



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI**  
**"M. FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

**"TRADIZIONE E PROGRESSO: USO DEL TEMPO E LE DINAMICHE  
OCCUPAZIONALI DELLE DONNE"**

**RELATORE:**

**CH.MO/A PROF./SSA DONATA FAVARO**

**LAUREANDO/A: ZEZZA FRANCESCA**

**MATRICOLA N. 2019583**

**ANNO ACCADEMICO 2023 – 2024**

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

*I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.*

Firma (signature)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. M.', written in a cursive style.

## **Indice**

1. Introduzione
2. Capitolo Uno: Le donne e il progresso sociale nel corso della storia
  - 2.1 Breve esplorazione delle norme di genere
  - 2.2 Il percorso storico delle donne nel mercato del lavoro
  - 2.3 Influenza della partecipazione lavorativa femminile sulla crescita economica
3. Capitolo Due: Fattori che modellano la partecipazione femminile nel mercato del lavoro
  - 3.1 Un'analisi del fattore istruzione
  - 3.2 I cicli virtuosi nelle famiglie
  - 3.3 Il ruolo dell'uomo all'interno delle mura domestiche
  - 3.4 Priorità ed equilibri nella gestione del tempo delle donne
4. Capitolo Tre: Equilibri tra mondi diversi: mura domestiche ed uffici
  - 4.1 Ruolo tradizionale ed egualitario delle donne all'interno della casa e del mercato del lavoro
  - 4.2 Ripercussioni sulla salute mentale del tempo passato a occuparsi di casa e famiglia
  - 4.3 L'impatto del Covid-19 sulla salute mentale femminile
  - 4.4 Controllo e potere: gestione familiare ed autonomia femminile
5. Capitolo Quattro: Sostegni pubblici all'occupazione femminile
  - 5.1 Il divario retributivo di genere
  - 5.2 Interventi governativi sul nucleo familiare e il loro impatto sulla carriera delle donne
  - 5.3 Asili e scuole materne pubbliche, un diritto fondamentale
6. Conclusione
- Bibliografia

### **1. Introduzione**

L'uguaglianza tra i sessi è uno degli obiettivi principali di molte istituzioni sovra-nazionali come OECD, ONU e UE. Regolamenti, leggi e proposte sul tema sono numerose, come grande è anche il numero di sfaccettature del problema delle differenze tra uomo e donna. In particolare, questo elaborato tratta di come le donne utilizzino il proprio tempo tra faccende domestiche e lavoro, e di tutto ciò che può influenzare la ripartizione della loro vita tra queste due sfere. Ho scelto questa tematica per molti motivi. Prima di tutto, ho da sempre avuto un grande interesse per l'uguaglianza di genere e per l'ideologia femminista, e questo elaborato mi ha dato modo di informarmi accuratamente in un modo che prima non avevo mai avuto modo di fare. Durante la stesura della tesi mi sono appassionata in particolare modo allo studio degli impegni invisibili che le donne portano avanti ogni giorno, e in molti casi senza riconoscimenti. Diventare madre e gestire una famiglia comporta un impegno immane, e sono rimasta più volte sorpresa durante le mie ricerche di tutti i piccoli atteggiamenti e comportamenti che portano alla creazione e alla perseveranza delle ineguaglianze di genere. Ogni donna, soprattutto se madre, porta al compimento ogni giorno una serie di minuziosi e congetturati comportamenti, tanti dei quali mentali che, se lasciata da sola a compierli, possono portare allo sfinimento. È giusto sottolineare, come anche verrà fatto nel corso della tesi, che le donne molte volte si vedono assegnare questo ruolo senza averlo veramente richiesto, e lo svolgono con un aiuto esterno ben minimo. È importante per me che la tesi di fine studi abbia valore in quanto tratta di un problema reale, di cui la società soffre da secoli, e

che recentemente sempre più spesso viene rilevato e combattuto. Per la stesura della tesi mi sono affidata alla ricerca e allo studio di numerosi documenti, articoli, libri e ricerche da fonti qualificate che mi hanno permesso di analizzare diversi dati e redigere un testo che riporti informazioni dettagliate sui fenomeni trattati. L'elaborato è articolato in quattro capitoli: nel primo viene fornita una definizione delle norme di genere, cioè le regole non scritte che inducono certi comportamenti in uomini e donne, e si tratta poi della parte storica della partecipazione femminile al mercato del lavoro, e di come essa possa impattare positivamente le economie.

Nel secondo capitolo si tratta di vari fattori che incidono sulla decisione delle donne di partecipare o meno alla forza lavoro, quali educazione formale ricevuta, influenze familiari sulla loro mentalità, e come il partner possa incoraggiare o meno la carriera della donna. Infine si espongono vari esempi su come le donne ripartiscano il loro tempo tra impegni familiari, lavorativi e tempo libero.

Il terzo capitolo si concentra specificatamente sulla donna lavoratrice: si spazia da tradizione a modernità, e da effetti positivi della conciliazione di lavoro e vita familiare a quelli negativi, e come questi impattano la salute mentale delle donne. Un paragrafo è dedicato inoltre alle conseguenze della pandemia da Covid-19 sulla salute mentale e sul lavoro delle donne.

Infine, il quarto capitolo parla delle tendenze governative nel promuovere l'occupazione femminile, tramite gli aiuti pubblici, con un focus particolare sulla provvisione di asili nidi e scuole materne pubbliche, e come questo aiuti a combattere i divari salariali di genere.

In questo lavoro vengono esplorate diverse teorie riguardanti i motivi delle disuguaglianze di genere, e ci si focalizza in particolare sulle differenze delle gestioni del tempo tra i due generi, e come questo possa creare e rafforzare divari occupazionali tra i due sessi.

## **2. Capitolo Uno: Le donne e il progresso sociale nel corso della storia**

### **2.1 Breve esplorazione delle norme di genere**

Le norme di genere riguardano tutto ciò che tradizionalmente la società si aspetta da uomini e donne, partendo da come si devono vestire e parlare, fino a come devono programmare la loro vita. Nel caso delle donne, ciò comporta molti limiti che vengono loro imposti o che addirittura si auto impongono, e tante convinzioni radicate nella loro mentalità senza che esse siano sicure del loro motivo e della loro origine. Le norme di genere mettono dei paletti alla libertà delle donne, e dettano loro molti comportamenti.

Le norme di genere e l'uguaglianza di genere sono strettamente collegate. Quello dell'uguaglianza di genere è un tema molto sentito, tanto che fa parte dei 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Unione Europea per il 2030. Le ineguaglianze di genere ci sono in tutti gli ambiti della vita delle donne, le più evidenti sono nel mondo del lavoro: dai salari differenti per le uguali mansioni, a mancate promozioni, alla segregazione delle donne in alcune occupazioni, fino alla completa o parziale esclusione dal mondo del lavoro.

Il ruolo secondario della donna nel mondo del lavoro e in altri aspetti della sua vita è dovuto in gran parte alla sua capacità di concepire figli. Per tante culture, sia in passato che oggi, l'obiettivo principale della donna deve essere di sposarsi, fare dei figli, e dopo ciò occuparsi di loro e della casa. Secondo Baxter et al. (si veda Syrda 2023, p. 798), la "transizione verso la genitorialità coincide con la creazione di un più profondo divario di genere nella famiglia".

“Secondo l’Istituto per gli Studi sulle Famiglie degli Stati Uniti, l’area con le maggiori discordie tra coppie con figli è proprio quella della suddivisione dei lavori domestici, e questo è dovuto al fatto che la divisione tradizionale delle faccende non coincide con la vita della donna moderna, che tante volte guadagna e lavora come, se non più del compagno” (Sylda 2023, p. 799).

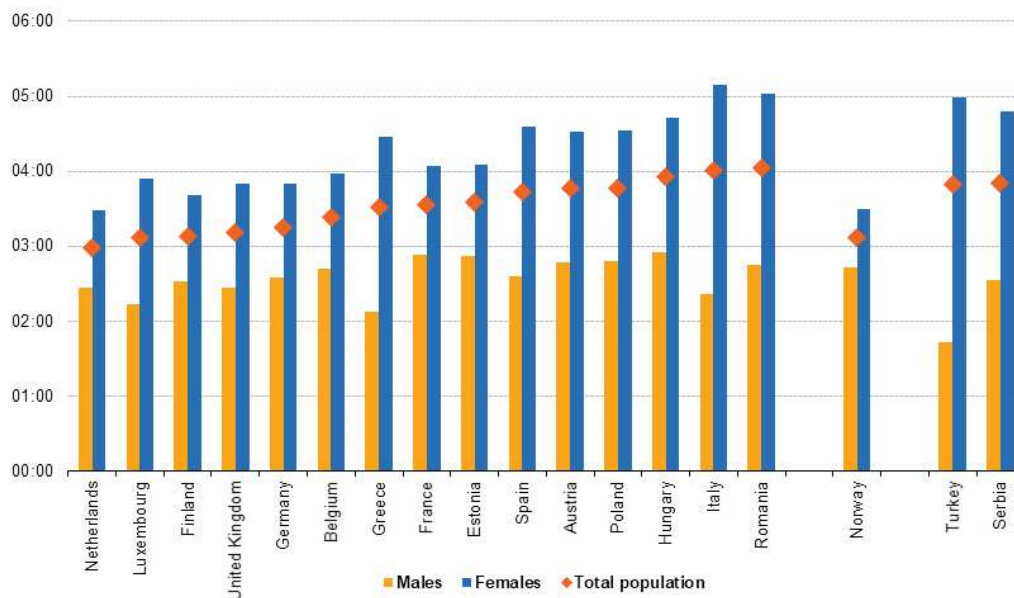


Fig 1: Tempo giornaliero dedicato ai lavori domestici e la cura della famiglia diviso per genere in vari stati dell’Unione Europea, periodo 2008-2015 (Eurostat, 2019)

Questo divario di genere è ancora più accentuato nelle coppie sposate: secondo gli studi il valore più importante nelle coppie conviventi è l’uguaglianza tra le due parti in merito alla suddivisione delle faccende domestiche, e infatti l’uomo svolge più faccende di casa rispetto alla situazione coniugale, in cui è più importante la specializzazione dei compiti (Sylda, 2023). Così una volta sposate le due controparti preferiscono molto spesso ripartirsi gli incarichi e avere meno interazioni nei loro compiti giornalieri.

## 2.2 Il percorso storico delle donne nel mondo del lavoro

Anche se l’opinione prevalente riguardo la donna lavoratrice è quella riportata qui sopra, in alcune parti del mondo le cose non funzionano così. Gli esploratori europei arrivati in America nel Quindicesimo secolo riportarono, quasi disgustati, le abitudini di vita delle donne native: esse erano abituate al duro lavoro, si occupavano di amministrare la casa ma anche la vita della famiglia; in alcune tribù come i Piedineri, l’abitazione, il cibo e i vestiti appartenevano esclusivamente alle donne ed erano loro che decidevano come gestirle e a chi affidarle. Per non parlare poi dei molteplici esempi di donne a capo di tribù, usanza che si estende fino ad oggi. Anche in questi casi esisteva la divisione del lavoro tra uomini e donne, ma nessuno dei due sessi era ritenuto superiore all’altro a causa delle mansioni che svolgeva. Tutto questo ovviamente cambiò con l’inizio della colonizzazione da parte degli europei (Amott, Matthaei, 1991).

