale possiede un forte binarismo ereditario, in cui si riconoscono come possibili due sole alternative sessuali e un rigido ordine gerarchico tra esse. Alla figura femminile viene attribuito il ruolo materno e casalingo e una condizione sociale e culturale inferiore e subordinata. La donna può dunque svolgere il ruolo di casalinga senza alcun giudizio da parte della comunità, anzi è più probabile che non venga accettata la sua scelta di lavorare con figli molto piccoli. Viceversa, all'uomo spetta il ruolo di capofamiglia e di lavoratore (Lombardi, 2005).

Per il filosofo Comte (1798-1857), la famiglia è la coniugazione tra subordinazione e solidarietà, e ad essa l'organismo sociale avrebbe dovuto assomigliare. A sua volta anche il sociologo Durkheim (1858- 1917) distinse la comunità dalla società. La prima fondata da relazioni personali e contraddistinta dalle sue caratteristiche stabili, perciò associata al genere femminile, mentre la società formata da relazioni impersonali e strumentali, descritte come maschili (Lombardi, 2005). Da questa distinzione il sociologo Parsons (1954) differenziò il padre-marito, colui che ha una relazione tra il

lavoro e la famiglia, da colei che svolgeva solo lavori interni alla famiglia, la madre-moglie (Lombardi, 2005).

Se si teorizza l'idea del genere come costruzione sociale, perciò indipendente dal sesso, le caratteristiche definite come “femminili” possono essere associate indipendentemente all'uomo come alla donna (Butler, 2017).

Quest'idea del genere sembra costituire un determinismo dei suoi significati associati ai corpi definiti passivi a questa cultura spietata. Quando il pensiero comune viene consolidato, il genere appare fisso come se fosse di natura biologica.

La filosofa Simone de Beauvoir (1908-1986) nel *Secondo sesso*, con l'espressione “*Donna non si nasce, lo si diventa*” (Beauvoir, 1949 a cura di Butler, 2017), ritenne che l'essere donna è un qualcosa che si decide, in quanto il corpo è “una situazione”, uno strumento passivo, interpretato da significati culturali. Inoltre, il genere femminile è marcato, mentre quello maschile coincide con persona universale. L'uomo si differenzia da un “Altro” al femminile che si allontana dalle norme universalizzate (Butler, 2017).

1.1.1 La disparità di genere

Rispetto al passato, le donne possono godere di alti titoli di studio, che le permettono di accedere a diverse professioni. Il divario di genere nella sfera pubblica è diminuito rispetto al secolo scorso; tuttavia, nel nostro Paese, si risente ancora oggi di una forte disparità nel lavoro non retribuito (Istat, 2019), che vede le donne impegnate per un tempo superiore rispetto agli uomini.

La causa di questi squilibri è data agli stereotipi sociali di genere, secondo i quali uomini e donne hanno ruoli distinti. La donna, infatti, si considera ancora oggi la prima

responsabile della cura dei figli e della casa, e le più delle volte si trova costretta a dover rinunciare al lavoro per potersene occupare. Questa scelta è spesso correlata al diseguale trattamento subito dal genere femminile in ambito professionale.

Per descrivere la disparità di genere nel mercato di lavoro, si sono delineate quattro teorie (Andersen & Taylor, 2004 a cura di Lombardi, 2005).

Secondo “La teoria del capitale umano” le differenze sono determinate da un bagaglio di risorse che ogni individuo porta con sé, ovvero l’istruzione, lo stato civile, la provenienza, ecc. hanno una grossa influenza nel raggiungimento di una carriera professionale. La teoria del “Duplice mercato di lavoro”, invece, evidenzia come siano le donne ad occupare i settori con bassa paga. Il mercato di lavoro è suddiviso in un settore primario (con stabilità e alto stipendio) e uno secondario, occupato principalmente dalle donne, oltre che da giovani e stranieri. Il basso stipendio femminile crea grossi problemi nella maggior parte delle famiglie, soprattutto in quelle in cui le donne si ritrovano a crescere i figli da sole a causa di divorzi, separazioni, ecc. Questo nucleo familiare è sempre più comune in Italia e segnala un alto rischio di povertà.

La terza teoria “La segregazione tra i generi” nota come le occupazioni femminili siano ridotte a un certo numero di settori, le donne infatti hanno alte difficoltà ad accedere a tutte le sezioni lavorative (segregazione orizzontale) e soprattutto per quelle meno istruite diventa complesso proseguire la carriera e raggiungere i livelli più elevati nelle gerarchie aziendali (segregazione verticale).

“La teoria della discriminazione manifesta” fa riferimento a una serie di discriminazioni subite dalle donne dal gruppo dominante, solitamente uomo, come privilegi o ingiustizie e molestie. Ad esempio, le donne spesso non vengono assunte

perché sono ritenute dal datore di lavoro un “costo”, a causa dei vari permessi concessi durante la maternità.

Il processo di segregazione e quello di socializzazione sono in relazione tra loro. Secondo la nostra cultura, l’uomo è colui che deve mantenere la famiglia, e perciò ad esso spetta una retribuzione maggiore. A rinunciare al lavoro o a ridurre le ore è dunque spesso la donna. Questo fenomeno è dato da un processo chiamato stratificazione. Il genere, assieme alla razza e alla classe, entra a far parte della struttura della società come attributo determinante per la scelta della ripartizione delle opportunità e degli svantaggi a favore degli uomini e delle donne. Queste disuguaglianze (Lombardi, 2005) date da gerarchie, distribuzione di potere e attribuzioni di valore, sono diventate ormai delle credenze accettate dalla società e sono viste come “naturali”, quando in realtà sono radicate in un sistema di poteri.

La disparità in ambito occupazionale è meno sentita nelle coppie più istruite, grazie alla partecipazione delle donne al reddito familiare (Bianchi, 2011). La scelta del percorso di studi è influenzata dalle credenze radicate nella nostra società: il ruolo della maestra è una professione ritenuta “più naturale” se praticata da ragazze. Le studentesse perciò tendono a preferire percorsi umanistici, mentre gli studenti si dirigono verso ambiti scientifici o tecnici.

Se i cambiamenti nella sfera pubblica sono visibili, quelli nella sfera privata lo sono meno. Gli uomini di oggi dedicano maggior tempo, rispetto al passato, al lavoro non retribuito, ma non sufficientemente da aiutare le donne a conciliare i tempi lavorativi con quelli familiari. Il divario di genere in casa è di almeno 2 ore, soprattutto nelle coppie in cui solo l’uomo ha un’occupazione¹. Nei tempi di vita delle madri, una parte è dedicata

¹ I.stat (2013) “Indagini sull’Uso del Tempo” <http://dati.istat.it/>

alla cura e al sostegno scolastico; con la nascita di meno figli possono permettersi sia di svolgere una professione che di sostenere la prole durante il percorso di studi. I padri trascorrono più tempo con i figli di quanto si facesse in passato (con una preferenza per le attività ludiche), ma pur sempre in quantità inferiore rispetto alle madri. Il *Global Gender Gap Report* del *World Economic Forum*² classificò l'Italia al settantesimo posto su 149 paesi nel 2018 per il divario tra i due generi (Ghigi, 2019).

In Italia è ancora radicata l'idea che la donna debba stare a casa con i figli, e nonostante il numero delle donne laureate sia in aumento, alcune decidono di non entrare nel mondo del lavoro o di abbandonare il percorso di ricerca e di studi; altre riescono ad accedere ai settori più retribuiti, con maggior possibilità di permettersi il nido e/o le *baby-sitter*. Sempre in Italia un padre che fa uso del congedo parentale rischia di essere giudicato per non svolgere il suo ruolo di lavoratore (Istat, 2015).

1.2 LA BASSA FECONDITÀ ITALIANA

Comparando l'Italia con gli altri Stati europei, in cui il tasso di fecondità è abbastanza stabile, si può notare come in questi Paesi ci sia un tasso di occupazione femminile relativamente alto. Secondo i dati OCSE³, il tasso di occupazione femminile italiano è da sempre tra i più bassi in Europa. Come spiegazione si esclude che la scelta di non lavorare sia allo scopo di dar vita a famiglie numerose, visto il basso tasso di natalità italiano (Negri Zamagni, 2014). I diritti delle donne nel mercato di lavoro sono gradualmente aumentati negli anni, portandole a competere equamente con gli uomini.

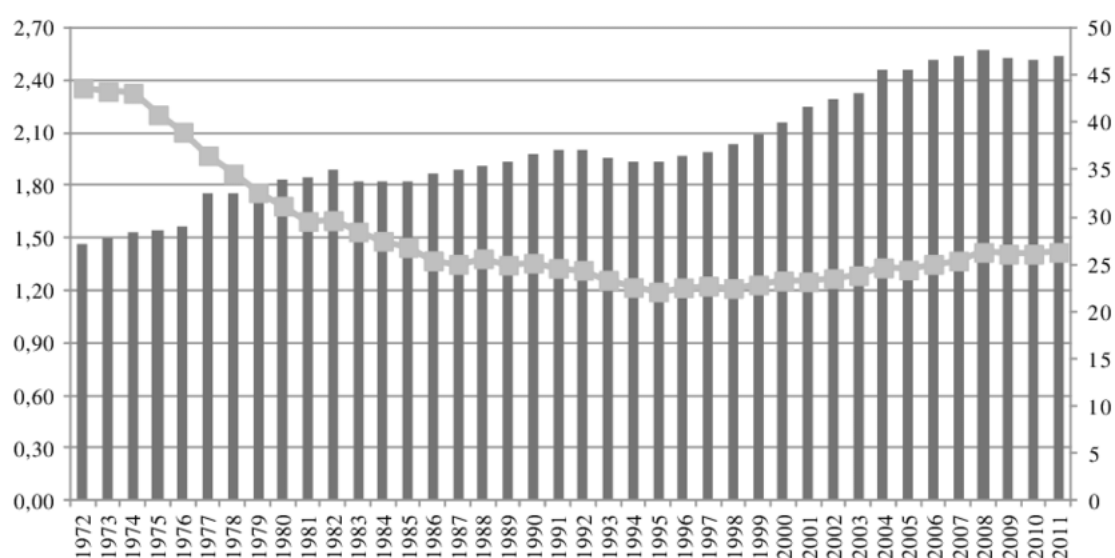
² Un indice mondiale che classifica i Paesi di tutto il mondo a seconda del divario di genere sotto criteri economici, educazione, politici e salute. Introdotto nel 2006 dal Forum economico mondiale.

³ OECD (2022) "Time use" <https://stats.oecd.org/>

Ciò ha causato una rivoluzione culturale rapida. Tuttavia, nella sfera privata i cambiamenti stanno progredendo molto lentamente, infatti nel nostro Paese le istituzioni sociali orientate alla famiglia non promuovono una maggior parità di genere (McDonald, 2000), causando di conseguenza un rapido declino del tasso di fecondità (Bianchi, 2011).

Analizzando il rapporto tra occupazione femminile e fecondità del nostro Paese, possiamo notare come negli anni, all'accrescere della forza lavoro femminile, ci sia stato il decrescere del numero di figli (Figura 1.1).

Figura 1.1. Tasso di Fecondità Totale e Tasso di Occupazione Femminile. Italia, anni 1972-2011.



Fonte: Istat, serie storiche 1972- 2011, a cura di Calamo & Pereiro, 2014

L'ingresso di donne straniere ha un po' diminuito gli effetti del *baby-bust*, ovvero la fase di forte calo di fecondità del ventennio 1976-1995, con il tasso dell'1,19 per donna nel 1995. Dal 2000 al 2010 la fecondità in Italia è passata da un tasso dell'1,26 all'1,46

figli per donna e l'età della nascita del primo figlio era a ridosso dei 30 anni (Istat, 2018). Dal 2012 al 2020 diminuirono anche i genitori stranieri raggiungendo la soglia dei 60.000, costituendo il 14,8% delle nascite con una prevalenza al Nord Italia. Nello 2021 il tasso di fecondità italiano fu pari a 1,24 figli per donna.

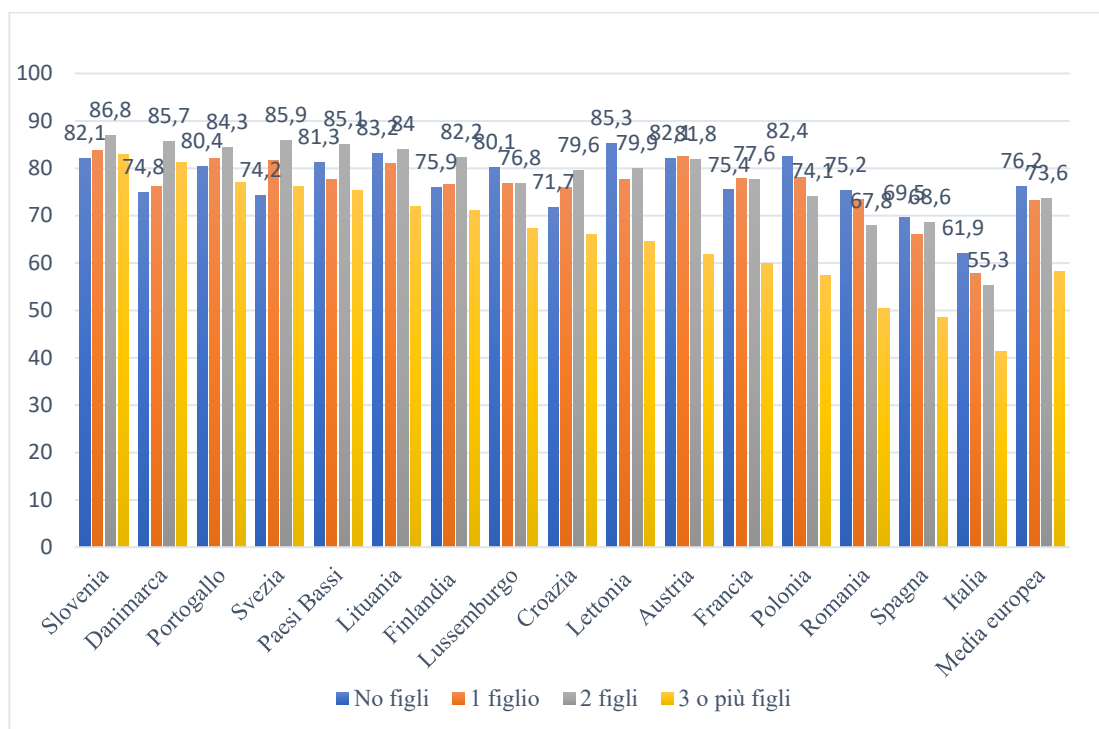
L'occupazione femminile è varcata dal 27% nel 1972 al 47% del 2011 (Calamo et al., 2014), aumentando di conseguenza il numero delle donne occupate nel luogo di lavoro, le quali diminuirono il tempo da poter dedicare alla casa e alla famiglia. Molte italiane si trovarono perciò costrette a scegliere tra la maternità e il lavoro. Infatti, in Italia la presenza di un figlio riduce la forza lavoro femminile al 55,2% e quella maschile all'83,5%. L'81,2% delle donne danesi con tre figli lavora, una percentuale maggiore delle italiane aventi solo un figlio⁴. La media europea registra un valore intermedio di due donne su tre che lavorano anche con un figlio minore ai sei anni, superano la quota di tre donne su quattro Portogallo, Slovenia, Paesi Bassi, Lituania, Lussemburgo, Svezia e Danimarca; in Italia solo la metà delle donne con un figlio minore ai sei anni ha un'occupazione⁵.

Possiamo notare (Figura 1.2) come in altri Stati europei il tasso di occupazione femminile non subisca forti variazioni con la nascita del primo e del secondo figlio. I primi cambiamenti si notano a partire dal terzo. In molti Paesi come la Slovenia, la Danimarca, la Croazia, la Francia e la Svezia, i figli aumentano alle madri la possibilità di lavorare. In Italia avviene il contrario.

⁴ Openpolis (2022) "L'importanza dei servizi per l'infanzia nel contrasto delle disparità di genere" www.openpolis.it

⁵ Openpolis (2022) "L'importanza dei servizi per l'infanzia nel contrasto delle disparità di genere" www.openpolis.it

Figura 1.2: Tasso di occupazione femminile nella fascia 20-49 anni per numero di figli con almeno uno inferiore ai 6 anni – Europa- 2021 (in %)



Fonte: Elaborazione Openpolis - Con i Bambini su dati Eurostat, 2021

I Paesi al Sud Europa, che un tempo avevano un tasso di fecondità alto e un tasso di occupazione basso, hanno oggi una minore fecondità e mantengono tuttavia un'occupazione bassa. Il maggior numero di nascite si contano nei Paesi con una maggiore partecipazione femminile alla forza lavoro. Negli Stati in cui le donne hanno l'opportunità di lavorare ma allo stesso tempo ci si aspetta che esse si occupino anche della maggior parte dei lavori domestici e di cura, la natalità decresce, a causa della difficoltà di conciliare i tempi (Bianchi, 2011). Specialmente tra le laureate, cresce la possibilità di fare carriera nel momento in cui è richiesto di occuparsi dell'educazione dei figli (Bianchi, 2011).

La scelta tra famiglia e lavoro condanna il Paese a una natalità declinante. Il desiderio di passare maggior tempo con i figli è sempre più diffuso tra le giovani occupate (Bianchi, 2011). Le donne nei Paesi con un divario di genere più ampio avvertono la nascita di un figlio come una minaccia della carriera lavorativa e allo stesso tempo reputano il lavoro un ostacolo nell'essere una buona madre (Lappegård, et al., 2021). L'Italia si trova agli ultimi posti nella parità di genere sia nella sfera pubblica che in quella privata: le madri partecipano al reddito familiare ma allo stesso tempo hanno sempre più difficoltà a seguire i propri figli, avvertendo di conseguenza il bisogno di un sostegno in casa da parte del coniuge.

I bassi livelli di fecondità continueranno a esserci fino a quando le istituzioni a favore delle famiglie non garantiranno una maggiore equità anche nella sfera privata (McDonald, 2000).

1.3 LA RIVOLUZIONE DI GENERE

I movimenti femministi del 19° secolo avvenuti in Europa e Nord America per rivendicare i diritti economici, politici e civili delle donne, misero in azione delle trasformazioni vere e proprie della vita quotidiana, provocando una frattura tra funzioni riproduttive e identità (Goldin, 2006). Fu un passaggio da “lavori” a “carriere”, dalla quale conseguirono matrimoni a tarda età, divorzi sempre maggiori e una diminuzione del numero di figli.

L'inizio di questa rottura fu determinato dall'aumento delle ore lavorative femminili, dalle maggior aspirazioni delle adolescenti, dagli investimenti a favore dell'istruzione, dai guadagni più alti e dalla partecipazione lavorativa delle madri. Agli

inizi del '900, il mercato femminile fu composto da giovani e non sposate. L'apprendimento professionale fu scarso e i guadagni bassi. Le condizioni di lavoro furono spesso sporche, instabili e rischiose (Goldin, 2006).

In passato si presentò una netta asimmetria di genere: da un lato l'uomo capofamiglia con responsabilità economiche (produttive) e dall'altro la figura della donna casalinga con responsabilità familiari (riproduttive)⁶. Le donne italiane lavoravano principalmente in campagna o in casa come domestiche e/o maestre, oppure nelle fabbriche ma fino al matrimonio e con remunerazioni assai basse rispetto al genere maschile (Negri Zamagni, 2014).

Si assistette a una prima evoluzione con lo scoppio della Prima guerra mondiale, la quale permise a molte donne madri di sostituire gli uomini impegnati al fronte in occupazioni come impiegate, infermiere, ecc. Esse si trovarono a ricoprire due ruoli, quello domestico e quello lavorativo, con serie difficoltà nella conciliazione dei tempi⁷. Questo fenomeno fu studiato da Betty Friedan (1921-2006)⁸, un'attivista statunitense, che attraverso una serie di interviste dimostrò che le donne di quegli anni soffrivano di un "problema inespresso" dato dalla loro condizione esistenziale di madre, moglie e casalinga, ma alla quale nessuno dava importanza. Nel suo libro la Friedan descrisse la storia di queste giovani madri depresse dalla loro vita incentrata solo sulla casa, con nessuna possibilità di emancipazione (Bianchi, 2011).

Con il regima fascista il ruolo della donna ritornò limitato alle mura domestiche, attraverso l'emanazione di un codice civile che prevedeva una serie di restrizioni per le donne nella sfera pubblica⁹. Negli anni '50 e '60 il lavoro femminile diminuì a causa della

⁶ Naldini M. (2001). "Trasformazioni dei modelli familiari in Europa e in Italia" www.cirsde.unito.it

⁷ Questione femminile e mondo del lavoro <https://it.pearson.com/>

⁸ Magalotti "Betty Friedan" <http://www.enciclopediadelledonne.it/>

⁹ Questione femminile e mondo del lavoro <https://it.pearson.com/>

modernizzazione industriale e agricola fino alla fine degli anni '70, quando si poté notare un miglioramento della condizione economica delle donne, con un aumento della partecipazione lavoro di quelle sposate aventi un figlio inferiore ad un anno in tutti gli ambiti della società (Negri Zamagni, 2014). Le donne, con famiglie più piccole e migliori aspettative di vita, assunsero nuovi ruoli, contribuendo a un maggior supporto economico familiare. Inoltre, l'ammissione all'università permise a molte di loro di occupare posti di lavoro che fino a prima erano accessibili solo al genere maschile.

Per ottenere i loro diritti, negli anni Sessanta, scesero nelle piazze e con la Legge n. 339 del 2 aprile 1958¹⁰ conquistarono la regolarizzazione del lavoro domestico, e nel 1963, con la Legge n. 66¹¹, raggiunsero il diritto di accedere agli uffici pubblici e alle professioni. Inoltre, nel 1970, il divorzio venne introdotto a livello legale¹², e dal 1975 venne riconosciuta la parità tra i coniugi¹³.

Le aspettative sul lavoro futuro, le norme sociali riguardanti la famiglia e le carriere delle donne iniziarono a cambiare. Le studentesse iscritte all'università conseguirono punteggi in matematica e letteratura sempre più elevati, rompendo così gli antichi pregiudizi. Fu un periodo ricco di trasformazioni sociali e culturali, segnato da molte lotte politiche e battaglie femministe contro alla centralità del patriarcato nelle famiglie a favore di una simmetria di potere. Alla fine del '900 le donne poterono godere di molti diritti formali: la Legge 903 del 1977 "*Parità di trattamento e di opportunità tra*

¹⁰ Italia. Legge 2 aprile 1958, n. 339. Per la tutela del rapporto di lavoro domestico. *Gazzetta Ufficiale*. n. 93 del 17-04-1958. www.gazzettaufficiale.it

¹¹ Italia. Legge 9 febbraio 1963, n.66. Ammissione della donna negli uffici pubblici ed alle professioni. *Gazzetta Ufficiale*. n. 48 del 19-02-1963. www.gazzettaufficiale.it

¹² Italia. Legge 1° dicembre 1970, n. 898. Disciplina dei casi di scioglimento del matrimonio. *Gazzetta Ufficiale*. n.306 del 03-12-1970 www.gazzettaufficiale.it

¹³ Italia. Legge 19 maggio 1975, n. 151. Riforma del diritto di famiglia. *Gazzetta Ufficiale*. n.135 del 23-05-1975 www.gazzettaufficiale.it

uomini e donne in materia di lavoro”¹⁴ e la Legge 194 del 1978¹⁵ sull’aborto. In Italia, negli anni ’70, l’occupazione femminile iniziò a crescere a un ritmo intenso per più di trent’anni, passando dal 35% a oltre il 50% nel 2005, mentre quella maschile rimase invariata al 75% (Pruna, 2007). Per trent’anni l’offerta pubblica di servizi sociali alle famiglie non ebbe quasi nessuna variazione, e le politiche familiari non andarono a favorire l’ingresso delle donne nella sfera pubblica. Alla fine degli anni ’70 le casalinghe furono meno del 45% delle donne, nei primi anni 2000 diminuirono di oltre 1 milione (Pruna, 2007).