Non sono per le tribù native americane, ma anche per quelle degli altri continenti, il passaggio dalla società organizzata in tribù a quella organizzata in stati segna l'inizio del declino della condizione delle donne (Müller 1975, si veda Hartmann 1976). Con il processo di stratificazione sociale inizia anche il processo di stratificazione sessuale: la donna perde gradualmente il controllo e la libertà, attraverso cambiamenti nei metodi di produzione che la vedono reclusa alla casa, anziché come in passato essere parte della società nel suo contributo al sostentamento della famiglia. Gli uomini che ovviamente beneficiavano della situazione, l'hanno promossa, sostenuti dalle istituzioni e dalla religione (Hartmann 1976).

Nonostante ciò, le donne hanno continuato a svolgere piccoli lavori che permettevano loro di guadagnare qualcosa per la famiglia e per loro stesse, o per riuscire a distaccarsi sia mentalmente che fisicamente dalle spesso opprimenti mura domestiche. Tutto questo cambia con la rivoluzione industriale: gran parte dei lavori che le donne svolgevano nelle loro case vengono ora fatti da lavoratori qualificati nelle fabbriche, e molte famiglie lasciano le campagne per addentrarsi nelle città dove ci sono più possibilità remunerative. Le donne rimasero così senza impiego, mentre i loro mariti e molto spesso i loro bambini entravano nelle fabbriche. Infine molto lentamente anche loro cominciarono a lavorare, anche se poco ed ostacolate dagli uomini, che molto spesso desideravano mantenere la propria posizione di capofamiglia e di sostenitore finanziario. Così il controllo degli uomini sulle donne cambia, ma esse erano comunque vittime della "segregazione del lavoro": guadagnavano di meno, erano considerate meno capaci degli uomini e avevano compiti prettamente esecutivi (Hartmann 1976). Inoltre gli uomini potevano rafforzare la loro posizione con i sindacati, che per le donne non esistevano e quando venivano creati erano poi molto velocemente ostruiti dagli uomini. Le donne soffrivano così di una posizione subordinata sia dentro la casa che al di fuori di essa.

Secondo Edgeworth (si veda Hartmann, 1976 p. 158), la sindacalizzazione degli uomini ha contribuito molto alla condizione delle donne: escludendole da alcuni lavori, hanno causato il sovraffollamento in altri, spingendo così in alto i salari degli uomini e in basso quelli delle donne.

In alcuni studi condotti da Bradbury nel Ventesimo secolo a Montreal, Canada, alle donne sposate venivano imposte ancora più restrizioni: gli uomini desideravano che la moglie rimanesse a casa per poter provvedere alla famiglia da soli. Se la famiglia aveva bisogno di altre fonti finanziarie, i figli avrebbero trovato un lavoro, o i mariti una seconda occupazione. Ancora oggi, gli uomini vengono preferiti alle donne nell'assunzione perché essi prendono pause più brevi dal lavoro (soprattutto per ragioni di salute o per il servizio militare) delle donne, che rimangono a casa periodi lunghi per gravidanza e maternità (Corcoran, Duncan, 1979). In questo modo le donne hanno meno esperienza e meno anni lavorati in totale.

### **2.3 Influenza della partecipazione lavorativa femminile sulla crescita economica**

Anche se ci sono ancora molti strascichi della mentalità di un tempo, soprattutto in alcuni Paesi, al giorno d'oggi la maggior parte delle donne è libera di lavorare. Più le economie

progrediscono e si ingrandiscono, più aumenta la partecipazione delle donne al mercato del lavoro (Altuzarra et al., 2019, si veda Buterin et al., 2023). Nell'Unione Europea l'occupazione femminile è aumentata del 14,5% dal 2009 al 2022. Il tasso di occupazione femminile è aumentato del 6.1% in più di quello maschile (Eurostat 2023, si veda Buterin et al. 2023). L'educazione è molto importante: secondo World Bank (2022) nelle economie più sviluppate il numero delle donne con istruzione superiore è incrementato. Ciò aumenta anche la loro partecipazione al mercato del lavoro, secondo gli studi di Euwals et al. (si veda Buterin et al. 2023), un sesto dell'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro nei Paesi Bassi tra il 1992 e il 2004 è dovuto all'aumento del livello di istruzione. Tradizionalmente, le donne fanno parte dei settori più a rischio, con lavori sottopagati, poche ore lavorate e senza assicurazione sanitaria e sociale (Buterin et al. 2023). Avere più alti livelli di istruzione fa accedere le donne ad occupazioni più prestigiose e meglio retribuite, che permettono loro di non stagnare ma anzi fare carriera, ed avere un lavoro gratificante. Purtroppo, oltre alla migliore istruzione, sono necessarie altre misure per portare l'occupazione femminile allo stesso livello di quella maschile: ci sono ancora molte idee datate sul ruolo delle donne, e tante volte vengono discriminate a causa del loro sesso: non vengono assunte o viene preferita loro una controparte maschile perché potrebbero prendere una pausa dal lavoro per gravidanza e maternità. Le donne con più competenze potrebbero essere addirittura più discriminate perché sono più difficili e costose da sostituire (Buterin et al. 2023). Per avere uguaglianza tra i due sessi nel mondo del lavoro c'è quindi bisogno di delle politiche che proteggano la condizione delle donne, che esse siano madri o meno, e che permetta loro di avere pari opportunità degli uomini.

### **3. Capitolo Due: Fattori che modellano la partecipazione femminile al mondo del lavoro**

#### **3.1 Esplorazione del fattore istruzione**

Sembra ovvio pensare che entrambi i generi beneficino dell'aumento degli anni di istruzione, sia dal punto di vista dello sviluppo personale che nei riguardi del mondo del lavoro. Vari ricercatori hanno invece constatato che per le donne non è sempre così, e hanno trovato una curva ad U che lega l'istruzione femminile alla partecipazione al mercato del lavoro.

Goldin (1994) ne ha parlato ampiamente: secondo le sue ricerche, durante i primi stadi di sviluppo delle economie, quando l'agricoltura è la forma di sostentamento principale, e i livelli di educazione -soprattutto femminili- sono molto bassi, il lavoro delle donne è molto richiesto nelle fattorie, nelle produzioni agricole di famiglia e all'interno dell'abitazione, per la produzione propria di alimenti come burro e farina e per la manifattura di vestiario, tra le altre attività.

Quando attraverso progressi tecnologici i mercati cambiano e i redditi si alzano, la produzione si sposta dai campi alle fabbriche, molto del lavoro anteriormente svolto dalle donne non è più necessario, anzi la produzione all'interno delle case non è più conveniente rispetto a quella nelle fabbriche: ad esempio la produzione di filati per il vestiario è molto più veloce ed economica utilizzando le apposite macchine, rispetto alla lavorazione a mano. Qui siamo nella parte discendente della curva ad U, e prevale l'effetto di reddito grazie ai progressi tecnologici e alla rinnovata produttività delle fabbriche, che rendono i prodotti fatti in casa obsoleti e non più redditizi. In questo stadio le donne, soprattutto sposate, non partecipano alla produzione

nelle fabbriche per uno “stigma sociale: solo un marito pigro, indolente e negligente della sua famiglia permettere alla moglie di lavorare [nelle fabbriche]. (...) Il disonore rinforza la norma sociale che obbliga gli uomini a provvedere per le famiglie” (Goldin 1994, p. 71). Quindi, anche se per le donne lavorare in fabbrica sarebbe profittevole da un punto di vista salariale, lo stigma sociale prevale e relega le donne ai lavori domestici.

Man mano che le economie avanzano, l’educazione assume più valore, inizialmente solo per gli uomini e successivamente anche per le donne. L’effetto dell’istruzione non è subito visibile nel mercato del lavoro perché prevale ancora l’effetto reddito, ma quando le donne entrano nell’istruzione di livello superiore, rientrano anche nel mercato del lavoro.

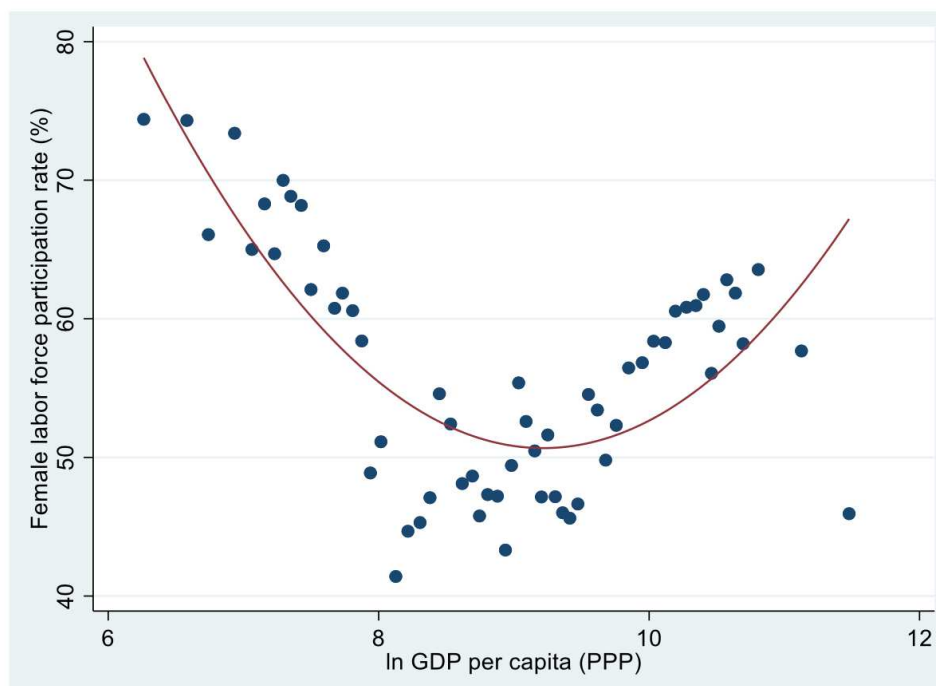


Fig 2: Relazione tra la partecipazione femminile al mercato del lavoro e il PIL pro capite (1990-2013). (Uberti, Douarin, 2022).

Secondo degli studi condotti in Italia da Raitano e Subioli (2021, vedi Choudry e Pastore, 2023), l’istruzione di alto livello migliora le prospettive lavoratrici soprattutto per le donne, che vedono una transizione dalla scuola al lavoro più facile e veloce, e inoltre ampliano le loro possibilità lavorative. Siamo qui nella parte ascendente della curva ad U, in cui l’effetto reddito è accompagnato da un crescente effetto di sostituzione (Goldin, 1994). Ora le donne più educate possono soddisfare la domanda crescente di lavoratori nel settore in crescita dei servizi, e quindi ottenere lavori negli uffici: l’effetto di sostituzione prevale definitivamente sull’effetto di reddito nelle economie avanzate (Goldin, 1994), e dato che la domanda di impiegati negli uffici aumenta, sempre più donne vengono istruite per poi poter lavorare. Il lavoro negli uffici affronta molti meno pregiudizi rispetto al lavoro nelle fabbriche, e le donne vengono indirizzate anche inconsapevolmente verso questa direzione nel corso dei loro studi. Studi fatti negli Stati Uniti constatano che i genitori stessi incoraggino le ragazze verso corsi più avanzati di inglese piuttosto che verso la matematica, e che siano dell’opinione che la matematica sia più difficile per le ragazze, anche senza averne concretamente prove



(Eccles, 1986). Le ragazze sono così indirizzate già dai primi anni della loro educazione verso professioni considerate “dignitose”, giacché lo stigma verso le donne che lavorano in fabbrica è ancora presente al giorno d’oggi.

### **3.2 I cicli virtuosi nelle famiglie**

Quanto constatato prima porta a riprendere il discorso di quanto la mentalità delle persone che la circondano portano una donna a compiere certe scelte nel corso della sua vita. L’ambiente familiare in particolare è molto importante per lo sviluppo della sua mentalità.

Ad esempio, lo studio di Kelly et al. (2023) esamina i contesti familiari di diverse donne che lavorano nell’ambito dell’educazione. La madre di una partecipante allo studio è stata cresciuta in una casa di sole donne, e ha frequentato l’università negli anni ’20, cosa non affatto comune al tempo. La madre ha giudicato molto importante far svolgere alla figlia il suo stesso percorso educativo, e secondo la partecipante questa scelta e la mentalità della madre hanno avuto molto impatto sulla sua visione della sua carriera e del suo ruolo di donna. Un’altra partecipante allo studio proviene invece da una famiglia molto più tradizionalista, in cui la madre “si assicurava che tutto fosse fatto per gli uomini, prima che qualsiasi cosa riguardante lei o [la figlia] venisse presa in considerazione.” (Kelley et al. 2023, p. 5).

Durante la sua carriera la donna ha continuato a indossare vestiti scuri e truccarsi in modo da sembrare più matura, ed è stata più volte ostacolata e scartata per le sue opinioni, o si è sentita dire di essere troppo giovane per ricoprire un dato ruolo (Kelley et al, 2023).

Come rilevato il background dei genitori è cruciale per lo sviluppo della mentalità dei figli. Infatti per i primi anni di vita i bambini sono circondati dai comportamenti e dai pensieri dei genitori, e anche crescendo vengono socializzati secondo le idee dei familiari, che li portano a frequentare certi ambienti piuttosto che altri. I figli diventando indipendenti vengono a contatto con altre persone ed ambienti ed è senza dubbio possibile che formino le loro idee, completamente distaccate da quelle dei propri genitori, ma non sempre è così.

L’Israele è un ambiente perfetto per testare questa teoria, dato che in questo luogo convivono persone di molte provenienze e religioni diverse: sebbene la maggior parte sia nata nel paese, gli abitanti provengono dall’Asia, dall’Africa e dall’Europa, quindi si ha un *melting pot* di molte culture diverse, ognuna con diverse regole e mentalità. Kulik (2002) ne ha studiato gli impatti sui bambini.

La religione dei genitori ha molto meno impatto sulla mentalità dei figli rispetto alla loro educazione: le donne più educate partecipano al mercato del lavoro, hanno una visione più liberale e priva dei ruoli di genere tradizionali, che verrà poi trasmessa ai figli. È interessante il fatto che siano soprattutto la mentalità e la fede religiosa della parte materna a plasmare quella dei figli (Kulik, 2002). Questo crea un ciclo virtuoso: le donne che hanno avuto la possibilità di accedere ad un’istruzione di livello superiore ed avere poi un lavoro stabile e fare carriera instillano poi le proprie opinioni libertarie ai figli, e li educano ad avere una visione del mondo aperta.

### **3.3 Il ruolo dell’uomo all’interno delle mura domestiche**

Le donne sopportano la maggior parte del carico fisico e mentale nella cura dei figli, in maniera soprattutto sproporzionata subito dopo il parto. All’inizio solo l’allattamento richiede

circa 6 ore al giorno (Ministero della Salute, 2019), attività di cui generalmente si occupa solo la madre. Agli uomini molto spesso non viene garantito un periodo di paternità, anche se negli ultimi anni si stanno introducendo sempre più schemi di legge a favore, ad esempio il “mese del papà” in Svezia e Danimarca (Fox et al, 2009). Le donne si trovano molto spesso sotto grande stress durante i primi mesi di vita del figlio, e “una riduzione e redistribuzione del lavoro di cura dei figli è considerato particolarmente di valore per l’uguaglianza dei sessi e per incoraggiare il coinvolgimento delle madri nella forza lavoro” (Gribble et al. 2023, p. 3). Un periodo di assenza dal lavoro remunerata per i padri, non solo durante i primi mesi di vita del bambino, aiuterebbe le madri a diminuire di molto il carico di lavoro e a rendere meno faticosa la ri-transizione nel lavoro. Senza contare che questo periodo è anche fondamentale per sviluppare il rapporto del figlio con il padre, dato che solitamente la donna passa molto tempo a prendersi cura del figlio, soprattutto a causa del nutrimento, ed il padre ha un ruolo minimo in questo. Un mese dedicato alla paternità aiuterebbe il padre a sentirsi più coinvolto e migliorare la sua relazione con il figlio e con la moglie, ed è stato studiato che aiuta anche nello sviluppo cognitivo ed emotivo dei figli (Keizer et al. 2020, vedi Riedijk et al, 2023), ed infine promuove una futura visione più egualitaria dei sessi nel figlio (Croft et al 2014, vedi Riedijk et al 2023). Una divisione dei compiti esplicita e chiara aiuta anche nella soddisfazione della coppia: parlare delle proprie preferenze e pianificare insieme le attività da svolgere in modo equo riduce le tensioni e facilita l’armonia.

Tuttavia, molti padri non sfruttano la possibilità di un congedo di paternità o perché non ne sono al corrente, o per la preoccupazione che il tempo passato a casa possa impattare negativamente la propria carriera: questo è vero soprattutto per i padri in posizioni lavorative precarie e con poche possibilità di assentarsi per via del proprio ruolo (Fox et al, 2009).

I paesi più egualitari che attraverso le polizze incoraggiano una distribuzione equa dei compiti di cura dei figli scoraggiano la visione tradizionale dei ruoli di genere, e supportando di più i genitori incoraggiano anche il ritorno al lavoro delle madri prima del previsto rispetto ai paesi tradizionalisti (Andringa et al, 2015).

### **3.4 Priorità ed equilibri nella gestione del tempo delle donne**

“Le teorie di allocazione del tempo distinguono tre principali usi del tempo: lavoro, faccende domestiche e tempo libero” (Beblo 2001, p. 2). All’interno della famiglia ogni persona ha un suo ruolo e dei compiti precisi, che sono dettati sia dall’interesse della piccola comunità familiare che dai propri interessi personali. Ogni membro della famiglia ha una data quantità di potere contrattuale dato dal loro ruolo nella famiglia (Retamal et al, 2023): ad esempio chi guadagna di più o chi necessita di più cure a cui non può provvedere da sé ha più potere. In particolare, il tempo relegato alle faccende domestiche non è ritenuto avere alcun valore sociale (Amarante 2018, vedi Retamal et al 2023) e quindi viene svolto da chi di solito ha meno potere all’interno della casa.

Solo con salari uguali uomo e donna riescono ad allocare del tempo a tutti e tre gli usi, alternativamente ne segue la specializzazione e quindi i coniugi dovranno rinunciare ad una delle tre attività (Beblo, 2001). Date le disparità salariali tra i generi e il fatto che la donna sia la principale curatrice dei figli, di solito è lei che rinuncia, anche parzialmente, al mercato del lavoro e dedica quel tempo alle faccende domestiche.

Nonostante ciò, molte donne riportano di sentire più bisogno di tempo libero quando passano più tempo a lavoro rispetto a quando passano più tempo dedicato alle faccende domestiche: la pulizia della casa e la cura dei figli sono viste sia come attività pesanti e che creano stress, sia come attività mentalmente remunerative, specialmente quelle che prevedono socializzazione e che danno soddisfazione (Hiatt, Godwin, 1990). Alcune attività di cura della casa non vengono nemmeno viste come “lavoro” in sé: riparare vestiti e aiutare i bambini con i compiti vengono infatti inserite nel tempo libero (Floro, 1995). Molto più frequentemente le donne rispetto agli uomini realizzano più attività ricreative e lavorative allo stesso tempo: sia che si tratti di chiacchierare con le amiche mentre si ripara un vestito, che svolgere la propria professione mentre ci si prende cura dei figli (Floro, 1995). Questo è soprattutto possibile quando il lavoro della donna le permette di lavorare da casa, e quando le concede una flessibilità tale da interromperlo per potersi occupare delle altre faccende che la vedono impegnata durante la giornata.

Questa combinazione di tipi diversi di attività può rendere il lavoro più piacevole ed efficiente; ad esempio la compagnia di altre donne può velocizzare le faccende; che renderlo più stressante, in particolare quando il lavoro da compiere è caratterizzato da attività che vanno svolte velocemente in sequenza (Floro, 1995). Quest’ultimo è soprattutto il caso di donne parti di famiglie povere, dove “la combinazione di attività è fatta per necessità invece che per soddisfazione o preferenze personali” (Floro, 1995, p. 1921). Si può quindi notare come in molti casi le donne non abbiano il pieno controllo del loro tempo, e debbano ripartirlo guardando soprattutto ai bisogni della propria famiglia piuttosto che ai propri.

#### **4. Capitolo Tre: Equilibri tra mondi diversi: mura domestiche ed uffici**

##### **4.1: Ruolo tradizionale ed egualitario delle donne all’interno della casa e del mercato del lavoro**

Come già sottolineato in precedenza, la visione tradizionalista della famiglia prevede il ruolo dell’uomo come capofamiglia, duro lavoratore che provvede ai bisogni finanziari e torna a casa dai figli e dalla moglie dopo una giornata di lavoro e si aspetta di trovare il cibo pronto, la casa pulita, e i figli già sistemati.

A questa ideologia se ne aggiunge una nuova che sta prendendo sempre più piede: la visione egualitaria. Per le donne avere una carriera lavorativa è sempre più importante, e rispetto ai secoli scorsi desiderano ridurre le loro responsabilità all’interno della casa, e soprattutto percepire uguaglianza rispetto ai (anche futuri) partner nella retribuzione e nella cura della casa e dei figli (Gerson, 2010, vedi Pedulla e Thébaud, 2015). Gli uomini egualitari condividono questa volontà di uguaglianza, sono meno intimiditi dalla presenza della donna nell’ambito lavorativo, e al contrario delle donne della stessa visione, danno un ruolo più centrale alla famiglia e vedono i figli non come qualcosa di simbolico, bensì come parte integrante della famiglia (Kaufman, 2000) e desiderano partecipare attivamente alla loro cura e alla loro crescita.