L’aumento del livello di istruzione favorì di molto l’ingresso nel mercato di lavoro delle donne, se alla fine degli anni Settanta il 45% delle donne che lavoravano conseguirono solo la licenza elementare, nel 2005 due terzi delle donne attive ebbero almeno il diploma e il 18% anche una laurea. Quest’ultime ridussero quasi totalmente la disparità con i laureati di genere maschile (Pruna, 2007). Tuttavia, in Italia rimase presente una disuguaglianza tra le donne del Nord e quelle del Sud, a causa delle condizioni e opportunità molto distinte. Questi svantaggi furono meno marcati nell’occupazione maschile.

Per di più, in quegli anni si strutturò una nuova “intellettualità femminile” con l’ingresso di nuove categorie che cercarono di ricostruire in modo più completo il lavoro femminile. Le donne sempre più scolarizzate acquisirono maggior consapevolezza di sé e capacità professionali (Farina, 2012). A Milano venne fondato da Laura Balbo il *Griff*, un gruppo di ricerca che revisionò la relazione dei ruoli della famiglia e la condizione

¹⁴ Italia. Legge 9 dicembre 1977, n. 903. Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro. *Gazzetta Ufficiale*. n.343 del 17-12-1977 www.gazzettaufficiale.it

¹⁵ Italia. Legge 22 maggio 1978, n.194. Norme per la tutela sociale della maternità e sull’interruzione volontaria della gravidanza. *Gazzetta Ufficiale*. n.140 del 22-05-1978 www.gazzettaufficiale.it

femminile, introducendo il concetto di “doppia presenza” e di “lavoro familiare”. Se con il primo si intende la difficoltà per le donne di conciliare il tempo domestico con quello salariale, con il secondo si rimanda al lavoro gratuito svolto dalla donna a favore della cura e il benessere di tutti (Farina, 2012).

Con la globalizzazione aumentò l'incertezza del mercato di lavoro e con essa anche la necessità delle famiglie di disporre di due redditi. Questo mutamento sociale tra maternità, occupazione, lavoro familiare e conciliazione dei tempi prese una piega differente tra uomini e donne, mettendo quest'ultime di fronte a un dilemma. Da una parte la vita familiare, dall'altra il desiderio di fare carriera. Sorse il conflitto donna-madre-lavoratrice in cui le vie da percorrere sono determinate dalle opportunità che il contesto offre (Farina, 2012). L'istruzione, la professione e la vita fuori dalle mura di casa sono state delle conquiste per le donne, che le portarono a impegnare molto del loro tempo nella sfera pubblica, diminuendo quello da riservare ai figli e alla casa. Tuttora sorge sempre più il bisogno da parte delle madri di far ricorso alle *baby-sitter*, ai nidi o ai nonni per poter svolgere un'occupazione, ma nei casi questi non fossero disponibili, esse sono spesso costrette a lasciare il posto di lavoro o a ridurre il tempo professionale.

Nel corso degli ultimi decenni la partecipazione lavorativa è aumentata in tutta Europa, ma con velocità diverse da uomo a donna. Le ideologie e la cultura dominante influenzano il numero dei figli e il ruolo del genere femminile. La “rivoluzione silenziosa” delle donne non è ancora giunta al termine in Italia. Per quanto riguarda l'istruzione, le donne sono più istruite rispetto agli uomini (Del Boca et al., 2012), nonostante la scelta dei percorsi di studi che portano a lavori meno remunerati. Tuttavia, il tasso di occupazione femminile italiano rimane il più basso d'Europa, mentre il tempo riferito al lavoro casalingo il più alto.

1.3.1 La famiglia

L'Italia non ha ancora completato la *gender revolution*, in quanto in molte famiglie italiane non sono presenti atteggiamenti egualitari tra i coniugi, e le politiche a favore della parità non si sono ancora del tutto realizzate.

Il ruolo del padre è cambiato nei secoli. Tra il XIX secolo e i primi decenni del XX secolo il padre si limitava a dare la sua approvazione o disapprovazione ai comportamenti dei figli. Negli ultimi decenni i “nuovi padri” hanno aumentato il tempo alla cura della famiglia (Cacace, et al., 1996).

La rivoluzione di genere ha rimodellato le relazioni tra uomini e donne, indebolendo la struttura familiare dominante negli anni '50 e '60, ovvero quella struttural-funzionalista, proposta dal sociologo Parsons, nella quale prevaleva una chiara separazione dei ruoli di genere: l'uomo manteneva la famiglia (*male breadwinner*) e la donna si prendeva cura dei figli e della casa (*female caregiver*)¹⁶. Negli anni '50 infatti le giovani sposate si occupavano unicamente della casa e avevano molti figli (Bianchi, 2011).

A metà degli anni Sessanta, con l'ingresso delle donne nella sfera pubblica come co-capofamiglia e con la partecipazione degli uomini nella sfera privata, si assistette ai primi cambiamenti. Nei Paesi Scandinavi e man mano in tutta Europa, sempre più donne fecero il loro ingresso all'università, raggiungendo i migliori posti di lavoro. Ciò permise a molte famiglie di disporre di due redditi. Le donne impegnate nella loro carriera lavorativa misero sempre più in secondo piano la scelta di avere un figlio. Ci fu così un aumento dell'occupazione femminile e un abbassamento del tasso di fecondità,

¹⁶ Naldini M. (2001). “Trasformazioni dei modelli familiari in Europa e in Italia” www.cirsde.unito.it

susseguito da una crescita dell'instabilità coniugale e da una diminuzione dei matrimoni, con un aumento delle convivenze tra i *partners* non sposati¹⁷.

Inoltre, con il movimento del femminismo e il movimento studentesco, le donne iniziarono a conquistare i primi riconoscimenti nei servizi di *welfare state*. Esse furono le protagoniste del cambiamento culturale che riconobbe per la prima volta la donna come soggetto autonomo nei ruoli familiari, sostituendo il *male breadwinner* con il doppio reddito (*dual earner*). La decisione di chi tra i due coniugi spettasse il compito di lavorare venne sostituita con la partecipazione da parte di entrambi a un lavoro a tempo pieno e con una pari responsabilità nella cura dei figli (*dual carer*) (Della Puppa, et al., 2015).

Se il cambiamento della cultura familiare fu rapido, quello sulla suddivisione dei ruoli domestici fu lento. Nei Paesi Scandinavi, a partire dagli anni '70, iniziarono le prime politiche a sostegno della conciliazione casa-lavoro, grazie a un modello "innovativo" caratterizzato da maggior parità tra uomo e donna. Tuttavia, al Sud d'Europa prevalse il modello tradizionale con una disparità sull'uso del tempo, registrando in Italia e in Spagna un minor tempo libero goduto dal genere femminile¹⁸.

Le indagini Istat sull'Italia (Istat, 2019) si sono focalizzate sulla distribuzione del tempo con i figli tra i due generi, dimostrando ancora una forte asimmetria sia nel caso la donna lavorasse o meno. Il 41% delle donne nel 2012 svolgevano tutte le attività domestiche (Della Puppa, et al., 2015). Nelle famiglie in cui entrambi i coniugi hanno assunto un impiego, ci sono maggiori probabilità da parte dei padri di partecipare alla cura dei figli, se questo non avviene la donna si ritrova in difficoltà a conciliare i tempi e costretta a rimandare la nascita della prole (Bianchi, 2011). Malgrado nelle coppie contemporanee sempre più donne lavorino, gli uomini occupano la maggior parte del

¹⁷ Naldini M. (2001). "Trasformazioni dei modelli familiari in Europa e in Italia" www.cirsde.unito.it

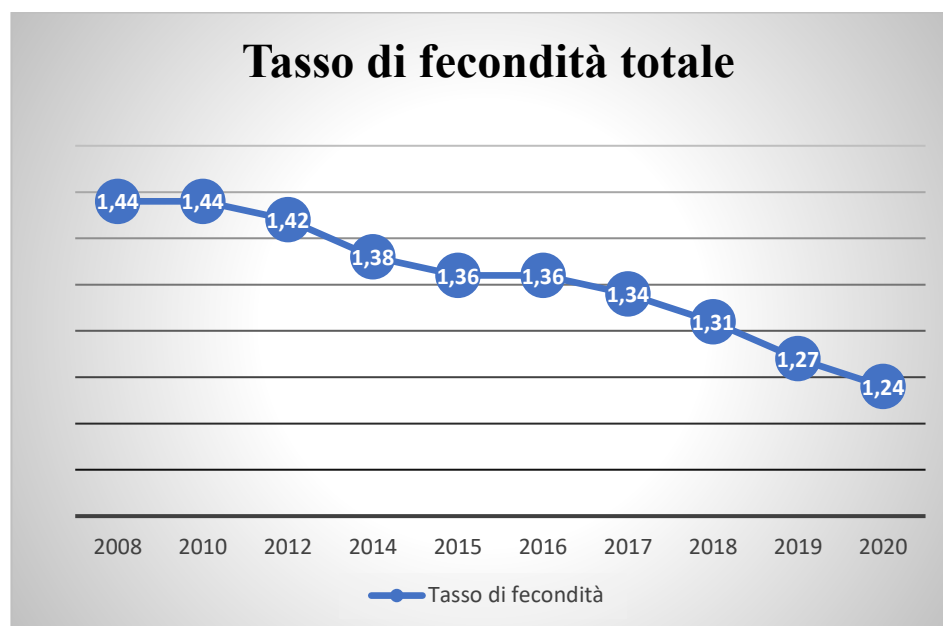
¹⁸ Naldini M. (2001). "Trasformazioni dei modelli familiari in Europa e in Italia" www.cirsde.unito.it

tempo nel lavoro retribuito, lasciando molto di quello non alle coniugi, le quali si ritrovano le più delle volte costrette a ridurre il tempo dedicato alla loro professione per concentrarsi sull'educazione dei figli (Istat, 2019). L'immagine della genitorialità diventa perciò una scelta consapevole tra i *partners*, a causa di ragioni economiche, all'ingresso della donna nel mondo del lavoro e ad una carenza di sostegni adeguati da parte dei coniugi e dello Stato (Mariani, a cura di Zanatta, 2011).

Il genere e l'eguaglianza sono elementi fondamentali per comprendere la denatalità italiana (McDonald, 2000). I paesi Nordici sono più vicini al raggiungimento della parità di genere, mentre quelli dell'Europa meridionale sono ancora distanti (Lappegård, et al., 2021).

Oggi, l'Italia, si contraddistingue per essere tra i Paesi con i più bassi livelli di fecondità (Figura 1.3) e nuzialità e per l'aumento delle famiglie monogenitoriali che inducono la maggioranza dei figli a vivere con la madre. Se in passato questa tipologia di famiglia era sostanzialmente dovuta alla morte di un genitore, oggi è una condizione principalmente scelta dalla quale spesso conseguono vulnerabilità socioeconomiche gravi (Istat, 2021).

Figura 1.3: Tasso di fecondità totale 2008, 2010, 2012, 2014-2020 in Italia



Fonte: Natalità e fecondità della popolazione residente, a cura di Istat, 2021

La Pandemia originata dal *Covid-19* ha rinviato la maternità. Il 2020 ha conteggiato 404.892 nascite, 15 mila in meno rispetto al 2019, riducendo il tasso di natalità a 1,24 figli per donna (Istat, 2021). La denatalità è proseguita anche nel 2021; il forte calo si è risentito soprattutto sui primi figli, 8 mila in meno nel 2020 e all'età media di 31,4 anni. La diminuzione dei concepimenti nei primi mesi della Pandemia ha riguardato particolarmente i nati all'interno del matrimonio, da genitori stranieri e quelli con genitori molto giovani. Il crollo dei concepimenti nella seconda ondata ha riguardato, purtroppo, tutte le tipologie familiari.

Tra i fattori che hanno causato la diminuzione delle nascite vi è la lunga permanenza dei giovani a casa dei genitori, il prolungarsi degli anni di formazione, la difficoltà di trovare un'occupazione stabile e retribuita adeguatamente, la tarda età dei matrimoni e l'aumento dell'instabilità economica del Paese (Istat, 2021).

Negli anni '60 e '70 si è avuta prova di come la partecipazione lavorativa femminile abbia influito negativamente nella fecondità (Riley et al., 2018). Inoltre, molte donne confermano di soffrire della *motherhood penalty* per il primo periodo a seguito della gravidanza, che va dai 9 ai 15 anni, ovvero una perdita di reddito che si riduce nel corso del tempo (Picchio, et al., 2018)¹⁹. Questo costringe le madri ad avere il primo figlio ad un'età sempre più tarda, in quanto le politiche orientate alla famiglia non stanno aiutando le madri nella conciliazione dei tempi, attraverso il congedo parentale, servizi per l'infanzia accessibili, ecc. (Riley et al., 2018).

La rottura della cultura del passato ha portato al tramontare del modello maschio capofamiglia e dell'insorgere dell'impegno da parte dei padri nell'infanzia dei figli. Tuttavia, un rapporto del tutto paritario non sembra essere ancora presente, nonostante questi “nuovi padri” appaiono più coinvolti nei lavori più semplici e piacevoli in casa. I genitori si trovano costretti a combattere con la gestione del tempo, soprattutto quello dedicato alla cura dei figli che sembra ancora essere un compito principalmente materno. Non è sufficiente che la madre sia più presente nella sfera pubblica, ma perché ci sia un aumento della fecondità è necessario che anche il padre sia più coinvolto in quella privata. Le madri appoggiate nella cura dei figli sono più propese a desiderare il secondo figlio (Lappegård, et al., 2021).

Nei Paesi Scandinavi si sono rilevate positive relazioni tra gli atteggiamenti egualitari in famiglia e le intenzioni ad avere figli, in quanto, i padri paritari danno molta più importanza alla vita familiare. Riconoscere la maggior partecipazione dei padri nella sfera privata è una rivoluzione di genere, che creerebbe importanti cambiamenti,

¹⁹ Picchio M., Pignini C., Staffolani S. & Verashchagina A. (2018) “Se non ora quando? Avere i figli in Italia” www.lavoce.info

equivalenti a quelli avvenuti con la rivoluzione femminile del secolo scorso (Goldscheider, et al., 2015).

1.3.2 La doppia presenza

I grandi processi di trasformazione della società italiana degli anni Sessanta/Settanta, la nascita del movimento femminista e il costante aumento dell'occupazione femminile diede la possibilità alla maggior parte delle donne adulte di avere un'esperienza sia nel mondo del lavoro che nella famiglia. La connessione tra questi due “mondi vitali” continua a essere però difficoltoso. Si tratta di un particolare esempio di disuguaglianza tra la condizione maschile e femminile.

Il doppio ruolo assunto dalla donna, sottolinea il suo stato di *stress* psicologico e fisico, e venne definito da Laura Balbo (1978) “doppia presenza”. L'autrice diede vita a una “piccola rivoluzione copernicana” che aprì gli occhi a nuove visioni dell'identità femminile (Barazzetti, 2006). Ella sostenne che le donne sono presenti a tempo pieno nel mercato del lavoro fino al matrimonio o alla nascita del primo figlio; per poi dividere la loro vita tra sfera pubblica e privata.

In un articolo del 1978 L. Balbo dichiarò: *“È chiaro cioè che le donne nell'essere assenti o presenti, e in quali modi, nel mercato, rimangono condizionate dalla misura e dalla qualità del loro lavoro familiare”*²⁰. La maggioranza delle donne sperimenta questo passaggio, dal tempo pieno a lavoro alla presenza piena in famiglia. Questa frammentazione, però, pone dei rischi nella definizione della propria identità, poiché

²⁰ Balbo L. (1978) “La doppia presenza”. *Inchiesta*, 32 (2), p. 3 <https://prod-cdn.atria.nl/>

comporta da parte delle donne un continuo adattamento dei comportamenti, dei rapporti e delle esperienze. La maggior parte dell'esistenza di una donna adulta con figli è dedicata alla famiglia. Per questo motivo, negli ultimi anni, si è preferito concepire meno figli per riservare maggior tempo alla vita professionale.

Bisogna considerare che rispetto agli anni in cui Laura Balbo lavorava questa teoria, i modelli coniugali si stanno basando su una maggior parità tra i *partners* in ambito decisionale, tuttavia viene ancora a mancare nella quotidiana gestione della casa e nella cura dei figli (Barazzetti, 2006).

Il bisogno di conciliazione avverte dunque la necessità di un patto tra i due generi. Le ultime generazioni femminili tendono a un modello di composizione delle due sfere (*et et*), obbligate di conseguenza a dover equilibrare la qualità della vita con la qualità del lavoro (Farina, 2012). La società ha costruito la dipendenza maschile alla cura femminile, causando alle donne un senso di inadeguatezza sia nella sfera pubblica che in quella privata (Palidda, 2020).

In Italia si rileva un maggior impegno da parte delle donne nel lavoro non retribuito già in giovane età, andando a incidere sul tempo da dedicare all'istruzione, al lavoro retribuito e al tempo libero. Infatti, i giovani italiani permangono più a lungo nella casa dei genitori rispetto ai coetanei francesi: nel 2004 il 73,2% degli italiani tra i 20 e i 29 anni conviveva ancora con i genitori (Mencarini et al., 2017). Nei confronti delle figlie femmine è richiesta maggior collaborazione in casa, specialmente se la madre è occupata; già durante l'adolescenza il divario tra i due generi è ampio, con percentuali superiori rispetto alla Francia (Mencarini, et al., 2017).

Il massiccio numero di divorzi è andato di pari passo con l'aumento dell'occupazione femminile (Goldscheider, et al., 2015). La sociologa Wendy Sigle-

Rushton (2010) studiò il rapporto tra il numero di divorzi e il lavoro “non pagato” degli uomini, constatando una stabilità dei matrimoni in cui l’uomo dedicasse una parte del suo tempo al lavoro domestico (Farina, 2012). La disponibilità di una donna in un’attività lavorativa può variare da piena a solo parziale, in relazione ai ruoli familiari. I figli accrescono nell’uomo la probabilità di mantenere un lavoro, per la donna consegue l’effetto contrario. Le imprese reputano l’assunzione femminile meno conveniente, decretando la scelta a seconda del numero e dell’età dei figli. Per impegni familiari non si prende in considerazione solo la cura verso i figli ma molto spesso anche dei parenti anziani. Le dinamiche demografiche del nostro Paese indicano un aumento degli over 70, che causano un’estensione della disparità negli anni (Farina, 2012). Inoltre, i recenti modelli di mortalità e fecondità hanno alterato la struttura intergenerazionale: gli individui vivono più a lungo e hanno meno figli. I nonni sopravvivono per tutta l’infanzia dei nipoti, diventando una risorsa essenziale per la conciliazione dei tempi e l’occupazione dei genitori, ma le leggi presenti nel nostro Paese non stanno facilitando questo passaggio, in quanto il pensionamento è previsto di anno in anno a un’età sempre maggiore, portando i nonni a essere impegnati nel lavoro retribuito quanto i genitori (Zanasi, et al., 2022).

Le politiche di conciliazione dovrebbero promuovere giuste condizioni di lavoro e vita per cercare di appiattare le disparità di genere. La teoria è lontana dalla pratica e ha come risultato di non andare mai al punto e di definire la conciliazione come una sorta di tutela al ribasso per le donne. Dentro questo tema c’è la necessità di suddividere il proprio tempo tra la crescita dei figli e il lavoro.

La scelta in sé è data dall’ordine sociale e va a penalizzare specialmente le donne che molto spesso non vengono riconosciute nei modelli dominanti. Nello scenario che

stiamo vivendo oggi diventa difficile anche per le donne nei Paesi più ricchi superare questo *gap* di genere, che si verifica nelle opportunità e nella pari competitività di merito. A lungo andare la società ha raggiunto uno stato di accettazione della disuguaglianza di genere dove l'unica via sono le strategie di sopravvivenza. Ciò impedisce la ricerca di nuovi obiettivi di giustizia distributiva, nonostante le donne siano una risorsa per il sistema economico del Paese. Numerosi studiosi hanno dimostrato la necessità delle loro competenze come un apporto di competitività ed efficienza. In Italia si richiede l'urgenza della partecipazione professionale femminile, non solo per garantire le parità di genere, ma anche perché senza le donne l'Italia non avrebbe alcuna crescita (Ferrera, 2008, a cura di Farina 2012).

L'ingresso femminile nel mondo del lavoro non è un fenomeno così scontato in quanto non è un percorso semplice da seguire. Esse si ritrovano spesso a subire discriminazioni nelle assunzioni, viceversa garantire l'occupazione maschile è ritenuto un dovere della società. Uomini e donne dispongono di due modelli diversi di partecipazione al mercato di lavoro, che solo in parte si avvicinano.

Il tema della conciliazione è presente fin dagli anni '80 nell'Agenda europea e dagli anni '90, per diminuire le asimmetrie di genere, è stata attribuita l'importanza della parità dei tempi del lavoro non retribuito. Il Consiglio europeo dei ministri del Lavoro, nel 2000, ha introdotto il concetto di "contratto sociale di genere", per assicurare le politiche di conciliazione con vincoli paritari (Farina, 2012).

La condizione e l'identità femminile ha subito continue trasformazioni, tra innovazione e tradizione. Questa rivoluzione, nella società contemporanea, sta dando effetti positivi da parte delle nuove generazioni. Gli uomini più giovani hanno atteggiamenti più paritari nella cura dei figli e le donne hanno maggior opportunità di

ingresso alla sfera pubblica. Tuttavia, persiste per molte donne la difficoltà di ricomporre i tempi di vita, diventando la causa della fragilità della loro identità. Le donne si trovano al centro dei cambiamenti lavorativi, tra stabilità e mutamento, sono alla continua ricerca di un equilibrio che permetta loro di raggiungere una realizzazione personale. La sfida della ricerca e della definizione dell'identità sta nella radicalizzazione delle differenze, per dar spazio a una prospettiva relazionale, che valorizzi la diversità nello scambio e nella reciprocità, salvaguardando sia l'uguaglianza che la differenza.

1.4 LO SVILUPPO SOSTENIBILE: AGENDA 2030

Per far sì che anche il nostro Paese possa completare la rivoluzione di genere e accrescere il tasso di fecondità, è necessario che venga promossa una maggior parità di genere da parte delle istituzioni. Un importante documento che ha a cuore questo obiettivo è l'Agenda 2030. Essa fu pubblicata il 25 settembre 2015 dall'Organizzazione delle Nazioni Unite, nella quale vennero delineati i *Sustainable Development Goals*, 17 obiettivi a favore di uno sviluppo sostenibile. Come sancito nel *Rapporto di Brundtland* del 1987 “*Lo sviluppo è sostenibile se soddisfa le esigenze del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare le loro esigenze*”²¹. L'Agenda 2030 rappresenta un consenso globale, nel quale ogni società si impegna all'utilizzo di modelli equi, resilienti e giusti, allo scopo di sconfiggere la povertà e la

²¹ Commissione Brundtland (1987) “Il Rapporto Brundtland” www.isprambiente.gov.it

fame, avere il diritto universale alla salute e all'istruzione, l'accesso all'energia e all'acqua pulita, la parità di genere e un lavoro dignitoso.