Questa progressiva evoluzione verso l’egualitarismo è sostenuta dal maggiore controllo della natalità nei paesi più ricchi e quelli in crescita economica, grazie ai metodi contraccettivi e alla loro pubblica accettazione le donne possono gestire la maternità come meglio credono, avendo figli in uno stadio della vita in cui sono desiderati e pianificati (W. Hoffman, 1978).

Inoltre l'uso dei contraccettivi modifica la visione della sessualità femminile, rende i rapporti pre-matrimonio accessibili e permette alle donne di guardare alla sessualità come qualcosa da praticare per il proprio piacere, e non necessariamente legata al matrimonio e alla riproduzione.

Il maggior controllo sulla maternità e l'aumentata longevità permettono inoltre di avere più anni disponibili dopo la nascita dei figli (W. Hoffman, 1978) e di poter gestire la propria carriera nel modo che preferiscono. Le donne quindi non desiderano cancellare il loro ruolo di madre, anzi, è un passo importante nella vita di molte donne, ma rispetto al passato non è più l'unico a cui aspirare. Esse desiderano invece combinare pienamente il ruolo di madre con quello di lavoratrice.

Nonostante ciò, molte donne non vedono l'egualitarismo nel matrimonio come una vera possibilità perché non pensano che gli uomini vogliano una più equa divisione dei ruoli e perché molti posti di lavoro non permettono loro di conciliare la carriera con il loro ruolo di madre; molti uffici richiedono ore lunghe e poca flessibilità, quindi esse ritornano al matrimonio tradizionalista come ultima spiaggia (Gerson, 2010, vedi Pedulla e Thébaut, 2015), oppure cercano nonostante ciò di conciliare i due ruoli, il che ha conseguenze negative sulla loro salute mentale.

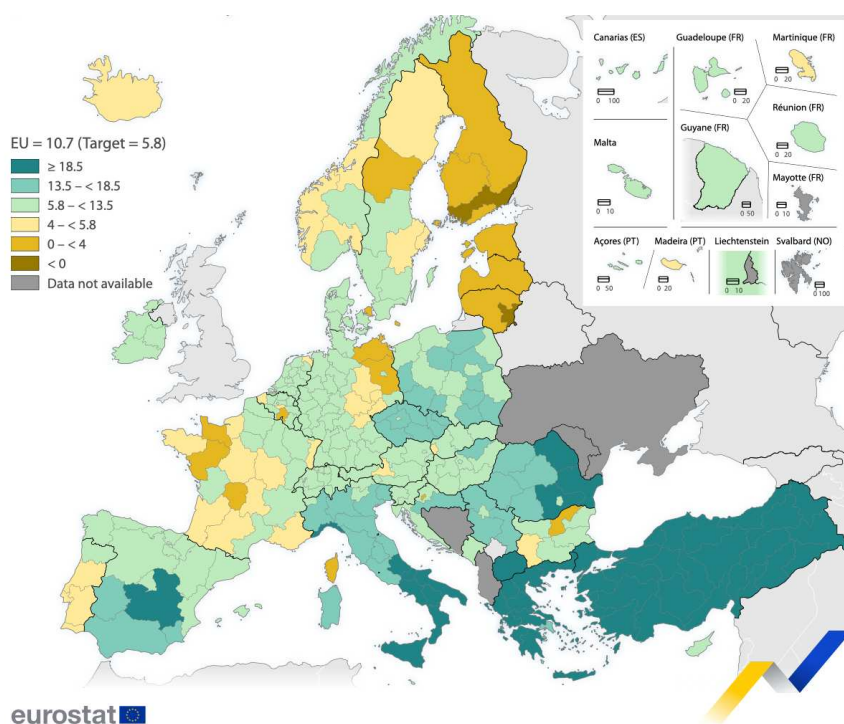


Fig. 3: Rappresentazione in punti percentuali della differenza tra occupazione maschile e femminile negli Stati dell'Unione Europea nel 2022 (persone dai 20 ai 64 anni). (Eurostat, 2023)

#### 4.2. Ripercussioni sulla salute mentale del tempo passato a occuparsi di casa e famiglia

Le donne sono più a rischio degli uomini di soffrire di disturbi di depressione o ansia: secondo dati pre pandemia del 2019 per gli individui sopra i 15 anni, l'8.7% delle donne rispetto al 5.5% degli uomini hanno riportato di soffrire di depressione cronica (EU, 2023). Questa differenza può essere spiegata in parte dalle pressioni sociali per cui gli uomini non

devono mostrare segni di debolezza, ma per la restante percentuale diversi ricercatori hanno stimato che le donne sono più sensibili a disturbi di ansia e depressione a causa della maternità e dei multipli fattori di stress che incidono sulle loro vite.

In particolare riguardo alla maternità, dal 50% al 80% delle donne riportano tristezza, e dal 16.5% al 24% delle donne riportano depressione per il primo anno dopo il parto (Gjerdingen, Chaloner, 1994). Disturbi mentali dopo il parto sono fortemente correlati con la mancanza di un gruppo di supporto sociale, composto da partner, famiglia o amici, ed il luogo di lavoro. La percezione di essere presi in cura e sostenuti aiuta molto le donne nello sconfiggere i sentimenti di depressione, ed avere a disposizione un periodo di maternità lungo migliora il benessere mentale (Gjerdingen, Chaloner, 1994), e riduce lo stress di dover subito “tornare in piedi” e prendersi cura da sole del neonato, e al contempo delle altre faccende domestiche e del lavoro.

In particolare, avere un gruppo di supporto è fondamentale per le madri perché essendo aiutate hanno meno probabilità di sentirsi inadeguate ed essere preda dell’immagine ideale di madre presentata dai media: i genitori che puntano alla perfezione hanno tassi più alti di ansia (Henderson et al, 2015), e accettando l’aiuto di altre persone le madri non si ritengono unicamente responsabili per il figlio, ciò rende la maternità, soprattutto per il primo figlio, più leggera.

In particolare il luogo di lavoro può rendere l’esperienza della madre più stressante o meno, sotto diversi punti di vista. Da un lato, avere un lavoro ingrandisce il network sociale delle donne, le aiuta a gestire meglio lo stress, soprattutto nel caso di coloro che non hanno supporto a casa, ad esempio per la mancanza di un partner (Repetti et al., 1989). Essere parte di un luogo di lavoro da cui ricevono supporto ed incoraggiamento attraverso flessibilità ed aumentata autonomia nelle mansioni è fondamentale: essere capaci di gestire “come, quando e dove lavorare”, e poter prendere decisioni da sole ha molta influenza sulla salute mentale delle donne (Wang, Li, 2022), soprattutto quando esse hanno già il ruolo molto impegnativo di essere madri.

La concomitanza di più ruoli può portare a conflitti e sovraccarico, che “nasce quando l’adempimento delle richieste di un ruolo interferisce con le richieste di un altro. Il sovraccarico dalla concomitanza di più ruoli è maggiore per madri con figli piccoli, coloro che lavorano a tempo pieno, e donne sposate i cui mariti non contribuiscono abbastanza nei lavori domestici e cura dei figli” (Repetti et al., 1989, p. 1934). Se le donne percepiscono che le ineguaglianze nelle mura domestiche non hanno speranze di essere alterate, ciò contribuisce allo stress (Harryson et al., 2016), ed essere ostacolate nell’adempimento dei loro compiti porta le donne a non performare bene in nessuno dei due, soprattutto se i ruoli non sono ben identificati o sicuri, ciò causa stress e sconforto (Cavaugh et al 2000, vedi Wayne et al, 2023). Ciò che si può affermare sulla concomitanza dei ruoli di madre e lavoratrice è che i due ruoli si sposano bene se le donne godono di supporto sociale, addirittura in questo caso il lavoro può migliorare la salute mentale delle donne (Repetti et al, 1989), e se i due ruoli, soprattutto quello lavorativo, è sicuro, ben organizzato e remunerativo (non solo per il salario), questo aiuta le madri ad ottenere piena soddisfazione in tutti i campi della loro vita.

### 4.3. L'impatto del Covid-19 sulla salute mentale femminile

La pandemia da Covid-19 iniziata nel 2020 ha avuto un impatto mondiale su molti paesi, sulle loro economie, e sulla salute fisica e mentale dei loro abitanti. La pandemia ha portato nuove preoccupazioni per le famiglie: le scuole hanno chiuso quasi subito, e la disoccupazione ha toccato i livelli della crisi del 1929 (Almeida et al., 2020). “Molti genitori hanno manifestato ansia, agitazione, paura e depressione per le risorse finanziarie e sociali limitate [...], un senso di imprevedibilità e perdita di controllo per il destreggiarsi tra la combinazione di *homeschooling* e *remote work*” (Almeida et al., 2020, p. 744).

I disturbi depressivi hanno raggiunto nuovi numeri: sono stati registrati 53.2 milioni di nuovi casi nel 2020 (Lancet 2021, vedi Almeida et al. 2020). Come constatato in precedenza le donne sono più a rischio di sviluppare disturbi come ansia e depressione, e con la pandemia si aggiungono nuove paure, ad esempio le donne in gravidanza ora hanno preoccupazioni riguardo la salute del proprio feto, e devono affrontare decisioni come saltare o andare comunque a visite mediche, e timori che contrarre la malattia possa avere ripercussioni negative sul proprio bambino (Almeida et al., 2020).

Inoltre le donne sono più a rischio di rimanere senza impiego a causa del Covid-19: molti lavori con alta concentrazione femminile, come servizi e ristorazione, che erano stati meno colpiti dalle precedenti recessioni, ora a causa delle restrizioni della mobilità non possono più essere svolti, lasciando le donne senza lavoro (Carli, 2020); gli uomini sono inoltre più concentrati in occupazioni che danno la possibilità di continuare il lavoro da casa (Alon et al., 2020, vedi Carli 2020). Per le donne in occupazioni giudicate “essenziali” di assistenza sanitaria che non perdono il lavoro, la pandemia porta nuovi carichi lavorativi e nuove preoccupazioni di contrarre il virus e portarlo nella propria famiglia.

Avere un gruppo di supporto sociale è particolarmente importante in questo caso: sia per le nuove mamme che per le donne in generale, avere a disposizione qualcuno con cui condividere le preoccupazioni e che le aiuti a gestirle è fondamentale, data la mancanza di vita sociale dettata dalle nuove restrizioni. In particolare in uno studio fatto in Cina, è stato constatato che le donne in aree di lockdown completo manifestano più sintomi depressivi, mentre quelle che vivono in aree con parziali o inesistenti restrizioni alla mobilità non sono state molto toccate mentalmente dalla pandemia (Xiao et al., 2024).

È importante sottolineare poi che per le donne che soffrono di violenza domestica essere chiuse in casa con il proprio aggressore senza possibilità di uscire e chiedere aiuto presenta un nuovo incubo (Das et al., 2023).

Un'altra difficoltà è rappresentata dalla presenza in casa di bambini in età di educazione. Con la chiusura delle scuole i genitori sono ora più responsabili per l'educazione dei figli. In alcuni casi si tratta solo di provvedere ad una connessione internet così che i figli possano assistere alle lezioni a distanza, in altri casi invece i genitori assumono un ruolo più importante da educatori, specialmente quando i figli sono più piccoli e hanno bisogno di essere seguiti nelle loro attività scolastiche. Dato che le donne sono di solito più impegnate degli uomini nella cura dei figli, alle solite mansioni si aggiunge anche quella di educatrice primaria. Le donne lavorano così un “triplo turno” (Joiko, 2020, p. 3): lavoro, faccende domestiche ed educazione scolastica dei figli. Per la maggior parte delle donne la concomitanza di questi tre ruoli non è una novità, il problema ora è conciliare e bilanciare i nuovi impegni evidenziati dalla pandemia. In particolare le donne hanno visto questi tre ruoli

collassare l'uno sull'altro, e hanno avuto molte difficoltà nello svolgere bene i diversi compiti dato che mentre prima ad ognuno era dedicata una parte specifica della giornata, ora queste distinzioni temporali non ci sono più (Joiko, 2020).

Un modo per ritrovare normalità durante questa crisi senza precedenti è ritagliare un momento della giornata per attività di tempo libero ed attività fisica. La riduzione della mobilità fa peggiorare la salute mentale e fisica, soprattutto per individui già affetti in precedenza da disturbi fisici e mentali (Chan et al., 2024). Essere chiusi all'interno delle mura domestiche non fa che peggiorare questi casi, e non offre un momento di distrazione.

In particolare, le donne hanno più bisogno di socializzare degli uomini (Taylor et al. 2000, vedi Ray 2022), e partecipare in attività che le connettano ad altre persone, sia attraverso Internet che in presenza quando possibile, permette loro di dare supporto alla propria salute mentale. L'attività fisica in particolare permette loro di rafforzare la propria determinazione di sé (Ray, 2022), e dedicare del tempo alla propria salute dà un nuovo scopo alle donne che fa del bene solo ed esclusivamente a se stesse, e non è dedicato a prendersi cura della propria famiglia. “Le attività di tempo libero attenuano l'impatto di eventi significativi e creano uno spazio per distanziarsi da essi, inoltre generano ottimismo e speranza per il futuro, oltre a ricreare un senso di normalità e trasformazione personale (Ray, 2022). Ritagliarsi dello spazio per sé è un'ottima strategia per staccarsi dallo stress giornaliero, stare bene fisicamente e trovare un'attività che sia solo “propria”, una cosa che molte donne dimenticano tra gli eventi della vita di tutti i giorni.

#### **4.4. Controllo e potere: gestione familiare ed autonomia femminile**

Al giorno d'oggi le famiglie con entrambi i genitori lavoratori sono la maggioranza in Europa e negli Stati Uniti (Perrone et al, 2009) e rappresentano quindi la normalità. I genitori si trovano così a gestire impegni concomitanti a casa e nel posto del lavoro. Dato che le donne si occupano della maggior parte degli impegni domestici, esse detengono la maggior parte del conflitto tra i due ruoli, che accade quando il completamento di un ruolo contrasta con quello di un altro (Simpson 2005, vedi Perrone et al, 2009).

Per gestire al meglio questo doppio ruolo le donne assumono frequentemente il ruolo di “manager“ della famiglia. Uno studio condotto da Alby, Faticante e Zucchermaglio (2014) sottolinea ciò attraverso interviste a donne che enfatizzano questo ruolo. Le donne intervistate attuano ogni giorno una serie di attività, soprattutto mentali, che richiamano molto il lavoro dei gestori di un'impresa: esse creano una routine che permetta loro di coordinare al meglio i propri impegni e quelli dei figli nel corso della giornata, tenere a mente tutto ciò di cui essi hanno bisogno, delle loro preferenze nell'organizzare i pasti, e delegare alcune *task* ad altri membri della famiglia (marito o suoceri) e supervisionare il loro operato.

In un'intervista una madre sottolinea che “l'impegno non è comprare il latte, è ricordarsi di farlo” (Alby et al. 2014, p. 35). La donna spiega in seguito che anche se delega alcuni compiti al marito, è lei che gli dice cosa fare e che glielo ricorda, quindi il peso del lavoro cognitivo è suo. Esse sono capaci di tenere a mente contemporaneamente impegni presenti e futuri, e li incastrano al meglio per creare una sequenza di eventi distribuiti in modo sensato ed efficiente nel tempo.

Questo ruolo di manager della casa non viene spesso riconosciuto dagli altri componenti, e le donne non vengono ricompensate per il loro impegno. Non è questo il caso del loro ruolo nel

lavoro remunerato, dove invece i loro successi e i loro impegni sono tangibilmente notati attraverso lodi da colleghi e supervisori, o addirittura da maggiori ricompense salariali e promozioni. Ciò porta ad un conflitto tra ruolo di madre e gestrice della casa che non viene riconosciuto, e il suo ruolo all'interno del posto di lavoro. Come già rilevato avere un lavoro per la donna è nella maggior parte dei casi positivo, infatti la aiuta ad essere più indipendente economicamente e socialmente, dato che espande la sua bolla sociale, e non cerca più supporto solo dal partner per questi bisogni primari.

In alcuni casi, però, avere un lavoro è controproducente e aumenta il senso di stress: se sia all'interno dell'abitazione che nel luogo di lavoro la donna è soggetta ad alte pretese, e non si sente realizzata appieno né nel ruolo di madre, né di lavoratrice, la donna arriva a sentirsi fuori controllo della situazione, soprattutto si sente impotente di fronte ad essa e pensa che qualunque cosa faccia non possa cambiare la sua condizione (Rosenfeld, 1989).

Gestire i due ruoli in modo soddisfacente è molto complicato, e deriva dalla concomitanza di una serie di fattori che difficilmente appaiono tutti insieme: un partner che fa la sua parte in casa, un lavoro remunerativo e flessibile, e una sfera sociale di sostegno. Per questo molte volte la donna è costretta a scegliere, e così abbandonare il ruolo di madre o di lavoratrice a tempo pieno.

## **5. Capitolo Quattro: Sostegni pubblici all'occupazione femminile**

### **5.1 Il divario retributivo di genere**

Del divario retributivo di genere nel mercato del lavoro se ne è parlato moltissimo negli ultimi anni, dalla crescente consapevolezza della sua esistenza ai metodi per combatterlo. In questo paragrafo si tratterà delle diverse cause che contribuiscono alla più alta remunerazione degli uomini rispetto a quella delle donne. È importante prima di tutto sottolineare che il differenziale retributivo esiste non perché le donne hanno lavori diversi rispetto a quelli degli uomini, ma perché esse guadagnano di meno nelle stesse professioni delle loro controparti maschili (Mihăilă, 2016).

Molti fattori impattano il divario retributivo di genere: valori culturali, fertilità, matrimonio, domanda di lavoro femminile, stato del mercato del lavoro, e politiche familiari sono alcune ma non tutte le cause che lo spiegano. Un fattore sociale da non dimenticare è il fatto che in molte culture alle donne venga insegnato che essere competitive e molto ambiziose, tanto da mettere la carriera prima della famiglia, non vada bene, e quindi rinunciano a questi atteggiamenti che invece portano molti uomini ad assumere posizioni prestigiose nelle organizzazioni (Mihăilă, 2016).

Ad esempio alcune culture sono collettiviste mentre altre sono individualiste (Hofstede, 2001, vedi Sidani, 2013). Questo vuol dire che in alcune culture il bene del gruppo sovrasta quello dell'individuo; ciò peggiora i divari di genere perché dando più valore alla collettività, queste società tendono ad avere valori tradizionali per non distruggere l'armonia, e quindi gli interessi di un gruppo ristretto, ad esempio la richiesta da parte delle donne di avere una paga equa, non sovrasta quello della società in generale (Sidani, 2013).

In uno studio della società coreana ciò è evidente: la cultura manageriale è autoritaria e paternalistica, e molta importanza è data alle gerarchie tradizionali: gli uomini giovani



vengono raramente promossi prima dei più vecchi, e lo stesso vale per le donne rispetto agli uomini (Patterson, Benuyenah, 2021).

Anche se avere un alto livello di educazione è molto importante nella società coreana, molte volte donne istruite vengono assunte e poi assegnate a posizioni marginali come segretarie, inoltre in periodi di crisi esse sono le prime ad essere licenziate, perché non giudicate dello stesso valore rispetto agli uomini, e quindi più facilmente scartabili (Patterson, Benuyenah, 2021).

Due effetti usati spesso nel descrivere il divario retributivo di genere sono *sticky floor* e *glass ceiling*. Con *sticky floor* ci si riferisce al fenomeno che spiega il caso in cui il divario di genere è instaurato all'inizio della carriera (Arulampalam et al. 2007), per cui le donne faticano molto più ad uscire dalla fascia del salario minimo rispetto agli uomini. Questo è dovuto a molti fattori, molto significativo è ad esempio il fatto che le donne hanno un percorso di carriera meno lineare rispetto a quello degli uomini, infatti entrano ed escono dal mercato del lavoro più volte nel corso della vita (Samuelson et al, 2019), per motivi di maternità o educativi.

*Glass ceiling* indica invece il fenomeno per cui gli avanzamenti di carriera delle donne si fermano ad un certo punto, e non riescano a raggiungere le posizioni di vertice delle aziende, questo crea quindi una differenza nella distribuzione salariale tra i sessi (Albrecht et al 2003, vedi Miller, 2008). Il differenziale di genere è quasi nullo all'inizio della carriera, e si amplifica sempre più con l'età e con l'esperienza (Cotter et al., 2001). Questi due effetti hanno più spiegazioni.

Una prima tendenza che si nota è nelle promozioni: a uomini e donne non vengono date le stesse possibilità di avanzamento di carriera, infatti sebbene sia uomini che donne ricerchino attivamente queste opportunità all'interno delle aziende, alle donne vengono assegnate attività meno esigenti e con meno autorità, che quindi impatteranno meno la loro carriera. Inoltre nelle organizzazioni prevalentemente maschili alle donne assunte non vengono date altrettante responsabilità e opportunità, e trovandosi in un ambiente ostile le donne tendono con il tempo a lasciare l'organizzazione (Samuelson et al., 2019).

Le donne inoltre preferiscono per lo più attività lavorative che alimentino il loro senso di soddisfazione e le loro relazioni sociali, mentre gli uomini preferiscono aspetti come l'autorità e possibili aumenti di paga (Deschacht et al., 2016), e questo potrebbe avere effetti sul pay gap.

*Sticky floor* e *glass ceiling* non hanno conseguenze solo sulla carriera all'interno delle organizzazioni; se una persona decide di cambiare carriera ed entrare in una nuova società, le donne sono più impattate da pregiudizi nei loro confronti, dato che non tutte le abilità acquisite sono osservabili e i datori di lavoro possono preferire l'assunzione di un uomo, dati i fattori discussi sopra quale carattere e la maggiore abilità percepita (Jackson, O'Callaghan, 2009, Deschacht et al., 2016).