I “*Sustainable Development Goals*” (*SDGs*), vengono monitorati e valutati all'interno del “*Rapporto Istat SDGs*” (Istat, 2020). La statistica ha un ruolo fondamentale nel raggiungimento degli Obiettivi in quanto a partire dal 2016, a cadenza semestrale, sottoscrive ogni traguardo, azione e risorsa necessaria a favore dello sviluppo sostenibile²². Il rapporto è reso accessibile a tutti i cittadini, gli *stakeholders* e gli amministratori locali e i valori sono analizzati a livello regionale: il Veneto ha riportato un miglioramento dei *Goals* 4, 5 e 9, il *Goal* 5 sta aumentando grazie all'ingresso delle donne nel Consiglio regionale e per il rapporto di femminilizzazione.

Il lavoro non retribuito è riconosciuto dall'Agenda 2030, in particolare le 3R: il riconoscimento, la riduzione e la ridistribuzione dei tempi di lavoro non pagato, a favore dell'emancipazione e della promulgazione di politiche a sostegno dei tempi (UNECE, 2021).

Nel rapporto Istat *SDGs* del 2019 vennero confrontati i valori del decennio 2009-2019, riportando il 60,5% delle misure in miglioramento. Dal 2020 ad oggi si è rilevato un calo (42,5%), a causa degli effetti ben evidenti della Pandemia del *Covid-19* sui vari Paesi del mondo. In particolare, si è risentito dell'aumento dell'esclusione e della disuguaglianza delle donne, ancora più sole nei compiti di cura (Istat, 2020).

Il Rapporto Istat *SDGs* è in corrispondenza alle sei Missioni previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)²³, il quale stabilisce pari opportunità

²² ASviS (2021) “Agenda 2030. Un viaggio attraverso gli Obiettivi di sviluppo sostenibile” www.researchgate.net

²³ M1: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura; M2: Rivoluzione verde e transizione ecologica; M3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile; M4: Istruzione e ricerca; M5: Inclusione e coesione; M6: Salute.

intergenerazionali, di genere e territoriali e riconosce la parità di genere come una delle priorità principali per garantire un'inclusione sociale.

In esso si possono rilevare i ritardi del nostro Paese in ambito sociale, economico e ambientale. Anni di interventi non realizzati hanno portato le donne italiane ad essere le ultime in Italia per occupazione e prime per carico di lavoro familiare.

1.4.1 GOAL 5: Parità di genere ed emancipazione di tutte le ragazze e le donne

Gli stereotipi di genere, presenti sia nella sfera pubblica che in quella privata, violano i principi dell'uguaglianza e della dignità umana. Per eliminare la povertà, garantire la pace e avere una crescita economica è fondamentale che ogni donna abbia pari opportunità, diritti e risorse.

Il *Goal 5*, dell'Agenda 2030, sancisce i *target* da raggiungere a favore delle donne: eliminazione di ogni forma di discriminazione e di violenza contro donne, adolescenti e bambine; porre fine a ogni tipo di mutilazione e matrimonio precoce e forzato; riconoscere il lavoro di cura e domestico non retribuito e promuovere responsabilità condivise all'interno delle famiglie; riconoscere l'uguaglianza di genere in ambito lavorativo, politico, economico e decisionale; assicurare l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva; garantire alle donne gli stessi diritti di accesso alle risorse economiche, di proprietà ed eredità; favorire l'accesso alle tecnologie a favore

dell'*empowerment* delle donne; sostenere politiche per promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile²⁴.

Nonostante i progressi, continuano a persistere le discriminazioni nei confronti degli individui di genere femminile che sono causa di frustrazione, depressione e veri e propri stati patologici.

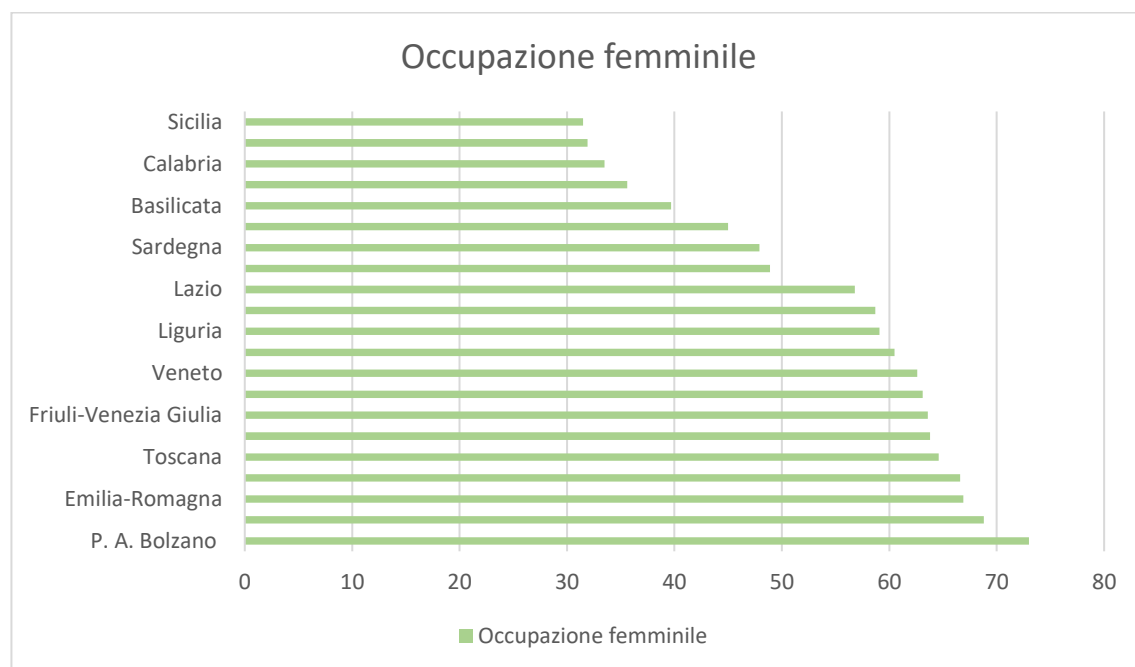
La violenza contro le donne può essere visibile o invisibile. Negli ambienti di lavoro esse subiscono continue forme di disparità, come l'accesso solo in alcuni settori, la poca stabilità occupazionale e il salario disuguale (*Gender Pay Gap*). Nella maggior parte dei casi, le posizioni apicali non sono raggiungibili (segregazione verticale) e la progressione della carriera è ostacolata (segregazione orizzontale).

L'identità di ogni donna è dipendente al proprio successo lavorativo. Pregiudizi e stereotipi la ostacolano nel pianificare nuovi progetti, nel compiere scelte, nell'avere ambizioni e nel raggiungere una propria autonomia e un'inclusione sociale.

L'Istat ha definito sedici misure statistiche, riferite a 7 indicatori *UN-IAEG-SDGs* per monitorare gli obiettivi del *Goal 5*, rilevando nel 2020 una stabilità del tempo delle donne dedicato al lavoro domestico e di cura rispetto a dieci anni prima. Il tempo dedicato alla famiglia continua non essere simmetrico tra i due generi. Nello stesso anno il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 49 anni con i figli in età prescolare e quelle senza figli è diminuito (73,5%). Inoltre persistono i divari tra le varie regioni italiane (Figura 1.4).

²⁴ ASviS (2021) "Agenda 2030. Un viaggio attraverso gli Obiettivi di sviluppo sostenibile"
www.researchgate.net

Figura 1.4: Percentuali di donne occupate nelle regioni italiane (2018)



Fonte: dati Istat elaborazione Openpolis, 2018

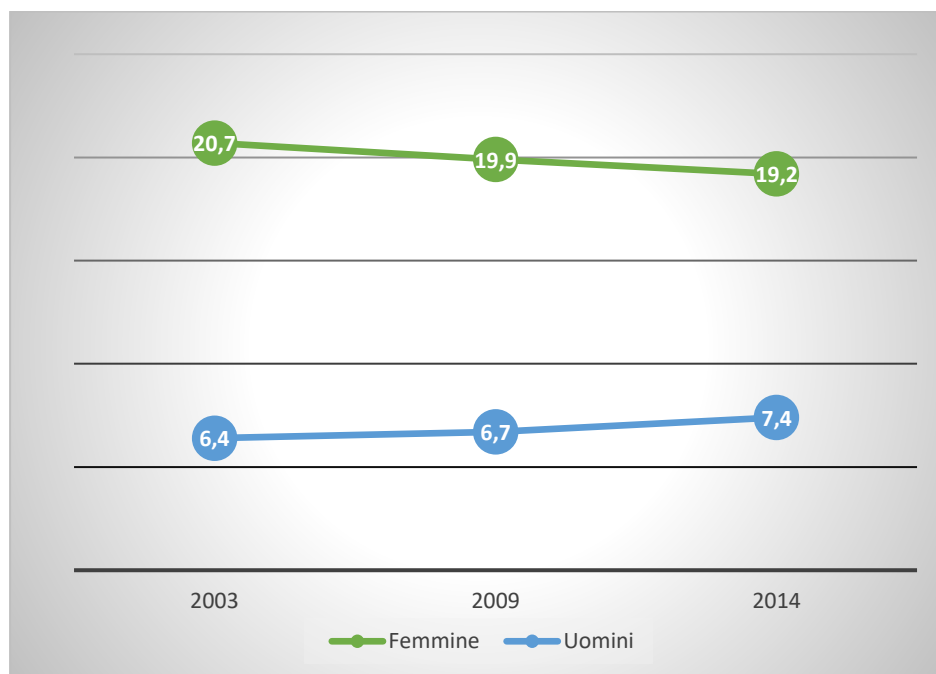
Un miglioramento si è rilevato sul numero di donne che fanno parte alla vita politica ed economica (il 39% degli organi di amministrazione in Italia è di genere femminile). Inoltre, molte più donne prendono decisioni su relazioni sessuali e sulla salute riproduttiva (Istat, 2020). La ripartizione delle attività domestiche continua a essere squilibrata, nel 2020 l'indice era ancora lontano dalla perfetta parità dei tempi, soprattutto nei paesi del Mezzogiorno.

Nelle coppie con figli piccoli è stato rilevato una difficoltà nella conciliazione dei tempi soprattutto per le donne. Il rapporto ha registrato un aumento continuo dal 2004 al 2009, per poi riprendere ad aumentare nel 2015 (Istat, 2020). In Italia, nel 2013-2014, il tempo dedicato al lavoro domestico e di cura si è dimostrato del 19,2% per le donne e del 7,4% per gli uomini, collocandosi al primo posto in Europa per il maggior divario di genere (Figura 1.5). Il 2014 segnava il nostro Paese penultimo in Europa per i livelli del

tasso di occupazione femminile. Nel 2019 una donna su due, tra i 25 e i 49 anni, con figli di età inferiore a 5 anni, aveva un'occupazione (55,2%) (Istat, 2020).

Il divario di genere è più alto in Italia, Grecia, Serbia e in Romania dove la distanza supera i 10 punti percentuali. Nel 2018, il 32,5% dell'opinione pubblica sosteneva ancora il ruolo dell'uomo lavoratore.

Figura 1.5: Percentuale di tempo dedicato al lavoro domestico e di cura in Italia - 2003, 2009, 2014 (per genere)



Fonte: SDGs_pubblici_2022 a cura di Istat, 2022

1.4.2 Principi di uguaglianza e di non discriminazione

Le resistenze e le inerzie che rallentano l'inserimento e la permanenza delle donne nel mercato di lavoro si spiegano dalla scarsa presenza nella società italiana di una cultura alla parità e alle pari opportunità (McDonald, 2000).

Il concetto di pari e parità non sono sinonimi. Per parità si intende un'uguaglianza formale: soggetti con situazioni di partenza diseguali che si inseriscono nel mondo del lavoro. Il suo riferimento giuridico è la Legge 903/1977 sulla "*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*" (Pruna, 2007). Con pari opportunità si fa riferimento all'eguaglianza sostanziale, la quale promuove la discriminazione positiva e ha come fondamento la Legge n.125/1991 sulle "*Azioni positive sulla realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*" (Pruna, 2007).

L'Agenda 2030 ha sancito il rispetto del principio di uguaglianza e di non discriminazione in conformità alla *Carta delle Nazioni Unite* (1945) assieme alla *Dichiarazione Universale sui Diritti Umani* del 1948 (art. 2 e 7), la *Convenzione sull'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione contro le donne* (1979) e la *Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza* del 1989 (art.2). In Europa i principi sono regolati nell'art. 14 della *Convenzione Europea* (1950) e all'art.20 della *Carta Sociale Europea Riveduta* (CSER) del 1996.

Nel 1979 a New York è nata la CEDAW, il *Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne*²⁵. È composto da 23 esperti di diritti delle donne provenienti da tutto il mondo con lo stesso obiettivo: migliorare la vita quotidiana delle donne²⁶. Nell'art. 1 viene definita la "discriminazione nei confronti della donna" come: "*ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia l'effetto o lo scopo di compromettere o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato matrimoniale e in condizioni di uguaglianza fra*

²⁵ La CEDAW è entrata in vigore il 3 settembre del 1981. Con il suo Preambolo e i suoi 30 articoli rappresenta il più importante strumento internazionale in materia dei diritti delle donne.

²⁶ United Nations. "Committee on the Elimination of Discrimination against Women" www.ohchr.org

uomini e donne, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile, o in qualsiasi altro campo”²⁷.

La Convenzione mira sia ad un’uguaglianza formale che sostanziale e impone che ogni stato rimuova gli ostacoli che impediscano la parità di genere e la piena partecipazione politica, economica, sociale e culturale. In Italia vennero promulgate, con la Legge 125/1991, le azioni di tutela per le lavoratrici e furono un’importante innovazione organizzativa. La difficoltà delle donne di fare carriera è stata presa in questione da diversi approcci nel corso degli anni, mentre la richiesta di maggior flessibilità femminile ha avuto come risposta le azioni positive che hanno portato al raggiungimento di un’innovazione sul tempo, sul luogo e il modo di lavoro. Le leggi hanno combattuto le discriminazioni di maggior rilievo ma non hanno ottenuto una maggior parità tra i due generi. Questo perché l’uomo e la donna non possono essere trattati allo stesso modo, in quanto essi partono da due posizioni differenti.

Per far fronte alle numerose discriminazioni di genere è stato introdotto un nuovo approccio: *mainstreaming* di genere (Davids et al., 2014). Esso fu individuato a Pechino nel 1995 e ha lo scopo di promuovere tutte le azioni e le politiche pubbliche in tutti i diversi settori della società. Tale approccio non considera il lavoro come cosa in sé ma come attività costantemente intrecciata alle altre. La sua nascita corrisponde a una successione di dibattiti avvenuti dagli anni ’70, i quali corrispondono a una serie di approcci: WID (*women in development*), WAD (*women and development*) e GAD (*gender and development*)²⁸. L’idea uniforme del concetto di “donna” è stata abbandonata per essere

²⁷ UN General Assembly (1979), “The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women”. Trad. Ita. <http://dirittiumani.donne.aidos.it/>

²⁸ WID è principalmente ispirata al femminismo liberale; WAD fa riferimento al pensiero socialista-marxista; GAD è a favore di un’emancipazione delle donne. Davids et al, (2014) “FEMINIST CHANGE REVISITED: GENDER MAINSTREAMING AS SLOW REVOLUTION”, *Journal of International Development* 26, 396–408 DOI: 10.1002/jid.2945 Trad. It.

intrecciata con altre disuguaglianze come razza, religione, etnia, età, nazione, ecc. Il *gender mainstreaming* ha lo scopo di rendere la parità di genere una parte integrante della cultura sociale, in modo che uomini e donne possano godere degli stessi benefici²⁹. Non si sofferma solo sul genere femminile e sui suoi diritti, ma è un approccio che riconosce anche l'identità maschile. Esso individua il grande svantaggio delle donne, e attraverso l'analisi della loro vita quotidiana rende visibili le loro esigenze e problemi, per dar vita a politiche non influenzate da stereotipi.

²⁹ Guida al Mainstreaming di genere. EQUAL II fase. <https://ec.europa.eu/>

CAPITOLO 2

LE INDAGINI ISTAT SULL'USO DEL TEMPO

Per poter avere una chiara prospettiva sul problema della conciliazione in Italia, sono resi disponibili sul sito ufficiale dell'Istat i dati relativi alle indagini sull'Uso del Tempo. Le informazioni sono suddivise tra i due generi ed evidenziano le disparità fra i vari componenti della famiglia, distinguendo le caratteristiche di ognuno ed evidenziando le relazioni tra di essi. In queste analisi le famiglie di fatto sono invitate a fornire informazioni sulle attività svolte durante l'intera giornata, distinguendo i luoghi dove si sono praticate le varie azioni e i mezzi di trasporti utilizzati. Vengono rilevati, perciò, i tempi di lavoro retribuito, di lavoro familiare, di svago, di cura personale e come essi vengono programmati e organizzati. Inoltre, vengono evidenziati i tipi di lavoro svolto, la conciliazione del tempo extra-domestico con quello domestico tra i due generi, come viene impiegato il tempo libero, a quali servizi si fa accesso, ecc. (Istat, 2006).

La prima rilevazione da parte dell'Istat, su come la popolazione facesse uso del proprio tempo, è stata condotta tra il 1988 e il 1989; con il passare degli anni queste indagini sono state standardizzate da Eurostat per avere un confronto a livello internazionale. L'indagine sull'Uso del Tempo del 2002-2003 fu la prima a garantire una panoramica sul mercato di lavoro (occupati, disoccupati, ecc.), rilevando le ore di impiego retribuite nell'arco di una settimana per poi confrontarle al reale ammontare delle ore svolte in contesti considerati non lavorativi. La ricerca ha reso espliciti i cambiamenti nei cicli di vita a seconda del genere. Dagli anni Novanta, perciò, l'Istat si impegna a raccogliere i dati sul tempo della popolazione, ricavando una grande quantità di

informazioni relative alla condizione femminile italiana. L'indagine inizia con un'intervista tramite questionario individuale a ogni singolo componente, prosegue con la compilazione del questionario familiare e con l'auto-compilazione del diario giornaliero per i componenti dai 3 anni in su. Infine, viene richiesto di auto-compilare un diario settimanale ai componenti con un'età maggiore ai 15 anni. Il diario giornaliero (modello azzurro) permette di conoscere gli spostamenti, le persone frequentate, le attività svolte e in quali luoghi da parte dell'individuo nelle ultime 24 ore giornaliere. Si utilizza l'auto-compilazione per avere una rilevazione oggettiva e per evidenziare anche le attività di breve durata svolte spesso in maniera automatica. L'auto-analisi giornaliera inizia alle quattro della mattina e si conclude dopo 24 ore con un totale di 144 intervalli di dieci minuti, in modo da avere una descrizione più accurata delle attività alle quali si dà poca importanza. Il diario settimanale (modello blu) permette di sapere come le ore vengono distribuite in una settimana da parte della famiglia presa in campione. Esso rileva inoltre le variazioni intrapersonali del tempo lavorativo da parte di tutti coloro che lavorano almeno quindici minuti a settimana. Assieme ai diari è richiesta la compilazione di un questionario (modello arancio) per raccogliere informazioni socio-anagrafiche degli intervistati, la loro struttura familiare e le caratteristiche sul lavoro praticato. Nel caso in cui i componenti della famiglia siano un numero superiore a quattro vengono fornite delle schede aggiuntive (modello bianco). Inoltre, si considera la sovrapposizione tra tempi diversi per comprendere la funzionalità delle politiche di conciliazione.

I dati sono raccolti ogni cinque anni con la tecnica Papi³⁰ dai rilevatori statistici comunali, i quali si recano a casa della famiglia scelta a sorte per svolgere l'intervista. I bambini dai tre ai dieci anni possono farsi aiutare dai genitori in modo da poter avere

³⁰ Tecnica tradizionale utilizzata per svolgere un'intervista faccia-a-faccia con l'utilizzo di un questionario nel quale l'intervistato risponde alle domande dell'intervistatore.

anche informazioni relative alla fascia infantile. Non devono esserci distinzioni tra i giorni festivi o lavorativi, tra giorni passati in vacanza o a casa, tutti devono essere registrati per avere una reale indagine sull'uso del tempo. Tutti i componenti devono compilare i diari nello stesso periodo per evidenziare le relazioni intrapersonali sulla gestione del loro tempo. Nel caso di mancata risposta l'Istat fa riferimento ai dati di altre fonti.

2.1 L'ASIMMETRIA DI GENERE NEL LAVORO

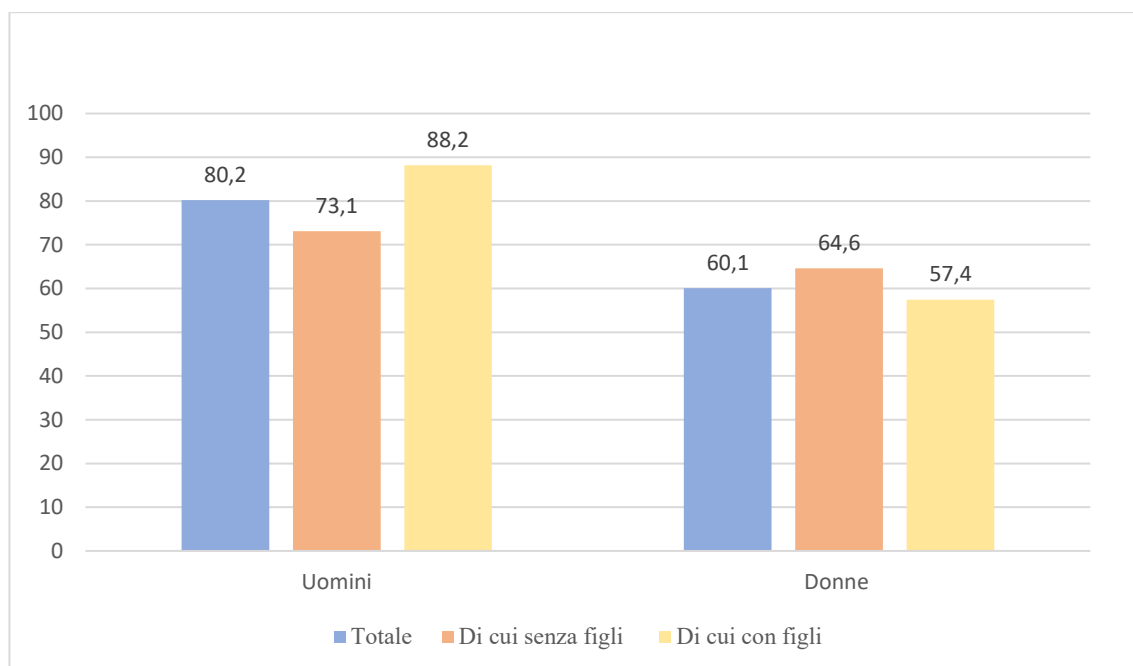
L'indagine sull'Uso del Tempo evidenzia da anni l'asimmetria di genere nella suddivisione del lavoro domestico e di quello extra-domestico, con una forte predominanza femminile nel tempo dedicato al lavoro familiare. Ogni anno molte donne sono costrette a scegliere tra il lavoro e la maternità, a causa della carenza dei servizi, delle discriminazioni subite nel luogo di lavoro e del contesto sociale non sufficiente a colmare le disparità. Il Rapporto BES (Benessere equo e sostenibile dell'Istat), evidenzia come in Italia ci sia uno svantaggio per le madri a trovare un impiego proprio a causa delle difficoltà di conciliare gli impegni casalinghi con quelli lavorativi (Istat, 2020).