Infine, è importante sottolineare che questi due effetti agiscono in modo diverso nel settore pubblico e in quello privato, dato che il settore pubblico per le sue caratteristiche meno competitive e per la maggiore attenzione alle regole burocratiche, presenta un terreno più fertile per l'occupazione e l'avanzamento di carriera femminile, ma è stato rilevato comunque un effetto di *sticky floor* più marcato rispetto al settore privato (Miller, 2018).

## 5.2 Interventi governativi sul nucleo familiare e il loro impatto sulla carriera delle donne

Le politiche familiari includono diversi tipi di interventi governativi mirati ad aiutare le famiglie con bambini e le madri: aumenti in busta paga per i genitori, assenze dal lavoro pagate, asili e scuole materne pubbliche, e infine anche politiche su contraccettivi e aborti rientrano in questo campo (Nieuwenhuis, Van Lancker, 2020).

Le prime iniziative in campo di aiuti governativi familiari prendono piede a partire dagli anni Quaranta del secolo scorso, quando per la prima volta la famiglia viene vista come un'organizzazione e viene data particolare importanza ai bambini, infatti venivano dati aiuti attraverso tasse ridotte oppure aumenti ai padri, che permettessero loro di sostenere al meglio la propria famiglia. All'inizio questi aiuti erano rivolti solo a famiglie in condizioni di povertà, a madri vedove o famiglie con molti figli, e poi estese anche al resto (Daly, 2020).

Dagli anni 80 in Europa si costruiscono le prime politiche esplicitamente rivolte alla famiglia, che non riguardavano solo aiuti monetari, ma anche ad esempio aiuti rivolti alle madri per aiutare loro a conciliare al meglio famiglia e lavoro, così da aumentare il numero di donne nella forza lavoro (Jenson, 2020).

Ci sono diversi tipi di periodi di congedo, che permettono al beneficiario di assentarsi dal lavoro per un periodo, senza il rischio di licenziamento e nella maggior parte dei casi retribuiti con l'intero stipendio o la maggior parte di esso. In alcuni paesi politiche diverse sostengono bisogni diversi, dalla gravidanza al periodo successivo al parto o per la cura di figli più grandi, mentre altri governi non fanno queste distinzioni (Cascio et al., 2015).

La più conosciuta ed utilizzata è il congedo di maternità, è anche la più lunga pausa dal lavoro disponibile, per un periodo medio di 17 settimane e che remunera in media il 77,7% dei guadagni. Poi c'è il periodo di paternità, che mira ad alleviare l'impegno delle madri subito dopo il parto e a chiudere le ineguaglianze di genere nella cura dei figli. Questa copre in media 9 settimane e viene pagata il 64,2% della paga ordinaria (dati OECD, fonte Cascio et al, 2015). Infine ci sono i congedi parentali, sono meno diffusi e più vari: possono essere un periodo di assenza dal lavoro che i genitori si dividono dopo la nascita dei figli, o per la loro cura quando sono più grandi (Cascio et al., 2015).

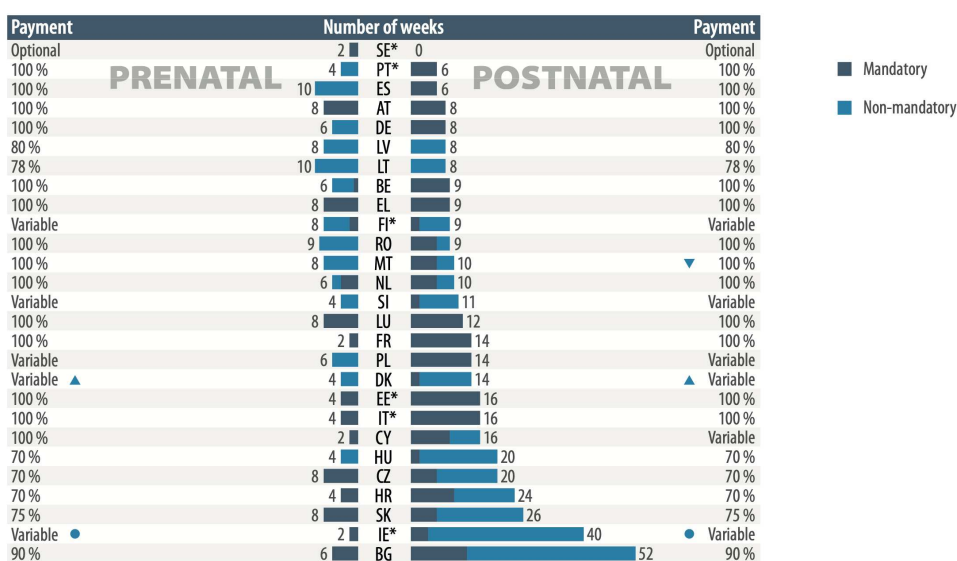


Fig. 4: Situazione del congedo di maternità negli stati membri dell'Unione Europea (European Parliamentary Research Service, 2022)

Focalizzandosi sulle donne, è stato stimato da numerosi studi come aiuti governativi di questo tipo aiutino la loro posizione di madri e lavoratrici. Avere un periodo di maternità retribuita, senza la paura di essere licenziate, aumenta la probabilità che le donne entrino nel mercato del lavoro prima della gravidanza, e che ritornino, e più velocemente, dopo, specialmente rispetto al caso in cui la maternità non è retribuita (Hegewisch, Gornick, 2011).

Avere la flessibilità di potersi prendere dei giorni liberi per la cura dei figli aiuta anche a livello psicologico, infatti abbassa i livelli di stress, dato che non c'è pericolo di essere sanzionati o licenziati per le assenze, e i figli possono essere curati e non correre il rischio di rimanere da soli quando malati (Gault, Lovell, 2006).

Come stabilito in precedenza, le donne con alti livelli di istruzione entrano nella forza lavoro in numero più grande, e godono di lavori di medio-alto livello che danno più probabilmente la possibilità di orari flessibili e possibilità di periodi di congedo parentale pagati (Stier et al, 2018).

Le donne con livelli educativi più bassi quindi hanno più difficoltà al rientro a lavoro dalla maternità se non è garantita o ben retribuita, e spesso cambiano lavoro o ripiegano su lavori part-time che aumentano le disparità di genere e non offrono la stessa sicurezza degli impieghi a tempo pieno. Infatti cambiando lavoro si perde il livello acquisito nell'azienda, e si perdono le relazioni formate con i clienti e i colleghi. Avere la sicurezza di una maternità lunga e retribuita chiude anche i divari tra le classi sociali, e aumenta la connessione delle donne al mercato del lavoro e quindi la probabilità che esse entrino e rimangano nella forza lavorativa (Hegewisch, Gornick 2011, Stier et al, 2018).

### **5.3 Asili e scuole materne pubbliche, un diritto fondamentale**

Agli aiuti pubblici per la cura dei figli viene dedicato più spazio perché sono l'intervento governativo che aiuta di più le donne ad essere indipendenti e partecipare al mercato del lavoro. A partire dal Diciannovesimo secolo compaiono le prime forme di cura dei bambini formale, i motivi per la loro istituzione erano abbassare la mortalità infantile e incoraggiare le madri ad ottenere un lavoro, infatti i bambini che partecipavano provenivano da famiglie povere. Oltre a questo, un altro aspetto importante era che ai bambini veniva impartita una rudimentale educazione, a cui molto spesso altrimenti non avrebbero avuto accesso (Vandenbroek, 2020). Molte ricerche recenti hanno inoltre dimostrato che partecipare ad asili o scuole materne ha molti benefici per lo sviluppo cognitivo e sociale dei bambini, e ciò avrà effetti positivi in futuro per il loro successo nell'educazione e nel mondo del lavoro (Van Lancker, 2018).

Avere accesso ad asili pubblici, soprattutto per madri di figli sotto i tre anni, abbassa le disparità di genere e aiuta l'integrazione dei gruppi sociali più svantaggiati, e così facendo aumenta il numero di persone disposte a lavorare e stimola la crescita dell'economia (Scherer, Pavolini, 2023). Purtroppo in molti Paesi non ci sono abbastanza posti nei servizi di asili pubblici per tutti coloro che ne hanno bisogno, e molte persone non si possono permettere l'alternativa privata. Per quanto riguarda l'Unione Europea, nel 2002 è stato fissato un target per ogni stato membro di provvedere alla copertura di almeno il 33% di posti negli asili per bambini sotto i tre anni entro il 2010. Secondo i dati del 2018 questo obiettivo non è stato raggiunto (fonte Commissione Europea 2018, da Zoch, 2020). L'alternativa delle scuole

private non è un'opzione per molte persone, anche perché i costi sono raddoppiati nel periodo 2010-2020 a causa dell'inflazione (Choudhary, 2021). A causa di ciò la prassi comune è di dare priorità alle famiglie che ne hanno più bisogno, quindi quelle in cui entrambi i genitori lavorano a tempo pieno o in cui un figlio fa già parte dell'istituzione (Zoch, 2020). Dato che le madri con alti livelli di istruzione sono di solito quelle che lavorano a tempo pieno, avere accesso ad asili pubblici beneficerebbe in primo luogo loro, lasciando indietro le famiglie meno abbienti. Così si crea un'ineguaglianza sociale, che prende in nome di Matthew effect. È stato scoperto dal sociologo Robert Merton, che lo ha usato per spiegare il fenomeno secondo cui nella società il privilegio attrae altro privilegio, mentre chi ha già poco in partenza non ha possibilità di migliorare la propria situazione (Rigney, 2010). Il Vangelo di Matteo infatti cita: "Perché a chiunque ha, sarà dato e sarà nell'abbondanza; ma a chiunque non ha, sarà tolto anche quello che ha" (Vangelo secondo Matteo, 13:12). Nel caso degli asili pubblici, se vengono resi disponibili più posti ma non abbastanza da coprire tutta la domanda, la priorità nell'assegnarli verrà data a coloro che non possono badare ai figli perché hanno un lavoro a tempo pieno, mentre le madri di famiglie povere che avrebbero bisogno di avere un secondo stipendio in casa (Scherer, Pavolini, 2023) non possono ottenere un lavoro perché non possono delegare la cura dei figli. Politiche di ingrandimento della capacità degli asili pubblici che dovrebbero facilitare la vita di molte famiglie in realtà impattano soprattutto e in primo luogo quelle che hanno già uno stato economico favorevole, e aumentano così le ineguaglianze e la stratificazione sociale; questo anche nel futuro, dato che i bambini delle famiglie povere non avranno lo stesso livello di educazione e socializzazione di quelle benestanti. Inoltre le famiglie più ricche hanno più possibilità di scelta a causa della loro maggiore disponibilità economica e possono attuare una scelta più informata riguardo alla qualità dell'asilo da scegliere, mentre invece le famiglie povere non riescono a pianificare le scelte perché hanno lavori poco stabili o flessibili (Van Lancker, 2018).