In Italia, anche se gli effetti della grave recessione economica del 2008 si sono ridotti grazie alla tenuta dell'occupazione femminile, rimane ancora oggi evidente il *gap* di genere, nei tassi di occupazione, che caratterizza il nostro Paese (specialmente nelle regioni del Mezzogiorno): il 53% delle italiane tra i 20 e i 64 anni è occupata contro la media europea del 67% (Eurostat, 2020). Il settore pubblico non garantisce il superamento del divario a causa degli stereotipi sociali, delle discriminazioni e delle segregazioni professionali, che sono fonti di malessere e squilibri nella coppia (Istat, 2020).

I padri con un'età compresa dai 25 ai 54 anni, con figli in media dai 0 ai 14 anni, hanno un tasso di occupazione pari all'89,3%, mentre è dell'83,6% quelli senza figli (Figura 2.1). La nascita spinge i padri alla ricerca di un impiego per far fronte alle varie spese, viceversa, il tasso di occupazione delle madri tende a diminuire, registrando il 72,1% di donne occupate senza figli e un 57% per quelle con almeno un figlio (Istat, 2019) (Figura 2.1). I tassi più bassi si annotano per le donne con figli in età prescolare: 53% con bambini e bambine dai 0-2 anni e 55,7% dai 3 ai 5 anni. Se per i padri è più semplice trovare lavoro, con un aumento della retribuzione in base al numero di figli, per le madri risulta più complesso.

Sebbene entrambi i genitori in egual misura percepiscano la difficoltà nell'organizzare i tempi, sono oltre un milione di donne a dover rinunciare al lavoro o a dover modificare gli orari. Nel 2018 il 50% di esse tra i 18 e i 64 anni ha interrotto l'attività lavorativa a seguito del concepimento, inoltre, l'11,1% non ha mai lavorato superando la media europea del 3,7% (Istat, 2019).

Figura 2.1: Tasso di occupazione (25-54 anni) per genere e presenza di figli inferiori a sei anni – 2021 – Italia (in %)

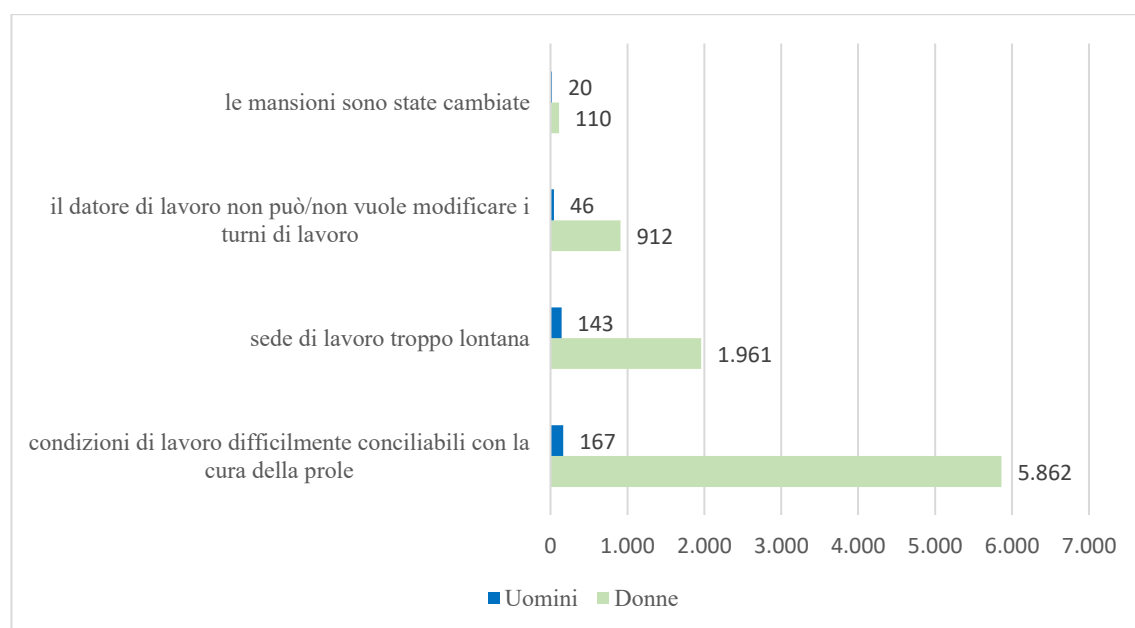


Fonte: Istat, 2019

Da ulteriori ricerche (Istat, 2019) è emerso che la percentuale delle donne inattive per motivi familiari è pari al 33,6% contro solo il 2,9% degli uomini. L'11,9% dei padri con figli minori ai 14 anni ha apportato un cambiamento nella carriera professionale, contro il 38,8% delle madri. Le dimissioni volontarie a lavoro sono maggiori da parte delle madri di bambini dai 0 ai 3 anni e sono circa 30.000 a fronte dei quasi 10.000 padri. Per il 98% delle donne, la difficoltà della conciliazione, è dovuta dalla mancanza dei servizi di cura, dagli alti costi dei nidi, dai nonni non ancora in pensione, oppure per la distanza del luogo di lavoro. Inoltre, anche la cura di parenti anziani incide sull'organizzazione dei tempi, riportando un maggior numero di donne di età compresa tra i 45 e i 64 anni, impegnata in questa mansione, la metà delle quali ha anche un'occupazione regolare.

L'inattività maschile è principalmente giustificata da motivi personali, di studio o disinteresse lavorativo, quella femminile dalla difficoltà di trovare il tempo per i figli (Figura 2.2). Molte mamme hanno scelto di lavorare a contratto *part-time* allo scopo di favorire la conciliazione dei tempi, ma parecchie di loro non hanno raggiunto il risultato sperato poiché gli orari contrattati sono spesso troppo lunghi, notturni o festivi e il luogo di lavoro si trova ad un'eccessiva distanza da casa.

Figura 2.2: Difficoltà di conciliare i tempi di lavoro con la cura dei figli per ragioni legate all'azienda di lavoro a seconda del genere – 2020



Fonte: Ispettorato nazionale del lavoro, 2020 a cura di Save the Children, 2020³¹

Sebbene secondo *Almalaurea*, il numero delle donne laureate superi quello degli uomini, a 5 anni dal conseguimento del titolo, esse presentano un tasso di occupazione

³¹ Save the Children (2022) "Le equilibriste: La maternità in Italia 2022" <https://s3.savethechildren.it>

più basso rispetto ai laureati, e la maggior parte di loro ha un contratto a tempo determinato. Il titolo di studio è un fattore rilevante per l'occupazione femminile: l'80% delle madri con la laurea lavora, contro circa il 35% di quelle senza. Nel Mezzogiorno si conta un tasso del 30,3% di occupate senza titolo di studio contro un 59,4% per le laureate (Istat, 2015). L'età del parto è influenzata dal titolo di studio in possesso: una coppia di laureati tende a superare il modello tradizionale e ad avere il primo figlio dopo anni dal matrimonio allo scopo di proseguire la carriera professionale (Istat, 2005).

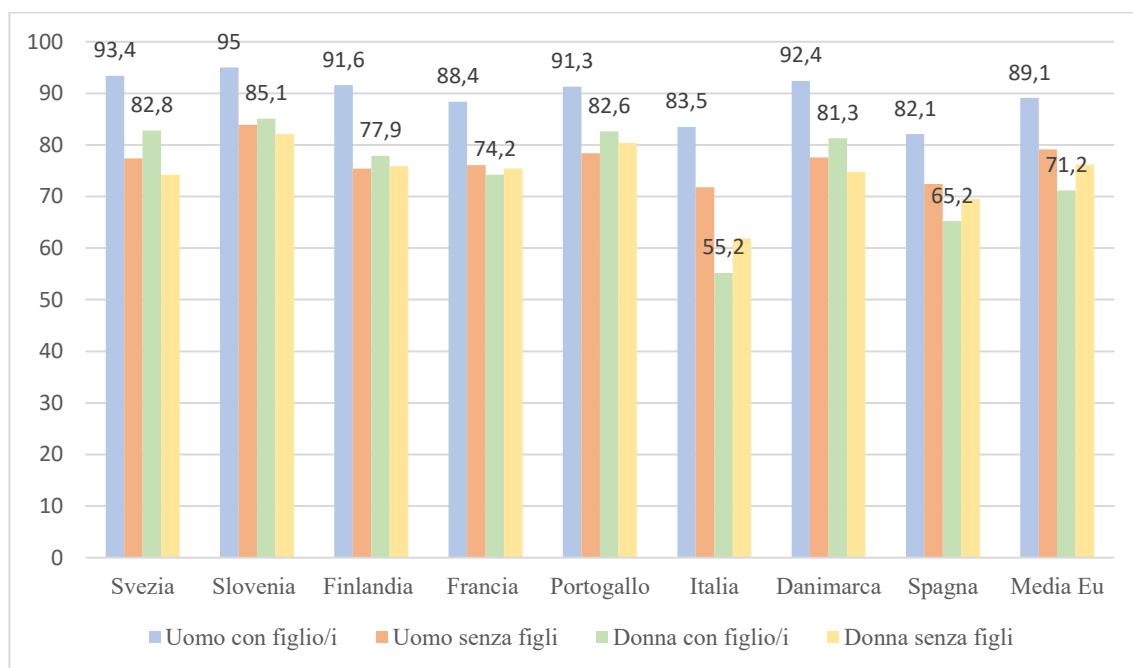
I valori medi europei sottolineano il prevalere dell'occupazione maschile rispetto quella femminile, il divario sembra aumentare con il numero dei figli: le donne senza figli hanno un tasso di occupazione pari al 67% contro il 75% degli uomini; con la nascita del primo figlio per le donne il tasso aumenta al 72% mentre quello degli uomini sale all'87%. Questa crescita sembra arrestarsi alla nascita del secondo figlio, che vede le madri occupate al 73%, e i padri al 91%. Il calo lo si ha a seguito del terzo e quarto figlio, con un tasso di occupazione femminile pari al 58% e quello maschile all'85% (Istat, 2019).

Per far fronte al problema della conciliazione anche nel resto dell'Ue si predilige il contratto *part-time*, con il 30% delle donne contro l'8% degli uomini. Le percentuali più elevate di donne con questa tipologia di contratto sono state rilevate nei Paesi Bassi (75%), in Austria e in Germania (47%). Mentre la percentuale maggiore degli occupati di genere maschile a contratto *part-time* si trova nei Paesi Bassi (28%), in Danimarca (15%) e in Svezia (13%) (Istat, 2019).

Secondo Eurostat, le donne tra i 20 e i 49 anni con figli che lavorano in Paesi come Svezia, Slovenia, Finlandia, Portogallo e Danimarca sono in proporzione maggiore occupate che non le donne senza figli (Figura 2.3)³².

³² Openpolis (2022) "L'importanza dei servizi per l'infanzia nel contrasto delle disparità di genere"
www.openpolis.it

Figura 2.3: Tasso di occupazione nella fascia 20-49 anni, per genere e presenza di figli in alcuni Paesi europei (2020) – (in %)



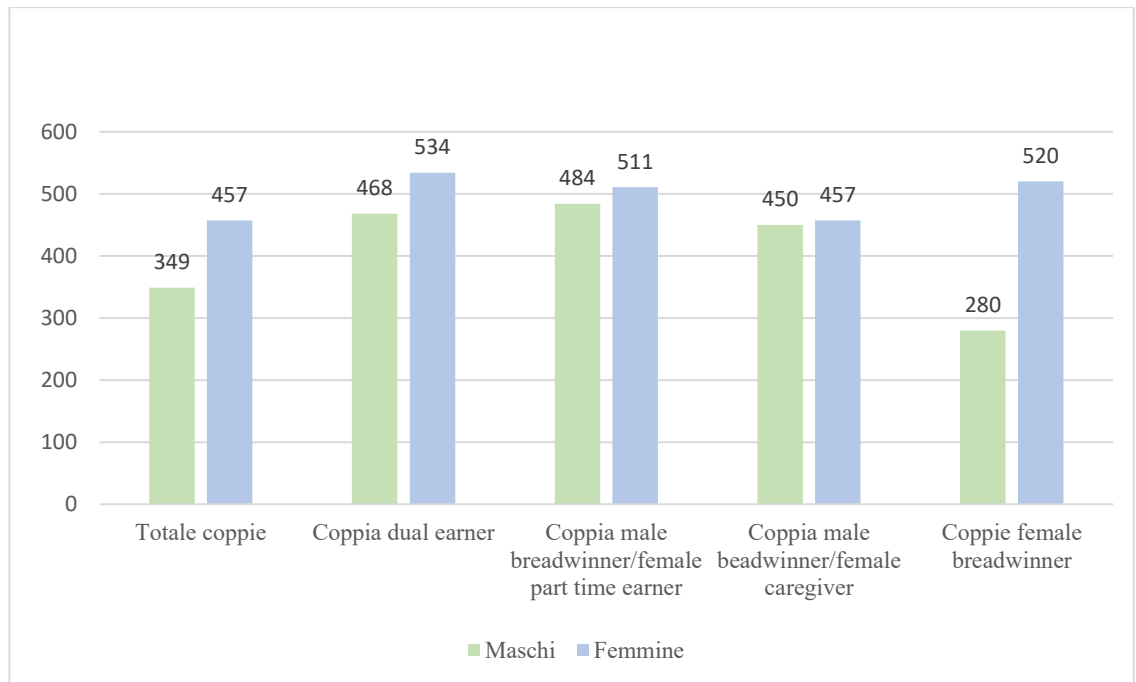
Fonte: elaborazione Openpolis, 2020 a cura di Con i Bambini su dati Eurostat, 2021

Nonostante il numero delle laureate sia maggiore rispetto quello dei laureati in tutte le università europee, le posizioni lavorative apicali sono raggiunte principalmente dagli uomini su tutta l'Unione europea. Lo stipendio medio femminile in Europa è del 15% più basso rispetto a quello maschile, la maggior disparità è presente in Paesi come Romania, Lussemburgo, Italia e Belgio. Questo divario di retribuzione è legato a diversi fattori di tipo culturale, sociale ed economico. In Italia, il rapporto tra occupazione femminile e passaggio alla maternità è diverso tra Nord e Sud. Si può notare

un'evoluzione nelle regioni settentrionali in direzione dei Paesi nord europei, le quali presentano numeri sempre più alti di coppie *dual earner* e *dual carer* (37,3%) in relazione a un tasso di fecondità maggiore rispetto alle regioni meridionali più conservatrici (Alderotti et. al., 2022). Le coppie a doppio reddito possono avere squilibri interni: se da una parte l'uomo non è del tutto d'accordo a condividere il tempo in casa, dall'altra la donna non accetta l'idea di ridurre le ore di lavoro.

In uno studio svolto in cinque comuni italiani si è osservato che nelle coppie in cui entrambi i *partners* lavoravano c'era una maggior probabilità di cercare un secondo figlio solo nei casi in cui a seguito della nascita della primogenita o del primogenito, il marito avesse contribuito nei compiti di cura (Mencarini, Tanturri, 2004 a cura di Istat, 2005). In Italia la formazione di una coppia, specialmente con figli, porta inevitabilmente la donna a decidere tra il lavoro e la famiglia. Nel 2014, solo il 20,4% apparteneva al modello *dual earner couples*, la stessa percentuale di coloro che aderivano ancora al modello tradizionale del *male breadwinner* e *female caregiver* (Istat, 2015). Le coppie con lo stesso carico di lavoro (sommando il retribuito con quello familiare), si confermano quelle in cui la donna è casalinga o ha un'occupazione *part-time*; ma sono le stesse coppie in cui è più presente una disparità di genere in termini di tempo dedicato al lavoro retribuito e non retribuito (Figura 2.4).

Figura 2.4: Carico di lavoro totale (retribuito e non) per genere e condizione della coppia – 2014 (in minuti al giorno)



Fonte: Indagine Uso del Tempo 2013, a cura di Istat, 2013

Per spingere le famiglie a desiderare un figlio è necessario avere una nuova visione culturale sui ruoli di genere (Istat, 2019).

2.2 L'ASIMMETRIA DI GENERE IN FAMIGLIA

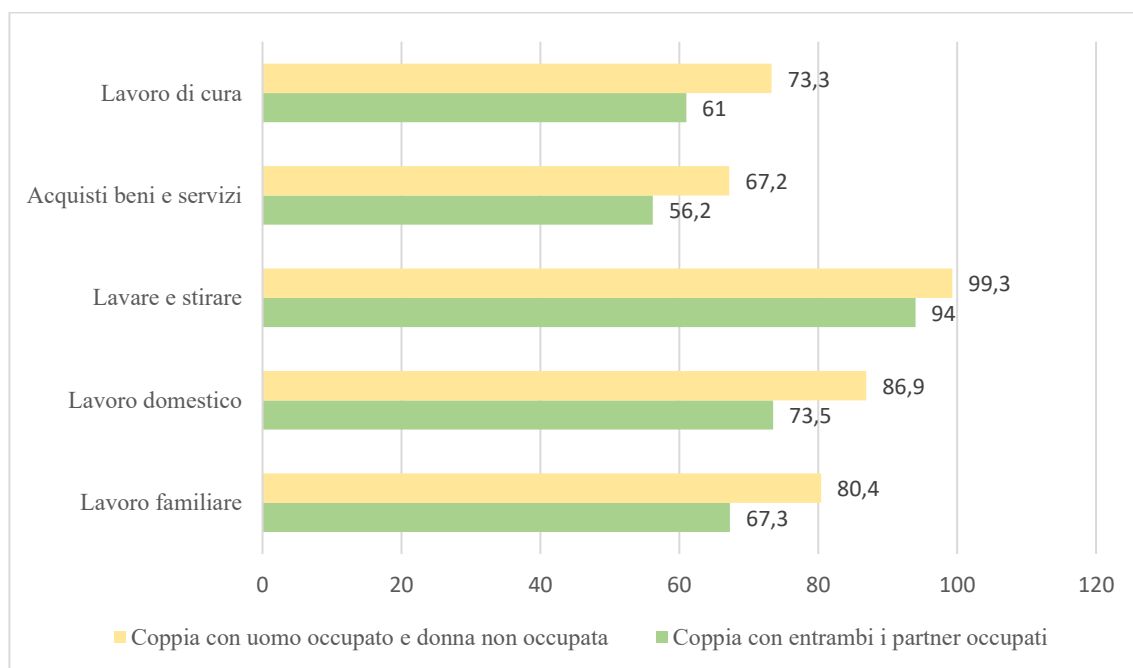
L'Italia è uno dei Paesi europei con le più ampie differenze di genere nella distribuzione del lavoro familiare. Tuttavia, rispetto al passato sembra che gli uomini abbiano aumentato il tempo destinato al lavoro non retribuito, ma non sufficientemente da eliminare il sistema di valori culturali che identifica la donna come l'unica in grado di

svolgere i compiti familiari. Il lavoro non retribuito è riconosciuto tra i maggiori ostacoli per la parità di genere, ed è l'insieme dei “*lavori domestici di routine; acquisti; cura dei membri della famiglia; assistenza all'infanzia; assistenza agli anziani; cura dei membri non domestici; volontariato; viaggi legati alle attività domestiche; altre attività non retribuite*” (OECD, 1961).

L'asimmetria di genere nel lavoro non retribuito si misura maggiormente nelle coppie *male breadwinner* e *female caregiver*, specialmente in attività come cucinare e stirare che sono da sempre considerate appannaggio femminile (Istat, 2015), tuttavia, l'indice di asimmetria non subisce grosse variazioni nei casi di coppie *dual earner*; sembra perciò che il contributo delle donne nella sfera pubblica non vada di pari passo con quello degli uomini nella sfera privata (Figura 2.5).

La presenza di figli è un fattore che influenza notevolmente il tempo in casa delle donne poiché con il matrimonio e/o la nascita dei figli il lavoro non retribuito aumenta. In Italia, circa 13 milioni di donne si prendono ogni giorno cura dei propri figli o di persone con disabilità o di parenti anziani, il 30% però si lamenta di aver difficoltà a conciliare i tempi lavoro-famiglia (Istat, 2019).

Figura 2.5: Indice di asimmetria nelle coppie con figli tra le donne dai 25 ai 44 anni – 2013 (in %)



Fonte: Indagine sull'Uso del Tempo 2013, a cura di I.Stat, 2013

La conciliazione tra sfera pubblica e privata risulta più complicata per i genitori occupati a tempo pieno: il 36,8% dei padri e delle madri occupati hanno confermato che la difficoltà aumenta all'aumentare del numero dei figli, mentre il 37,8% di essi riscontra dei disagi nei casi in cui i figli abbiano un'età prescolare.

Dall'assenza di figli consegue una maggior uguaglianza tra i due generi, ciononostante, la donna trascorre più ore al giorno in pratiche domestiche rispetto al *partner*, sia nel caso abbia un'occupazione o meno (Tabella 2.1). Gli uomini con una professione tendono a dedicare meno di 2 ore al giorno alla famiglia e alla casa. Rispetto al 2002 il contributo maschile nel lavoro non retribuito sembra essere aumentato, ma solo leggermente (Istat, 2015).

Tabella 2.1: Tempo dedicato all'attività principale alle persone in coppia con figli, età del figlio di età dai 3 ai 5 anni (in %) - 2013

Coppia con o senza figli		coppia con figli					
Classe di età della donna		25-64 anni					
Età del figlio più piccolo		3-5 anni					
Periodo temporale		giorno medio settimanale					
Seleziona periodo		2013					
Sesso		maschi			femmine		
Condizione lavorativa della coppia		Coppia con entrambi i partners occupati	Coppia con uomo occupato e donna non occupata	Coppia in altra condizione	Coppia con entrambi i partners occupati	Coppia con uomo occupato e donna non occupata	Coppia in altra condizione
Tipo attività							
dormire, mangiare e altra cura della persona		45,20	46,70	48,80	45,60	47,20	46,70
lavoro retribuito		26,40	26,10	5,20	16,70	0,10	7,20
lavoro familiare		9,30	7,10	14,80	21,80	32,00	28,10
lavoro domestico		3,90	2,40	7,70	12,40	20,30	19,30
cucinare lavare e riordinare le stoviglie		1,80	0,60	2,90	6,60	10,70	9,70
pulizia e riordino della casa		1,50	0,90	1,40	4,30	7,30	6,30
lavare, stirare e altra cura del vestiario		0,00	0,00	0,00	1,00	2,00	2,20
acquisti di beni e servizi		1,00	1,20	2,20	1,40	2,40	2,60
cura di familiari conviventi		4,50	3,50	5,00	8,00	9,20	6,20
cura di bambini conviventi (tra 0 e 17 anni)		4,40	3,50	4,20	8,00	9,20	6,10
cura di adulti conviventi		0,00	0,00	0,80	0,00	0,00	0,10
tempo libero		12,60	14,30	24,80	9,30	15,10	11,40
spostamenti finalizzati		6,40	5,60	6,40	6,50	5,10	5,80

Fonte: Indagine sull'Uso del Tempo, 2013 a cura di I.Stat, 2013

Le occupate a tempo pieno evidenziano seri problemi sull'organizzazione dei tempi famiglia-lavoro, soprattutto coloro che esercitano una professione indipendente o qualificata, a causa del troppo tempo costrette fuori casa; infatti le donne senza un'occupazione dedicano molte ore, quasi 7h al giorno, alla cura della casa e dei figli, per, contro le quasi 4h di coloro delle occupate (Istat, 2019). Le madri italiane, durante la prima infanzia dei figli, sentono il bisogno di ridurre il tempo di lavoro per potersi occupare di tutti gli impegni che i bambini richiedono. Viceversa, per i padri, la nascita

dei figli crea la necessita di generare un reddito maggiore. In genere, le donne praticano il 96,8% delle attività come stirare, lavare, ecc. e il 72% delle funzioni a favore dell'abitazione e della nutrizione (Palidda, 2020). Le attività con più contributo maschile sono quelle riservate alla manutenzione e il giardinaggio. Il tempo non retribuito delle donne cambia anche a seconda dell'età passando da 1h 11' tra i 15 e 25 anni a 4h 28' superati i 65 anni (Istat, 2019). Una volta raggiunta la pensione, le anziane che vivono ancora in coppia o con i figli sono impegnate per più di sei ore al giorno nelle faccende domestiche, il tempo si dimezza quando vivono da sole. Le italiane dedicano perciò un tempo considerevole alle attività di cucina e pulizia della casa, anche rispetto agli standard medi europei (Istat, 2019).

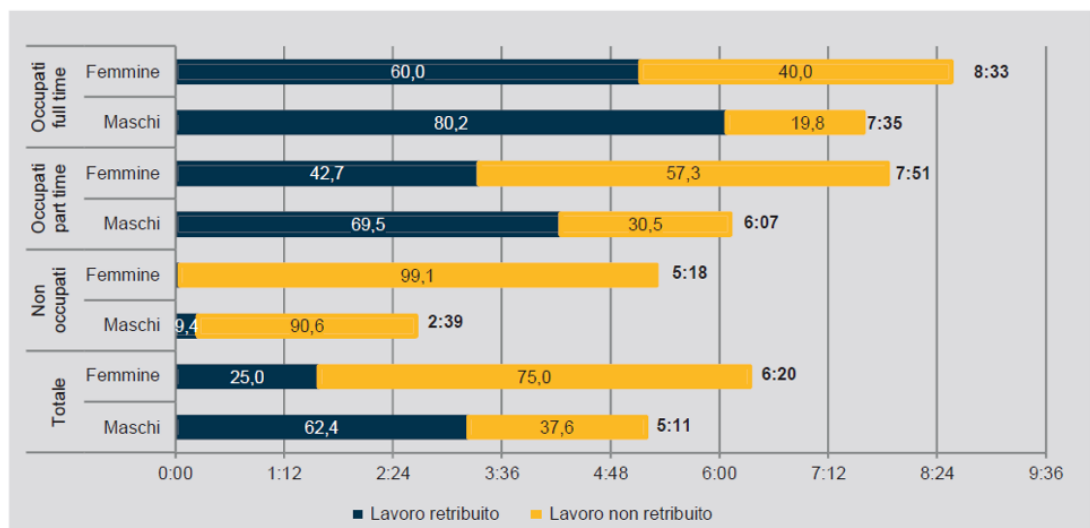
Nel lavoro di cura dei familiari, il divario di genere è meno forte rispetto al lavoro domestico, gli uomini coinvolti sono il 13% contro il 20,2% delle donne. Considerando solo il tempo dedicato all'attività di cura dei figli minorenni si può contare il 46,8% dei padri partecipanti contro il 73% delle madri; a questa attività si sovrappone il tempo libero (guardare la televisione o fare una passeggiata con i figli). Le attività più piacevoli come giocare, parlare e leggere sono preferite dai padri, mentre le madri partecipano in maggior misura alla cura fisica o alle prestazioni sanitarie.

Prendendo in esame un'intera settimana si stima una media di ore lavorative per gli uomini di circa 42 alle quali vanno sommate le circa 10 di lavoro non retribuito, mentre alle donne dalle 32h di lavoro retribuito vanno sommate le 26h 18' di quello non retribuito (Istat, 2019). Secondo le indagini sull'Uso del Tempo, il picco massimo di lavoro è per entrambi i generi alla mattina, ciò che li differenzia sono le attività svolte durante le ore dei pasti, se per gran parte degli uomini è un momento di pausa e tempo libero, per le donne diventa il momento della preparazione che le mantiene impegnate in lavoro extra

rispetto a quello retribuito. Tra le 18 e le 20 il tempo è dedicato principalmente alla cura dei figli. Gli occupati fanno uso del tempo libero solitamente le ultime due ore prima di dormire.

Durante il fine settimana, i genitori con un impiego dispongono di maggior quantità di tempo da dedicare ai familiari. Questo non accade per coloro che lavorano nei giorni festivi, costretti a rimodellare la conciliazione dei tempi a causa delle ore dedicate allo studio dei figli durante la settimana (Figura 2.6).

Figura 2.6: Ore di lavoro totale e composizione tra tempi di lavoro retribuito e tempi di lavoro non retribuito per genere e condizione - Anni 2013-2014 (durata media generica in ore e minuti e composizione percentuale)



Fonte: In genere, 2019 a cura di Istat indagini sull'Uso del Tempo, 2013

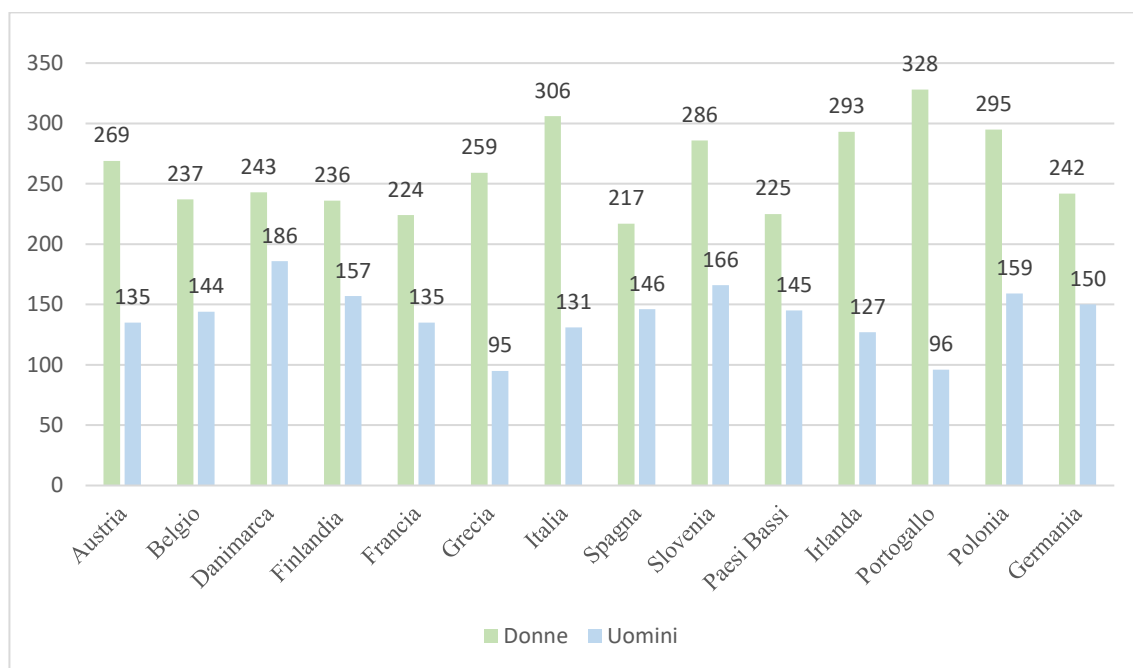
Il modello familiare che maggiormente riduce l'asimmetria del tempo di lavoro totale è quello *male breadwinner e female part time earner*. Rispetto al 2003 gli uomini hanno aumentato il tempo dedicato alla preparazione dei pasti di 8 minuti al giorno, e anche di qualche minuto alla cura dei familiari. Al contrario, le donne da una parte hanno ridotto il tempo dedicato alle attività relative alla pulizia della casa, dall'altra hanno aumentato quello per la cura dei figli.

Altro fattore che determina il divario tra i *partners* è la loro condizione socio-economica: le laureate tendono a ridurre i tempi di lavoro non retribuito, viceversa quelle con titolo di studio inferiore preferiscono ridurre il tempo dedicato al lavoro non retribuito; nel caso maschile il coinvolgimento domestico risulta più alto nei casi in cui l'uomo abbia un'occupazione più qualificata, grazie al maggior tempo libero a disposizione (Istat, 2019).

Benché ogni stato membro dell'Ue avverta la difficoltà di trovare un equilibrio tra la vita e il lavoro, il nostro Paese si ritrova agli ultimi posti per il raggiungimento della conciliazione dei tempi e segnala una forte disparità di genere sia nel lavoro retribuito che non retribuito (Figura 2.7). Un lavoratore su cinque ammette di essere troppo stanco alla sera per poter svolgere le mansioni domestiche, uno su dieci invece si lamenta del poco tempo che gli rimane da passare con la famiglia (Eurofound, 2020)³³.

³³ Eurofound (2020) "COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically" www.eurofound.europa.eu Trad. It.

Figura 2.7: Uso del Tempo non retribuito diviso per genere nei Paesi membri (in minuti al giorno) – 2022



Fonte: OECD.stat _ indagini sull'Uso del Tempo, 2022³⁴

In Paesi come Paesi Bassi, Polonia, Francia e Austria gli uomini e le donne hanno una disparità di circa mezz'ora al giorno nel tempo dedicato al lavoro non retribuito. Le donne portano un maggior carico lavorativo in Serbia, Grecia, Spagna e Italia, questo perché una vasta percentuale di popolazione segue ancora il modello *male breadwinner* oppure *dual earner* ma con un forte carico di lavoro familiare per le donne. Negli Stati del Sud Europa si contano il 93% delle donne tra i 25 e i 49 anni occupate alla cura dei figli quotidianamente contro 69% degli uomini (Istat, 2016). Le differenze aumentano

³⁴ OECD (2022) "Time use" <https://stats.oecd.org/>

con le attività domestiche, per il 78% vengono svolte da donne e il 32% dagli uomini, con l'Italia ai peggiori posti (Istat, 2016). Tra i Paesi membri si ha il minor divario di genere in Olanda e in Danimarca, i maggiori si evidenziano soprattutto in Grecia e a Malta. Per conciliare i tempi di vita è necessario che ci sia *in primis* una più equa distribuzione dei tempi nella coppia (European Commission, 2022)³⁵.

Secondo i sondaggi Eurostat, il 7% delle donne europee tra i 15 e 65 anni non è a ricerca di un lavoro a tempo pieno poiché già impegnate nella cura di bambini o parenti con difficoltà (European Commission, 2022)³⁶. La percentuale è più elevata nei Paesi Bassi con il 25% delle donne e con circa il 15% in Austria, Germania e Irlanda. Significa che circa 4 milioni di europei (quasi tutte donne) prenderebbero in considerazione il lavoro a tempo pieno se venisse risolto il problema della conciliazione.

Una ricerca condotta da *Eurofound*³⁷ ha riportato che la conciliazione in Europa è resa difficile dai fattori culturali presenti nella società, i quali stabiliscono la distribuzione delle ore di lavoro retribuito e non a seconda dei ruoli di genere tradizionali. I figli adulti che vivono ancora con i genitori fanno proseguire il duro lavoro di cura delle madri anche in tarda età. Essi perciò contribuiscono in piccola parte ai lavori domestici. Secondo i dati Istat sull'Uso del Tempo, i figli durante l'infanzia apprendono gli stereotipi di genere trasmessi dagli adulti di riferimento con le prime forme di disparità. Ad esempio, solo alle ragazze viene richiesto di svolgere il 50% delle attività casalinghe, soprattutto nel caso di genitori soli o occupati (Istat, 2019).

³⁵ European Commission (2022) "Women's situation in the labour market" <https://ec.europa.eu> Trad. It.

³⁶ European Commission (2022) "Women's situation in the labour market" <https://ec.europa.eu> Trad. It.

³⁷ Eurofound (2020) "COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically" www.eurofound.europa.eu Trad. It.

2.2.1 Il tempo dei “nuovi padri”

Il tema dei “nuovi padri” interessa, fin dagli anni '80, le scienze pedagogiche e sociologiche, in quanto il ruolo del padre è un aspetto fondamentale per comprendere la bassa natalità italiana (Istat, 2005).

Nei Paesi settentrionali la paternità ha subito degli importanti cambiamenti, mentre nell'Europa meridionale la seconda parte della rivoluzione di genere sta proseguendo a rilento. Ogni padre dedica ai propri figli un tempo diverso, a seconda di esso, si possono definire quattro tipologie di paternità (Molinari, 1996 a cura di Istat 2005). Nel tempo dei papà viene preso in considerazione: il grado di compartecipazione durante l'attività di gioco con i figli; l'accudimento; il tempo effettivo di partecipazione nelle attività in famiglia; la condivisione delle attività domestiche. Il padre che appartiene alla prima tipologia, quella del “padre partecipe”, fa parte delle coppie in cui si predilige una parità in entrambe le sfere di vita a favore della conciliazione. Nella tipologia di “padre delegante”, egli delega i compiti da eseguire alla *partner*. Il “padre teoricamente partecipe”, è a favore della coeducazione dei figli e alla condivisione dei compiti domestici, ma ciò viene messo in pratica in misura disuguale tra i due generi. Infine, con il “padre ospite” egli partecipa nella cura dei figli, ma non ha alcuna volontà nello svolgere i lavori in casa (Istat, 2005).

I padri di oggi si differenziano da quelli del passato per il maggior interesse rivolto all'educazione dei figli. Inoltre essi si dimostrano meno autoritari e più emotivi, ma allo stesso tempo in casa mantengono molte attitudini tradizionali. Molti uomini ammettono di voler favorire la conciliazione alle coniugi, senza però voler ridurre il loro tempo di lavoro retribuito, a causa del minor reddito percepito e della minor possibilità di far

carriera da parte della *partner*. Inoltre condividono la credenza che la madre sia più predisposta a svolgere la mansione di cura (Istat, 2005).

In un giorno medio settimanale, i *partner* in coppie a doppio reddito trascorrono un tempo quasi paritario con i figli, con una differenza di 1 ora e 23 minuti tra i due generi (Tabella 2.2). La disparità aumenta quando a lavorare è solo la figura paterna, con una differenza di quasi tre ore al giorno. Molto tempo i figli e le figlie lo passano con altre persone non conviventi come nonni, educatori, *baby-sitter* o insegnanti. Le famiglie monogenitoriali rilevano un'alta percentuale di tempo riservato alla madre, per la maggioranza dei figli affidati a essa, mentre al padre vengono concesse solo poche ore a settimana, aumentando la difficoltà di conciliazione delle madri. Il percorso casa-scuola è svolto dai padri solo nel caso esso coincida con il tragitto e con l'orario del loro impiego.

Il tempo medio dedicato dai genitori ai figli e alle figlie durante un giorno festivo è maggiore per entrambi i generi, rispetto a quello destinato nei giorni feriali. Tuttavia persiste una disparità di circa mezz'ora nei confronti delle donne, sia nelle coppie ambedue occupate che in quelle con solo con il padre occupato. Inoltre, nei giorni festivi perdura la forte disuguaglianza nelle coppie monogenitoriali (Istat, 2013).

Tabella 2.2: Tempo medio trascorso da solo o in compagnia, per tipo di persona frequentata - popolazione di 3-14 anni (durata media generica in hh.mm) – Giorno medio settimanale. 2013

Territorio		Italia				
Sesso		totale				
Periodo temporale		giorno medio settimanale				
Selezione periodo		2013				
Condizione lavorativa dei genitori		ambedue i genitori occupati	padre occupato, madre non occupata	coppia in altra condizione	monogenitore	tutte le voci
Persone con cui si trascorre il tempo						
da solo		1,36	1,50	2,18	1,32	1,44
con madre convivente		5,33	6,06	5,03	5,23	5,41
con padre convivente		4,10	3,31	3,41	0,18	3,22
con fratello/sorella convivente		4,38	4,44	4,21	4,12	4,35
con altre persone conviventi		0,08	0,10	0,43	1,14	0,21
con altre persone che conosce		5,37	4,50	4,25	6,39	5,22
tempo trascorso a letto		9,56	10,04	10,15	9,52	10,00
non indicato		0,35	0,44	0,57	0,34	0,40

Fonte: Indagini sull'Uso del Tempo, 2013 a cura di I.stat, 2013

In un giorno medio settimanale, il tempo dedicato ai figli di età compresa dai 3 ai 5 anni da parte dei padri è inferiore a quattro ore, rispetto alle sei ore e mezza trascorse con le madri. Maggiore il tempo giornaliero che i figli dai 3 ai 14 anni trascorrono con persone non conviventi (Tabella 2.3).

Tabella 2.3: Tempo medio trascorso da solo o in compagnia, per tipo di persona

frequentata- popolazione di 3-14 anni (durata media in hh.mm). Domenica. 2013

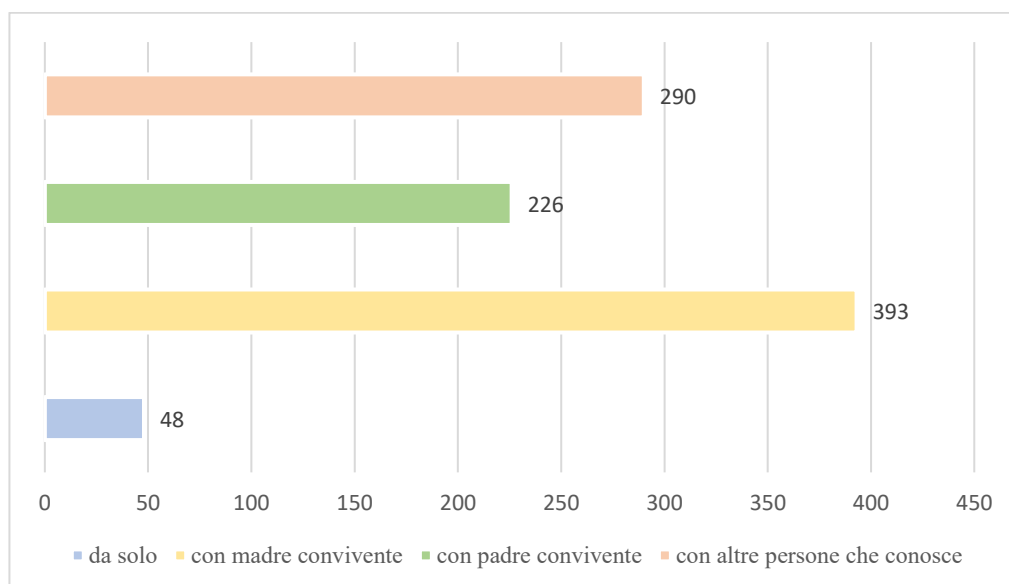
Territorio		Italia				
Sesso		totale				
Periodo temporale		domenica				
Selezione periodo		2013				
Condizione lavorativa dei genitori		ambedue i genitori occupati	padre occupato, madre non occupata	coppia in altra condizione	monogenitore	tutte le voci
Persone con cui si trascorre il tempo						
da solo		1,24	1,34	1,34	2,03	1,33
con madre convivente		8,02	7,30	7,49	6,02	7,37
con padre convivente		7,23	7,09	6,41	0,50	6,33
con fratello/sorella convivente		6,27	6,40	5,35	4,59	6,18
con altre persone conviventi		0,08	0,10	0,16	1,23	0,17
con altre persone che conosce		3,06	2,54	2,52	4,06	3,07
tempo trascorso a letto		11,02	11,05	11,28	11,18	11,07
non indicato		0,33	0,42	0,35	0,39	0,37

Fonte: Indagini sull'Uso del Tempo, 2013 a cura di I.stat, 2013

I cambiamenti degli ultimi decenni sul ruolo del padre hanno rivoluzionato i compiti dei genitori nella cura dei figli. Se un tempo lavoro e famiglia erano viste come due sfere del tutto separate, oggi sono interconnesse, specialmente nelle famiglie a doppio reddito. Questa molteplicità dei ruoli aumenta l'esperienza dei coniugi in entrambi gli ambiti, conseguendo un maggior benessere per tutta la famiglia.

Le cure fisiche sono di responsabilità soprattutto materna, tuttavia rispetto al 2009 l'asimmetria è scesa dal 77,6% al 72,6% grazie al maggior numero di padri coinvolti in queste attività (Istat, 2015). Il gioco impegna maggiormente i padri, con una media di 26 minuti giornalieri contro i 22 delle madri (Figura 2.8). A scendere è anche l'indice di asimmetria nell'aiuto compiti, con maggior coinvolgimento da parte dei papà. La cura dei padri aumenta quando le madri contribuiscono al reddito familiare.

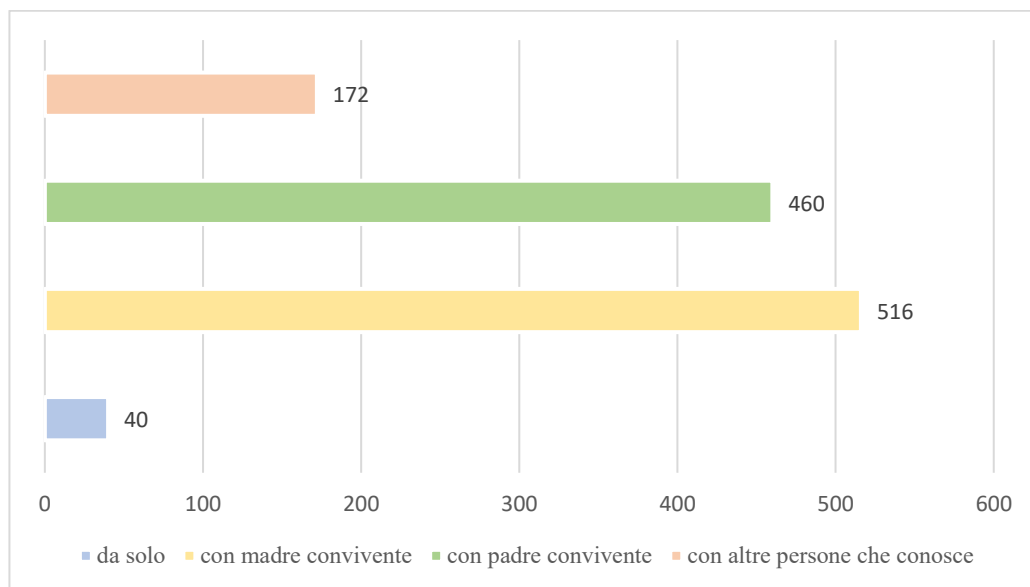
Figura 2.8: Tempo medio trascorso da solo in compagnia, per tipo di persona frequentata in un giorno medio settimanale – popolazione di 3-5 anni (durata media generica in minuti) - 2013



Fonte: Indagini sull'Uso del Tempo 2013, a cura di I.Stat, 2013

Alla domenica i figli dai 3 ai 5 anni trascorrono molto più tempo con il padre rispetto agli altri giorni della settimana, specialmente nei casi in cui il padre non lavori al fine settimana (Figura 2.9). Tuttavia, il tempo trascorso con la madre è di gran lunga maggiore.