Come risolvere questa ineguaglianza? Ci sono diverse opzioni: il governo potrebbe aprire nuovi istituti nei quartieri più poveri (Van Lancker, 2018), ma se il sistema delle tasse ha un funzionamento simile a quello statunitense allora questi asili saranno di qualità più bassa rispetto agli altri dato che avranno a disposizione meno capitale, un'altra opzione sarebbe in alternativa istituire degli sconti o dei condoni indirizzati alle famiglie in difficoltà.

Un'altra strada, che ha comprovato la sua validità e buona riuscita più volte, è quella di aumentare i posti disponibili fino a saturare la domanda delle famiglie abbienti, in modo da lasciare disponibilità in seguito al resto della popolazione (Van Lancker, 2018). Sebbene questa sia una buona tecnica, non è immediata e comporta prima un aumento dell'ineguaglianza e poi una riduzione. Fornire uguali opportunità educative e lavorative a tutti i componenti della popolazione è importante per un futuro in cui ogni bambino riceva la stessa educazione nonostante la sua estrazione sociale, e in cui ogni madre sia libera di gestire al meglio il suo tempo passato in famiglia e la sua carriera.

## **6. Conclusione**

È necessario innanzitutto notare le limitazioni del presente lavoro. Non sono state trattate le famiglie composte da coppie omosessuali o transessuali per non correre il rischio di dilungare troppo la ricerca e non centrare il punto, cioè quello di descrivere le cause del divario di genere tra i sessi. Con sessi ci si riferisce in questo caso a uomo e donna, sebbene l'autrice sia

consapevole del fatto che questa denotazione sia sbagliata. Si è scelto di utilizzarla comunque dato che la sera grande maggioranza degli articoli e libri studiati per l'elaborato usano questi termini.

Una seconda e necessaria dichiarazione riguarda il paragrafo 3.2, in cui si fa menzione di Israele. È stato usato questo nome solo ed esclusivamente perché l'autore dello studio da cui si traggono le informazioni fa uso di questa dicitura, difatti questo lavoro si vuole discostare dall'uso della parola "Israele" in quanto Stato, in vista dell'attuale conflitto di Gaza.

Nel corso di questo elaborato si è cercato di studiare alcuni dei fattori più grandi che portano alla creazione dei divari tra i due generi, in particolare focalizzandosi sull'uso del tempo delle donne e sulla loro partecipazione al mercato del lavoro. La ragione principale del divario, e quella su cui molti studi si focalizzano, è la capacità delle donne di diventare madri. Il potere delle donne di creare nuova vita diventa quasi un fardello: alle donne viene assegnato l'onore di crescere e badare ai figli, nutrire loro e il partner e occuparsi delle faccende domestiche.

Nel corso della storia questa divisione tra i generi è andata ingrandendosi: mentre nelle tribù primitive le donne erano più o meno libere di scegliere i loro compiti, anche intercambiabili con quelli degli uomini, con l'organizzazione della popolazione in società ciò è svanito, e i due generi si sono visti assegnati dei compiti precisi. Nel caso delle donne però, esse avevano meno potere e libertà di scelta dato che non erano coloro a cui veniva relegato il compito di provvedere finanziariamente alla famiglia. Diversi fattori vanno poi a ridurre o ingrandire il potere della donna di decidere da sé: prima di tutto la sua famiglia di nascita e quella acquisita che creerà con il partner, e poi fattori esterni come l'educazione o la mentalità più o meno aperta del luogo in cui vive. È molto interessante notare un fattore a cui non viene fatto molto caso, cioè il modo in cui le donne sono indirizzate a fare utilizzo del proprio tempo: esse badando a molti interessi (dei figli, del partner, i propri) hanno un'organizzazione delle loro giornate molto diversa da quella degli uomini. Alla donna viene assegnato un vero e proprio lavoro, che nella maggior parte delle volte non viene riconosciuto o gratificato. Questo comporta in seguito una ridotta partecipazione al mercato del lavoro, dato che dovendo avere a riguardo molti interessi concomitanti, e soprattutto se senza aiuto dal partner o un gruppo di supporto, la donna ripiega spesso sulle opzioni di lavori a orario ridotto o di casalinga. Questo diminuisce il potere contrattuale della donna, dato che avendo un lavoro con meno benefici, o addirittura nella mancanza di uno, non gode della stessa indipendenza sociale e monetaria dell'uomo. Questo senza contare tutti i paesi in cui la donna è alla merce dell'uomo, e deve ad esempio essere accompagnata da lui quando esce, o non può partecipare in parte o totalmente alla forza lavoro. L'essere costretta a scegliere tra essere madre o lavoratrice, e dover gestire molti interessi concomitanti lasciando da parte i propri hanno conseguenze negative sulla salute mentale: come riportato le donne soffrono molto di più di depressione e ansia rispetto agli uomini, e la ragione di questo può essere trovata nei disturbi post gravidanza ma anche nello stress a cui sono soggette ogni giorno, che molto spesso è maggiore rispetto a quello degli uomini. È importante sottolineare come la pandemia da Covid-19 abbia influenzato questa situazione, in alcuni casi peggiorandola a causa delle restrizioni alla mobilità, ma anche dando un nuovo spazio alla donne per esprimersi attraverso nuove attività di tempo libero. L'elaborato si conclude focalizzandosi sul divario di genere nel mercato occupazionale, e cosa il governo può fare per eliminarlo o ridurlo.

Il tema dell'utilizzo del tempo delle donne e come influenza i divari di genere non è una sfaccettatura particolarmente evidenziata nello studio di questa problematica, e l'obiettivo del presente elaborato è informare il lettore di questo fattore, e dei motivi per cui incide sulle disparità ancora molto presenti nella società odierna. È fondamentale che i governi e le organizzazioni sovra nazionali e internazionali si focalizzino sulla questione, e diano modo e spazio alle donne di utilizzare il loro tempo nel modo per loro più efficiente, attraverso nuove proposte di legge, sussidi e politiche, affinché il genere femminile sia sullo stesso piano di indipendenza di quello maschile, e le donne possano scegliere con libertà come utilizzare il proprio tempo, e quindi la propria vita.

Nota: il numero totale di parole è 9877.

## 7. Bibliografia

- ALBY, F. et al. 2014. Somebody is thinking about it": Women as household managers in dual-earner families. *Journal of Family Research*, 26(1). Bamberg, University of Bamberg Press. pp. 31-36.
- ALMEIDA M., et al. 2020. The impact of the COVID-19 pandemic on women's mental health. *Archives of Women's Mental Health*. New York, Springer Publishing. pp. 742-744.
- AMOTT, T., MATTHAEI, J., 1991. *Race, Gender, and Work: A Multicultural Economic History of Women in the United States*. Quebec, Black Rose Books LTD. p. 32.
- ANDRINGA et al., 2015. Women's working hours: The interplay between gender role attitudes, motherhood, and public childcare support in 23 European countries. *International Journal of Sociology and Social Policy* Vol. 35 No. 9/10. Bingley, Emerald Group Publishing. pp. 585-586.
- ANON., Vangelo secondo Matteo. *La Sacra Bibbia CEI*. 1974. Cap. 13 v. 12.
- ARULAMPALAM, W. et al., 2007. Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 2. Ithaca, New York, Cornell University Press. p. 164
- BEBLO, M. 2001. Bargaining over Time Allocation: Economic Modeling and Econometric Investigation of Time Use within Families. New York, Springer Publishing. pp. 2-4.
- BRADBURY, B. 1987. Women's History and Working Class History. *Labour/Le Travail*. Vol. 19. Athabasca, Canadian Committee on Labour History. p. 36.
- BUTERIN, V., FAJDETIĆ B., FUNARIĆ B. 2023. Understanding the Macroeconomic Effects of Female Participation in the Labour Market. *Economies* 2023. Vol 11. Basilea, MDPI. pp. 1-3
- CARLI, L.L., 2020. Women, Gender equality and COVID-19. *Gender in Management: An International Journal* Vol. 35 No. 7/8. Bingley, Emerald Group Ltd. p. 648.
- CASCIO, E. et al. 2015. The effectiveness of policies that promote labor force participation of women with children: A collection of national studies. *Labour economics* 36. Amsterdam, Elsevier. pp. 65-68.
- CHAN, H.F., et al. 2024. Residential mobility restrictions and adverse mental health outcomes during the COVID-19 pandemic in the UK. *Sci Rep* 14, 1790. Londra, Nature Publishing Group. p. 9.

- CHOUHDARY, A. 2021. Is childcare cost a barrier to women managers' retention and progress at large firms? *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal Vol. 41 No. 2*. Bingley, Emerald Group Publishing. p. 242.
- CHOUHDARY M.T., PASTORE, F. 2023. Determinants of school-to-work transition: global outlook. *International Journal of Manpower, Issue 9*. Bingley, Emerald Group Publishing. p. 992.
- CORCORAN, M., DUNCAN, G.J., 1979. Work History, Labor Force Attachment, and Earnings Differences between the Races and the Sexes. *The Journal of Human Resources*, Vol. 14, No. 1. Madison, University of Wisconsin Press. p. 4.
- COTTER, D.A., et al. 2001. The Glass Ceiling Effect. *Social Forces Vol. 80, No. 2*. Chapel Hill, University of North Carolina Press. pp. 656-661.
- DALY, M. 2020. Conceptualizing and Analyzing Family Policy and How It Is Changing. *The Palgrave Handbook of Family Policy*. Londra, Palgrave Macmillan. pp 34-38.
- D'ARI et al. 2019. Allattare al seno, un investimento per la vita [online]. *Ministero della Salute*. Disponibile su <[https://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_opuscoliPoster\\_303\\_allegato.pdf](https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_opuscoliPoster_303_allegato.pdf)> [Data di accesso: 28.01.2023]
- DAS, N. et al. 2023. COVID-19 and Women's Mental Health during a Pandemic – A Scoping Review. *Indian Journal of Social Psychiatry*. Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer. p. 5.
- DESCHACHT, N. et al. 2016. Do gender differences in career aspirations contribute to sticky floors? *International Journal of Manpower Vol. 38 No. 4*. Bingley, Emerald Group Publishing. pp. 581-590
- ECCLES, J.S. 1986. Gender-Roles and Women's Achievement. *Educational Researcher, Vol. 15, No. 6, Special Issue: The New Scholarship on Women in Education*. Washington, American Educational Research Association. pp. 16-17.
- EUROPEAN PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICE, 2023. Mental Health in the EU. Lussemburgo, Publication Office of the EU. p. 3.
- EUROSTAT, 2019. Luxembourg, EU. Disponibile su <[https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=How\\_do\\_women\\_and\\_men\\_use\\_their\\_time\\_-\\_statistics&oldid=463738#Participation\\_of\\_women\\_higher\\_for\\_cleaning.2C\\_cooking.2C\\_laundry.2C\\_etc](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=How_do_women_and_men_use_their_time_-_statistics&oldid=463738#Participation_of_women_higher_for_cleaning.2C_cooking.2C_laundry.2C_etc)> [Data di accesso: 17/01/2024]
- EUROSTAT, 2023. Gender employment gap still persists in 2022. Disponibile su <<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20231128-1>> [Data di accesso: 16/02/2024]
- FLORO, S.M. 1995. Economic Restructuring, Gender and the Allocation of Time. *World Development, Vol. 23, No. 11*. Oxford, Pergamon Press. pp. 1920-1922, 1925.
- FOX et al. 2009. Work–family policies, participation, and practices: fathers and childcare in Europe. *Community, Work and Family, Vol. 12, Issue 3: An international perspective on work-family*. Milton Park, Taylor & Francis. pp. 315-326.
- GAULT, B., LOVELL, V. 2006. The Costs and Benefits of Policies to Advance Work/Life Integration. *American Behavioral Scientist, Vol. 49 No. 9*. New York, SAGE Publications. pp. 1154
- GJERDINGEN D.K., CHALONER K.M., 1994. The Relationship of Women's Postpartum Mental Health to Employment, Childbirth, and Social Support. *The Journal of Family Practice, Vol. 38, No. 5*. New York, Appleton & Lange. pp. 465, 471.