Figura 2.9: Tempo medio trascorso da solo in compagnia, per tipo di persona frequentata alla domenica – popolazione di 3-5 anni (durata media generica in minuti) - 2013



Fonte: Indagini sull'Uso del Tempo 2013, a cura di I.Stat, 2013

La partecipazione dei padri nella cura dei figli è una conquista sicuramente importante per le donne e per la natalità italiana. Essi si presentano perciò come una risorsa per la famiglia e per la collettività.

Gli ostacoli che non incoraggiano la parità di genere nella società contemporanea sono essenzialmente di ordine culturale, come il guadagno più alto percepito dai papà, in quanto ritenuti più idonei al mantenimento della famiglia (Cacare et al., 1996). Inoltre, a causa degli stereotipi sociali, i padri che svolgono le attività ritenute “femminili” sono giudicati negativamente dalla società, e non si sentono adeguati al compito di cura per la mancanza di esperienza o di modelli maschili durante l’infanzia. Le attività familiari sono valutate per molti padri come noiose e non gratificanti, per questo motivo gran parte di loro preferiscono occuparsi solo del divertimento dei figli.

In gran parte dei Paesi europei non esiste una politica che agevoli la parità di genere nel tempo in casa, poiché persiste una forte convinzione che il neonato debba essere cresciuto unicamente dalla madre, e che il padre sia solo il suo aiutante (Rania et. Al., 2022). È ormai dimostrato come l'occupazione femminile e i servizi per l'infanzia siano un incentivo a volere più figli, assieme al maggior coinvolgimento dei padri nelle nuove generazioni più istruite. Le politiche di conciliazione non devono perciò essere solo affare femminile; i compiti di cura devono essere assunti da tutti con responsabilità e parità e attraverso una nuova ottica di genere (Istat, 2005).

2.2.2 La conciliazione dei tempi di vita durante la Pandemia da Covid-19

L'Italia, come gran parte del resto del mondo, nel 2020, ha dovuto far fronte all'emergenza sanitaria originata dal *Covid-19*. Uomini e donne si sono ritrovati all'improvviso a modificare i propri tempi di vita e quelli dei figli, in quanto con la Pandemia il lavoro e la scuola si sono svolti principalmente da casa.

L'ammontare delle donne italiane che avevano utilizzato lo *smart-working* prima dell'epidemia era molto simile tra chi aveva un figlio di età inferiore ai 6 anni e chi no, e comunque inferiore rispetto agli uomini italiani e alle donne di altri Paesi europei come i Paesi Bassi e la Finlandia. Nel 2020, il 23,6% delle madri italiane ha lavorato da casa mostrando dei cambiamenti nel modo di conciliare i tempi.

Secondo un sondaggio dell'OCSE "*Risk That Matter*", i periodi di chiusura delle strutture scolastiche e dell'infanzia ha costretto molte madri a farsi carico di maggior lavoro di cura rispetto a prima, anche nei casi in cui i padri fossero a casa (Save the

Children, 2022)³⁸. Coloro che hanno svolto il telelavoro sono state costrette a combaciare gli orari lavorativi con la didattica a distanza dei figli.

Nel periodo di *lockdown*, ogni componente familiare ha stravolto la sua vita condividendola 24 ore su 24 con il resto del nucleo, evidenziando un restringimento delle relazioni esterne e una riscoperta di quelle interne. Le donne si sono sentite sole e senza alcun sostegno esterno (Rania et al., 2022). Le italiane hanno risentito perciò di molto gli effetti del *lockdown*, specialmente coloro che rivestivano in larga misura il ruolo genitoriale. Sembrano essere state soprattutto le donne ad aver sofferto di maggior *stress* psicologico, in proporzione al numero dei figli (Rania et al., 2022).

Inoltre, anche in un periodo in cui i padri avrebbero avuto maggior tempo libero da dedicare ai figli, prevaleva la figura materna sia nella cura che nella vita domestica (Rania et al., 2022). Per quanto riguarda il lavoro casalingo, è aumentato per coloro che hanno perso il lavoro o per chi era impiegato con lo *smart-working*. Sembra perciò che il *lockdown* non solo non abbia apportato modifiche significative sui ruoli di genere in ambito domestico, ma ha reso ancora più grave la situazione, non solo per il forte calo all'occupazione femminile, e per l'aumento del carico di lavoro non retribuito.

Tra i lavori familiari c'è stato un aumento dell'attività di cucina da parte di entrambi i generi e le pulizie della casa sono state svolte per un tempo superiore rispetto al solito (Istat, 2022). Con la chiusura della scuola si ha avuto un sovraccarico del tempo dedicato all'educazione e alla cura dei figli; nonostante la compresenza di entrambi i genitori è perdurato un divario di genere nei tempi di vita (Istat, 2022). Per il benessere

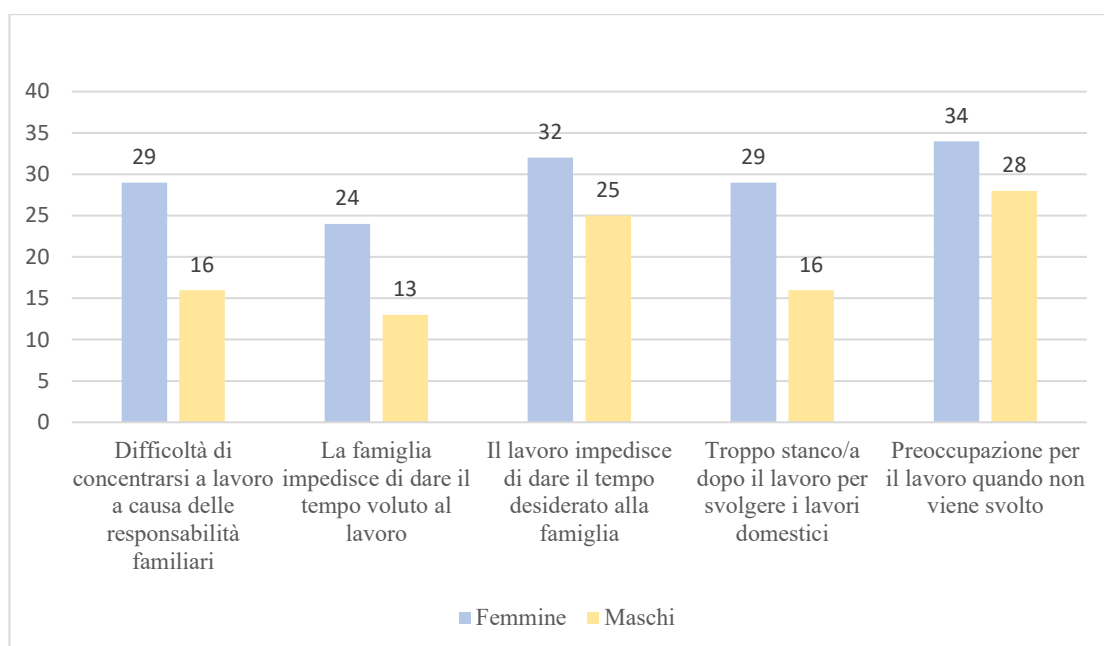
³⁸ Save the Children (2022) "Le equilibriste: La maternità in Italia 2022" <https://s3.savethechildren.it>

di uomini e donne c'è la necessità di conciliare le due sfere di vita, ma la continua disparità tra i coniugi non permette il raggiungimento di tale bisogno.

La Pandemia ha causato uno squilibrio tra vita pubblica e privata sull'intera Europa: nel 2020 circa il 10% degli europei ha ammesso di aver avuto difficoltà a mantenere un'alta concentrazione a lavoro per motivi familiari; soprattutto coloro che svolgevano il lavoro da casa (Eurofound, 2020)³⁹. Ad avere avuto maggior difficoltà sono state ancora una volta le donne con figli al di sotto degli undici anni, il 24% delle quali non sono riuscite a dedicare il tempo che avrebbero desiderato al lavoro retribuito, allo stesso tempo il 32% di esse ha dichiarato che il lavoro non ha permesso loro di adempiere a tutti gli impegni familiari come avrebbero voluto (Figura 2.10).

³⁹ Eurofound (2020) "COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically" www.eurofound.europa.eu Trad. It.

Figura 2.10: Percentuale di maschi e femmine con bambini minori di 11 anni che vivono conflitti tra vita privata e lavoro – in Europa



Fonte: Eurofound, 2020

Le donne si sono sentite spesso sole e depresse, soprattutto coloro che hanno svolto lo *smart-working* o hanno aumentato il lavoro di cura. Sebbene il telelavoro abbia permesso a molte madri di mantenere l'impiego, non si è dimostrato uno strumento utile a garantire la parità di genere, viceversa ha aumentato i livelli di *stress*, in tutti i Paesi dell'OCSE⁴⁰, a causa dell'aumento degli obblighi di lavori non retribuiti assunti dalle madri con figli inferiori ai 12 anni. Il 61,5% di esse ha dichiarato di essersi occupata della totalità delle attività volontarie durante la Pandemia, rispetto il 22,4% dei padri (OECD, 2021)⁴¹.

⁴⁰ Oggi l'OCSE è costituita da 37 Paesi membri.

⁴¹ OECD (2021) "Caregiving in Crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during Covid-19" www.oecd.org Trad. It.

La partecipazione paterna è stata influenzata in tutta Europa dalla situazione occupazionale della *partner*: i padri dedicavano tempo ai figli quando la coniuge occupata con lo *smart-working* era impossibilitata a farlo (OECD, 2021)⁴².

Dunque la Pandemia ha lasciato le donne in condizioni peggiori e ha aumentato la quantità di lavoro non retribuito con effetti duraturi. Gli stereotipi sociali dati dal processo di socializzazione culturale si sono rafforzati, e hanno minacciato la carriera delle donne. Il divario di genere si è mantenuto stabile nei Paesi che già da tempo adottano politiche familiari, come servizi per l'infanzia e il congedo per entrambi i genitori, allo scopo di porre fine agli stereotipi e alle disuguaglianze di genere a casa e a lavoro.

⁴² OECD (2021) "Caregiving in Crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during Covid-19" www.oecd.org Trad. It.

CAPITOLO 3

EDUCARE ALLA PARITÀ DI GENERE

3.1 LE POLITICHE EUROPEE A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE

La rivoluzione di genere è quasi completata in molti Paesi del Nord Europa. Nei Paesi meridionali invece questi cambiamenti si trovano in stato di “stallo” (Hochschild e Machung 1990, a cura di Aassve, et al., 2015), ovvero in una situazione in cui le donne sono sempre più attive nel mercato di lavoro, mentre gli uomini sono restii ad assumere un ruolo di piena corresponsabilità nella sfera familiare (Bernardi, et al., 2013). Questi Stati presentano i tassi di fecondità più bassi in Europa, in quanto le donne non sono sostenute da parte dei coniugi nel lavoro familiare. Il lavoro non retribuito ha ricevuto maggior attenzione nelle politiche familiari e sociali ma non al punto da raggiungere una totale parità. Le misure a favore della conciliazione non devono essere rivolte unicamente alle donne, altrimenti si rischierebbe di sostenere l’asimmetria tra i generi, appoggiando l’idea che esse siano le uniche a doversi occupare dei compiti domestici e di cura, pur partecipando al mercato del lavoro.

3.1.1 Svezia

La Svezia, che nel 2019 segnava un tasso di fecondità pari a 1,70 nascite per donna, ha ridotto il conflitto tra occupazione femminile e responsabilità familiari

attraverso lavori più stabili per i genitori, congedi parentali retribuiti e servizi per l'infanzia (Goldscheider, et al. 2013). Quasi tutte le donne svedesi contribuiscono in maniera significativa al bisogno finanziario familiare, e un'alta percentuale degli uomini collabora nelle faccende domestiche e nella cura dei figli.

Le politiche in Svezia non mirano in forma diretta a favorire le nascite; il loro obiettivo è l'eguaglianza di genere, attraverso l'emanazione di misure che possano facilitare molte donne a conciliare i tempi familiari e lavorativi. La Svezia fu tra i primi Paesi europei a promuovere il congedo per entrambi i genitori, diventando un esempio per gli altri Stati (Andersson, et al., 2008). Già dai primi cambiamenti degli anni '70 e '80 si sono promosse forme di parità tra donne e uomini, a lavoro e a casa, offrendo l'opportunità anche ai padri di passare più tempo con i figli. Oggi i genitori svedesi possono suddividersi 480 giorni di congedo retribuito fino al nono mese del neonato, con un ulteriore *bonus* nel caso l'incentivo venga distribuito equamente (Rydberg, 2015)⁴³.

Le indagini svedesi riportano un desiderio sia per gli uomini che per le donne di avere più di due figli. Negli ultimi decenni nei Paesi nordici con politiche *welfare* simili si sono contate il maggior numero di nascite, grazie all'incoraggiamento degli uomini a impegnarsi nell'educazione dei figli. Questo sistema sembra rafforzare la natalità in Svezia, in quanto l'occupazione femminile non riporta particolari influenze negative sulla fecondità, grazie al reddito dignitoso percepito dalle madri (Goldscheider, et al., 2013).

Le donne istruite, recuperano la loro fecondità, anche se in età più tarda, grazie alle misure generose previste per le madri, inoltre, l'asilo nido in Svezia è ritenuto

⁴³ Rydberg R. (2015). "Congedo parentale, in Svezia 480 giorni: 90 per mamma, 90 per papà, gli altri 300 divisi equamente". *Corriere della Sera* <https://27esimaora.corriere.it/>

essenziale per il sistema *welfare*, infatti ogni famiglia ha la possibilità di accedere ai servizi sovvenzionati.

3.1.2 Francia

Un altro Paese europeo segnato da un alto numero di figli è la Francia, che a partire dal 2012 detiene il più alto tasso di fecondità in Europa. Non è solo questione di politiche adeguate ad equilibrare i tempi di vita, ma anche di cultura. La Francia si preoccupa fin dagli anni '80 di promuovere servizi per l'infanzia accessibili, con circa il 60% dei bambini sotto ai tre anni iscritti nel 2019⁴⁴, a differenza dell'Italia che riportò nello stesso anno il 28% delle iscrizioni. Il sistema di asili pubblici garantisce l'accesso a tutti i bambini, questo perché la cultura francese si basa sulla fiducia di questi servizi, andando oltre all'idea che il neonato abbia bisogno unicamente della madre.

La Francia investe sul sostegno alla famiglia già da diversi anni, attraverso politiche a favore delle lavoratrici madri (Rossier, 2011). Inoltre, questa nazione prevede la possibilità per uno dei genitori di lavorare a tempo parziale durante i primi anni di vita del figlio, con l'integrazione della retribuzione da parte dello Stato. Ancora, i datori di lavoro si dimostrano parecchio flessibili negli orari, agevolando molti genitori ad adempiere ai vari impegni familiari. Si contano perciò pochi contratti *part-time* involontari rispetto al nostro Paese. Inoltre, la Francia assiste tutte le famiglie attraverso trasferimenti monetari importanti a seconda del numero dei figli.

⁴⁴ Riva P., (2022). "Perché la Francia è il Paese europeo che fa più figli" www.secondowelfare.it

Le ragazze che decidono di proseguire gli studi per poter avanzare di carriera, una volta entrate nel mondo di lavoro, riescono comunque ad avere figli, anche se in età più avanzata. La parità di genere che caratterizza il territorio francese aiuta le donne a superare gli ostacoli e a garantire la natalità indipendentemente dal livello di istruzione conseguito (Osiewalska, 2017). Il grado di formazione dei *partner* ha una rilevanza maggiore in Italia; nel nostro Paese dal desiderio di proseguire la carriera lavorativa il più delle volte consegue la rinuncia ad avere figli (Régnier-Loilier, et. al., 2011).

È utile notare come la Francia, rispetto al nostro Paese, registri una fecondità molto più alta, nonostante il numero di figli desiderato sia simile nelle coppie di entrambi i Paesi (Régnier-Loilier, et. al., 2011), questo perché lo Stato francese ha concepito le politiche familiari e di conciliazione, non basandole sugli stereotipi di genere.

3.1.3 Germania

In Germania la denatalità è stato un problema per molto tempo, attualmente il tasso di fecondità è risalito a 1,54 figli per donna. La cultura tedesca si avvicinava molto a quella italiana, in quanto prevalse per molto tempo l'idea che nessuno se non la madre potesse prendersi cura dei figli, infatti, le donne tedesche preferivano rinunciare al loro impiego piuttosto di affidare la crescita dei loro bambini ai servizi per l'infanzia (Rossier, et al., 2011). L'assenza di figli era più pronunciata nelle coppie con un titolo di studio superiore, inoltre, rispetto alla Francia, le nascite al di fuori del matrimonio sono sempre state inferiori. Il sostegno economico tedesco prendeva come riferimento il modello di famiglia tradizionale, obbligando la maggior parte delle madri a interrompere il lavoro dopo il parto e a ridurre le ore retribuite nei mesi successivi (Rossier, et al., 2011). Nel

2009, l'assistenza pubblica garantiva l'accesso ai servizi di fascia 0-3 solo al 5,1% dei bambini (Rossier, et al., 2011). Negli ultimi anni invece, le politiche tedesche hanno superato il modello del *male breadwinner* introducendo quello dell'*adult worker model*, ovvero, secondo il governo tedesco, chiunque in grado di lavorare deve avere la possibilità di farlo, e perché questo sia reso possibile, i padri devono contribuire alla cura dei figli e della casa⁴⁵. Inoltre, a entrambi i genitori è concesso il congedo pari a 12 mesi a seguito della nascita del figlio, retribuito al 67% dello stipendio, e l'occupazione femminile è sostenuta attraverso una maggior parità nelle attività familiari. Le famiglie tedesche si stanno avvicinando alla cultura francese e sempre più genitori decidono di iscrivere i figli al nido.

3.1.4 Finlandia

I Paesi Bassi, la Danimarca e la Finlandia hanno sostenuto l'uguaglianza di genere e assieme ad essa l'occupazione femminile riportando oggi un tasso medio di fecondità.

La Finlandia si distingue dal resto d'Europa per il numero di lavoratrici a tempo pieno e per la fecondità relativamente alta, dovuta al maggior contributo domestico e familiare da parte degli uomini finlandesi. La politica punta da anni a conciliare i tempi dei genitori attraverso il congedo parentale fino al compimento degli undici mesi del figlio.

A partire dagli anni '70, lo Stato ha distribuito servizi di assistenza diurna, indipendentemente dalla condizione lavorativa dei genitori, e se quest'ultimi non

⁴⁵ Olivia L., (2020). "Politiche di conciliazione vita-lavoro: qual è lo stato dell'arte in Europa?" www.secondowelfare.it

desirassero iscrivere il figlio al nido hanno comunque diritto ad una indennità per far fronte alle spese di assistenza a domicilio (Miettinen, et al., 2011). La metà delle donne finlandesi desiderano avere tre o più figli di più rispetto ad altri Paesi europei, e gli uomini più ugualitari sono favorevoli alla genitorialità.

3.1.5 Italia

Nel nostro Paese domina un *background* socio-culturale, con politiche sociali che consolidano il concetto di uomo capofamiglia e l'idea della donna madre-casalinga (Rizza, et. al., 2013). Prevale quindi una cultura basata sulla presenza fisica della madre e sulla mancanza di delega del padre, che crea grosse difficoltà di conciliazione e frena il desiderio nelle coppie di avere più di un figlio.

Il governo italiano, attraverso le politiche “*Family Act*”⁴⁶ approvate lo scorso maggio, si impegna a contrastare la denatalità, sostenere la conciliazione e garantire a tutte le donne l'opportunità di lavorare, attraverso congedi parentali fino a 2 mesi per ciascun genitore, e la distribuzione di maggior servizi per l'infanzia nel territorio. Tra gli obiettivi posti dalle istituzioni c'è quello di promuovere la parità tra i coniugi in casa, attraverso incentivi a favore dei datori di lavoro che faranno uso dello *smart-working*.

L'Italia negli anni ha aumentato il numero delle donne occupate facenti uso dei servizi relativi all'infanzia; mentre rimane bassa la quantità dei padri che utilizzano il congedo parentale, anche perché retribuito solo per il 30% del salario. La maternità aumenta l'instabilità professionale, in quanto i compiti di cura si dimostrano dei veri limiti

⁴⁶ Italia. Legge 12 maggio 2022, n. 32. Delega al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia. *Gazzetta Ufficiale*. n. 97 del 27-04-2022. www.gazzettaufficiale.it

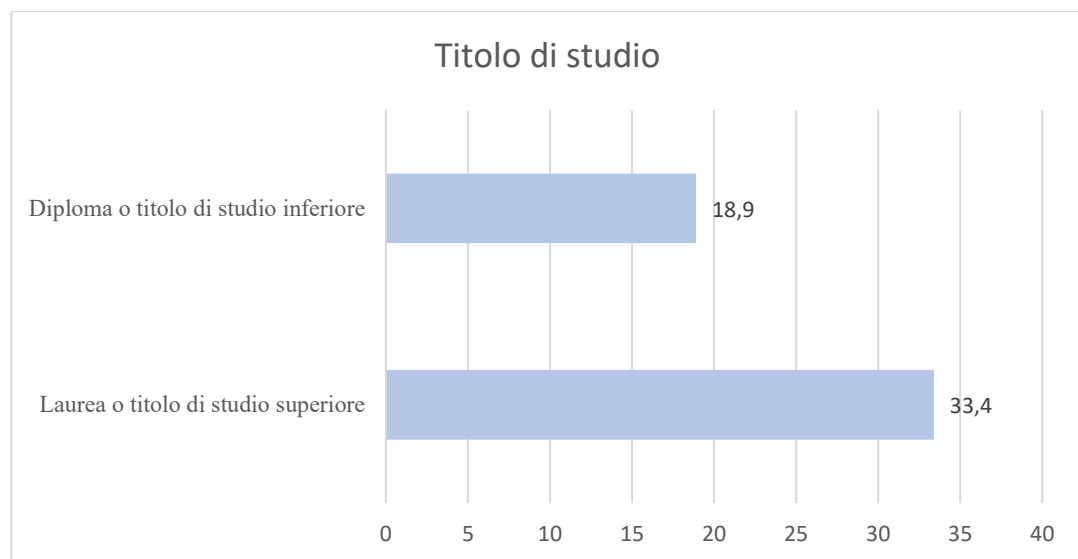
nella carriera femminile. Nelle famiglie a doppio reddito, entrambi i *partners* sono impegnati nel lavoro e di conseguenza dovrebbero essere impegnati in egual misura nelle faccende domestiche. La mancanza di servizi di cura, e di un sistema di mercato più flessibile alle necessità familiari, non stanno facilitando la parità di genere nel nostro Paese. In Italia si è dimostrato che nelle coppie in cui il *partner* è più presente con il primo genito, la nascita del secondo figlio è più rapida, soprattutto se la madre è lavoratrice (Cooke, 2003 a cura di Miettinen, et al., 2011).

Le misure previste a favore della fecondità non possono trascurare quelle per la parità di genere. I servizi per l'infanzia hanno un grosso impatto sulla scelta degli italiani sull'avere o meno un figlio, in quanto sono luoghi che facilitano la conciliazione, garantendo ai bambini e alle bambine la cura e l'educazione di cui hanno bisogno, nelle ore in cui i genitori, impegnati a lavoro, sono impossibilitati a farlo. Rinforzare queste misure nel nostro territorio porterebbe ad effetti positivi sulla natalità, invece tuttora sono presenti pochi servizi per l'infanzia e una scarsa flessibilità degli orari lavorativi.

La copertura dei servizi 0-2 anni nell'ultimo decennio è aumentata principalmente per il calo demografico e per la riduzione della popolazione di riferimento (Istat, 2018). La percentuale minore di partecipazione ai nidi la si conta nelle regioni meridionali, mentre al Nord un'alta fascia di genitori continua ad iscrivere i propri figli sia per motivi educativi che per l'attività di cura. Con la legge n.232/2016 si è voluto incentivare la partecipazione ai nidi pubblici e privati, attraverso l'erogazione del "*bonus asilo nido*" annuale di massimo 3.000 euro a seconda dell'ISEE (Istat, 2018). Questi servizi infatti hanno un grosso peso economico sui redditi delle famiglie, specialmente quelle monoreddito. Le iscrizioni ai nidi non sono influenzate solo da motivi economici, ma anche dalla condizione lavorativa della madre, assieme al titolo di studio in possesso: chi

ha un livello di istruzione più alto accetta maggiormente di inserire il proprio figlio (Figura 3.1).

Figura 3.1: Famiglie con bambini di 0-2 anni che utilizzano il nido per titolo di studio della madre, 2019 (Valori percentuali)



Fonte: Indagine Eu-Silc, anno 2019, a cura di Istat, 2018

La parità pubblica deve andare di pari passo con quella privata, invece sembra che la paternità non faccia altro che aumentare il tempo per i padri nel lavoro retribuito. Dal problema della conciliazione consegue nel migliore dei casi l'uomo impegnato a tempo pieno e la donna solo a tempo parziale, alimentando il concetto stereotipato del lavoro femminile come secondario e naturalizzando il suo duplice ruolo (Rizza, et. al., 2013). Le donne che lavorano svolgono un ruolo rilevante in famiglia, ma il problema della conciliazione sembra riguardare unicamente loro, in quanto i processi di categorizzazione influenzano la promulgazione di politiche a sostegno unicamente femminile. Molte

aziende hanno un sistema chiuso, poiché non accettano i permessi per la famiglia da parte dei padri, definendoli un esempio di disapprovazione sociale (Rizza, et. al., 2013). L'Italia sembra perciò ancora lontana nel raggiungere una distribuzione equa delle responsabilità.

Inoltre, il ridimensionamento dei sistemi pensionistici italiani non va di certo a favorire la partecipazione dei nonni alla cura dei nipoti, i quali nelle generazioni precedenti davano un grosso contributo alla conciliazione, mentre ora nella maggior parte dei casi i genitori sono costretti a far riferimento ai servizi per l'infanzia, i quali hanno orari che non sempre coincidono con quelli lavorativi.

C'è il bisogno di maggior flessibilità per poter armonizzare i ritmi e garantire una maggior qualità di vita, ma non esclusivamente per le madri, altrimenti si parlerebbe di emarginazione femminile. I governi devono essere più aggressivi nel promuovere l'uguaglianza di genere (Toulemon, 2011); per diminuire le differenze, le donne a seguito del parto devono poter tornare a lavorare e i padri devono continuare a partecipare al peso familiare (Toulemon, 2011). L'uguaglianza è l'unica base affidabile per convincere le donne ad avere figli (Toulemon, 2011).

In Svizzera la situazione si presenta simile a quella italiana; a seguito della gravidanza le coppie tendono a ricoprire il ruolo tradizionale, per poi non avere altri figli a seguito. Al contrario, coloro con un atteggiamento di genere più paritario aumentano l'intenzione di avere il secondo figlio.

Le donne che considerano il lavoro come sinonimo di indipendenza hanno meno desiderio di avere figli (Bernardi, et al., 2013). In una società, dove la conciliazione non è agevolata, la maternità diventa la causa della perdita della propria autodeterminazione. In uno studio di comparazione tra Italia e Olanda (Mills et al., 2008) si è riscontrato come il lavoro domestico spinga le donne, specialmente le lavoratrici e le madri, a ridefinire le

loro intenzioni sull'aver figli o meno. L'uso di misure di equità in casa aiuterebbe a superare la relazione negativa tra il lavoro femminile e la fecondità.

Le istituzioni non si stanno orientando alla parità in famiglia, ma stanno costringendo le donne a rinunciare ad avere figli, per andare contro all'ingiustizia del nostro sistema di genere (McDonald, 2013). In Italia continua a esserci un'assenza di politiche utili a sostenere la maternità e la conciliazione lavoro-famiglia, a causa della nostra cultura tradizionale. I congedi sono concessi in percentuale molto superiore alle madri rispetto ai padri, non dando la possibilità ad entrambi di occuparsi della crescita dei figli. Il nostro sistema *welfare* non agevola l'accesso alle famiglie più vulnerabili ai servizi per l'infanzia, costrette quest'ultime a rinunciare. È compito del nostro Paese di aiutare la conciliazione con l'offerta di lavoro *part-time* per entrambi i genitori, orari di lavoro più flessibili e con politiche che diano ai papà la possibilità di occupare un ruolo attivo in casa, eliminando i pregiudizi di genere (McDonald, 2013).

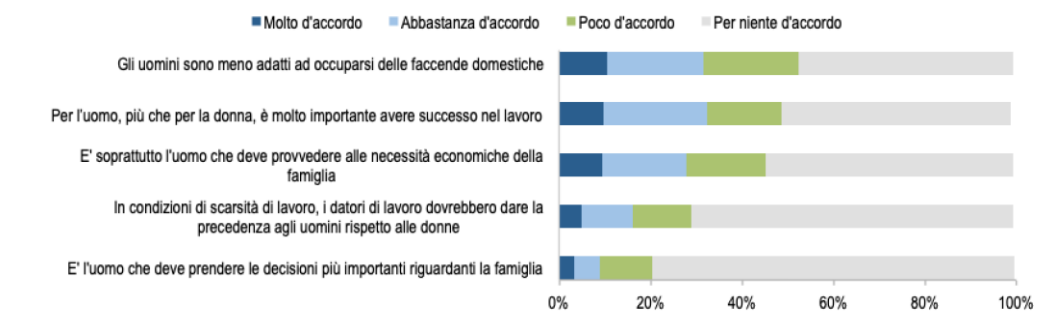
3.2 GLI STEREOTIPI DI GENERE

La trasmissione intergenerazionale dei ruoli di genere è il primo passo su cui lavorare se si vuole promuovere un cambiamento. Dai dati emersi dall'Indagine sull'Uso del Tempo, in merito agli stereotipi di genere (Istat, 2019), si è rilevato che poco più di un uomo su due è favorevole ad impiegare la maggior parte del suo tempo al sostegno economico familiare, mentre, secondo gli stessi uomini, le donne dovrebbero occuparsi principalmente alla cura della casa e dei figli. Inoltre, molti padri non sono d'accordo nel condividere in modo equo il tempo all'educazione dei figli, ritenendosi meno idonei rispetto alla madre (43,2%). Le opinioni femminili si avvicinano a quelle maschili, infatti

una gran parte delle donne dimostra di avere poca fiducia nei confronti delle capacità maschili, delegando raramente i *partner* nelle faccende domestiche (Figura 3.2). Il 44% della popolazione femminile pensa che il coniuge non sia in grado di svolgere l'attività di cura (Istat, 2019). Questi dati ci danno prova come nell'opinione degli italiani e delle italiane prevalga ancora oggi la visione tradizionale sui ruoli che possono assumere i due generi.

La percentuale di coloro che vogliono attenuare la visione tradizionalista sta crescendo nelle regioni del Nord d'Italia, dove il 51,8% degli uomini e il 57,8% delle donne è contrario al modello *male breadwinner*, con oltre il 70% a favore del modello *dual earner e dual carer*. Il livello di istruzione conseguito dalle coppie più giovani sta avendo un'importante influenza sulla cultura. I laureati fanno scendere al di sotto del 40% coloro che sostengono il modello di famiglia tradizionale e il 52,9% delle laureate hanno fiducia nelle capacità domestiche dei *partner* (Istat, 2019).

Figura 3.2: Persone di 18-74 anni per grado di adesione di certi stereotipi sui ruoli tradizionali di genere – 2018 – valori percentuali



Fonte: Istat, rilevazione dei ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale, 2019

Gli stereotipi di genere si tramandano da secoli di generazioni in generazioni attraverso il processo di socializzazione assunto dalle istituzioni sociali, come la scuola e la famiglia, le quali hanno il compito di far acquisire ai socializzati un concetto di sé imposto dalla società e sono per questo soprannominate agenti socializzatori. Essi operano in un contesto con esigenze contrastanti: da un lato lo spirito di conservazione di coloro che trasmettono la tradizione alle nuove generazioni, dall'altro di innovazione, con coloro che cercano nuove idee di pensiero.

Partendo dalla famiglia per poi proseguire con la scuola, le associazioni sportive, la televisione e infine in età adulta a lavoro, con i sindacati, i partiti politici, ecc., siamo influenzati dagli stereotipi di genere per tutto l'arco della nostra vita.

“I modelli di preferenza famiglia-lavoro sono legati alle radici culturali dei modelli familiari prevalenti in ogni contesto culturale. Secondo questa idea, l'identità di genere, sotto forma di norme di genere interiorizzate, influenza le preferenze di uomini e donne” (Moreno-Minguez, et al., 2019).

Gli stereotipi non si limitano solo a stabilire quali professioni i due generi saranno più propensi a scegliere, ma condizionano anche le attitudini e i comportamenti futuri. Ad esempio, non incoraggiare i bambini a giocare con le bambole, porterà a diminuire la loro capacità di esternalizzare le emozioni e la loro volontà di occuparsi in futuro della cura dei figli (AIDOS, 2021). Nondimeno, crescere una bambina dicendole di non discutere, danneggerà la sua volontà futura di rivendicare i suoi diritti e la porterà a sentirsi inferiore rispetto agli uomini (AIDOS, 2021).

L'opinione dei figli segue il modello d'esempio della famiglia (agente primario), diventando l'ideale con il quale essi entrano a far parte della società. La scuola e i pari sono agenti secondari e già in tenera età influenzano i valori e gli atteggiamenti del proprio essere uomo o donna. Anche nei *Mass Media*, come nelle pubblicità, si risente la differenziazione dei ruoli e delle personalità (Bagnasco, et al., 2013). La pubblicazione di immagini nelle quali unicamente le donne sono impegnate nel lavoro domestico, causa l'accrescimento del senso comune a favore del divario all'interno delle mura di casa, e di conseguenza a lavoro. Queste disparità sono così radicate nella società che anche nei casi in cui la donna svolga maggior lavoro retribuito rispetto al *partner* e percepisca uno stipendio superiore, pratica comunque rispetto a quest'ultimo più faccende di casa (AIDOS, 2021).

L'ideologia di genere è sicuramente alla base della diseguale suddivisione del lavoro domestico nelle coppie (Carlson, et al., 2013). C'è un'importante relazione tra il processo di socializzazione appreso durante l'adolescenza e la successiva divisione di genere nei lavori domestici nell'età adulta (Carlson, et al., 2013). I giovani che partecipano ai lavori domestici durante la co-residenza con i genitori continuano anche una volta sposati. L'ideologia di genere appartenente alla famiglia in cui si è cresciuti ha un impatto minore nelle coppie in cui la donna contribuisce al reddito familiare (Mencarini, et al., 2017). Inoltre, il ruolo tra i coniugi diventa più paritario quando si combina con l'alto livello di istruzione, in quanto le donne più istruite tendono a passare meno tempo a svolgere lavori domestici (Carriero, et al., 2018). Perciò l'ideologia di genere è influenzata dai modelli genitoriali con cui si è cresciuti, dalla condizione lavorativa e dall'istruzione. Essa, una volta raggiunta l'età adulta, può modificarsi, grazie ad un accordo tra i coniugi: molti uomini appartenenti ad una famiglia tradizionale cambiano la propria visione una volta sposati, ridimensionando le loro prospettive in ambito domestico (Carlson, et al., 2013).

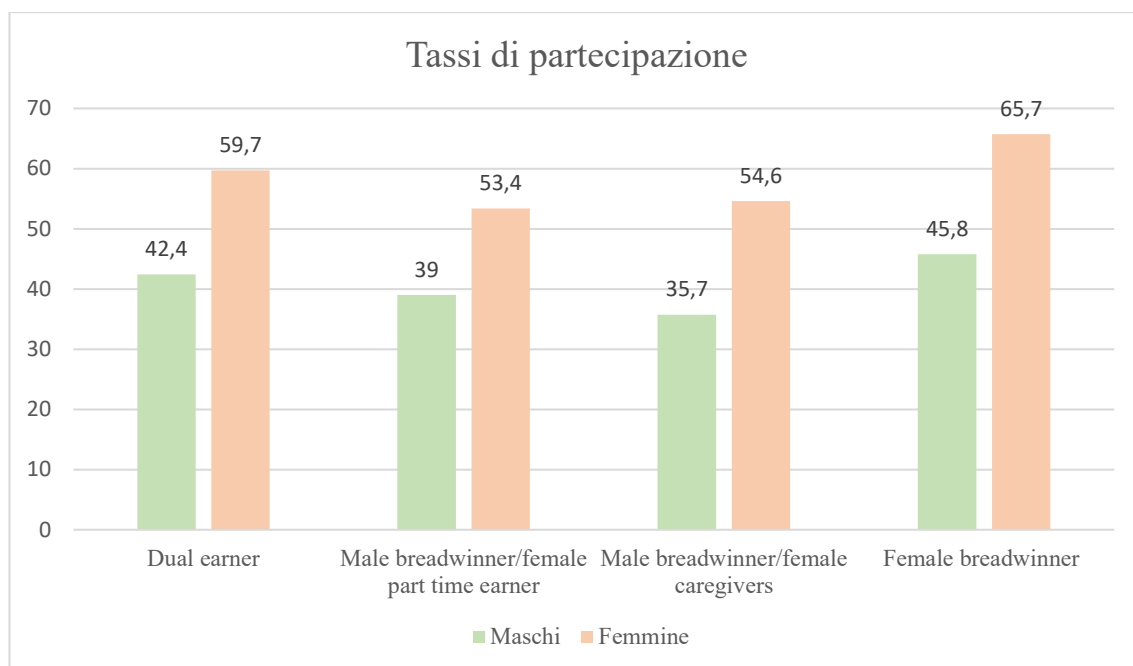
I genitori sviluppano una socializzazione di successo quando i loro figli accrescono atteggiamenti e valori simili ai loro: molte donne che provengono da famiglie in cui la madre non ha mai svolto un lavoro retribuito, accrescono a loro volta l'idea di essere le uniche responsabili alla cura dei figli (Zanasi et al., 2022).

I ragazzi e le ragazze dovrebbero differenziarsi dalle madri e dai padri e trovare il proprio sé indipendente. In rapporto ai giovani francesi, i ragazzi italiani che vivono ancora con i genitori, dedicano un tempo inferiore al lavoro domestico, questo perché la cultura italiana si distingue da quella francese già dagli ideali di genere trasmessi durante l'infanzia (Mencarini et. al., 2017). In Italia, dopo gli undici anni di età, le richieste da

parte dei genitori si differenziano tra i bambini e le bambine, con un tempo maggiore di lavori domestici chiesti da parte delle figlie (Istat, 2019). Ciò conferma il loro ruolo di genere durante l'infanzia, il quale andrà ad amplificarsi in età adulta nel momento della formazione della coppia (Mencarini et. al., 2017). Pertanto, i giovani italiani tendono a rimandare il trasferimento da casa, per il benessere offerto soprattutto dalle madri, le quali tendono ad essere le uniche ad occuparsi delle faccende domestiche. Le famiglie francesi, invece, sono più propense a ridurre la “*comfort zone*” dei figli, limitando il desiderio di rimanere nel nido familiare (Mencarini et. al., 2017). Una debole adesione dei genitori alle norme di genere tradizionali contribuirebbe a ridurre la disparità tra i ragazzi e le ragazze nella suddivisione del lavoro domestico. La partecipazione degli adolescenti maschi in casa ha conseguenze positive una volta raggiunta l'età adulta (Carlson, et al., 2013).

Le madri con un titolo di studio superiore sono più pronte ad educare a ruoli di genere egualitari, incentivando anche i figli maschi a partecipare alle faccende domestiche, soprattutto se sono impegnate nel lavoro retribuito (Figura 3.3). Negli ultimi anni il divario di genere tra figli e figlie è diminuito riportando un maggior contributo maschile, ma comunque con tempi inferiori rispetto a quello femminile (Istat, 2019).

Figura 3.3: Lavoro familiare dei figli per sesso e tipologia di coppia - Anni 2013-2014 (frequenza di partecipazione in percentuale)



Fonte: Indagini Uso del Tempo, 2013 a cura di Istat, 2019

3.3 VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Ogni famiglia stabilisce la propria cultura d'appartenenza, con una propria moralità idealizzata, la quale spesso limita le donne a favore degli uomini, senza delle vere e proprie evoluzioni (McDonald, 2000). Perché possa avvenire un cambiamento radicale del nostro sistema di genere, devono prima intervenire le politiche (McDonald, 2000). I Paesi che adottano una visione più paritaria promuovono misure a favore di entrambi i generi, offrendo sia ai padri che alle madri le stesse opportunità, a casa e a lavoro. Il nostro Paese necessita di un'educazione di genere che possa abbattere gli

stereotipi sociali sia a livello micro (famiglia) che macro (politiche), in modo da avvicinarci alla cultura dei Paesi nordici, superando la credenza che il bambino abbia bisogno solo e unicamente della figura materna, promuovendo i servizi per l'infanzia e la partecipazione dei padri.

In molti Stati europei, il raggiungimento da parte dei governi di una parità di genere richiede ancora tempo, in quanto in essi si cerca di plasmare la cultura tradizionale. Le istituzioni, attraverso la politica, possono aumentare la scelta di avere figli, rimodellando il sistema di genere presente, in modo da combinare la genitorialità con il lavoro retribuito (King, 2018 a cura di Riley, 2018). I preconcetti con i quali i bambini e le bambine crescono li portano a credere che la società sia giusta così, non incentivando alcun cambiamento. Se la differenza dei ruoli che possono assumere gli uomini e le donne non è biologica ma è data dagli stereotipi con i quali la società stabilisce il significato di maschile e femminile, è compito dell'educazione intervenire per andare contro ai meccanismi di selezione, di accesso al mercato di lavoro e di suddivisione del lavoro di cura (Ghigi, 2019).

L'educazione deve aprire la mente a più vie di esplorazione e azione del sé, attraverso uno sguardo critico sul mondo, che ci permetta di andare oltre la differenza e ci aiuti a decostruire le credenze attraverso cui la società vuole farci leggere la realtà (Ghigi, 2019).

Secondo il Comma 16 della Legge 107 devono essere garantite le pari opportunità, promuovendo nelle scuole l'educazione alla parità di genere. È fondamentale che ogni personale educativo e ogni famiglia educi i giovani contro le discriminazioni, in modo da dar vita a una società in cui ogni persona possa crescere in modo dignitoso. I governi dei vari Paesi devono incentivare una scuola aperta alle diversità, nella quale il corpo

docenti sia formato a diventare la guida emotiva e psicologica del percorso di tutti i ragazzi e tutte le ragazze, accettando qualunque scelta decidano di intraprendere, sempre attraverso un'ottica basata sull'uguaglianza di genere (AIDOS, 2021).

Secondo la teoria sociale struttural-funzionalista la scuola ha un ruolo essenziale, in quanto luogo in cui il bambino e la bambina escono per la prima volta dall'ambito familiare, con un modello di differenziazione sessuale già appreso. Nell'ottica funzionalista, la scuola produce una socializzazione dei ruoli adulti e la selezione per l'occupazione (Parsons, 1959 a cura di Fischer, 2007). È compito degli insegnanti e degli educatori decostruire le aspettative sociali, in quanto gli stereotipi di genere limitano le libertà sia nelle scelte scolastiche che professionali degli studenti e delle studentesse.

Molti libri di testo che vengono letti quotidianamente contengono migliaia di preconcetti, molti dei quali non consideriamo, dato il nostro dar per scontato che esista unicamente questa realtà. La politica, attraverso la scuola e i genitori, dovrebbe condividere una nuova visione di famiglia e di società, nelle quali non esistano ruoli a seconda del genere, ma i compiti possano essere suddivisi in modo equo. L'educazione deve far sorgere una nuova collettività, nella quale ogni persona abbia le stesse opportunità, indipendentemente dal suo genere (AIDOS, 2021).

L'Italia è un ottimo esempio di credenze tradizionali. Le istituzioni sociali sono fondate da valori culturali conservatori e le loro politiche ne sono una prova. Le donne percepiscono una retribuzione più bassa perché si pensa ancora oggi che esse siano più adatte a svolgere i lavori in casa, diffondendo di conseguenza questa credenza a tutta la società, la quale per effetto adatta le sue azioni. Inoltre, la possibilità di fare carriera da parte delle donne è compromessa dai loro obblighi familiari, soprattutto quando il coniuge non contribuisce ad aiutare in casa.

Nel 2010 la Commissione Europea ha pubblicato un rapporto con le misure adottate dai Paesi membri a favore dell'uguaglianza di genere in ambito educativo (Ghigi, 2019) in modo tale da ridimensionare i ruoli e gli stereotipi tradizionali. La strategia attuale prevede che entro il 2025, in tutta Europa, venga garantita una parità di genere. Tutti i ragazzi e tutte le ragazze devono poter essere liberi di scegliere e di potersi realizzare⁴⁷. Tra gli obiettivi principali c'è il superamento del divario di genere nel mercato di lavoro e in casa, con azioni mirate.

Secondo l'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) e l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), i contesti educativi sono un luogo fondamentale su cui agire se si vuole combattere queste credenze (AIDOS, 2021). Tuttavia, in molti Paesi membri la teoria per garantire un'educazione a favore della parità di genere è ancora lontana dalla sua messa in pratica. Le politiche devono rimuovere le discriminazioni che bloccano l'avanzamento di carriera femminile, equilibrando così la situazione economica della coppia e incentivando la collaborazione domestica (Carriero, et al., 2018).

Una rivoluzione di genere completa potrà essere raggiunta solo se le scelte di chi deve occuparsi dello stipendio, o della cura dei figli e della casa verranno prese indipendentemente dal sesso. La società deve diventare un luogo inclusivo, e dar vita a un sistema educativo che intervenga sugli stereotipi allo scopo di rimuoverli. La stereotipizzazione è un problema globale, che non deve essere sottovalutato. La nostra cultura ha un ruolo fondamentale nel guidare le azioni e nel dare giudizi sul mondo, ed è la causa della mancanza delle politiche *welfare* e della denatalità italiana.

⁴⁷ Commissione Europea (2020) Strategia per la parità di genere <https://ec.europa.eu/>

CONCLUSIONE

Questa ricerca si è posta l'obiettivo di rispondere alla domanda qui in seguito:
l'educazione alla parità di genere può incentivare le coppie in Italia ad avere più figli?