- GOLDIN, C. 1994. The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History. *Investment in Women's Human Capital and Economic Development*. Chicago, The University of Chicago Press. pp 62-73, 77-78, 81-86.
- GRIBBLE et al. 2023. Breastfeeding and infant care as 'sexed' care work: reconsideration of the three Rs to enable women's rights, economic empowerment, nutrition and health. *Frontiers Public Health*. Losanna, Frontiers Research Foundation. p. 3.
- HARRYSON L., et al. 2016. "I have surly passed a limit, it is simply too much": women's and men's experiences of stress and wellbeing when living within a process of housework resignation. *BMC Public Health*. Londra, BioMed Central. p. 6.
- HARTMANN, H. 1976. Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. *Signs: Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation*, Spring 1976, Vol. 1, no. 3. Chicago, The University of Chicago Press. pp. 138-158.
- HEGEWISCH, A., GORNICK, J.C. 2011. The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries. *Community, Work & Family Vol. 14, No. 2*. Milton Park, Taylor & Francis. pp. 121-127.
- HENDERSON, A. et al. 2015. The Price Mothers Pay, Even When They Are Not Buying It: Mental Health Consequences of Idealized Motherhood. *Sex Roles*. New York, Springer Publishing. p. 515.
- HIATT, A.R, GODWIN, D.D. 1990. Use of Time and Preferences for Time Allocation Among Urban, Employed, Married Women. *Lifestyles: Family and Economic Issues, Vol. 11(2)*. New York, Springer Publishing. pp. 167-168, 171-176.
- JACKSON, J., O'CALLAGHAN, E. 2009. What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research. *Res High Educ 50*. New York, Springer Publishing. pp. 461-473.
- JENSON, J. 2020. Beyond the National: How the EU, OECD, and World Bank Do Family Policy. *The Palgrave Handbook of Family Policy*. Londra, Palgrave Macmillan. pp. 49-54.
- JOIKO S. 2020. Schooling, work and house life: women's triple shifts in times of a global health crisis. *Families, Relationships and Societies, vol 11, no 1*. Bristol, Bristol University Press. pp. 56-60.
- JURVISTE, Ü., LECERF, M. 2022. Infographic: Maternity and paternity leave in the EU. *European Parliamentary Research Service*. Lussemburgo, European Union Publications Office. Disponibile su < [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/698892/EPRS\\_ATA\(2022\)698892\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/698892/EPRS_ATA(2022)698892_EN.pdf) > [Data di accesso: 16/02/2024].
- KAUFMAN, G., 2000. Do Gender Role Attitudes Matter? Family Formation and Dissolution Among Traditional and Egalitarian Men and Women. *Journal of Family Issues, Vol. 21 No. 1*. Milton Park, Taylor & Francis. p. 141.
- KELLEY et al., 2023. Examining gender issues in education: exploring confounding experiences on three female educators' professional knowledge landscapes. *Frontiers in Education*. Losanna, Frontiers Research Foundation. pp. 4-7.
- KULIK, L. 2002. The Impact of Social Background on Gender-Role Ideology. Parents' Versus Children's Attitudes. *Journal of Family Issues, Vol. 23 No. 1*. New York, SAGE Publications. pp. 56-60, 62-68.



- MIHĂILĂ, R. 2016. Female labor force participation and gender wage discrimination. *Journal of Research in Gender Studies* 6(1). New York, Addleton Academic Publishers. pp. 265-266.
- MILLER P.W. 2008. The Gender Pay Gap in the US: Does Sector Make a Difference? *Journal of Labor Research* 30(1). New York, Springer Publishing. pp. 54-55, 67-70.
- NIEUWENHUIS, R., VAN LANCKER, W. 2020. Introduction: A Multilevel Perspective on Family Policy. *The Palgrave Handbook of Family Policy*. Londra, Palgrave Macmillan. p. 4
- PATTERSON, L., BENUYENAH, V. 2021. The real losers during times of economic crisis: evidence of the Korean gender pay gap. *International Journal of Manpower* Vol. 42 No. 7. Bingley, Emerald Group Publishing. pp. 1239-1242.
- PEDULLA, D.S., THÉBAUD, S. 2015. Can We Finish the Revolution? Gender, Work-Family Ideals, and Institutional Constraint. *American Sociological Review* 2015, Vol. 80. New York, SAGE Publications. pp. 117-119.
- PERRONE, K.M., 2009. Traditional and Nontraditional Gender Roles and Work-Family Interface for Men and Women. *Journal of Career Development*. New York, SAGE Publications. pp. 8-9, 15.
- RAY, L.A., 2022. "We could just be what we wanted to be": The role of leisure and recreation in supporting women's mental health during COVID-19. Relazione finale laurea magistrale in Scienza, University of Alberta. pp. 11-12, 49-50.
- REPETTI, R.L., et al. 1989. Employment and Women's Health: Effects of Paid Employment on Women's Mental and Physical Health. *American Psychologist* Vol. 44, No. 11. Champaign, University of Illinois Press. pp. 1394, 1396, 1398.
- RETAMAL et al. 2023. Intra-household Bargaining Power and Time Allocation for Multiple Activities. *Latin American Economic Review*, volume 32, article 5. Città del Messico, Centro de Investigación y Docencia Económicas. p. 1.
- RIEDIJK et al. 2023. Gender (in)equality at the kitchen table: A diary study on how Parents' coordination facilitates an equal task division and relationship quality. *British Journal of Social Psychology*. Hoboken, John Wiley & Sons. pp. 2-4, 17.
- RIGNEY, D. 2010. The Matthew Effect: How Advantage Begets Further Advantage. New York, Columbia University Press. pp. 1-6.
- ROSENFELD, S. 1989. The Effects of Women's Employment: Personal Control and Sex Differences in Mental Health. *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 30, no. 1. New York, SAGE Publications. pp. 79-81, 84-87.
- SAMUELSON, H.L., et al. 2019. Exploring women's leadership labyrinth: Effects of hiring and developmental opportunities on gender stratification. *The Leadership Quarterly* 30. Amsterdam, Elsevier. pp. 4-7, 14.
- SCHERER, S., PAVOLINI, E. 2023. Equalizing or not? Public childcare and women's labour market participation. *Journal of European Social Policy* Vol. 33, No. 4. Hoboken, John Wiley & Sons. pp. 437, 442.
- SIDANI, Y. M. 2013. Gaps in female labor participation and pay equity: the impact of cultural variables. *Gender in Management: An International Journal* Vol. 28 No. 7. Bingley, Emerald Group Publishing. pp. 428-429.

- STIER, H. Et al. 2018. Institutional change and women's work patterns along the family life course. *Research in Social Stratification and Mobility Vol. 57*. Amsterdam, Elsevier. pp. 47-54.
- SYRDA, J., 2023. Gendered Housework: Spousal Relative Income, Parenthood and Traditional Gender Identity Norms. *Work, Employment and Society*, Vol. 37, Issue 3. New York, SAGE Publications. pp. 798-800
- UBERTI, J.L., DOUARIN, E. 2022. The Feminisation U, cultural norms, and the plough. *Journal of Population Economics*, 2023. New York, Springer Publishing. p. 8.
- VANDENBROEK, M. 2020. Early Childhood Care and Education Policies that Make a Difference. *The Palgrave Handbook of Family Policy*. Londra, Palgrave Macmillan. pp. 169-170.
- VAN LANCKER, W. 2018. Reducing Inequality in Childcare Service Use across European Countries: What (if any) Is the Role of Social Spending? *Social Policy & Administration, Vol. 52, No. 1*. Hoboken, John Wiley & Sons. pp. 271-276, 285-287.
- WANG, S., LI L.Z., 2022. Double Jeopardy: The Roles of Job Autonomy and Spousal Gender Ideology in Employed Women's Mental Health. *Applied Research in Quality of Life*. New York, Springer Publishing. p. 475.
- WAYNE, J.H., et al. 2023. Who's Remembering to Buy the Eggs? The Meaning, Measurement, and Implications of Invisible Family Load. *Journal of Business and Psychology*. New York, Springer Publishing. pp. 1163, 1171.
- WLADIS HOFFMAN, L., 1978. Changes in Family Roles, Socialization, and Sex Differences. *Educational Horizons, Vol. 57, No. 1*. Arlington, Pi Lambda Theta. pp. 10-11.
- XIAO W., et al. 2024. Impact of closed-off management due to COVID-19 rebound on maternal depression during pregnancy. *BMC Pregnancy and Childbirth*. Londra, BioMed Central. pp. 5, 7.
- ZOCH, G. 2020. Public childcare provision and employment participation of East and West German mothers with different educational backgrounds. *Journal of European Social Policy, Vol. 30, No. 3*. New York, SAGE Publications. pp. 370-372, 374-375, 382.

## **Ringraziamenti**

*Vorrei ringraziare la mia relatrice, la professoressa Donata Favaro, che grazie alla sua presenza in questi mesi mi ha incoraggiata e aiutata molto nella stesura dell'elaborato.*

*Ringrazio i miei genitori e mia sorella per esserci sempre stati per me, per aver creduto in me, e per aver mi sempre aiutata a realizzare qualsiasi idea mi passasse per la testa. Ci sono tanti motivi per cui essere grata per la vostra presenza, non sarei qui oggi se non fosse per voi*

*I would like to thank Peter for being a great partner, always making me laugh, and pushing me to be the best version of myself. I could not put into words how much you being in my life means to me, so I will limit myself to washing your socks and giving you back massages.*

*Vorrei ringraziare le mie amiche Giada, Giulia e Aurora per la loro preziosissima amicizia negli ultimi otto anni (troppi), e spero di poter contare sempre su di loro. Mi mancate sempre tanto e vi voglio bene.*

*Infine vorrei ringraziare in particolare modo mia madre, e tutte le mamme come lei che si fanno carico ogni giorno di un peso invisibile senza mai lamentarsi. Mi dispiace che mi ci siano voluti 22 anni e una tesi per accorgermene a pieno, ma spero che in futuro il vostro impegno non sarà mai più dato per scontato.*