Con il seguente elaborato si è cercato di dimostrare la relazione tra parità e fecondità, attraverso l'analisi dei dati resi accessibili dalle indagini Istat sull'Uso del Tempo, dalle quali emerge in maniera significativa l'ampia disparità di genere che differenzia il nostro Paese da quelli dell'Europa Settentrionale. L'Italia ha subito ampi ritardi nella rivoluzione di genere. Negli anni '70, nei Paesi Scandinavi, furono promulgate le prime leggi a favore della parità. Nel nostro Paese, nonostante gli sviluppi susseguiti negli ultimi anni, molte famiglie hanno mantenuto la struttura familiare del *male breadwinner*. Infatti, come emerso dalla ricerca, le donne con o senza un'occupazione trascorrono molto più tempo rispetto ai loro *partner* nella attività di cura. In una settimana, in media, gli uomini riportano all'incirca 42 ore settimanali di lavoro retribuito, alle quali vanno sommate le circa 10 di quello non, mentre alle donne dalle 32h di lavoro vanno aggiunte le 26h 18' di attività domestiche. Le donne con titolo di studio più alto dedicano un tempo inferiore alle attività di cura, superando il modello tradizionale, e contribuendo al reddito familiare.

Nei Paesi al Nord Europa, le donne impegnate maggiormente nella loro professione trascorrono un tempo inferiore nelle attività domestiche, riportando di conseguenza una minor disparità rispetto all'Italia, inoltre, si contano più padri partecipi alla cura dei figli.

Il tasso di occupazione femminile italiano è tra i più bassi in Europa sia tra le occupate con figli che tra quelle senza. In Danimarca l'81,2% delle donne con tre figli lavora, in Italia le donne senza figli occupate raggiungono circa il 61,9%. I Paesi al Nord

sostengono da molti anni l'occupazione femminile, attraverso congedi retribuiti per entrambi i coniugi, i servizi per l'infanzia e una retribuzione più equa. Nel nostro Paese molte donne rinunciano al lavoro, a causa delle continue discriminazioni, come il basso stipendio o la difficoltà di raggiungere i vertici della catena professionale. Il livello di istruzione conseguito dalle italiane nutre in loro il desiderio di fare carriera, la quale però coincide con il sogno di avere figli. La scelta tra la maternità e il lavoro è sempre più comune in Italia. Le famiglie che dispongono di un buon reddito possono permettersi i nidi, ma gli orari spesso non combaciano con quelli lavorativi dei genitori, creando grosse difficoltà di conciliazione.

Il programma italiano “*Family Act*” ha sostenuto solo in piccola parte la parità di genere, in quanto le madri hanno diritto a molte più ore di congedo rispetto ai padri, e ciò le costringe a dedicare un tempo maggiore ai figli, il che le porta spesso a sentirsi più stressate e in una condizione di abbandono.

I Paesi al Nord hanno mantenuto un tasso di fecondità relativamente stabile, nonostante le donne diano un grosso contributo finanziario, questo perché la conciliazione è tutelata già da diversi anni attraverso politiche a favore della parità di genere. La Svezia sostiene l'uguaglianza attraverso un congedo parentale retribuito pari a 480 giorni, fino al nono mese del figlio, offrendo addirittura un *bonus* ai coniugi che ne fanno uso in maniera equa. Le madri svedesi contribuiscono in modo significativo al reddito familiare, grazie anche all'alta distribuzione dei servizi di assistenza all'infanzia presenti nel territorio.

La Francia è lo Stato europeo con il tasso di fecondità più alto. La cultura francese è aperta alla partecipazione dei padri alla cura dei figli ed è un esempio di come la co-educazione sia essenziale per la conciliazione e per la natalità. Nello Stato francese i

servizi per l'infanzia sono resi accessibili a molte famiglie, e i datori di lavoro sono flessibili negli orari di servizio dell'attività dei genitori. Inoltre, le donne francesi risentono in forma minore il peso della gravidanza nel mercato del lavoro, e quelle più istruite recuperano la maternità ad un'età più tarda. La Germania negli ultimi anni si è avvicinata alla cultura paritaria, offrendo l'opportunità di lavorare a chiunque ne abbia le capacità.

In Italia è presente un senso comune basato sulla disparità dei ruoli di genere. La credenza che la madre debba essere l'unica responsabile della cura dei figli e della casa è un'idea ancora condivisa da una grossa percentuale di italiani. Gran parte delle donne ha poca fiducia nelle capacità dei padri, e molti uomini non sono favorevoli nel condividere le attività domestiche.

Gli stereotipi di genere sono talmente radicati nella nostra società che sono definiti come "naturali". Il *lockdown* del 2020 ne è stata la prova. Le coppie italiane che non erano impegnate con il lavoro o il telelavoro, avevano l'opportunità di distribuire le attività domestiche e di cura in modo più equo. Invece, si è assistito ad un aumentare del tempo delle donne dedicato al lavoro non retribuito. Per le mogli e le madri è stato un periodo segnato da un forte *stress*, senza alcun sostegno da parte dei coniugi.

La famiglia è l'agente primario attraverso cui gli stereotipi di genere vengono trasmessi da genitori a figli, essa infatti ha un ruolo fondamentale nel promuovere una maggior parità di genere. Durante l'adolescenza dei figli, per i compiti che la madre ha difficoltà ad adempiere, dallo stereotipo culturale italiano ci si aspetta una maggior partecipazione da parte delle figlie femmine. Il contributo domestico delle madri crea un ambiente favorevole per i figli, i quali rimandano l'uscita da casa a un'età sempre più tarda. In Francia, la madre riduce la "*comfort zone*" dei ragazzi, attraverso un maggior

impegno anche da parte di quest'ultimi. L'ideologia di genere dei genitori ha un forte impatto nell'età adulta dei figli. Per questo motivo, le famiglie italiane dovrebbero rivoluzionare il loro pensiero ed educare ad una maggiore parità, già durante l'infanzia.

La scuola è un'istituzione con un importante ruolo educativo. Ad essa è dato il compito di andare contro alle credenze sociali, sostenendo qualunque percorso di studi gli alunni decidano di seguire. Il personale educativo deve educare all'abbattimento degli stereotipi di genere presenti nel nostro senso comune per dar la possibilità ad ognuno di leggere una realtà alternativa. Ma perché un vero cambiamento possa avvenire devono *in primis* intervenire le istituzioni, attraverso politiche che diano la possibilità ai padri di partecipare alla vita dei figli e alle madri di sentirsi realizzate nel mondo del lavoro.

Molti uomini sono a favore della parità di genere in casa, ma le politiche presenti non stanno aiutando questa evoluzione. L'uomo ritenuto il capofamiglia percepisce uno stipendio maggiore, mentre la donna, a cui viene attribuito il ruolo di responsabile familiare, ha meno da perdere se prende il congedo parentale, in aggiunta a quello di maternità.

Le aspettative sociali sui padri hanno un'importante influenza sui loro atteggiamenti, in quanto essi tendono ad adattare i loro comportamenti per soddisfare le idee della società. Dobbiamo rivoluzionare la nostra cultura e iniziare a credere che una società più paritaria possa esistere. I padri possono dare un grosso contributo alla conciliazione, e la loro presenza è fondamentale per la crescita dei figli. In una società che stimola la parità di genere, le nuove generazioni cresceranno con un modello di padre alternativo, che decideranno di seguire una volta raggiunta l'età adulta.

I cambiamenti nella nostra cultura sono visibili nelle coppie più giovani, ma una vera trasformazione richiede ancora tempo e impegno. Perché questa rivoluzione possa

essere completata dobbiamo, attraverso l'educazione, cambiare le lenti con le quali leggiamo la realtà. Le istituzioni devono educare alla parità, perché ogni uomo e donna, possa sentirsi realizzato.

La maternità è una libertà a cui tutte le donne deve essere garantita. Il nostro Paese deve assicurare a ogni donna di poter lavorare e di essere madre. Gli altri Paesi sono un esempio che la sfida della conciliazione può essere superata e assieme ad essa ottenere una rinascita della natalità.

La parità di genere non è l'unica causa, altri fattori come quelli socio-economici e/o religiosi hanno una forte influenza nella nostra politica. Per questo motivo sono necessari altri studi per approfondire al meglio questa tematica.

BIBLIOGRAFIA

- Aassve, A., Fuochi, G., Mencarini, L., & Mendola, D. (2015). What is your couple type? Gender ideology, housework-sharing, and babies. *Demographic Research*, 32, pp. 835–858. <http://www.jstor.org/stable/26350136> Trad. It.
- Alderotti, G. (2022). *Female employment and first childbirth in Italy: what news?* *Genus* 78, 14. <https://doi.org/10.1186/s41118-022-00162-w> Trad. It.
- Andersson, G. (2008). A review of policies and practices related to the “highest-low” fertility of Sweden. *Vienna Yearbook of Population Research*, 6, pp. 89–102. <http://www.jstor.org/stable/23025496> Trad. It.
- Bagnasco A., Barbagli M. & Cavalli A., (2013). Sociologia. I concetti di base. Bologna: Il Mulino
- Balbo L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32 (2), p. 3 <https://prod-cdn.atria.nl/>
- Barazzetti D. (2006). Doppia presenza e lavoro di cura. Interrogativi su alcune categorie interpretative. *Quaderni di sociologia*. p. 85-96 <https://doi.org/10.4000/qds.995>
- Bernardo, L., Ryser, V., & Le Goff, J. (2013). Gender Role-Set, Family Orientations, and Women’s Fertility Intentions in Switzerland. *Swiss Journal of Sociology*, 39 (1), pp. 9-31 Trad. It.
- Bianchi, S. M. (2011). Family Change and Time Allocation in American Families. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 21–44. <https://doi.org/10.1177/0002716211413731> Trad. It.
- Butler J. (2017). Questione di genere. Il femminismo e la sovversione dell’identità. Bari: Laterza
- Calamo R., Pereiro T. G. (2014). Occupazione femminile e fecondità in Italia tra cambiamenti e divergenze regionali. *Rivista italiana in Economia, Demografia e Statistica*. Volume LXVIII n.1. <https://www.researchgate.net/publication/304036938>
- Carlson, D.L., Lynch, J. L. (2013). Housework: Cause and consequence of gender ideology? *Social Science Research*, 42 (6) pp. 1505-1518 <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2013.07.003> Trad. It.

- Carriero, R., & Todesco, L. (2018). Housework division and gender ideology: When do attitudes really matter? *Demographic Research*, 39, pp. 1039–1064. <https://www.jstor.org/stable/26585360> Trad. It.
- Daniel L. Carlson, Jamie L. Lynch, (2013). Housework: Cause and consequence of gender ideology? *Social Science Research*, 42 (6), pp. 1505-1518, <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2013.07.003>. Trad. It.
- Davids T., Van Driel F. & Parren F. (2014). FEMINIST CHANGE REVISITED: GENDER MAINSTREAMING AS SLOW REVOLUTION. *Journal of International Development J. Int. Dev.* 26, 396–408. DOI: 10.1002/jid.2945 Trad. It.
- Della Puppa F. & Miele F, (2015). Beyond (but not too much) the male breadwinner model: a qualitative study on child care and masculinities in contemporary Italy. *Modern Italy*, 20 (2). Pp. 167-184 <http://dx.doi.org/10.1080/13532944.2015.1025729> Trad. It.
- Farina F. (2012). La complessa tessitura di Penelope. Donne vita e lavoro: teoria e pratica sul territorio. Indagine sulle donne dell'entroterra Pesarese. Napoli: Liguori
- Fischer L., (2007). Lineamenti di sociologia della scuola. Bologna: Il Mulino
- Ghigi R., (2019). Fare la differenza. Educazione di genere dalla prima infanzia all'età adulta. Bologna: Il Mulino
- Goldin C. (2006). The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *American economic review*, 96 (2). Pp. 1-21. DOI: 10.1257/000282806777212350 Trad. It.
- Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Brandén, M. (2013). Domestic gender equality and childbearing in Sweden. *Demographic Research*, 29, pp. 1097–1126. <http://www.jstor.org/stable/26348184> Trad. It.
- Goldscheider F., Bernhardt E. & Lappegård T. (2015). The Gender Revolution: A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior. *Population and development review*. 41 (2), pp. 207-239. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2015.00045.x> Trad. It.
- King L., (2018) "Gender in the Investigation and Politics of 'Low' Fertility" a cura di Riley N. E. & Brunson J. (2018) International Handbook on Gender and Demographic Processes. *Springer Dordrecht*. Pp. 55-69 Trad. It.

- Lappegård, T., Neyer, G. & Vignoli, D. (2021). Three dimensions of the relationship between gender role attitudes and fertility intentions. *Genus*, 77 (15) <https://doi.org/10.1186/s41118-021-00126-6> Trad. It.
- Lombardi L. (2005). Società, culture e differenze di genere. Percorsi migratori e stati di salute. Milano: Franco Angeli
- Mariani C. (2011) a cura di Zanatta A.L. (2011). Nuove madri e nuovi padri. Bologna: Il Mulino
- McDonald, P. (2000). Gender Equity in Theories of Fertility Transition. *Population and Development Review*, 26(3), pp. 427–439. <http://www.jstor.org/stable/172314> Trad. It.
- McDonald, P. (2013). Societal foundations for explaining low fertility: Gender equity. *Demographic Research*, 28, pp. 981–994. <http://www.jstor.org/stable/26349977> Trad It.
- Mencarini, L., Pailhé, A., Solaz, A. et al. (2017). The time benefits of young adult home stayers in France and Italy: a new perspective on the transition to adulthood? *Genus* (73) 6. <https://doi.org/10.1186/s41118-017-0021-7> Trad. It.
- Miettinen, A., Basten, S., & Rotkirch, A. (2011). Gender equality and fertility intentions revisited: Evidence from Finland. *Demographic Research*, 24, pp. 469–496. <http://www.jstor.org/stable/26349642> Trad. It.
- Mills, M., Mencarini, L., Tanturri, M. L., & Begall, K. (2008). Gender equity and fertility intentions in Italy and the Netherlands. *Demographic Research*, 18. pp.1–26. <http://www.jstor.org/stable/26347977> Trad. It.
- Moreno-Mínguez, Almudena; Ortega-Gaspar, Marta; Gamero-Burón, Carlos, (2019). A Socio-Structural Perspective on Family Model Preferences, Gender Roles and Work–Family Attitudes in Spain. *Social Sciences; Basel*, (8) 1, DOI: 10.3390/socsci8010004 Trad. It.
- Negri Zamagni V. (2014). Il lavoro femminile in Italia nel secondo dopoguerra. *Women and Work*

- Osiewalska, B. (2017). Childlessness and fertility by couples' educational (in)equality in Austria, Bulgaria, and France. *Demographic Research*, 37, 325–362. <http://www.jstor.org/stable/26332199> Trad. It.
- Palidda R. (2020). Lavoro gratuito e disuguaglianze di genere. *Società Mutamento Politica* 11(22): 129-142. Doi: 10.13128/smp-12634
- Pruna M.L. (2007). Donne al lavoro. Bologna: Il mulino
- Puppa, F., & Miele, F. (2015). Beyond (but not too much) the male breadwinner model: A qualitative study on child care and masculinities in contemporary Italy. *Modern Italy*, 20(2), 167-184. doi: 10.1080/13532944.2015.1025729 Trad. It.
- Rania, N., Coppola, I., Lagomarsino, F., & Parisi, R. (2022). Family well-being during the COVID-19 lockdown in Italy: Gender differences and solidarity networks of care. *Child & Family Social Work*, 27(1) doi: <https://doi.org/10.1111/cfs.12867> Trad. It.
- Régnier-Loilier, A., Vignoli, D., & Dutreuilh, C. (2011). Fertility Intentions and Obstacles to their Realization in France and Italy. *Population*, 66(2), pp. 361–389. <http://www.jstor.org/stable/41488605> Trad. It.
- Rizza R. & Sansavini M., (2013). Femmes et travail: représentations du féminin et politiques de conciliation travail-vie. L'exemple italien. *International Review of Sociology* (23) 1 pp. 141-160 <https://doi.org/10.1080/03906701.2013.771055> Trad. It
- Rossier, C., Brachet, S., & Salles, A. (2011). Family policies, norms about gender roles and fertility decisions in France and Germany. *Vienna Yearbook of Population Research*, 9, pp. 259–282. <http://www.jstor.org/stable/41342813> Trad. It.
- Toulemon, L. (2011). Should governments in Europe be more aggressive in pushing for gender equality to raise fertility? The first “YES”. *Demographic Research*, 24 (7) pp. 179-200 DOI: 10.4054/DemRes.2011.24.7 Trad. It.
- Zanasi F., Arpino B., Pirani E. & Borbone V., (2022). Work histories and provision of grandparental childcare among Italian older women. *Genus* (78) 11. <https://doi.org/10.1186/s41118-022-00158-6> Trad. It.

SITOGRAFIA

ASviS (2021) “Agenda 2030. Un viaggio attraverso gli Obiettivi di sviluppo sostenibile”

www.researchgate.net

Commissione Brundtland (1987). “Il Rapporto Brundtland” www.isprambiente.gov.it

Del Boca D., Mencarini L. & Pasqua S. (2012). “Valorizzare le donne conviene”.

www.lavoce.info

Eurofound (2020) “COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically” www.eurofound.europa.eu Trad. It.

European Commission (2022) “Women's situation in the labour market”

<https://ec.europa.eu> Trad. It.

Guida al Mainstreaming di genere. EQUAL II fase. <https://ec.europa.eu/>

In genere (2019) “Ma quanto lavoriamo?” www.ingenere.it

Italia. Legge 9 febbraio 1963, n.66. Ammissione della donna negli uffici pubblici ed alle professioni. *Gazzetta Ufficiale*. n. 48 del 19-02-1963. www.gazzettaufficiale.it

Italia. Legge 2 aprile 1958, n. 339. Per la tutela del rapporto di lavoro domestico. *Gazzetta Ufficiale*. n. 93 del 17-04-1958. www.gazzettaufficiale.it

Italia. Legge 12 maggio 2022, n. 32. Delega al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia. *Gazzetta Ufficiale*. n. 97 del 27-04-2022. www.gazzettaufficiale.it

Italia. Legge 19 maggio 1975, n. 151. Riforma del diritto di famiglia. *Gazzetta Ufficiale*. n.135 del 23-05-1975 www.gazzettaufficiale.it

Italia. Legge 22 maggio 1978, n.194. Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza. *Gazzetta Ufficiale*. n.140 del 22-05-1978 www.gazzettaufficiale.it

Italia. Legge 1° dicembre 1970, n. 898. Disciplina dei casi di scioglimento del matrimonio. *Gazzetta Ufficiale*. n.306 del 03-12-1970 www.gazzettaufficiale.it

Italia. Legge 9 dicembre 1977, n. 903. Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro. *Gazzetta Ufficiale*. n.343 del 17-12-1977 www.gazzettaufficiale.it

- Istat (2005) “Diventare padri in Italia: Fecondità e figli secondo un approccio di genere”
a cura di Rosina A., Sabbadini L.L. <https://ebiblio.istat.it>
- Istat (2006) “Il Sistema di indagini sociali multiscopo: Contenuti e metodologia delle
indagini” www.istat.it
- Istat (2013) “Indagini sull’uso del tempo” <http://dati.istat.it/>
- Istat (2015) “Come cambia la vita delle donne: 2004-2014” www.istat.it
- Istat (2016) “I tempi della vita quotidiana: Anno 2014” www.istat.it
- Istat (2016) “La vita degli uomini e delle donne in Europa: Un ritratto statistico”
www.istat.it/
- Istat (2018). “Natalità e fecondità della popolazione residente” www.istat.it
- Istat (2018). “Nidi e servizi educativi per bambini dai 0 ai 6 anni. Un quadro d’insieme”
www.istat.it
- Istat (2019) “Conciliazione tra lavoro e famiglia: 2018” www.istat.it
- Istat (2019) “I tempi della vita quotidiana: Lavoro, conciliazione, parità di genere e
benessere soggettivo” www.istat.it
- Istat (2019) “Rapporto SDGs 2019. Informazioni statistiche per l’agenda 2030 in Italia”.
www.istat.it/
- Istat (2020) “Il benessere equo e sostenibile in Italia” www.istat.it
- Istat (2020) “Mobilità sociale, disuguaglianze e lavoro” in Rapporto 2020. pp 135-175
www.istat.it
- Istat (2021) “La pandemia ha accentuato il calo dei nati, che continua anche nel 2021”
www.istat.it
- Istat (2022) “SDGs_public_2022” <https://public.tableau.com/>
- Magalotti “Betty Friedan” <http://www.enciclopediadelledonne.it/>
- Ministero dell’Istruzione (2015). “Pari opportunità” www.miur.gov.it
- Naldini M. (2001). “Trasformazioni dei modelli familiari in Europa e in Italia”
www.cirsde.unito.it

- OECD (2021) “Caregiving in Crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during Covid-19” www.oecd.org Trad. It.
- OECD (2022) “Time use” <https://stats.oecd.org/>
- Olivia L., (2020). “Politiche di conciliazione vita-lavoro: qual è lo stato dell'arte in Europa?” www.secondowelfare.it
- Openpolis (2022) “L’importanza dei servizi per l’infanzia nel contrasto delle disparità di genere” www.openpolis.it
- Parlamento Italiano (2022). “Conciliazione vita-lavoro” <https://temi.camera.it/>
- Picchio M., Pigni C., Staffolani S. & Verashchagina A. (2018) “Se non ora quando? Avere i figli in Italia” www.lavoce.info
- Questione femminile e mondo del lavoro <https://it.pearson.com/>
- Riva P., (2022). “Perché la Francia è il Paese europeo che fa più figli” www.secondowelfare.it
- Rydberg R. (2015). “Congedo parentale, in Svezia 480 giorni: 90 per mamma, 90 per papà, gli altri 300 divisi equamente”. *Corriere della Sera* <https://27esimaora.corriere.it/>
- Save the Children (2022) “Le equilibriste: La maternità in Italia 2022” <https://s3.savethechildren.it>
- UNECE (2021) “EMPOWERING WOMEN THROUGH REDUCING UNPAID WORK: A REGIONAL ANALYSIS OF EUROPE AND CENTRAL ASIA” <https://unece.org/>
- UN General Assembly (1979), “The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women”. Trad. Ita. <http://dirittiumani.donne.aidos.it/>
- United Nations. “Committee on the Elimination of Discrimination against Women” www.ohchr.org

RINGRAZIAMENTI

Con questa tesi si conclude il mio corso di Laurea Magistrale in Scienze Pedagogiche. Sono stati due anni intensi, ricchi di momenti di gioia e a volte di sconforto e di paura di non farcela. Per questo ci tengo *in primis* a ringraziare me stessa, per aver lottato fino alla fine, superando i periodi in cui mi sentivo stanca e desideravo mollare tutto.

Ringrazio la Professoressa Maria Letizia Tanturri per avermi seguito durante la stesura del mio elaborato con cordialità e disponibilità.

Grazie a mia mamma, che ha sempre sopportato le mie lacrime, i miei “non ce la faccio”, e fin dal primo giorno ha creduto in me.

Inoltre, un grazie va a mio papà che lavora duramente ogni giorno e che per me farebbe qualunque cosa pur di vedermi con il sorriso.

Ringrazio mia nonna che ha sempre pregato per i miei esami, e che si è sempre preoccupata per le troppe ore che passavo davanti ai libri.

La mia gratitudine va inoltre al mio ragazzo che è sempre stato al mio fianco nei momenti di studio e di ansia, ma anche quelli di gioia ad ogni risultato raggiunto. Gli devo molto e sono lieta di condividere con lui questo successo.

Grazie a tutte le persone che anche con un piccolo gesto mi hanno donato un sorriso, un consiglio e la forza di andare avanti.

Dedico infine questa tesi a tutte le donne come me che lottano ogni giorno per realizzare i loro sogni.

Alice